

კორპორაციული მართვა და საქართველო



საქართველოში დღეს არსებული ბიზნესგარემოს ყველაზე პოპულარული ტენდენციაა უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა და IPO-ზე (პირველადი საჯარო შეთავაზება) გასვლის პერსპექტივების უზრუნველყოფა. აქედან გამომდინარე, კომპანიებისთვის მნიშვნელოვანი უნდა იყოს იმ საკითხების დარეგულირება, რომლებიც განსაკუთრებით საყურადღებოა ინვესტორებისთვის.

მართალია, ინვესტორს აინტერესებს, თუ რამდენად გამართული ფინანსური მდგომარეობა აქვს კომპანიას, მაგრამ, აგრეთვე მნიშვნელოვანია, თუ რამდენად გამჭვირვალეა ინფორმაცია. მაგალითად, თუ კომპანია ვერ ახერხებს დაუდასტუროს ინვესტორს კომპანიის ბენეფიციარი მენილეების ვინაობა, რამდენად დაცულია თითოეული აქციონერის უფლება და რამდენად ეფექტურად იმართება კომპანია, რთული იქნება პოტენციურ ინვესტორთან გარიგების წარმატებით განხორციელება. თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ არ არსებობს კორპორაციული მართვის ერთი საუკეთესო მოდელი. კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებული პრობლემატიკა განსხვავებულია დასავლეთის ქვეყნებსა და საქართველოში. დასავლეთ ქვეყნებში კორპორაციული მართვის ძირითადი პრობლემებია: აქციონერთა დაქსაქსულობისა და ინერტულობის გამო მენეჯმენტის გაკონტროლების პრობლემა; აქციონერებს, ძირითადად, სააქციო საზოგადოების კაპიტალის მხოლოდ მცირე ნაწილი ეკუთვნით, ამიტომ ძნელია მათი მხრიდან მენეჯმენტის გადანეყვითლებებსა და საქმიანობაზე ზეგავლენის მოხდენა. ასევე დიდ პრობლემას წარმოადგენს მენეჯერთა მრავალმილიონიანი კონტრაქტები, პასუხისმგებლობის მიცემის სიძნელე და ინსაიდერული ინფორმაციის დარღვევით გამოყენება.

საქართველოში კორპორაციული მართვის ამალგების დონეს აფერხებს ინფორმაციის, ფინანსების, კვალიფიციურ სპეციალისტთა და მმართველი ორგანოების მხრიდან

ინტერესის ნაკლებობა. ასევე მნიშვნელოვანია კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების არასრულფასოვნება და ხარვეზები კანონმდებლობაში. არ არის საკმარისი კომპანიაში საკითხების მხოლოდ შიდა დებულებით დარეგულირება. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ აუცილებელია არსებობდეს კანონმდებლობით დარეგულირებული მნიშვნელოვანი საკითხები, რომლებიც მოუწოდებს კომპანიას შეასრულოს კორპორაციული მართვის მინიმალური მოთხოვნები.

დამინც, რა არის მთავარი პრობლემა კორპორაციულ მართვაში?

• **აქციონერთა მიერ თავიანთი უფლებების არცოდნა და მათი დარღვევა;**

• **კანონმდებლობითა და შიდა დებულებებით დადგენილი წესების უგულვებელყოფა;**

• **არაეფექტური მმართველობის ორგანოები და ფორმალური გაკონტროლება;**

• **გარიგებები დაკავშირებულ მხარეებთან;**

• **ინფორმაციის არასაჯაროობა;**

• **ხარვეზები კანონმდებლობაში;**

• **კანონის მოთხოვნათა აღსრულების პრობლემა.**

90-იანი წლებში განხორციელებული მასშტაბური პრივატიზაციის შედეგად შეიქმნა საწარმოები, სადაც თანამშრომლები იმავე საწარმოს აქციონერები გახდნენ. ბუნებრივია, მათ არ ჰქონდათ საწარმოს მართვის გამოცდილება და არც შესაბამისი ცოდნა თავიანთი უფლებების დასაცავად. არ ინვესტირდნენ მათ აქციონერთა საერთო კრებებზე და არც აქციონერებს გააჩნდათ

