

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

MAGİSTRATURA MƏRKƏZİ

Əlyazması hüququnda

QASIMOV QİSMƏT CUMA oğlu
“BİZNESDƏ KORPORATİV MÜNASİBƏTLƏRİN TƏŞKİLİ
PROBLEMLƏRİ”
mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İxtisasın şifri və adı:

060409 - “Biznesin idarə edilməsi”

İxtisaslaşma:

“Biznes təşkili və idarə edilməsi”

Elmi rəhbər;

Magistr proqramının rəhbəri;

i.e.n.,dos. Hüseyinli A.T

i.ü.f.d., dosent Abbasova.R.Ə

“Biznesin idarə edilməsi”

Kafedra müdiri; i.ü.f.d.,dos. Əliyev.M.Ə

BAKİ-2017

Mündəricat

GİRİŞ	3
I Fəsil. Korporativ münasibətlərin ümumi nəzəri məsələləri	7
1.1. Korporativ idarəetmə və onun tərəfləri	7
1.2. Korporativ idarəetmənin zəruriliyi və prinsipləri	16
1.3. Dünya ölkələrində Korporativ idarəetmə.....	29
II Fəsil. Korporativ münasibətlərin iştirakçıları, hüquqları, səlahiyyətləri	38
2.1.Korporativ münasibətlər anlayışı və mahiyyəti	38
2.2.Korporativ münasibətlərdə ortaqların hüquqları və öhdəlikləri.....	43
2.3. Korporativ münasibətlərin iştirakçılarının vəzifə və səlahiyyətləri.....	48
III Fəsil. Korporativ münasibətlərin təşkili və Korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri	54
3.1.Azərbaycanda Korporativ münasibətlərin təşkilinin müasir problemləri.....	54
3.2.Bazar iqtisadiyyatı və keçid dövründə Korporativ idarəetmə	60
3.3.Korporativ idarəetmə standartları	66
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR	73
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT	76

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı. Korporativ idarəetmə, son illərdə müxtəlif beynəlxalq təşkilat və təşkilatlar olduqca çox əhəmiyyət verilən bir mövzu halına gəlmiş və mövzuyla əlaqədar bir çox beynəlxalq təşkilat, əksəriyyəti təklif xüsusiyyətində olmaqla müxtəlif qanunlar nümayiş etmişdir.

Son illərdə, idarəetmə ədəbiyyatında tez-tez vurğulanan anlayışlardan biri heç şübhəsiz korporativ idarəetmə olmuşdur. Anlayışın 90-cı illərdən sonra əhəmiyyət qazanmasının səbəblərindən biri, bu dövrdə baş verən iqtisadi böhranlar və müxtəlif şirkət skandalları olmuşdur. Bundan sonra, korporativ idarəetmə bir mənada, uğursuz idarəetmə tətbiqlərinə bir çarə olaraq gündəmə gəlmişdir.

Bugünkü gəlinən nöqtədə isə, istər mikro səviyyədə şirkətlərin inkişafı və uzun ömürlülüyü və istərsə də makro səviyyədə ölkələrin sərmayə bazarlarının inkişafı və beynəlxalq rəqabət gücünün artması və eyni zamanda davamlı bir inkişaf və böyümə təmin edilə bilməsi üçün, korporativ idarəetmə daha da əhəmiyyətli bir anlayış halına gəlmişdir. Belə ki, şirkət fəaliyyətinin davamlılığı üçün sərmayə toplanması yaratmaq, şirkətlər üçün həyati əhəmiyyətə sahib olur.

Yaxşı təşkil edilmiş korporativ idarəetmə şirkətlərin də fəaliyyətini genişləndirir, bu şirkətlərin xarici kapitalla çıxışını çoxaltmaqla iqtisadiyyatın davamlı inkişafına köməklik göstərir. İnkişaf etmiş ölkələrdə dövlət və elm insanlarının korporativ idarəetmə məsələlərində diqqəti əsasən Korporativ idarəetmənin şirkətlərin yerli və qlobal kapitalla çıxması imkanının artırılmasında mümkün rolunu üzərində cəmlənmişdir. Ancaq, kapitalla çıxış zəruriliyindən asılı olmayaraq, Korporativ idarəetmənin yaxşı təşkil edilməsi daha məhsuldar fəaliyyət ilə nəticələnir. İnkişaf etmiş idarəetmə strukturları və prosesləri şirkət daxilində qərarların qəbul edilməsi prosesini təkmilləşdirir, baş idarəetmə heyətinin dəyişdirilməsi üçün effektiv planlaşdırmanı təmin edir, fəaliyyət növündən və maliyyə mənbələrindən asılı olmayaraq şirkətlərin davamlı inkişaf etməsi imkanını artırır.

Ölkənin iqtisadi inkişafında səhmdar cəmiyyətlərinin rolunun artması bu sahədə qarşıya çıxan problemlərin həll edilməsini tələb edir, bu problemlərdən biri də

Korporativ idarəetmədə münasibətlərin təşkil edilməsi səviyyəsi ilə bağlıdır. Bu baxımdan Korporativ idarəetmənin mahiyətinin öyrənilməsi, sənayedəki səhmdar cəmiyyətlərində Korporativ idarəetmə sahəsində mövcud problemlərinin aşkar olunması və bu problemlərin həlli yollarının müəyyən olunması dissertasiya işində böyük əhəmiyyətə malikdir. Korporativ idarəetmə müəssisənin fəaliyyətində maraqlı subyektlər arasındakı təşkilati-iqtisadi, hüquqi və idarəetmə münasibətləri sistemini əks etdirir. Belə münasibətlər sisteminin inkişafı müəssisənin sahibləri və onun fəaliyyətinin maraqlı tərəflərin mənafələrinin nəzərə alınması səviyəsindən asılı olur.

Korporativ idarəetmə, ən geniş mənada müasir həyatda insanların bir məqsədə çatmaq üçün yaratdığı hər hansı bir təşkilat idarəetməsinin, müəyyən edilmiş məqsədi reallaşdıracaq dinamiklər nəzarətində nizama salmasıdır. Daha dar mənada isə, bir qurumun bəşəri və maliyyə kapitalı çəkməsinə, effektiv işləməsinə və beləcə aid olduğu cəmiyyətin dəyərlərinə hörmət göstərərək uzun dövrdə səhmdarlara iqtisadi dəyər hazırlamasına imkan tanıyan hər cür qanun, idarəetmə, kod və tətbiqləri ifadə edir.

Korporativ idarəetmə, bir şirkətin, haqq sahibləri və ictimaiyyətin maraqlarına zərər verməməklə maliyyə və qaynaqlarını özünə çəkməsi, məhsuldar işləməsi və bu sayədə də səhmdarlarına uzun dövrdə iqtisadi qazanc təmin edərək sabitliyi təmin edən qanun, idarəetmə və əlaqədar xüsusi sektor tətbiqlərinin birləşməsidir. Qısaca, korporativ idarəetmə; şirkətlərin pay və haqq sahiblərinə maksimum gəlirlilik təmin edəcək standartların tətbiq olunmasıdır.

Bu baxımdan biznesdə Korporativ münasibətlərin təşkili problemlərinin öyrənilməsi aktualıq kəsb edir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Tədqiqatın əsas məqsədi biznesdə Korporativ münasibətlərinin təşkili problemlərini araşdırmaqdır. Bu məqsədə nail olmaq üçün aşağıda göstərilən vəzifələrin yerinə yetirilməsinə çalışılmışdır:

- Korporativ idarəetmənin zəruriliyi və prinsiplərini araşdırmaq
- Dünya ölkələrində Korporativ idarəetməyə nəzər salmaq
- Korporativ münasibətlər anlayışı və mahiyyətini açmaq

- Korporativ münasibətlərdə ortaqların hüquqları və öhdəliklərini göstərmək
- Korporativ münasibətlərin iştirakçılarının vəzifə və səlahiyyətlərini müəyyən etmək
- Azərbaycanda Korporativ münasibətlərin təşkilinin müasir problemlərinə toxunmaq
- Bazar iqtisadiyyatı və keçid dövründə Korporativ idarəetmə dair mövcud məlumatları araşdırmaq
- Korporativ idarəetmə standartlarından danışmaq

Tədqiqatın nəzəri və metodoloji əsasları. Tədqiqatın nəzəri əsasını Korporativ idarəetmənin anlayışı, mahiyyəti, zəruriliyi, Korporativ idarəetmənin tərəfləri barədə məlumatlar təşkil edir.

Tədqiqatın metodoloji əsasını Korporativ münasibətlərin təşkili və təkmilləşdirilməsi istiqamətləri təşkil edir.

Tədqiqat işində müqayisə, iqtisadi təhlil, müqayisəli təhlil metodlarından və s. üsullardan istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın informasiya bazası. İqtisadiyyata dair dərsliklər və dərs vəsaitləri, tədqiqat işləri, məqalələr, beynəlxalq standart və prinsiplər və s. tədqiqat işinin informasiya bazasını təşkil edir.

Tədqiqatın obyektı və predmeti. Tədqiqatın obyektini Korporativ münasibətlərin təşkili problemləri təşkil edir. Azərbaycanın bu prosesdə iştirakı tədqiqatın predmetini bildirir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Tədqiqat işinin elmi yeniliyi ondan ibarətdir ki, qloballaşma şəraitində Korporativ münasibətlər hərtərəfli şəkildə, nəzəri aspektdə qoyulmuş, əsaslandırılmışdır. Bununla əlaqədar, Korporativ idarəetmənin anlayışı və mahiyyəti göstərilmiş, onun zəruriliyindən danışılmış, Korporativ münasibətlərin iştirakçılarının hüquq, vəzifə, öhdəlik və səlahiyyətləri göstərilmiş, Azərbaycanda bazar iqtisadiyyatında keçid şəraitində Korporativ münasibətlərin təşkili məsələləri araşdırılmışdır.

Tədqiqat işinin praktiki əhəmiyyəti. İşin praktiki əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, onun əsas nəzəri müddəaları, nəticələri, işlənilib hazırlanmış təkliflər ölkənin Korporativ idarəetməyə dair xarici ölkə təcrübəsindən faydalanmasına, Korporativ münasibətlərin təşkili problemlərini müəyyən etməyə imkan verə bilər. Tədqiqatın nəticələri ali təhsil müəssisələrində tələbələrə tədris edilən fənnlərin tədrisində, buraxılış və kurs işlərinin yerinə yetirilməsində istifadə edilə bilər. Bununla yanaşı tədqiqat işində irəli sürülən təkliflər Azərbaycanda Korporativ münasibətlərin təşkili problemlərinin aradan qaldırılmasında vasitə hesab edilə bilər.

İşin həcmi və strukturu. Dissertasiya işi giriş, 3 fəsil, 9 yarım fəsil, nəticə və təkliflər bölməsindən və istifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

“Korporativ münasibətlərin ümumi nəzəri məsələləri” adlanan birinci fəsildə Korporativ idarəetmə və onun tərəfləri göstərilir, Korporativ idarəetmənin zəruriliyi və prinsipləri araşdırılır, dünya ölkələrində Korporativ idarəetmə məsələlərinə toxunulur.

Dissertasiyanın “Korporativ münasibətlərin iştirakçıları, hüquqları, səlahiyyətləri” adlanan ikinci fəsildə Korporativ münasibətlər anlayışı və mahiyyəti açıqlanmış, Korporativ münasibətlərdə ortaqların hüquqları və öhdəlikləri öyrənilmiş, Korporativ münasibətlərin iştirakçılarının vəzifə və səlahiyyətləri müəyyən edilmişdir.

İşin üçüncü fəslə “Korporativ münasibətlərin təşkili və Korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri” adlanır. Burada Azərbaycanda Korporativ münasibətlərin təşkilinin müasir problemlərinə nəzər salınmış, bazar iqtisadiyyatı və keçid dövründə Korporativ idarəetmə və Korporativ idarəetmə standartları tədqiq edilmişdir.

Dissertasiya işinin “Nəticə və təkliflər” bölməsində aparılmış tədqiqat əsasında əldə edilmiş nəticələr və təkliflər öz əksini tapmışdır.

I Fəsil. Korporativ münasibətlərin ümumi nəzəri məsələləri

1.1.Korporativ idarəetmə və onun tərəfləri

Korporativ idarəetmənin bütün tərəfləri tərəfindən qəbul edilmiş dəqiq bir mənası yoxdur. Korporativ idarəetmə ilə bağlı aparılan müxtəlif araşdırma və elmi işlərdə fərqli təriflər verilməklə yanaşı, anlayışın özündə bir idarəetmə münasibətinin olması görünür.

Bu yanaşma; müəssisələrin/şirkətlərin nəzərdə tutduqları məqsədlərə çatmalarını, səhmdarlarına dəyər formalaşdırmaqlarını və içində olduqları cəmiyyət və ya ölkəyə dəyər vermələrinə nəzərdə tutur. Dar mənada; Korporativ idarəetmə şirkət rəhbərliyi ilə səhmdarlar və maraqlı tərəflər (mənfəət sahibləri) arasında münasibətləri tənzimləyən qaydalar toplusudur.

Başqa sözlə, Korporativ idarəetmə; müəssisədə və ya şirkətdə aparılan bütün fəaliyyətlərdə, bilavasitə, ya da bilvasitə olaraq bütün səhmdarların hüquqlarının qorunması baxımından rəhbərliyin məsuliyyətlərini göstərən bir idarəetmə formasıdır.

Korporativ idarəetmə ingilis dilində "Corporate Governance" anlayışının qarşılığı olaraq istifadə edilir. Korporativ idarəetmə, bütün maraqlı tərəflər arasında (mənfəət sahibləri) toqquşan mənafeleləri; ədalətli, balanslı və uyğun şəkllə gətirmək məqsədi ilə yaradılmağa çalışılan bütün aktları əhatə edir. Bu baxımdan Korporativ idarəetmə; fəaliyyətlərlə bağlı qərar alma proseslərinin bütün mənfəət sahiblərinin razılığı, iştirakı və əməkdaşlığı ilə davam etdirilməsini nəzərdə tutur. Bunun üçün də bütün mənfəət sahiblərinin ortaq, effektiv və məsuliyyət anlayışı ilə hərəkət etmələri lazımdır.

Korporativ idarəetmə anlayışı; müəssisələrin şəffaf, ədalətli və dürüst idarə edilməsini nəzərdə tutur. Şirkət idarəetməsini yaxşılaşdırmağa yönəlmiş qaydaların yaradılması ehtiyacı, əvvəl ABŞ-da baş verən pozuntulardan sonra İngiltərədə 1980-ci illərin əvvəlində baş verən müxtəlif şirkət pozuntularından (Polly peck, British and Common Wealth və s) sonra, bugünkü mənada Korporativ idarəetmənin əsasını təşkil edən işlərə başlanmış, bu baxımdan şirkətlərin müşahidə şurasının formalaşdırıl-

masında müəyyən qaydalara riayət edilməsinin əhəmiyyəti üzərində dayanılmışdır. Korporativ idarəetmə, beynəlxalq investorların əhəmiyyətli dərəcədə zərər etdikləri 1997-ci ilin ortalarında baş vermiş Asiya maliyyə böhranının ardından artıq bir ehtiyac kimi gündəmə gəlmişdir. Bu dövrdə xüsusilə, inkişaf etməkdə olan ölkələrə xarici vəsait axınını artırmaq, investorların hüquqlarını qorumaq və kapital bazarlarının inkişafını təmin etməyə yönəlmiş Korporativ idarəetmə ciddi mənada gündəmə gəlmişdir [31, 128].

Korporativ idarəetməyə sərbəst iqtisadi sistemdə xalqa açıq səhmdar şirkətləri üçün tətbiq olunan qaydaları daxildir. Şirkət fəaliyyətinin; hüquq sahibləri və ictimaiyyətinin mənfəətlərinin zərər görməyəcək şəkildə maddi və insan resurslarının fəal və səmərəli şəkildə istifadə edilməsinin təmin edilməsi və beləliklə, səhmdarlar üçün gözlənilən mənfəəti təmin edərək şirkətin davamlılığını mümkün edən qanun, əsasnamə və şirkət tətbiq etmələrinin yaxınlaşdırılması tətbiqinin ümumi adıdır.

Korporativ idarəetmə əlaqədar dünyada keçirilən ən əhəmiyyətli və ilk iş OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) tərəfindən 1999-cü ildə rəhbər xarakteri daşıyan Korporativ İdarəetmə Prinsiplərinin yayımlanması ortaya çıxmışdır. Daha sonrakı illərdəki inkişaflara paralel olaraq OECD (İƏİT) Nazirlər Kabinetinin himayəsində OECD "Korporativ İdarəetmə İstiqamətləndirmə Komitəsi" tərəfindən nəzərdən keçirilmiş bəzi dəyişiklik və əlavələr edilmişdir.

Korporativ idarəetmə prinsipləri OECD-yə üzv olan və üzv olmayan ölkələrdə institusional idarəetmə ilə bağlı hüquqi, təşkilati və tənzimləyici çərçivə qiymətləndirmədə və inkişaf etdirməkdə yardımçı olmağı qarşısına məqsəd qoymuşdur.

Həmçinin bu prinsiplər; Birjalar, investorlar, şirkətlər və yaxşı Korporativ idarəetmənin inkişaf etdirmək prosesindəki olan digər qurumlara da bələdçilik edərək təkliflər verməyi düşünür. OECD Korporativ idarəetmə prinsiplərini daşıyan qiymətlər birjalarında iş görən şirkətlərə yönəlmişdir. Bu prinsiplərin; sadəcə, aydın və beynəlxalq birlik tərəfindən əlçatan olması məqsədi güdülür. Korporativ idarəetmə iqtisadi səmərəliliyi və böyüməyi artırmaqla yanaşı, eyni zamanda investor etibarının

əldə edilməsinin açar elementlərindən biridir. Korporativ idarəetmə; bir şirkətin rəhbərliyi, idarə heyəti, səhmdarlar və digər maraqlı tərəflər arasında bir sıra əlaqəni əhatə edir.

Korporativ idarəetmə həmçinin şirkətin hədəflərinin təyin olunduğu bir forma ortaya qoyur və bu hədəflərə necə çatacağı, səmərəlilik və məhsuldarlığın nə şəkildə yoxlanacağını yollarını göstərir.

Yaxşı Korporativ idarəetmə müşahidə şurası və yuxarı rəhbərlik üçün şirkətin və səhmdarlarının maraqlarına uyğun hədəflərə yönəlmək baxımından uyğun təşviqlər təmin etməli və aktiv nəzarəti asanlaşdırmalıdır. Korporativ idarəetmə prinsipləri; şirkət sahibliyi (mülkiyyət) və nəzarət ayrı-seçkiliyindən qaynaqlanan problemlər üzərində cəmləşdiyi kimi, bəzi şirkətlərdə; payların (səhmlər) əksəriyyətinə sahib olan səhmdarların azlıq təşkil edən səhmdarlar qarşısında sahib olduğu gücdən dolayı ortaya çıxma biləcək problemlərə də yönəldir [31, 198].

"Corporate Governance" anlayışının qarşılığı kimi istifadə edilən Korporativ idarəetmə, əvvəlcə çox tərəfdaşlı (xalqa açıq) şirkətlərə dair problemlərin həlli ilə əlaqədar gündəmə gəlmiş, xalqa açıq olmayan şirkətlər və dövlət qurumlarında da Korporativ idarəetmənin tətbiqi müzakirə edilir.

Şirkət sahibliyi ilə nəzarəti bir-birindən ayrı olduqda rəhbərlərin şəxsi maraqları şirkət aktivlərinin məqsəddən kənar istifadəsinə səbəb olur. Bu ayrı-seçkiliyə, xüsusilə Anglo Sakson sistemi adı verilən ABŞ- İngilis şirkətlərində rast gəlinir. Həmin ölkələrdə sənayenin inkişafı ilə əlaqədar olaraq şirkətlərdə səhmdarların və şirkət rəhbərlərinin məsuliyyətlərini müəyyən edərək bir-birindən ayrıldıqları müşahidə olunmuşdur.

Həmçinin həmin ölkələrin şirkətlərində, kapital paylarının əhəmiyyətli hissəsini əlində olan səhmdarlarla yanaşı kiçik paylara malik azlıq təşkil edən səhmdarlar da var. Dolayısı ilə azlıq hüquqlarının qorunması da son dərəcə əhəmiyyətli hala gəlmişdir. Bu cür kapital sahibliyi bir çox ölkədə görünür. Şirkətlər də həm böyük kapital paylarının, həm də kiçik kapital paylarının (azlıq təşkil edən ortaqların) birlikdə olduğu bu üsula "Dağılmış Mülkiyyət Strukturu" deyilir [17, 18].

Həm böyük sərmayə paylarına malik səhmdarların investisiyaları, həm də kiçik sərmayə paylarına malik səhmdarların (azlıq təşkil edən ortaqların) investisiyaları şirkəti idarə etməkdə vəzifələndirilən peşəkar rəhbərlərə təslim edilir. Başqa sözlə, müxtəlif səhmdarlar tərəfindən qoyulan investisiyalar şirkətləri idarə etmə səlahiyyəti verilmiş ixtisas kadrlarının davamlı nəzarətinə verilmişdir. Beləliklə, sahiblik hüquqlarının qorunması daha da əhəmiyyətli hala gəlir. Səhmdarların investisiyalarının rəhbərlərin nəzarətinə verilməsi və xüsusən paylarının kiçik səhmdarlar tərəfindən yoxlanılması bu səhmdarlar üçün həll edilməsi vacib olan mühüm problemlər yaradır.

Bu halda şirkətlərdə; hüquq sahibi olan səhmdarlar ilə şirkəti verdikləri qərarlarla idarə edən rəhbərlər olmaqla iki mühüm qrupa ayrılır. Xüsusilə idarəçilərin; şirkətdə fəaliyyətlərini idarə etmələrində həddindən artıq gücə malik olmaları və sahib olduqları bu gücü öz şəxsi maraqları üçün istifadə etmək imkanına malik olmaları şirkətin mülkiyyətini əlində saxlayanlar istiqamətində mühüm bir risk faktoru olaraq qəbul edilmişdir.

Xalqa açıq şirkətlərdə bir başqa üsul da şirkətin kapital paylarının əhəmiyyətli bir qisminin çox az sayda, bir və ya iki şəxsin mülkiyyətində olması halıdır. "Mülkiyyət sıxlığı" kimi ifadə edilən bu halda azlıq hüquqlarının qorunması daha da əhəmiyyətli hala gəlir.

Şirkətin kapital paylarının intensiv olaraq çox az insanda toplanması bu səhmdarlar arasında şirkət rəhbərliyini asanlıqla istiqamətləndirmə, təsir etmə və əməkdaşlıq etmələrindəki güzəştlər səbəbindən azlıq təşkil edən səhmdarlarının hüquqlarının qorunmaması kimi Korporativ idarəetmə problemlərinin yaranması hər zaman söz mövzusu ola bilər.

Bütün bunlardan sonra; Korporativ idarəetmə ümumiyyətlə səhmdarlar, direktorlar şurası və yüksək idarəetmə ilə digər maraqlı tərəflər arasında əlaqələrin gücləndirilməsini istəyən və beləliklə kapital bazarlarına olan etimadın artırılmasını hədəfləyən (xüsusilə investorlar baxımından) praktika olaraq ifadə edilə bilər.

Qısaca, şirkətlərin Korporativ idarəetmə prinsipləri əsasında idarə olunması məsələsi institusional idarəetmənin tanınmasında xüsusilə vurğulanır. Korporativ idarəetmə idarə heyəti, üst rəhbərliyin, nəzarət şurasının, daxili və xarici auditorların fəaliyyətləri arasında uyğunluğu təmin etmək və bunlar arasındakı lazımi məlumatların təsirli bir şəkildə rabitəni təmin etmək üçün tövsiyələr verir və tövsiyələri qəbul edir.

Korporativ idarəetmə bir şirkətin rəhbər işçiləri, idarə heyəti, səhmdarları və digər maraqlı tərəflər arasında münasibətlər toplusudur. Korporativ idarəetmə eyni zamanda müəssisənin hədəflərinin təyin olunduğu, bu hədəflərə çatmaq üçün və məqsədlərə çatmaqda tədbir və məhsuldarlığın qiymətləndirilməsi üçün lazımi vasitələrin olduğu bir quruluşu ifadə edir.