იმის პრობლემა, რომ ირღვეოდა მათი უფლებები. ხშირია შემთხვევები, როცა ირღვევა აქციონერთა უფლება – მიიღონ ინფორმაცია კომპანიის მმართველობის ორგანოებისაგან. მიზეზი სხვადასხვაა: მათ არ იციათ თავიანთი უფლებების შესახებ, რომ მიწვეულნი უნდა ყოფილიყვნენ საერთო კრებაზე პროცედურების დაცვით, ან უიმედობა, რომ სასამართლოსთვის მიმართვის შემთხვევაში, ისინი შეძლებენ ამ უფლებების დაცვას. გამონაკლისია ის აქციონერები, რომლებმაც მიზანმიმართულად შეისყიდეს აქციები და კარგად აქვთ გათვითცნობიერებული თავიანთი უფლება-მოვალეობების არსი.

როგორც წესი, საერთო კრების მოწვევის შეტყობინება უნდა შეიცავდეს:

• **საერთო კრების მოწვევის ადგილს, თარიღსა და დროს;**

• **სააღრიცხვო დღის თარიღს;**

• **საერთო კრების სახეობას;**

• **დღის წესრიგს;**

• **დირექტორებისა და სამეთვალყურეო საბჭოს რეკომენდაციებს გადანეყვითლების მისაღებად;**

• **საწარმოს წესდებაში შესაძლო ცვლილებებს.**

იმ შემთხვევაში, როდესაც ხდება მოწვევა საერთო კრებაზე, ხშირია პროცედურული საკითხების დარღვევის შემთხვევები. მოწვევის შეტყობინება არ შეიცავს კანონით მოთხოვნილ სავალდებულო ინფორმაციას. საერთო კრების ოქმები ისევე, როგორც სამეთვალყურეო საბჭოს ოქმები, არ მოიცავს სრულ ინფორმაციას და არ არის შედგენილი სათანადოდ. ინფორმაცია მწირია და რეალურად არ ასახავს სხდომის მიმდინარეობას, დისკუსიებსა და გა-

დანევტილებების მიღების დასაბუთებას. აუცილებელია, რომ სხდომის ოქმი ფარავდეს მინიმუმ შემდეგ საკითხებს:

- **სრულ ინფორმაციას განსახილველ საკითხებთან დაკავშირებით;**
- **წევრთა შორის გამართული დისკუსიების ჩანაწერებს;**
- **გადაწყვეტილების მიღების დასაბუთებას;**
- **წევრთა პოზიციებს ამა თუ იმ გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით;**
- **დეტალურად გაწერილ მითითებებს კონკრეტულ საკითხებზე სამომავლო მოქმედებებთან დაკავშირებით.**

სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციონირებასთან დაკავშირებით თავს იჩენს სამი ძირითადი პრობლემა:

- **ფორმალური არსებობა;**
- **ნათესავეები და მეგობრები;**
- **არაკვალიფიციური წევრები.**

კორპორაციული მართვის თითქმის ყველა კოდექსი მოითხოვს, რომ მუშაობის ეფექტურობის ასაზღვრავად სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა და დირექტორთა საქმიანობა ყოველწლიურად შეფასდეს. სამეთვალყურეო საბჭოს შეფასება არის პროცესი, რომლის მეშვეობითაც კომპანია აფასებს მისი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ხარისხსა და საქმიანობას.

წარმოუდგენელია სამეთვალყურეო საბჭო ახორციელებდეს დაკისრებულ მოვალეობებს მიუკერძოებლად, როდესაც წევრები ძირითადად ინიშნებიან მსხვილი აქციონერების მიერ, რომლებიც ხშირ შემთხვევებში კომპანიის დირექტორებიც არიან.

ყველაზე კარგი გამოსავალი იქნება სამეთვალყურეო საბჭოში დამოუკიდებელი წევრების დანიშვნა, სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობის შეფასების განხორციელება და კომიტეტების შექმნა. საუკეთესო პრაქტიკის მიხედვით, ხშირია მოთხოვნა, რომ გარკვეული კომიტეტები მხოლოდ დამოუკიდებელი წევრებისგან შედგებოდეს და მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები მათი უმრავლესობის თანხმობით მიიღებოდეს. საბჭოში დამოუკიდებელი წევრის არსებობა ინვესტორს მატებს რწმენას, რომ მის მიერ განხორციელებულ ინვესტიციებს კომპანიის ერთმანეთთან შეხმატებული მმართველები საკუთარი ინტერესებისა და შეხედულებებისამებრ არ გამოიყენებენ.