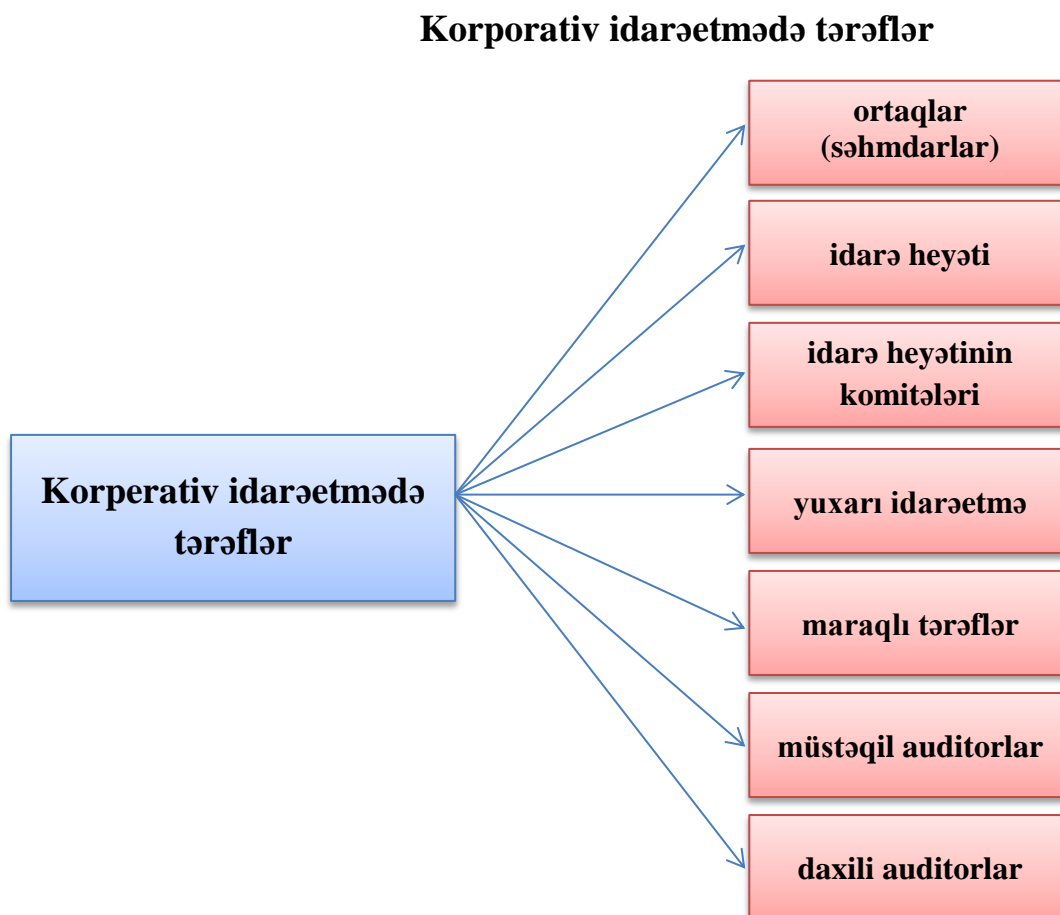
Korporativ idarəetmənin müxtəlif tərifləri olmaqla yanaşı təriflər ətraflı olaraq araşdırılarkən bircə bəzi keyfiyyətləri daşdığı görünür. Bu ortaq xüsusiyyətlərə nəzər saldıqda Korporativ idarəetmə, müəssisə fəaliyyətlərinin hədəflərinin müəyyənləşdirilməsi, səhmdarlar, idarə heyəti və rəhbərlər arasındakı münasibətlərin, qarşılıqlı hüquq və öhdəliklərin dəqiq müəyyənləşdirilməsi, müəyyən olunan hədəflərə çatmaq baxımından müəssisə fəaliyyətinin idarə edilməsi və izlənməsi (nəzarət edilməsi) üçün inkişaf etdirilən siyasət, proseslər və quruluşunun yaradılması bu quruluş və təşkilat fəaliyyətlərinin həyata keçirilməsinə yönəlmiş idarə heyətinin güclü nəzarət sisteminin olmasıdır.

Bundan başqa, qurum hədəflərinin reallaşdırılmasına yönəlmiş ardıcıl və məsuliyyətli idarəetmə və təcrübəsi, peşə əxlaq normalarına sadıqlıq, ortaqlardan başqa qurum əməkdaşları, müştərilər, tədarükçülər, dövlət tənqidçiləri kimi müxtəlif hədəf və gözləntiləri olan maraqlı tərəflərin maraqlarının peşə əxlaq qaydalarına uyğun şəkildə qorunması da Korporativ idarəetmənin əsas xüsusiyyətlərindəndir.

Bunların həyata keçirilməsi məqsədi ilə yaradılan Korporativ idarəetmə prinsipləri də bərabərlik, şəffaflıq, cavabdehlik və məsuliyyət şəklində müəyyən olunmuşdur.

Korporativ rəhbərliklə bağlı təriflər araşdırılarkən, Korporativ idarəetmədə müxtəlif tərəflərin olduğu görünür [17, 29].

Sxem 1.1



Mənbə: Sxem müəllif tərəfindən hazırlanmışdır

Ortaqlar (Səhmdarlar)

Korporativ idarəetmə prinsiplərindən birinci dərəcədə təsirlənən səhmdarların haqlarıdır. Əhaliyə açıq olan və ya olmayan şirkətlərdə səhmdarlar şirkətə qoyduqları kapitallarının qarşılığı olan gəliri davamlı olaraq əldə etmək istəyirlər. Səhmdarlar sahib olduqları aktivlərini, səhmləri şirkətə təhvil verərək birgə və ya mülkiyyət hüququ sahibi olurlar.

Yuxarıda açıqlanan OECD təşkilati idarəetmə prinsiplərinə görə ən əsas səhmdar hüquqları ortaqlıq qeydlərinin etibarlılığı, payların ötürülməsi, şirkətdə həyata keçirilən fəaliyyətlərlə əlaqədar olaraq kifayət qədər vaxtında və düzgün

məlumat almaq, ümumi yığıncaqlarda iştirak edərək səs vermək, idarə heyəti üzvlərinin seçilməsi, işdən azad edilməsi və şirkətin gəlirindən pay almaqdır.

Korporativ idarəetmə prinsipləri ilə həlli axtarılan əsas problemlər, xüsusilə mülkiyyət və nəzarət ayrı-seçkiliyinin söz mövzusu olduğu müəssisələrdə geniş müşahidə olunur. Şirkət üzərində haqq sahibi olan mənbə təchizatçıların, bu hüquqları ilə mütənasib gücə malik olmaması Korporativ idarəetmənin əsas səbəblərindən biri olmuşdur.

Səhmdarlar fərdi əmanətlərini kapital bazarları yolu ilə səhmlər satın alaraq istifadə etmək istəyən adamlar ola biləcəyi kimi, pensiya fondları, investisiya şirkətləri və ya investisiya fondları kimi Korporativ şirkətlər də ola bilər.

Səhmlər alaraq şirkətlərə ortaqlar olmaqla yanaşı, səhmdarlar ortaqlıqdan irəli gələn müxtəlif risklərlə qarşılaşırlar. İnvestor risklərinin qarşısının alınması və ya aradan qaldırılmasında fəal Korporativ idarəetmə mühüm vasitə olur.

İdarə Heyəti

Korporativ idarəetmə prinsiplərinin mühüm sahələrindən biri idarə heyətidir. Səhmdarlar, ya da investorlar tərəfindən təyin olunmuş və ya seçilmiş idarə heyəti, şirkətin Korporativ idarəetmə strukturunun ən üstündə yerləşən, həm investorlara istərsə də başqa maraqlı tərəflərə qarşı birinci dərəcədə cavabdeh olan orqandır.

İdarə heyətinin bir çox məsuliyyətləri vardır; şirkətin varlıq səbəbi olan fəaliyyət, məqsəd və hədəfləri istiqamətində;

- Müəssisənin strateji məqsədlərinin müəyyən edilməsi; Müəyyən olunan hədəflərə çatmasını təmin edə biləcək səlahiyyət və keyfiyyətdə üstün rəhbərlər təyin edilməsi/müəyyən edilməsi,
- Bunların səlahiyyətlə təchiz edilməsi,
- Şirkətin məqsədlərinə çatması baxımından qurulan/formalaşdırılan quruluş, proses və təşkilatlanmanın, idarəetmə qurulanda müəyyən etdiyi şəkildə aparıldığına təqib olunması, müstəqil və daxili auditlərin izlənməsidir.

Müəssisələrdə institusional idarəetmənin yaradılmasının əhəmiyyətindən dolayı idarə heyətinin əsasnaməsində idarə heyətinin vəzifələri açıq şəkildə bildirilmişdir.

Buna görə; "İdarə heyəti, şirkətin varlığını, inkişafını və davamını təhlükəyə salan səbəblərin erkən diaqnozu, bunun üçün lazımı tədbirlər ilə vasitələrin tətbiq edilməsi və riskin idarə edilməsi məqsədilə ixtisaslaşdırılmış bir komitə yaratmaq və inkişaf etdirməyə borcludur".

Bu maddə kontekstində; Korporativ risk idarəçiliyinin yaradılması və təqib olunmasının da idarə heyətinin vəzifələri arasında olduğu görünür.

Bundan başqa, Korporativ əxlaqi dəyərlərin yaradılması və müəyyən olunan məqsədlərə çatmasının təmin olunması istiqamətində də tədbirlərin keçirilməsi məsuliyyətinin də idarə heyətində olduğu görünür. Korporativ idarəetmə prinsipləri əsasında müşahidə şurasının bütün səhmdarlara qarşı tərəfsiz və bərabər davranması lazımdır.

İdarə heyətinin komitələri

Korporativ idarəetmə prinsiplərində müşahidə şurasının müəyyən edilmiş öhdəliklərinin yerinə yetirməsində köməkçi olması üçün müxtəlif komitələr yaradılmışdır. Bunlar nəzarət komitəsi, risk komitəsi müşahidə şurasına daxil olanların müəyyənləşdirilməsi baxımından, namizəd müəyyənləşdirmək komitəsi və s. komitələr olur.

Yuxarı idarəetmə

Yuxarı idarəetmənin üzvləri ya yuxarı idarəetmə, ya da müşahidə şurası tərəfindən idarəetmə qaydalarına əsasən müəyyən edilmiş əməliyyat hədəf və məqsədlərinə nail olmaq məqsədi ilə müəssisədə aparılan fəaliyyətləri idarə edən və izləyən vəzifəlidir.

Yuxarı menecerlər idarə heyəti tərəfindən müəyyənləşdirən strategiya və risk sərhədləri daxilində qalaraq, onlara verilmiş vəzifə və səlahiyyətlər çərçivəsində müəssisə fəaliyyətlərinin aparılması, maliyyə və malı olmayan ehtiyatların əlverişli

imkanlarla təmin olunması, fəaliyyətlərin aparılması və fəaliyyət nəticələrinin idarə heyətinə təqdim olunmasından cavabdehdir.

Maraqlı tərəflər (mənfəət sahibləri)

Səhmdarlar, idarə heyəti, yuxarı idarəetmə, müxtəlif komitələrdən başqa, şirkətin fəaliyyətlərilə bağlı bu fəaliyyətlərdən təsirlənən daha başqa mənfəət qrupları da vardır. Bunlardan bəziləri aşağıda göstərilmişdir.

- İşçilər; şirkətin fəaliyyətindən birbaşa təsirlənən və şirkətin fəaliyyətinə bilavasitə təsir edən insanlardan ibarətdir. Müəssisələrdə çalışanlar apardıqları fəaliyyətlər səbəbindən müəssisənin, mühasibat, marketinq, istehsal, resurs tapmaq, ticarət- satış və s. fəaliyyətlər səbəbindən müəssisənin uğurunda birbaşa təsirli olduqları kimi, işləri səbəbindən əldə etdikləri hüquqlar və əmanətləri üçün özləri də birbaşa təsirlənirlər. Həm müəssisənin uğurunda həlledici olmaları, həm də ehtiyacları üçün lazımi gəlir mənbəyini müəssisədən aldıkları üçün işləyənlər Korporativ idarəetmədə ən çox və birbaşa təsirlənən mənfəət qrupunu təşkil edir.
- Tədarükçülər; Müəssisə və ya şirkətlərə xammal, material, məmulat, mal, xidmət və s. bağlayıcı biznes səhmdarları olduqlarından Korporativ idarəetmədən təsirlənən başqa qrupu yaradır.
- Alıcılar, satıcılar, kredit təşkilatları, tənzimləyici və nəzarətçi təşkilatlar və s. öz fəaliyyətləriylə əlaqəsi baxımından Korporativ idarəetmədən təsirlənən səhmdarlardır.

Müstəqil auditorlar

Məlum olduğu kimi, müstəqil nəzarət (hesabatı), şirkətlərin/müəssisələrin maliyyə cədvəllərindəki maliyyə məlumatlarının standartlara, qanunvericiliyə, müəyyən edilmiş əməliyyat siyasətinə uyğun olub-olmadığı, doğru olub-olmadığı mövzularında, başda rəhbərlik olmaqla bütün maraqlı tərəflərə istədikləri məlumatların təqdim etdiyi bir fəaliyyətdir. Bu baxımdan Korporativ idarəetmənin müəyyən olunan hədəflərə çatmasında ən ciddi və əhəmiyyətli müavini müstəqil nəzarətdir.

Daxili auditorlar

Müəssisə/şirkət rəhbərliyi lazım olanda daxili auditor, Korporativ idarəetmə, risk idarəetməsi, daxili nəzarət tətbiq etmələri, rejimlərin müstəqilliyi və obyektivliyi, fəaliyyətlərin tədbir və səmərəliliyi məsələlərində etibarlı məlumatlar istəyə bilirlər.

1.2. Korporativ idarəetmənin zəruriliyi və prinsipləri

Korporativ idarəetmə fəaliyyətinin nə üçün lazım olduğunu dərk etmək üçün istər yerli, istərsə də beynəlxalq bazarlarda baş verən menecment səmərəsizliyi ilə bağlı ortaya çıxan, müəssisənin iflas, korrupsiya iddialarına baxmağın faydalı olacağı güman edilir. Dünya miqyasında xüsusilə də Avropada maliyyə böhranlarının meydana gəlməsi və buna bağlı olaraq da müxtəlif iflas hadisələrinin qarşısının alınmaması artıq yeni tədbirlər keçirilməsini zəruri hala gətirmişdir.

Korporativ idarəetmənin bu qədər əhəmiyyətli bir hala gəlməsinin səbəbi, ortaqlıq idarəetməsində uğursuzluq, sui-istifadələr, inkişaf edən bazarlarda baş verən maliyyə böhranıdır [44, 112].

Bu baxımdan mübahisələrin mərkəz nöqtəsində yer alan anlayış Korporativ idarəetmə olmuşdur. Korporativ idarəetmənin ortaya çıxmasının əsasında böyük ehtiyacın varlığı, bu anlayışın qısa zamanda çox geniş qəbullara çatmasına imkan verdi. Ən ümumi və konkret halı demək olar ki, Korporativ idarəetmə idarəetmə komissiyalarında fürsətçi rəhbərlərə qarşı müəssisə sahibləri və səhmdarların maraqlarını tarazlaşdırmaq məqsədilə ortaya çıxmışdır [45, 284].

OECD Korporativ İdarəetmə Prinsipləri, OECD Nazirlər Kabineti tərəfindən 1999-ci ildə təsdiq edilmiş, bu tarixdən sonra dünyada dövlət orqanları, investorlar, şirkətlər və digər maraqlı tərəflər baxımından beynəlxalq bir istinad mənbəyi halına gəlmişdir. Təsdiq olunduğu tarixdən bu yana, bu prinsiplər, Korporativ idarəetmə faktını gündəmdə tutmuş və həm OECD üzv ölkələrindəki, həm də OECD üzvü olmayan ölkələrdə qanunvericilik və tənzimləmə təşəbbüsü üçün bir yol göstərici, bələdçi olmuşdur. Maliyyə Sabitliyi Forumu, bu prinsipləri, sağlam maliyyə

sistemlərinə yönəlmiş 12 əhəmiyyətli standartdan biri olaraq qəbul etmişdir. Bu prinsiplər, eyni zamanda OECD üzv ölkələri ilə OECD üzvü olmayan ölkələr arasındakı əhatəli əməkdaşlıq proqramı üçün əsas təşkil edir və Dünya Bankı / BVF Standartlarına və Qaydalarına riayət etmə hesabatlarının (ROSC) korporativ idarəetmə ünsürünü gücləndirir.

Prinsiplər, OECD üzvü olan ölkələr ilə OECD üzvü olmayan ölkələrdə son illərdəki inkişaf və əldə edilən təcrübələr işığında başdan aşağı nəzərdən keçirilmişdir. Siyasi aktyorlar, indiki vaxtda, sağlam bir Korporativ idarəetmənin maliyyə sabitliyinə, investisiya və iqtisadi böyüməyə olan qatqısı mövzusunda daha çox məlumat sahibidir. Şirkətlər, sağlam Korporativ idarəetmənin rəqabət gücünə necə qatqı təmin etdiyini daha yaxşı anlamışdır. İnvestorlar, xüsusilə də ədalətli qismində hərəkət edən müştərək investisiya təşkilatları ilə təqaüdcü sandıqları, bu prinsiplərin yaxşı korporativ idarəetmə təcrübələrinin təsisində və sərmayələrinin dəyərinin gücləndirilməsində əhəmiyyətli bir rol oynadığının fərqi varmışdır. Müasir iqtisadiyyatların səhmdarlarının mənfəəti də bu istiqamətdədir.

Prinsiplər, 2002-ci ildə OECD Nazirlər Kabinetinin himayəsində OECD Korporativ İdarəetmə İstiqamətləndirmə Qrupu tərəfindən nəzərdən keçirilmişdir. Üzv ölkələrin, Korporativ idarəetmə tətbiqlərində qarşılaşdıqları problemlərə nə şəkildə həll etdiklərinə dair əhatəli bir iş də gözdən keçirmə işlərində istifadə edilmişdir. Eyni zamanda, gözdən keçirmə işləri daxilində, OECD Dünya Bankı və digər sponsorlarla əməkdaşlıq daxilində, regional islahat səylərinin dəstəklənməsi məqsədilə Regional Korporativ İdarəetmə Dəyirmi Masa İşlərini təşkil etdiyi OECD sahəsi xaricindəki iqtisadiyyatdakı təcrübələrə də müraciət edilmişdir.

Gözdən keçirmə işlərinə bir çox seqmentdən dəstək gəlmişdir. Bu işlərə böyük beynəlxalq təşkilatlar qatılmış və xüsusi sektor, peşə, qeyri-hökumət və OECD üzvü olmayan ölkələrdən nümayəndələrlə əhatəli müşavirə yığıncaqları keçirilmişdir. Son olaraq, qaralama Prinsiplərin İnternetdən ictimaiyyətin fikirinə təqdim edildiyi müddət ərzində bir çox konstruktiv təklif alınmışdır.

Prinsiplər, hər bir ölkənin və bölgənin özünə xas şərtlərinə uyğunlaşdırılan məcburi olmayan standartlar və tətbiqlər ilə bunların nə şəkildə tətbiq olunacağına dair bir bələdçi xüsusiyyətində olan davamlı inkişaf edən bir vasitədir. OECD üzv və qeyri-üzv ölkələr arasında daimi bir dialoqun yaradılması və təcrübələr üzərində fikir mübadiləsi aparmaq məqsədiylə bir forumun təsis edilməsini təklif edir. Davamlı dəyişən şərtlərə uyğunlaşma təmin etmək məqsədiylə, OECD, Korporativ idarəetmədəki inkişafı yaxından təqib edəcək, bu mövzudakı meylləri təyin edəcək və ortaya çıxan çətinliklərə qarşı həll inkişaf etdirməyə çalışacaq.

Korporativ İdarəetmə Prinsipləri, OECD-yə üzv olan və olmayan hökumətlərə, ölkələrində korporativ idarəetmə ilə əlaqədar qanuni, təşkilati və tənzimləyici çərçivəni qiymətləndirmədə və inkişaf etdirməyə kömək etmək məqsədi daşıyır. Ayrıca bu prinsiplər birjalar, investorlar, şirkətlər və yaxşı Korporativ idarəetmənin inkişaf etdirilməsi prosesində rol oynayan digər təşkilatlara da bələdçilik edib təkliflər verməyi məqsəd qoyur. Bu prinsiplər, hissələri qiymətli kağızlar birjalarında əməliyyat aparan şirkətlərə yönəldilir. Ancaq, tətbiq olaraq görüldüyü ölçüdə, prinsiplər, hissələri qiymətli kağızlar birjalarında əməliyyat aparmayan şirkətlərdə də, məsələn xüsusi və ictimai müəssisələrində, Korporativ idarəetmənin inkişaf etdirilməsi üçün faydalı bir vasitə ola bilər. Bu prinsiplər, OECD üzvü ölkələrin yaxşı korporativ idarəetmə təcrübələrinin inkişaf etdirilməsində əsas alacağı ortaq bir təməl təşkil edir. Bu prinsiplərin, sadə, aydın olan və beynəlxalq birlik tərəfindən əlçatan olması üçün nəzərdə tutulub. Ancaq, bu prinsiplərin hökumətlərin, avtonom rəhbərliklərin və ya xüsusi təşkilatların, korporativ idarəetmə sahəsində ən yaxşı təcrübələri daha detallı bir şəkildə inkişaf məqsədli cəhdlərinin yeri alması düşünülə bilməz.

OECD və üzv ölkələr, əhəmiyyətli siyasi hədəflərin yaxalanmasında makro iqtisadiyyat ilə struktur siyasətlər arasındakı sinerjini getdikcə daha çox hiss edir. Korporativ idarəetmə, iqtisadi səmərəliliyi və böyüməyi artırmanın eyni zamanda investor güvəninin qazanılmasının açar ünsürlərindən biridir. Korporativ idarəetmə, bir şirkətin rəhbərliyi, idarə heyəti, səhmdarları və digər maraqlı tərəflər arasındakı

bir sıra əlaqəni əhatə edir. Korporativ idarəetmə eyni zamanda şirkətin hədəflərinin təyin olunduğu bir quruluşu ortaya qoymaqla və bu hədəflərə necə çatılacağına və performansın necə yoxlanacağına yollarını çəkir. Yaxşı korporativ idarəetmə, idarə heyəti və yuxarı rəhbərlik üçün şirkətin və səhmdarlarının maraqları istiqamətində hədəflərə yönəlmə baxımından uyğun subsidiyaları təmin etməli və təsirli nəzarəti asanlaşdırmalıdır. Effektiv korporativ idarəetmə sisteminin, şirkətlər arasında və iqtisadiyyatın daxilində mövcud olması, bazar iqtisadiyyatının uyğun şəkildə işləyərək bilməsi üçün lazımlı olan etibarını təmin edir. Beləcə, sərmayə xərci düşür və şirkətlər, qaynaqları daha effektiv bir şəkildə istifadəyə yönəldilmişdir, bu da özü ilə böyüməyi gətirir.

Korporativ idarəetmə, makro iqtisadi siyasətdən məhsul və faktor bazarlarındakı rəqabət səviyyəsinə qədər firmaların fəaliyyətlərini formalaşdıran bir sıra ünsürdən ibarət olan daha geniş bir iqtisadi çərçivənin içində iştirak edir. Korporativ idarəetmənin çərçivəsi, eyni zamanda hüquqi, tənzimləyici və institusional faktorlara söykənir. Buna əlavə olaraq, biznes etikası, aid olduqları cəmiyyətin dəyərlərinə hörmət və ətraf şüuru kimi faktorlar da şirkətin imici və uzun müddətli müvəffəqiyyəti üzərində bir təsirə sahib ola bilər.

Firmaların idarəetmə və qərar alma müddətlərini təyin edən çox sayda faktor olmasına və bu faktorların hər birinin uzun müddətli müvəffəqiyyət baxımından əhəmiyyətli olmasına baxmayaraq, bu prinsiplər, mülkiyyət və nəzarət ayrışikliyi yaradığı idarəetmə problemlər üzərində dayanır. Ancaq, bu xüsus, hər nə qədər ağırlıq mərkəzi olsa da, yalnız hissədarlarla yuxarı rəhbərlik arasındakı bir problem deyil. Bəzi yerlərdə, hissələrin əksəriyyətini əlində tutan səhmdarların azlıq təşkil edən səhmdarlar qarşısında sahib olduqları güclərdən ötrü də idarəetmədə problemlər ortaya çıxır. Digər ölkələrdə, işçilər, mülkiyyət hüquqlarından müstəqil olaraq əhəmiyyətli hüquqi hüquqlara malikdir. Prinsiplər, bu səbəblə, yoxlama və tarazlıq mexanizminin işləkliyinə daha geniş bir yanaşma olmalıdır. Bir şirkətin qərar alma müddətində, ətraf mühit, korrupsiyanın qarşısının alınması və ya etik qayğılar kimi əhəmiyyətli mövzulardan bəziləri göz önünə alınmaqla birlikdə, bu mövzular

digər OECD sənədlərində və digər beynəlxalq təşkilatların sənədlərində daha dərin və ətraflı şəkildə ələ alınmışdır.