კომიტეტი საბჭოს დამხმარე ორგანოა, რომელიც იქმნება საბჭოს მიერ, რათა წინასწარ განიხილოს ყველაზე მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები და რეკომენდაციები მისცეს საბჭოს.

- **კომიტეტს არ შეიძლება გადაეცეს საბჭოს უფლებამოსილებები;**
- **კომიტეტი, როგორც წესი, შედგება 2-3 ან, მეტი წევრისაგან;**
- **კომიტეტი შეიძლება იყოს მუდმივი ან დროებითი.**

კომიტეტი საჭიროა იმდენად, რამდენადაც მობილური და ოპერატიულია იგი, გააჩნია ვიწრო სპეციალიზაცია, ამცირებს სამეურნეო ხარჯებს, ზრდის საბჭოში გადაწყვეტილებათა მიღების ოპერატიულობას.

პრობლემები, რომლებიც დაკავშირებულია ინტერესთა კონფლიქტსა და დაკავშირებულ მხარესთან დადებულ გარიგებებთან, არ წარმოადგენს მხოლოდ საქართველოს

რეალობას. იგი პრობლემატურია როგორც დასავლეთის ქვეყნებში, ასევე განვითარებადი სამყაროსთვის. ინტერესთა კონფლიქტი არის სიტუაცია, როდესაც პირს, ან კორპორაციას უკავია ისეთი მდგომარეობა, რომლის გამოყენებითაც შესაძლებელია პირადი, ან კორპორაციული სარგებელის მიღება. შეიძლება იყოს ინტერესთა კონფლიქტის სხვადასხვა შემთხვევები. ესენია მაგალითად, პირადი და საზოგადოების ინტერესების შეჯახება, ერთი პირის ორ სხვადასხვა სამსახურთან დაკავშირებული ინტერესთა კონფლიქტი, ოჯახური ინტერესები და ა.შ. დაინტერესებულ პირებად შეიძლება ჩაითვალოს: დირექტორი, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი, მსხვილი აქციონერი, ერთმანეთთან დაკავშირებულ პირთა წრე. საქართველოში გავრცელებულია პრაქტიკა, რომ გარიგებები დაიდოს იმ კომპანიებთან, სადაც ხელმძღვანელები, ან აქციონერები, მათი ნათესავეები, მეგობრები, ან ბიზნესპარტნიორები არიან. მიუხედავად იმისა, თუ რამდენად მომგებიანი შეიძლება იყოს ასეთი გარიგება კომპანიისთვის, აუცილებელია, რომ ასეთი ინფორმაცია გამჟღავნდეს კომპანიის წინაშე. ამავე დროს, დაცული უნდა იყოს ინტერესთა კონფლიქტთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცედურაც. კომპანიის დაინტერესებული ხელმძღვანელი, თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ უნდა იღებდეს მონაწილეობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ინფორმაცია დაკავშირებულ მხარესთან დადებული გარიგების შესახებ უნდა გამოქვეყნდეს, რათა ყველა აქციონერმა თუ მესამე მხარემ იცოდეს ასეთის არსებობა.

ასევე გავრცელებული პრობლემაა ინფორმაციის არასაჯაროობა. ძირითადად კომპანიები არ ახდენენ წლიური ანგარიშების გამოქვეყნებას, რამდენიმე გამონაკლისის გარდა. ინფორმაცია ხშირ შემთხვევაში არ არის ხელმისაწვდომი მცირე აქციონერებისთვისაც.

ნიშანდობლივია ისიც, რომ საქართველოს საკანონმდებლო ბაზა ძალიან მწირია იმ ნორმატიული აქტების ჩამონათვალით, რომლებიც არეგულირებს კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებს, ხოლო, ის დებულებები, რომლებიც





არსებობს, არ არის საკმარისი და ვერ ასახავს დღევანდელ მდგომარეობას. საქართველოში არ არსებობს კორპორაციული მართვის კოდექსი¹. რუსეთში, ყაზახეთში, უკრაინასა და აზერბაიჯანში ასეთი კოდექსი უკვე არსებობს და საკმაო წარმატებითაც მოქმედებს კიდეც. საგულისხმოა, რომ ზოგიერთ ქვეყანაში ასეთი კოდექსები სავალდებულოა, ხოლო, ზოგან ამ კოდექსის ნორმები რეკომენდაციის სახითაა წარმოდგენილი და მათი შესრულება კომპანიების ნებასურვილზეა დამოკიდებული.