Korporativ idarəetmə, rəhbərlik sistemində iştirak edən aktyorlar arasındakı əlaqələrdən təsirlənir. Nəzarət hissələrini əlində saxlayan səhmdarların şirkətə davranışını diqqətə cəlb edən bir şəkildə təsir edir, bunlar şəxslər, ailə birlikləri, ittifaq blokları ya da əksəriyyət hissələrini əlində saxlayan bir holdinq şirkəti vasitəsilə və ya cəlb edilən şəxslər olaraq hərəkət edən digər şirkətlər ola bilər. Bəzi bazarlarda, təşkilati investorlar, pay sahibi olaraq, şirkət rəhbərliyində get-gedə daha çox söz sahibi olmağı tələb etdikləri fərdi səhmdarlarla, ümumiyyətlə rəhbərlik haqqlarını istifadə istəklisi görünməməklə birlikdə, əksəriyyət hissələrini əlində saxlayan hissədarlardan və rəhbərlikdən ədalətli rəftar görmək istəyirlər. Bəzi rəhbərlik sistemlərində kreditorlar əhəmiyyətli bir rol sahib olub, şirkət performansını üzərində kənardan müşahidəçi kimi hərəkət etmə potensialına sahibdirlər. Hökumətlər, korporativ idarəetmə ilə əlaqədar ümumi təşkilati və hüquqi çərçivəni qurarkən çalışanlar və birbaşa çıxar sahibi digər seqmentlər, şirkətin uzun müddətli müvəffəqiyyəti və performansında əhəmiyyətli bir rol oynayırlar. Bu iştirakçıların oynadıqları rol və sahib olduqları təsir, OECD ölkələri arasında olduğu qədər, üzv olmayan ölkələr arasında da böyük bir müxtəliflik göstərir. Bu əlaqələr, bir tərəfdən qanun və qaydalara tabe ikən, digər tərəfdən azad uyğunlaşma iradəsinə və daha da əhəmiyyətli bazar güclərinə tabedir [1, 7].

Şirkətlərin təməl yaxşı korporativ idarəetmə prinsiplərini mənimsəmələri, investisiya qərarları baxımından əhəmiyyəti get-gedə artan bir faktordur. Burada xüsusilə söz mövzusu olan, korporativ idarəetmə təcrübələri ilə investisiyanın getdikcə artan beynəlxalq xüsusiyyəti arasındakı əlaqədir. Beynəlxalq sərmayə axışını, şirkətlərin çox daha böyük bir investisiya hovuzu içindən finansmana çatmalarını mümkün edir. Qlobal sərmayə bazarının bütün imkanlarından faydalanmaq istəyən və uzun müddətli "qərarlı" sərmayəni çəkməyi məqsəd qoyan ölkələr, korporativ idarəetmə ilə əlaqədar qaydalara, etibarlı, aydın olan və beynəlxalq qəbul edilmiş prinsiplərə bağlı olmalıdır.

Yaxşı Korporativ idarəetmənin tək bir modeli yoxdur. Digər tərəfdən, üzv ölkələrdə və OECD içində görülən işlər, yaxşı Korporativ idarəetmənin təməlini meydana gətirən bəzi ortaq elementləri ortaya qoymuşdur. Bu ortaq elementlər üzərinə yaradılan prinsiplər, mövcud müxtəlif modelləri ehtiva edəcək şəkildə formulə edilmişdir. Məsələn, bu prinsiplər müəyyən bir şirkət quruluşunu müdafiə etmir; bu sənəddəki "idarə heyəti" termini, OECD üzv ölkələri ilə üzv olmayan ölkələrdə olan şirkət strukturlarının fərqli milli modellərini əhatə edəcək şəkildə istifadə edilmişdir. Bəzi ölkələrdə qarşılaşılan iki pilləli sistemdə, prinsiplər hissəsində istifadə edildiyi şəkliylə "idarə heyəti", "nəzarət şurası" nu ifadə edərkən "kilid idarəçilər" termini "idarəçi şirkət" mənasını verir.

Bu prinsiplər məcburi xarakterli deyil və milli qanunvericilik sisteminə ətraflı tövsiyyələr təqdim etməyi qarşısına məqsəd qoyur. Əsl məqsəd qoyulan hədəflərin təyin olunması və bu hədəflərə nail olmağa yönəlmiş müxtəlif yolların tövsiyyə edilməsidir. Prinsiplərin məqsədi bir istinad nöqtəsi olmaqdır. Bu sənəd, öz iqtisadi, sosial, hüquqi və mədəni şərtlərini əks etdirən korporativ idarəetmə prinsipləri üçün qanun və qanunvericiliklərini nəzərdən keçirmə və inkişaf məqsədiylə siyasət quranlar tərəfindən istifadə edilə biləcəyi kimi öz tətbiqlərini inkişaf etdirən bazar iştirakçıları tərəfindən də istifadə edilə bilər.

Prinsiplər təbiətə inkişafa açıqdır və şərtlər diqqətə çarpan dəyişikliklər işığında nəzərdən keçirilməlidir. Dəyişməkdə olan dünyada rəqabət gücünü qoruya bilmək üçün şirkətlər öz korporativ idarəetmə tətbiqlərini yeniləmək və dəyişən şərtlərə uyğunlaşdırmaq məcburiyyətindədir. Şirkətlər ancaq bu şəkildə yeni tələbləri qarşılaya və yeni fürsətləri tuta bilər. Eyni şəkildə, hökumətlərin bazarların səmərəli işinə icazə verəcək şəkildə kafi elastikliyi təmin etmək üçün məhsuldar bir tənzimləyici çərçivə yaratmaq baxımından və istər səhmdarları, istərsə də digər maraqlı tərəflərin gözləntilərinə cavab vermək baxımından əhəmiyyətli bir məsuliyyəti var. Korporativ idarəetmədə özlərinə xas çərçivəni yaratmaq üçün tənzimləmənin xərc və faydalarını hesaba qataraq bu qanunları necə tətbiq edəcəklərinə qərar vermək hökumətlərin və bazar iştirakçılarının işidir.

Prinsiplər bu sahələri əhatə edir: I) effektiv korporativ idarəetmə çərçivəsi təməlinin təsisi; II) səhmdarların hüquqları və əsas mülkiyyət funksiyaları; III) səhmdarlara eyni yanaşma; IV) korporativ idarəetmədə maraqlı tərəflərin rolu; V) cəmiyyətə açıqlama vermək və şəffaflıq və VI) müşahidə şurasının məsuliyyəti.[1, 12]

I) Effektiv Korporativ idarəetmə strukturu üçün özülün yaradılması. Korporativ idarəetmə strukturu şəffaf və işlək bazarları təşviq etməli, hüquq normaları ilə uyğun olmalı və müxtəlif nəzarət, tənzimləyici və icraedici orqanları arasında məsuliyyətlərin aydın şəkildə bölüşdürülməsini təmin etməlidir. Korporativ idarəetmə strukturu, onun umumilikdə iqtisadi fəaliyyətə və bazarın bütövlüyünə təsiri və bazar iştirakçıları üçün yaratdığı stimullar və şəffaf və səmərəli bazarların təşviq etdirilməsini nəzərə almaqla qurulmalıdır. Ölkədəki Korporativ idarəetmə təcrübələrinə təsir göstərən hüquqi və tənzimləyici tələblər qanuna uyğun, şəffaf və tətbiq edilən olmalıdır. Ölkənin hakimiyyət orqanları arasında vəzifələr aydın şəkildə bölünməli və ictimai maraqlara qulluq etməlidir. Nəzarət, tənzimləyici və icraedici orqanlar öz vəzifələrini peşəkar və obyektiv şəkildə yerinə yetirmək üçün səlahiyyətli, düzgün və müvafiq vasitələrə malik olmalıdırlar. Bundan başqa, onların qərarları vaxtında, şəffaf və tamamilə aydın olmalıdır.

II) Səhmdarların hüquqları və əsas mülkiyyət funksiyaları. Korporativ idarəetmə strukturu səhmdarların hüquqlarını qorumalı, onlara hüquqlarından istifadəsinə imkan verməlidir. Səhmdarların başlıca hüquqları aşağıdakıları daxil etməlidir: 1) mülkiyyət hüququnu etibarlı şəkildə qeydiyyatdan keçirmək; 2) səhmləri başqa adamın adına köçürmək və ya ötürmək; 3) şirkət barədə mühüm və aidiyyəti məlumatı müntəzəm surətdə və vaxtında almaq; 4) səhmdarların ümumi yığıncağında iştirak etmək və səs vermək, 5) müşahidə şurasının üzvlərini seçmək və kənarlaşdırmaq; və 6) şirkətin gəlirindən pay əldə etmək. Səhmdarlar aşağıdakı fundamental Korporativ dəyişikliklərə dair qərarların qəbul olunmasında iştirak etmək və onlar barədə məlumat almaq hüququna malik olmalıdırlar: 1) şirkətin nizamnaməsinə və ya təsis müqaviləsinə və ya oxşar idarəetmə sənədlərinə edilən

dəyisikliklər; 2) əlavə səhmlərin buraxılmasına icazə verilməsi; 3) fəvqəladə əqdlər, o cümlədən faktiki olaraq şirkətin satılması ilə nəticələnən bütün aktivlərin və ya onların mühüm hissəsinin ötürülməsi.

Səhmdarlar səhmdarların ümumi yığıncağında iştirak etmək və səs vermək imkanına malik olmalıdı və səhmdarların ümumi yığıncağına dair qaydalar, o cümlədən səs vermə prosedurları barədə məlumatlı olmalıdı.

Səhmdarlara səhmdar kapitalında sahib olduqları paya qeyri-proporsional nəzarət əldə etmək imkanı verən “kapital strukturları” və tədbirlər açıqlanmalıdır.

Korporativ nəzarət üçün bazarların səmərəli və şəffaf qaydada fəaliyyət göstərməsi üçün şərait yaradılmalıdır.

Bütün səhmdarlara, o cümlədən, institusional investora mülkiyyət hüququndan istifadə etmək üçün imkan yaradılmalıdır.

Səhmdarlar, o cümlədən, institusional səhmdarlar, sui-istifadənin qarşısını almaq üçün hallar istisna olmaqla, prinsiplərlə müəyyən olunmuş əsas hüquqlarına dair məsələlər barədə bir-biri ilə məsləhətləşmək imkanına malik olmalıdı.

III) *Səhmdarlara eyni cür yanaşma.* Korporativ idarəetmə strukturu səhmdarlara, o cümlədən, azlıq təşkil edən və xarici səhmdarlara eyni münasibət bəslənməsini təmin etməlidir. Bütün səhmdar onların hüquqları pozulduğu halda onları effektiv metodlarla bərpa etmək imkanına malik olmalıdı. Eyni növ səhmlərin bütün səhmdarlarına eyni cür yanaşılmalıdır.

İnsayder əməliyyatları və şəxsi maraqlar üçün əməliyyatlar qadagan edilməlidir.

Müşahidə Şurası üzvləri və rəhbər işçilər hər hansı bir əməliyyatda və ya şirkətə birbaşa təsir göstərə biləcək məsələlərdə birbaşa, dolayı yolla və ya üçüncü tərəfin adından maddi maraqlarının olmasını şuraya açıqlamaladırlar.

IV) *Korporativ idarəetmədə maraqlı tərəflərin rolu.* Korporativ idarəetmə strukturu maraqlı tərəflərin qanunla və ya iki tərəfli sənədlərlə müəyyən olunmuş hüquqlarını tanımalı və rifahın, iş yerlərinin yaradılmasını və maliyyə durumu möhkəm olan şirkətlərin davamlı inkişafını təmin etmək üçün şirkətlə maraqlı tərəflərin fəal

əməkdaşlığını təşviq etməlidir. Maraqlı tərəflərin qanunla və ya ikitərəfli sazişlərlə müəyyən olunmuş hüquqları qorunmalıdır. Maraqlı tərəflərin maraqları qanun tərəfindən qorunursa, maraqlı tərəflərin hüquqları pozulduğu halda onları bərpa etmək imkanına malik olmalıdırlar. Fəaliyyətin effektivliyinin yaxşılaşdırılması üçün işçilərin iştirakını artıran mexanizmlərin yaradılmasına icazə verilməlidir. Maraqlı tərəflər Korporativ idarəetmə prosesində iştirak etdiyi halda, onlar vaxtı-vaxtında və muntəzəm surətdə müvafiq, dolğun və etibarlı məlumat əldə etmək imkanına malik olmalıdırlar. Maraqlı tərəflərin, o cümlədən, işçilər və onları təmsil edən qurumlar, qeyri-qanuni və qeyri-etik təcrübələrə qarşı etirazlarını şuraya sərbəst bildirmək imkanında olmalı və bunu etdiklərinə görə onların hüquqları məhdudlaşdırılmamalıdır. Korporativ idarəetmə strukturu effektiv və səmərəli müflisləşmə proseduru və kreditörlərin hüquqlarının həyata keçirilməsi sistemi ilə tamamlanmalıdır.

V) *Açıqlama və şəffaflıq*. Korporativ idarəetmə strukturu şirkətə aid olan bütün mühüm məlumatların, o cümlədən, şirkətin maliyyə durumu, fəaliyyəti, mülkiyyəti və idarə olunması haqqında məlumatların vaxtında və dəqiq açıqlanmasını təmin etməlidir. Açıqlanmalı mühüm məlumatlar aşağıdakıları daxil etməli, lakin onlarla məhdudlaşmamalıdır:

1. Şirkətin maliyyə və əməliyyat nəticələri.
2. Şirkətin məqsədləri.
3. İri səhm payları və səs vermə hüquqlarının sahibləri.
4. Şura üzvlərinin və rəhbər işçilərin mükafatlandırılması siyasəti və şura üzvləri haqqında məlumat, o cümlədən onların ixtisası (peşə yararlığı), seçilmə prosesi, digər şirkətlərdə tutduqları vəzifələri və onların şura tərəfindən müstəqil sayılıb-sayılmamaqları barədə məlumat.
5. Əlaqədar şəxslərlə əməliyyatlar.
6. Proqnozlaşdırıla bilən risk faktorları.
7. Əməkdaşlar və digər maraqlı tərəflərlə bağlı məsələlər.

8. İdarəetmə strukturları və siyasətləri, xüsusilə də, hər bir Korporativ idarəetmə qaydalarının və ya siyasətinin məzmunu və onların tətbiq edilməsi prosesi.

Məlumatlar yüksək keyfiyyətli mühasibat və maliyyə və qeyri-maliyyə açıqlamaları standartlarına uyğun hazırlanmalı və açıqlanmalıdırlar.

İllik audit şurası və səhmdarları maliyyə hesabatlarının real maliyyə vəziyyəti və şirkətin bütün sahələrdə fəaliyyət nəticələrini əks etdirməsinə əmin etmək üçün kənarından müstəqil, sərəştəli və peşəkar auditor tərəfindən hazırlanmalıdır.

Kənar auditorlar səhmdarlara hesabat verməli və şirkətin auditini peşəkar və əsaslı aparmağa borcludular.

Məlumatın yayılması üsulları istifadəçilərə müvafiq məlumatı əldə etmək üçün bərabər, vaxtında və sərfəli imkan yaratmalıdır.

Korporativ idarəetmə strukturu məsləhətçilərin, brokerlərin, reyting agentliklərin və digərlərinin investorlar tərəfindən qəbul edilən qərarlara aidiyyəti olan analiz və ya məsləhətlərinin əldə olunmasına kömək edən və şərait yaradan və bu məsləhət və təhlillərin düzgünlüyünə xələl yetirə biləcək maraqların ziddiyyətindən azad olan effektiv bir yanaşma ilə tamamlanmalıdır.

VI) *Müşahidə şurasının vəzifələri.* Korporativ idarəetmə strukturu şirkətin strateji baxımdan istiqamətləndirilməsini, müşahidə şurası tərəfindən menecmentə effektiv nəzarəti və müşahidə şurasının şirkət və səhmdarlar qarşısında cavabdehliyini təmin etməlidir.

- Şura üzvləri vicdanlı, tam məlumatlı, ehtiyatlı və qayğılı olmalı, şirkətin və səhmdarların maraqlarına uyğun fəaliyyət göstərməlidirlər.
- Şuranın qərarları müxtəlif səhmdar qruplarına fərqli təsir göstərdikdə, şura bütün səhmdarlara qərəzsiz yanasmalıdır.
- Şura yüksək etik standartlar tətbiq etməlidir. O, maraqlı tərəflərin maraqlarını nəzərə almalıdır.
- Şura Korporativ əlaqələrə aid müstəqil obyektiv qiymət vermək qabiliyyətinə malik olmalıdır.

1. Şuralar maraqların ziddiyətinə gətirib çıxara bilən tapsırıqlara müstəqil qiymət verməyə qadir olan lazımı sayda qeyri-icracı şura üzvlərini təyin etməlidir. Bu cür vəzifələrin nümunələri malıyyə və qeyri-malıyyə hesabatların bütövlüyünün təmin edilməsi, əlaqədar şəxslərlə əməliyyatların nəzərdən keçirilməsi, şura üzvlərinin və əsas rəhbər işçilərin təyin olunması və onların mukafatlandırılmasıdır.

Komitələr yarandıqda, şura onların mandatlarını, tərkibini və iş prosedurunun müəyyənləşdirməli və açıqlamalıdır.

Şura üzvləri öz vəzifələrini səmərəli yerinə yetirməyə qadir olmalıdırlar.

Şura üzvləri vəzifələrini yerinə yetirmək üçün dəqiq, müvafiq və vaxtında məlumatı əldə etmək imkanına malik olmalıdırlar.

İdarəetmədəki müəyyən çatışmazlıq və axsaqları ortadan qaldırmaq üçün ortaya çıxan institusional idarəetmənin müsbət nəticələr əldə etməsi naminə müxtəlif prinsiplər ortaya qoyulmuşdur. Sözügedən idarəetmə anlayışının ənənəvi prinsiplərə əsaslanaraq yeni nəticələr ortaya çıxarması mümkün olmayacaq.

Bu səbəbdən Korporativ idarəetmə prinsipləri, ənənəvi idarəetmə anlayışlarından fərqli olaraq, özünəməxsus bir məzmununa sahibdir.

Yaxşı bir Korporativ idarəetmə anlayışında olması lazım olan xüsusiyyətlər belədir;

- İştirak
- Hüquqi dövlət
- Şəffaflyq
- Həssaslyq
- Əməkdaşlyq
- Ədalət
- Effektivlyk və səmərəlylik,
- Məsuliyət
- Strateji perspektiv [21, 285].

Ancaq ən ümumi ifadə ilə sözügedən idarəetmə anlayışının prinsipləri 4 əsas başlıqda toplanmışdır. Bunlar; ədalət (ədalət və bərabərlik), məsuliyyət, şəffaflıq, hesabatlılıq şəklində ifadə edilir.

Ədalət (bərabərlik) prinsipi

Fəal və səmərəli Korporativ idarəetmənin təsis edilməsi müəssisələrin təsis etmə düşüncəsi və fəaliyyətləri ilə başlayır. Təsis etmə ilə birlikdə müəssisələr, sərhədlərini daha elastik hala gətirir və xarici/daxili mühitini getdikcə artırır. Bunun nəticəsində də müəssisə müəyyən çərçivələr daxilində ortaqlar əldə etmiş olur. Ortaqlığın varlığı haqların varlığını və qorunması zərurətini doğurur.

Korporativ idarəetmə kontekstində ortaya çıxan ilk prinsip ədalət və bərabərlik prinsipidir. Çünki haqq sahiblərinin haqqını qoruma və bunu ədalətli bir şəkildə aparmaq öhdəliyi müəssisənin əsas sahiblərinin nəzarətində olmasını tələb edir. Bu prinsip, ortaqlığın dərəcəsinə və böyüklüyünə, milli və ya xarici ortaqlar olub olmamasından asılı olmayaraq bütün ortaqlara qarşı yaradılması lazımdır. Eyni proses təkcə pay sahiblərinə deyil, daha geniş çərçivəyə; işçilərə, borclulara, müştərilərə, yəni müəssisə ilə mənəfaat əlaqəsi olanlara, hətta ictimaiyyətə yönəlmişdir [23, 24]. Sözügedən ortaqlıq vəziyyəti bir müqaviləyə əsaslanır. Əlaqədar ortaqlığın bütün əlaqələri bu konvensiya çərçivəsində müəyyən edilmişdir. Ortaqlıq müqaviləsinə əsasən bütün ortaqların (həm azlıq təşkil edən, həm xarici) haqları ədalətli bir şəkildə ödənməlidir.

Məsuliyyət prinsipi

Müəssisələr fəaliyyətlərini davam etdirmək nöqtəsində qərarlar alarkən, təkcə əlavə dəyər yaratmaq, ya da gəlir əldə etmək məqsədi ilə hərəkət etməməlidir. Dəyişən idarəetmə anlayışları çərçivəsində və Korporativ idarəetmənin yaradılması kontekstində məsuliyyət anlayışı getdikcə daha çox diqqət edilən bir məqam halına gəlmişdir. Məsuliyyət anlayışı yalnız müəssisə rəhbərlərinə, ya da ortaqlarına qarşı yox, maraqlı tərəflərə, yəni bütün cəmiyyətə qarşı olmalıdır. Yuxarı menecerlər, ya da müşahidə şurası tərəfindən qərarların verilməsi mərhələsində ictimai əxlaq,

ümumiyyətlə, qəbul olunmuş etik dəyərlər və s. digər mənəvi amillər də nəzərə alınmalıdır.

Məsuliyyət prinsipi, müəssisənin qanunlara və ictimai dəyərləri əks etdirən aktlara uyğunluğunu zəmanət altına almaqdır [23, 240].

Şəffaflıq prinsipi

Korporativ idarəetmə kontekstində şəffaflıq; müəssisənin maliyyə tədbir və məhsuldarlığı, rəhbərliyi və səhmlər paketi quruluşu haqqında kifayət, doğru və müqayisə edilə məlumatın zamanlı bir şəkildə açıqlanması şəklində təsvir oluna [23, 22].

Məsələ ilə bağlı aparılan araşdırmaların bir qisminə, şəffaflıq prinsipi institusional idarəetmənin ən əsas prinsipi kimi qəbul edilir. Bu məqam müəyyən cəhətləri ilə doğru qəbul edilə bilər, ancaq bilinməlidir ki Korporativ idarəetmə prinsiplərini bir-biri ilə müqayisə etmək mümkün olmur. Çünki sözügedən prinsiplər bir-biriləri ilə maksimum dərəcədə bağlı və əlaqəli şəkildə işləyirlər.

Şəffaflıq prinsipinin əsas dayacağı şirkətlərin əlaqədar fəaliyyətinin təsir dairəsi içərisində qalan hər təbəqəyə (daxili mühit, xarici mühit, şirkət ortaqları və ictimaiyyət) çatdırılmasıdır. Şəffaflıq prinsipi, müəssisə haqqındakı aktual məlumatların ictimaiyyət ilə bölüşdürülməsini tələb edir. Şəffaflıq prinsipinin məqsədi bazarda ehtimal olunan asimmetrik məlumatın yaranmasına mane olma və ya mümkün olan səviyyədə azaltma şəklində olmalıdır. Əks təqdirdə müəssisələrin şəffaflıq prinsipi çərçivəsində keçirəcəyi brifinqlər real ehtiyaclara qarşı olmayacağı üçün bazarlarda iqtisadi quruluşun formalaşması baxımından bir xidmət təqdim edə bilməyəcək.

Şəffaflıq prinsipinin effektiv və səmərəli şəkildə istifadə edilməsi prosesində informasiyanı bölüşəcək müəssisə və sözügedən məlumatı istifadə edəcək digər maraqlı tərəf olmaq üzrə iki fərqli tərəf var. Burada əhəmiyyətli olan müəssisələrin doğru və etibarlı informasiya bölüşməsi ilə birlikdə maraq qruplarının da bu məlumatı əldə etməsi və tətbiq etməsi məsələsində bacarıqlara malik olmalıdır.

Hesabatlılıq prinsipi

Hesabatlılıq prinsipi; yuxarı idarəçilərin fəaliyyətlərinin davam etmək məqsədilə aldığı qərarların nəticəsində məsul olmalarını və buna bağlı olaraq hesabat vermələrini ifadə edir. Bu baxımdan hesabatlılıq prinsipi məsuliyyət prinsipi ilə maksimum səviyyədə əlaqəlidir.