საქართველოში კორპორაციული მართვის პრინციპების წყაროებია: ნორმატიული აქტები (საქართველოს კანონი „მენარმეთა შესახებ“, საქართველოს კანონი „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“, საქართველოს კანონი „ფასიანი ქაღალდების ეროვნული კომისიის შესახებ“), საერთაშორისო სტანდარტები (OECD — ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კორპორაციული მართვის პრინციპები, თვითრეგულირებადი ორგანიზაციების წესები), კორპორაციული კულტურა (სააქციო საზოგადოების შიდა დოკუმენტები, საქმიანი ურთიერთობების პრაქტიკა, კორპორაციული პრეცედენტები).

„მენარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონით არ არის დეტალურად დარეგულირებული ხელმძღ-

ვანელ პირთა პასუხისმგებლობის საკითხი და ამდენად, არსებული დებულებები ბუნდოვანია. ასევე, საგულისხმოა იმის აღნიშვნაც, რომ საკონსტიტუციო სასამართლომ გააუქმა მუხლი **სავალდებულო გამოსყიდვასთან დაკავშირებით**, მაგრამ კანონმდებელმა მიიღო იგივე მუხლი განსხვავებული ნუმერაციით და უმნიშვნელო ცვლილებით, რაც ვერ აგვარებს **სავალდებულო მიყიდვასთან** დაკავშირებულ რეალურ პრობლემას. ასევე, გარკვეული მნიშვნელოვანი დებულებები გათვალისწინებულია ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ კანონშიც, თუმცა ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება მხოლოდ ანგარიშვალდებულ სანარმოებზე. სისხლის სამართლის კოდექსი ითვალისწინებს ხელმძღვანელ პირთა პასუხისმგებლობის საკითხს, თუმცა ძნელია დასახელდეს შემთხვევა, როცა ამ მუხლების გამოყენებით პასუხი ეგოს კომპანიის ხელმძღვანელობას.

იმისათვის, რომ საქართველოში გაუმჯობესდეს კორპორაციული მართვის პრაქტიკა და პრობლემები მინიმუმამდე იქნეს დაყვანილი, სასურველია, გადაიჭრას შემდეგი საკითხები: გაუმჯობესდეს მმართველი ორგანოების ფუნქციონირება, კერძოდ: ერთი პირის მიერ სამეთვალყურეო საბჭოში წარდგენილი წევრების რაოდენობის შეზღუდვა დომინირებული მდგომარეობის ბოროტად გამოყენების თავიდან ასაცილებლად. დამოუკიდებელი წევრების წარდგენა. სამეთვალყურეო საბჭოში დამოუკიდებელი წევრების არსებობა ინვესტორისთვის, გარკვეულწილად, გარან-

ტიას წარმოადგენს, რომ მის მიერ განხორციელებული ინვესტიციები მიზანმიმართულად იქნება გამოყენებული და ამასთან, პირადი ინტერესებისთვის არ გამოიყენებს რომელიმე მსხვილი აქციონერი თუ კომპანიის დირექტორი. კომპანიის მმართველობის ორგანოებს შორის უფლება-მოვალეობათა გადანაწილება შიდა დებულების მეშვეობით, რათა ყველა სტრუქტურული დანაყოფისთვის ნათელი იყოს მათთვის დაკისრებული მოვალეობები, რომლის შეუსრულებლობის შემთხვევაშიც დაეკისრებათ პასუხისმგებლობა. კომპანიის რთული შიდა სტრუქტურული მექანიზმის გამო შეიძლება ამ ყოველივეს კანონით დარეგულირება არაეფექტური აღმოჩნდეს, ამიტომ კომპანიამ თავად უნდა იზრუნოს კომპანიის წესდებაში ასეთი დებულებების გათვალისწინებაზე, ან გათვალისწინონ დამხმარე დებულებები.

აუცილებელია გაძლიერდეს კომპანიის შიდა კონტროლი, რაც უკავშირდება ძლიერი შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სისტემის გამართულ ფუნქციონირებას (შიდა კონტროლი არის პროცესი, რომელსაც ახორციელებს კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭო, დირექტორატი და სხვა პერსონალი. მისი დანიშნულებაა ოპერაციების ეფექტურობის, ფინანსური ანგარიშგების საიმედოობის, კანონების და წესების სათანადო შესაბამისობის უზრუნველყოფა). მართო დებულებების, წესებისა და ინსტრუქციების მიღება საკმარისი არ არის იმისთვის, რომ კომპანია მუშაობდეს გამართულად, თუ არ ხორციელდება ეფექტური კონტროლი მის დაცვაზე. ასევე, საჭიროებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია კომპანიებმა ისეთი დამხმარე ორგანოები ან ინსტიტუტები დააარსონ, როგორებიცაა: კომიტეტები და კორპორაციული მდივანი.

დასავლეთში კორპორაციული მდივნის ინსტიტუტს ხანგრძლივი ისტორია აქვს. კორპორაციული მდივნები ორგანულად შეერწყნენ კორპორაციული მართვის სისტემას, მყარად მოიკიდეს ფეხი და ასრულებენ რიგ უმნიშვნელოვანეს ფუნქციებს. ზოგიერთ განვითარებულ ქვეყანაში, მაგალითად ინგლისში, კორპორაციული მდივნის თანამდებობა

¹ ამ სტატიის მომზადების მომენტისთვის კორპორაციული მართვის კოდექსი საქართველოში არ არსებობდა. 2009 წელს საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციამ და საქართველოს ბანკების ასოციაციამ ერთობლივად შეიმუშავეს კორპორაციული მართვის კოდექსი საქართველოს კომერციული ბანკებისთვის.

სავალდებულოც კი არის ყველა სა-
აქციო საზოგადოებისათვის. კორ-
პორაციული მდივანი არის თანამდე-
ბობა, რომლის მეშვეობითაც ერთი
ადამიანი კორპორაციულ მართვას-
თან დაკავშირებულ მრავალ ფუნქ-
ციას ითავსებს. ის, როგორც წესი, არ
არის მხოლოდ მდივანი, რომელიც
ოქმების შედგენით შემოიფარგლება
– პირიქით, იგი კომპანიის ერთ-ერ-
თი წამყვანი თანამდებობის პირია,
რომელიც პასუხს აგებს უმნიშვნე-
ლოვანესი დოკუმენტების შედგე-
ნაზე. კორპორაციული მდივანი უზ-
რუნველყოფს კომპანიის სამი მთა-
ვარი მმართველი რგოლის ინფორ-
მაციულ ურთიერთქმედებას. იგი
პასუხისმგებელია კომპანიის წინაშე
ძლიერი კორპორაციული მართვის
შენარჩუნებაზე. კორპორაციული
მდივნის ეს უკანასკნელი ფუნქცია
უფრო და უფრო დიდ მნიშვნელობას
იძენს. მას უნდა ჰქონდეს უმაღლესი
იურიდიული განათლება, თუმცა ეს
მოთხოვნა აუცილებელია მხოლოდ
ზოგიერთ ქვეყანაში. იმისათვის,
რომ პიროვნება კორპორაციული
მდივანი გახდეს, უნდა აკმაყოფი-
ლებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს:

- მან უნდა იცოდეს კორპორა-
ციული და ფასიანი ქაღალდების
სამართლის საფუძვლები და ერკ-
ვეოდეს კომპანიის ბიზნესში;
- უნდა ჰქონდეს კომუნიკაცი-
ის უნარი და განვითარებული ინ-
ტუიციაც;
- უნდა შეეძლოს კონფლიქ-
ტების მედიაცია და კონსენსუსის

მიღწევა;

- იყოს დეტალებზე ორიენტი-
რებული, მაგრამ ამავე დროს, მოქ-
ნილი;

• კორპორაციული მდივანი
უნდა იყოს აბსოლუტურად მი-
უკერძოებელი და მოქმედებდეს
კომპანიის ინტერესებში.