Hesabatlılıq idarəetməyə dair qayda və məsuliyyətlərin açıq bir şəkildə tanınması, şirkət rəhbərliyi və ortaqların mənafelərinin bir-birinə paralel bir şəkildə idarə heyəti tərəfindən qoyulmasını ifadə edir [24, 84].

1.3.Dünya ölkələrində Korporativ idarəetmə

ABŞ-da korporativ idarəetmə prinsipləri əsasən idarə heyəti üzvləri ilə idarəçilər və pay sahibləri arasındakı əlaqələrə yönəldilmişdir. Federal qanunların Korporativ idarəetmədəki təməl hədəfləri arasında xalqa açıq şirkətlərdə hissə sahiblərinin kifayət qədər əl çatan ola bilmələrini SEC (Securities and Exchange Commission) nəzarətində təmin edir. ABŞ-da qanun tənzimləyiciləri müəssisə iflaslarına sürətlə reaksiya verdilər və müəssisənin idarəedilməsində yeni qaydaları, müəssisələrin iş diqqəti, etika və audit sahələrində əhatəli islahat işlərini böyük bir sürətlə həyata keçirdilər. Xüsusilə, Sarbanes Oxley Qanununun müəssisə idarəetməsilə əlaqədar yenidən təşkil etdiyi qaydalar, müəssisələrin daxili nəzarət sistemlərinə sahib olması vacibliyinə böyük əhəmiyyət verir (Demircan, 2007: 45-46). Bu hadisələrin iqtisadiyyat üzərindəki mənfi təsirlərini aradan qaldırmaq və investorların təkrar etibarını qazanmaq üzrə ABŞ-da dörd böyük dəyişiklik edilmişdir. Bunlar [18, 1-8];

- ✓ Üç böyük audit müəssisəsi məsləhət xidmətlərini ayırmağı planlaşdırdığını ictimaiyyətə açıqlamışdır
- ✓ Beş böyük audit müəssisəsindən biri olan Arthur Andersen audit fəaliyyətlərinə son vermişdir.
- ✓ 2002 İyul ayında Sarbanes - Oxley qanun layihəsi çıxmışdır.
- ✓ 2002 Avqustunda NYSE əlavə bir korporativ idarəetmə qaydaları təklif etmişdir.

Bu geniş qanuni tənzimləmələrdəki dəyişikliklər, qalmaqallar sonra yayılan reaksiyaya bir cavab olaraq qəbul edilmişdir. Bundan başqa, anonim ortaqlıqlarda baş verən maliyyə pozuntuları və idarəçi suistifadə halları ilə ortaya çıxan müəssisə iflasları Korporativ idarəetmənin ortaya çıxmasında və inkişafında əhəmiyyətli rol oynamışdır. Baş verən bu iflaslar səhmləri birjada əməliyyat aparan müəssisələrin geniş investor kütlələrinin zərər görməsinə səbəb olmuşdur. Bununla yanaşı, kredit verənlər və təchizatçılar kimi mənfəət sahibləri də bu müəssisələrlə iflas etmiş və çalışan işçilərdə işlərini itirmişdilər. Enron müəssisəsi 2 dekabr 2001-ci ildə iflasını açıqlamışdır. Bu müəssisə xalqa açıq ABŞ-da yeddinci böyük müəssisə idi. İflasla yanaşı, Wall Street investisiya qoyan minlərlə Amerikalı sərmayəçiyə təsir etmiş və ölkə də böyük bir şok yaşanmışdır. Minlərlə Enron işçisi işlərini və pensiya yığımlarını itirmiş, səhmdarlar baxımından isə hissələri dəyərsiz bir hala gəlmişdir. Dünya səviyyəsində yüzlərlə, bəlkə də minlərlə müəssisə Enron üçün yaradılan iflas masasından bu müəssisəyə borc olaraq verdikləri dollar üçün cent almağı gözləmişdilər. Bu vəziyyəti araşdırmaq üçün ABŞ Senatında bir alt komitə yaradılmış və bu komitə Enron haqqında geniş bir araşdırma etmiş və 7 may 2002-ci ildə bir şərh edilmişdir. Bu şərhə Enronun iflasında idarə heyətinin məsuliyyətinə aid maddələrə yer verilmişdir (United States Senate) Bunlar;

- **Güvənə söykənən əməliyyatlarda səhv:** İdarə heyəti üzvlərinin çox sayda apardıqları balans hesabatından kənar əməliyyatları və rəhbərliyə təqdim edilmiş ödəniş və digər mənfəətlər səbəbiylə Enron-un iflasında məsuliyyətləri var.

- **Çox riskli uçotlaşdırma:** İdarə heyəti üzvləri çox riskli uçot tətbiqlərinə icazə veriblər.

- **Uyğun olmayan maraq qarşılıqları:** Açıqca mövcud olan maraq qarşılıqlarına baxmayaraq, idarə heyəti Enronun maliyyə işlərindən məsul olan ümumi müdir müavininin LJM Xüsusi qiymətli kağızlar Fondu ilə əlaqə qurmasına, fəaliyyətlərinin davam etdirməsinə və Enronun üzərindən mənfəət təmin etməsinə icazə vermişdir.

- **Balans hesabatından kənar daha çox əməliyyat:** İdarə heyəti tərəfindən müəssisələrin maliyyə hesabatlarının olduğundan daha yaxşı görünməsi üçün milyardlarla dollarlıq əməliyyat uçot qeydi xaricində tutulmuşdur.

- **Həddindən artıq ödəniş və digər ödənişlər:** İdarə heyəti, müəssisə rəhbərlərinə həddindən artıq ödəniş və digər ödənişlər edilməsini seçdi. Eyni zamanda idarə heyəti başçısı Kenneth Layin müəssisələrin özünə təsis etdiyi milyonlarla dollarlıq fərdi kredit limitindən sui istifadəsinə mane olmamış və izləməmişdir.

- **Müstəqilliyin əskikliyi:** İdarə heyəti, müstəqil auditor olaraq vəzifə yerinə yetirən Andersenin daxili audit və konsaltinq xidmətləri verməsi səbəbiylə müstəqil auditorun müstəqil qalmasını təmin edə bilməmişdir.

Bunlara əsaslanaraq Komitə bəzi təkliflər vermişdir. Bunlardan birincisi nəzarət və auditin gücləndirilməsidir. Bu vəziyyət ümumi qəbul olunmuş mühasibat qaydalarına uyğun gələrək, çox riskli audit tətbiqlərinin və üst səviyyə idarəçilərin qurduğu / işlətdiyi müəssisələrlə əməliyyat aparmasının qadağan edilməsiylə, həddindən artıq maaş və digər ödənişlərin qarşısını almaqla və müstəqil auditorun müəssisəyə daxili audit və konsaltinq xidməti verməsini qadağan edə biləcəyini bildirmişdir. İkincisi isə müstəqilliyin gücləndirilməsidir. Bu vəziyyət də, xalqa açıq şirkətlərdə müstəqil üzvün, audit komitəsinin və müstəqil auditorun şərtləri gücləndirməklə olacağı ifadə edilmişdir (United States Senate).

ABŞ-da Korporativ idarəetmənin quruluşu, cəmiyyəti işıqlandırmada əhəmiyyətə sahib olduğu və müəssisələrin daha çox öz strukturu daxilində tənzimləmə etmələrini təşviq edəcək şəkildədir. Sarbanes Oxley Qanunu, cəmiyyətə açıq müəssisələrin maliyyə hesabat prosesində keyfiyyət və şəffaflığın artırılmasını məqsəd qoyan bir çox hökm ehtiva edir. Yeni bir şərh məsuliyyəti rejiminin çərçivəsini qurduğu düşünülmən Sarbanes Oxley Qanunu, həm müəssisələrin məsuliyyəti, həm də peşə səviyyədəki təşkilati məsuliyyət baxımından əhəmiyyətli çevrilmələr reallaşdıracaq xüsusiyyətdədir. Sarbanes Oxley Qanununun məqsədi; sərmayə bazarı qanunvericiliyinə görə açıqlanan müəssisələrə bağlı təşkilati

məlumatların doğruluğunu və etibarlılığını artıraraq sərmayəçiləri qorumaqdır. Qanunda auditorlar üçün yeni bir xüsusi nəzarət, gözdən keçirilmiş müstəqillik qaydaları və yeni bir ictimai hesabat səviyyəsi mövcuddur.

Sarbanes Oxley Qanunu, mühasibat qanunu olmanın kənarında sui-istifadələr səbəbiylə xalqa açıq müəssisələrin rəhbərliklərinə məsuliyyət yükləyən, müəssisə rəhbərləri ilə əlaqədar çox ciddi bir sıra cinayətlərin müəyyən edilməsi və cəzalarının qabaqcadan göründüyü, müəssisələrin qərar vermə sistemində effektiv olan digər şəxslərlə əlaqədar bir sıra yeni öhdəliklərin yerinə yetirilmədiyi hallarda tətbiq olunacaq sanksiyaların təşkil bir Korporativ qanunudur. Qanunda maliyyə böhranlarının meydana gəldiyi müəssisələrdə müəssisənin üst səviyyə idarəçiləri başda olmaqla cavabdehlik daşıyanların şübhəli kürsüsünə oturdulması üçün qanunvericilikdə sui istifadəyə açıq hüquqi boşluqların aradan qaldırılmasına cəhd göstərilmişdir. Bu məqsədlərlə, Sarbanes-Oxley Qanunu ilə müəssisələrin icra heyəti başçıları (CEO) və maliyyə hissəsi məsullarının (CFO) maliyyə hesabatlarının istifadəçilərinə periodik olaraq çıxarılan və əlaqədar ictimai orqanlara göndərilən maliyyə hesabat və cədvəllərin özləri tərəfindən də araşdırılaraq təsdiq edildiyi, bu hesabatlarda əhəmiyyətli kəşflər və laqeyd yanaşılmış xüsusların olmadığı və maliyyə hesabatlarının müəssisələrin fəaliyyətlərinə bağlı xüsusları hər baxımdan doğru əks etdirdiyi istiqamətdə zəmanət vermək məcburiyyətində olduqları vurğulanmışdır (maddə 302); daxili nəzarət sisteminin rəhbərlik tərəfindən qiymətləndirilməsi (maddə 404) və bu məqsədlə müstəqil nəzarətçilərin hesabatlarının müəssisənin idarə heyəti içərisində yaradılacaq nəzarət Komitəsi tərəfindən araşdırılaraq təsdiqlənməsi zəruriliyi gətirilmişdir. Beləcə zaman içərisində, istər OECD və istərsə də digər beynəlxalq təşkilatlar tərəfindən vurğulanan korporativ idarəetmə prinsiplərinin milli planlarda da qüvvəyə mindiyinin başlandığı müşahidə edilir.

Aşağıdakı cədvəldə müxtəlif ölkələrdə dərc edilmiş Korporativ idarəetmə anlayışına yönəlmiş tənzimləmələr verilmişdir.