კორპორაციული მდივნის ფუნ-
ქციებია: სამეთვალყურეო საბჭო-
სა და საერთო კრების სხდომების
პროცედურული უზრუნველყოფა,
პასუხისმგებელია კორპორაციულ
დოკუმენტაციაზე, თუ კომპანიას
50-ზე ნაკლები აქციონერი ჰყავს,
კორპორაციულ მდივანს რეგის-
ტრატორის ფუნქციაც ეკისრება.
მას ასევე ევალება ბირჟის ყველა
მოთხოვნის დაცვაზე ზედამხედ-
ველობა. ერთი სიტყვით, იგი ცენ-
ტრალური ფიგურაა, რომელსაც
დახმარებისთვის მიმართავს ყველა
აქციონერი, სამეთვალყურეო საბ-
ჭოს წევრი და დირექტორი. მდივანი
პასუხისმგებელია კორპორაციული
ნორმების დაცვასა და ნებისმიერი
სახელმწიფო ორგანოსთვის ყველა
საჭირო დოკუმენტაციის დროულ
და სრულყოფილ მიწოდებაზე. კორ-
პორაციული მდივანი ინიშნება სა-
მეთვალყურეო საბჭოს მიერ და არც
ერთ წევრს არა აქვს უფლება დამო-
უკიდებლად გაანთავისუფლოს იგი.
ის პასუხისმგებელია მთლიანად საბ-
ჭოსა და ზოგადად კომპანიის წინაშე.

ამასთან, შეფასების მექანიზ-
მის დანერგვა საკმაოდ ეფექტური
მეთოდია დასავლეთის ქვეყნების

პრაქტიკაში, რათა კომპანიებმა გან-
საზღვრონ, თუ რამდენად ნაყოფი-
ერია მმართველობის ორგანოების
მუშაობა და რა ხარვეზები გააჩ-
ნია მათ. კორპორაციული მართვის
თითქმის ყველა კოდექსი მოითხოვს,
რომ მუშაობის ეფექტურობის ასა-
მაღლებლად სამეთვალყურეო
საბჭოს წევრთა და დირექტორთა
საქმიანობა ყოველწლიურად შე-
ფასდეს. სამეთვალყურეო საბჭოს
შეფასება არის პროცესი, რომლის
მეშვეობითაც კომპანია აფასებს
მისი სამეთვალყურეო საბჭოს
წევრების საქმიანობის ხარისხ-
სა და საქმიანობას. მმართველო-
ბის ორგანოთა შეფასება საჭიროა,
რადგან, იგი ზრდის ამ ორგანოთა
საქმიანობის ეფექტურობას, უკეთ
განსაზღვრავს მოვალეობებს, აუმ-
ჯობესებს შიდა პროცედურებს,
აუმჯობესებს ანგარიშვალდებუ-
ლებას, უფრო მიმზიდველს ხდის
კომპანიას ინვესტორებისთვის.
ასევე მმართველობის ორგანოთა
შეფასებისას შეიძლება წავანყდეთ
უარყოფით შედეგებს. მაგალითად,
წევრები ამბობენ უარს და გარი-
ყულად გრძნობენ თავს. შეიძლება
წარმოიქმნას შიდა გათიშულობა,
რის შემდეგაც ძნელია ახალი წევ-
რების მოძებნა.

ასევე უნდა მოხდეს ინტერესთა
კონფლიქტის დარეგულირება ში-
და დებულებების მეშვეობით. უნდა
მოხდეს საზოგადოებისათვის წლი-
ური ანგარიშის წარდგენა. საქარ-
თველოს მოქმედი კანონმდებლობა
საჭიროებს დახვეწას კორპორა-
ციული მართვის კუთხით, კერძოდ,
უნდა მოხდეს მარეგულირებელი
ნორმების გაძლიერება, კორპორა-
ციული მართვის კოდექს(ებ)ის მი-
ღების ნახალისება და რაც ყველაზე
მნიშვნელოვანია, უნდა ხდებოდეს
დადგენილი ნორმების აღსრულება.
ყოველივე ზემოაღნიშნულის მიუ-
ხედავად, სასურველია სახელმწი-
ფომაც დააფიქსიროს თავისი ნება
კორპორაციული პრაქტიკის გაუმ-
ჯობესებასთან დაკავშირებით და
დანერგოს უფრო მოქნილი, ეფექ-
ტური მარეგულირებელი ნორმები,
რომლებიც შეიძლება კომპანიები-
სათვის კორპორაციული მართვის
მინიმალურ სტანდარტებს მაინც
განსაზღვრავდეს.

სალომე გინაძე,
საერთაშორისო-საფინანსო
კორპორაცია