Cədvəl 1.1
Müxtəlif ölkələrdə korporativ idarəetməyə yönəlmiş aktlar

Yayımlanan hesabat	Yayımlanan ölkə
Treadway Komissiyası, 1987	ABŞ
Cadbury Hesabatı, 1992	İngiltərə
Xalqa Açıq Şirkətlərə Nəzarət Hesabatı, 1993	İngiltərə
Hilmer Hesabatı, 1993	Avstraliya
Dey Hesabatı, 1994	Kanada
Vient Hesabatı, 1995	Fransa
Greenbury Hesabatı, 1995	İngiltərə
Peters Hesabatı, 1998	Niderland
İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (OECD) Korporativ İdarəetmə Prinsipləri	Şura
Hampel Hesabatı, 1998	İngiltərə
Bajaj Komitə Hesabatı	Hindistan
Birla Komitə Hesabatı, 2000	Hindistan
Sarbanes - Oxley qanunu, 2002	ABŞ

Mənbə: Doğan, Mustafa (2007). **Kurumsal Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitabevi.s.23

Bu gün müzakirə edilən mənada Korporativ idarəetmə anlayışı ilk olaraq, İngiltərədə Sir Adrian Cadbury başçılıq etdiyi bir komitə tərəfindən hazırlanan və qısaca "Cadbury Hesabatı" olaraq da adlandırılan 1992-ci il tarixli Hesabat "Korporativ idarəetmənin maliyyə aspektləri" (The Cadbury Committee Report: Financial Aspects of Corporate Governance) ilə müzakirəyə başlanmışdır. Bu hesabat nəşr olunması ilə yanaşı bu sahədə aparılan müzakirələr və işlər böyük bir sürət qazanmışdır. Hesabat; 1980-ci illərdə bazarlarda baş vermiş müəssisə hissələrinin ani yüksəlişi və dəyər itkisi probleminə həll tapmaq məqsədiylə hazırlanmışdır. Bu hesabatla investorların qorunması istiqamətində sıx tədbirlər görülmüş, rəhbərliyə köməkçi olacaq ən yaxşı təcrübələr mövzusunda tövsiyələr verilmiş, birjada qeydə alınmış müəssisələrin korporativ idarəetmə prinsiplərinə uyğunluqlarına nəzarət edilmişdir. İngiltərə və daha sonra Kanada korporativ idarəetmə mövzusunun zəmanət altına almış və bir standart formalaşdırmışdır. İngiltərədə qiymətli kağızlar

bazarlarında əməliyyat aparan müəssisələr illik hesabatlarında Cadbury Komitəsinin hesabatında iştirak edən korporativ idarəetmə prinsiplərinə uyğun gəlib gəlmədiklərini bildirməyə məcburdurlar [29, 16]. Ən əhəmiyyətli korpartiv idarəetmə tənzimləmələrindən göründüyü kimi, Cadbury qanunlarında da korporativ idarəetmə, fəaliyyətlərə və idarə heyətinin quruluşuna diqqət yetirilir. Cadbury komitəsinin məqsədi; maliyyə hesabat və yoxlama prosesində güvən ünsürünün əsas götürülərək Korporativ idarəetmə anlayışının gücləndirilməsidir. Dərc olunmuş hesabat; idarə heyətinin və idarəçilərin vəzifələri, səhmdarların hüquqları və öhdəlikləri və nəzarətçilərin rolları ilə bağlı izahlar vermişdir. Korporativ idarəetmə, səhmdarlarla idarəçilər və idarəetmə ünsürlərindən ibarət üçayaqlı bir sac ayağı kimidir. Bu quruluş, qanuni və tətbiqə yönəlmiş böyük bir maraq çəkir.

AB ölkələrinin aldığı qərar uyğun olaraq gələcək on il içərisində prioritet mövzular arasında biznes etikası, ictimai məsuliyyət və korporativ idarəetmə mövzuları gəlir. Ancaq Avropa Birliyi ölkələrində korporativ idarəetmə qaydaları mövzusunda birlik və uyğunluqdakı inkişaf olduqca məhdud qalmışdır. Çünki korporativ idarəetmə prinsipləri ölkədən ölkəyə sahib olunan iqtisadi, ictimai və mədəni şərtlərə görə olduqca fərqlilik göstərə bilər. bundan başqa AB ölkələrində korporativ idarəetmə prinsiplərinə yönəlmiş bir çox hesabat və ya qanun inkişaf etdirilsə də, bu gün müzakirə edilən mənada Korporativ idarəetmə anlayışı ilk olaraq, İngiltərədə Sir Adrian Cadbury başçılıq bir komitə tərəfindən hazırlanan və qısaca "Cadbury Hesabatı" olaraq da adlandırılan 1992-ci il tarixli hesabat "Korporativ idarəetmənin maliyyə aspektləri (The Cadbury Committee Report: Financial Aspects of Corporate Governance) ilə müzakirəyə başlanmışdır.

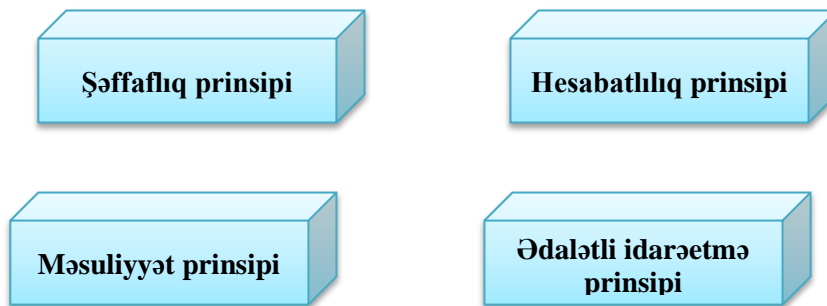
Fransada Societe Generale, ümumi direktoru və prezidenti Marc Vienot liderliyində hazırlanan korporativ idarəetmə hesabatları, 1995 və 1996-cı illərdə Vienot I. və II. Hesabatlar kimi qüvvəyə minmişdir. AB komissiyası, ayrı bir prinsiplər rəhbəri inkişaf etdirməmiş, OECD tərəfindən inkişaf etdirilən, Korporativ İdarəetmə Prinsiplərini rəhbər olaraq istinad göstərir [19, 116]. 1998-ci ildə də Hollandiyada Peters Hesabatı hazırlandı. Bu hesabat; Amsterdam Birjası tərəfindən

ikili idarəetmə heyətinin meydana gəlməsi və funksiyaları üçün prinsiplər hazırladı. Bundan başqa hesabatda sanksiya olmayıb yalnız könüllülük əsasına söykənir. Digər tərəfdən, ümumi qəbul olunmuş yanaşmalar çərçivəsində korporativ idarəetmə prinsipləri; şəffaflıq, hesabatlılıq, ədalətlik və məsuliyyət olmaq üzrə dörd əsas prinsipdən ibarətdir. Bunlar aşağıdakı şəkildə göstərilmişdir;

Sxem.1.2

Korporativ idarəetmənin əsas prinsipləri

Dünyada hamı tərəfindən qəbul edilmiş beynəlxalq təsisatlar



Mənbə: [22, 55]

Dünyada baş verən əhəmiyyətli inkişaflardan sonra Türkiyədə də korporativ idarəetmə prinsipləri və anlayışı yenidən nəzərdən keçirilməyə başlanmışdır. Xüsusilə Türkiyədə 2000 və 2001-ci illərdə baş verən böyük böhranlar və batan banklardan sonra müəssisə rəhbərlikləri sorğulanmağa başlanmışdır. 1998-2000-ci illərdə arasında TMSF-yə (Türkiyə Əmanətlərin Sığortalanması Fondu) təhvil verilən bir çox bank böyük holdinqlərin əlində idi (Yaşar bank-Yaşar Qrupu, EGS Bank EGS Holding kimi). Bəzi bank rəhbərlərinin, bank sahiblərinin ortaq olduğu müəssisələri maliyyələşdirmələri və verdikləri kreditləri geri ala bilməmələri nəticəsində batmış kreditlər meydana gəlmişdir. Bu vəziyyət nağd çətinliyi çəkən bankların iflaslarıyla nəticələnmişdi. Batan banklarla birlikdə böyük bir haqq borclusu ortaya çıxdı və bu banklar TMSF-yə təhvil verildi. Batan bankların borcları restrukturizasiya olunaraq

borcları ödənməyə başlandı. Batan bankların borcları üçün IMF ilə stand-by razılaşmaları edildi və 50 milyard dollarlıq bir kredit təmin edildi. Bu Türkiyənin böyük bir yük altına girməsi demək idi. Səhv idarə olunmuş bir sektorün ölkəyə xərci milyardlarla dollarlarla idi. Beləsinə böyük bir skandal inkişaf etmiş bazarlarda çox daha dəhşətli nəticələr meydana getirə bilərdi. İdarəçi sui-istifadələrindən qaynaqlanan bu böyük qalmaqallar özü sərmayə bazarlarının yenidən təşkilini gündəmə gətirmişdir. Əvvəlcə bazarların nizama girməsi üçün yeni qanunlar çıxarılmış və ya mövcud olan qanunlarda dəyişiklik edilmişdir. Qurulan üst heyətlərlə yoxlamalar edilməyə başlanmışdır. Bu yeni tənzimləmələr arasında heç şübhəsiz Korporativ idarəetmə və nəzarət anlayışları da yenidən nəzərdən keçirilmişdir.

Digər tərəfdən Türkiyədə ilk olaraq korporativ idarəetmə sahəsində TÜSİAD iyun 2000-ci ildə OECD prinsiplərinin tərcüməsini etdirmişdir. TÜSİAD tərəfindən edilən Korporativ idarəetmə tərifində "ən geniş mənada müasir həyatda insanların bir məqsədə çatmaq üçün meydana gətirdiyi hər hansı bir qurumun rəhbərliyinin təşkil etməsidir. Daha dar mənada isə, bir təşkilatın bəşəri və maliyyə kapitalı çəkməsinə, effektiv işinə və beləcə aid olduğu cəmiyyətin dəyərlərinə hörmət göstərərək uzun dövrdə səhmdarlara iqtisadi dəyər meydana gətirməsinə imkan tanıyan hər cür qanun, müdiriyyət, kod və tətbiqləri ifadə edir "deyilir. Bundan başqa korporativ idarəetmə üçün universal qəbul və etibarlılığı olan əsas prinsipləri də ədalətlik, hesabatlılıq, şəffaflıq və məsuliyyət olaraq qəbul etmiş və hədəflərini də qurumun ən yüksək performansını göstərməsini, ən qazanclı, ən müvəffəqiyyətli və rəqabətli olması olaraq təyin etmişdir [28, 3].

SPK (Sərmayə Bazarı Şurası) tərəfindən da dünyadakı inkişafı göz önünə alınaraq iyul 2003-cü ildə korporativ idarəetmə prinsipləri nümayiş olunmuşdur. SPK, beynəlxalq maliyyə sisteminin içində iştirak etməyən bir sərmayə bazarının, ölkənin iqtisadi inkişafına kifayət qədər qatqı verə bilməyəcəyini düşünərək başda xalqa açıq müəssisələr olmaq üzrə, xüsusi sektor və cəmiyyətdə fəaliyyət göstərən bütün anonim müəssisələr tərəfindən tətbiq oluna bilən korporativ idarəetmə prinsipləri müəyyənləşdirmişdir [25, 2003]. SPK korporativ idarəetmə prinsipləri

dörd bölmədə nəşr olunmuşdur. Birinci hissəsində pay sahibləri, ikinci hissəsində ictimaiyyəti məlumatlandırma və şəffaflıq, üçüncü hissəsində mənfəət sahibləri və dördüncü hissəsində idarə heyəti başlıqlar halında araşdırılmışdır. SPK tərəfindən hazırlanan bu prinsiplər, Türkiyə şəraiti də nəzərə alınaraq "OECD korporativ idarəetmə prinsipləri"nə paralel olaraq hazırlanmışdır. Bununla yanaşı, dünyada mənimsənmiş və tövsiyə edilən ümumi əsaslarda göz qarşısında saxlanılmışdır. Son olaraq, Yeni Türk Ticarət Qanununun da Korporativ idarəetmə ilə bağlı bir çox hökm var.

Layihənin ümumi səbəbini yekunlaşdırılan məlumatlara görə bunların arasında [26, 51];

- Pay sahiblərinin müəssisəyə borclanmalarının qadağan edilməsi,
- İdarə heyəti üzvlərinin pay sahibi olmaları zəruriliyini qaldırılması,
- Azlıqlara idarə heyətində təmsilçilik hüququ
- İdarə heyəti üzvlərinin vəzifələri əsnasında müəssisəyə qüsurları verəcəkləri zərərin sığorta etdirilməsi,
- Müstəqil, tərəfsiz, beynəlxalq standartda yoxlama; nəzarətçinin müştərisinə yoxlamadan başqa xidmət verə bilməməsi, məsləhət verə bilməməsi, eyni müştəriyə eyni nəzarətçi komandası ilə yoxlama xidməti təqdim olunmaması, idarə heyətinin illik hesabatının yoxlama daxilində olması, riskin diaqnozu və daxili audit nizamının standartlara uyğun gəlib gəlmədiyinə nəzarəti,
- Ümumi heyət mövzusunda ayrılmaz səlahiyyətlərin müəyyən edilməsi,
- Səsvərmə imtiyazının məhdudlaşdırılması sıralana bilər.

II Fəsil. Korporativ münasibətlərin iştirakçıları, hüquqları, səlahiyyətləri

2.1. Korporativ münasibətlər anlayışı və mahiyyəti

Korporativ münasibətlər nədir? Bu gün korporativ münasibətlər anlayışı haqqında vahid mövqe yoxdur. Bu məsələdə bir neçə nöqtəyi-nəzər mövcuddur.

Bəziləri hesab edirlər ki, korporativ münasibətlər - bu təşkilati münasibətlərdir. Təşkilati münasibətlər konsepsiyası O.A .Krasavçikov tərəfindən irəli sürülmüşdür. O təşkilati münasibətləri ayıraraq hesab edirdi ki, onlar əsas mülki münasibətlərə münasibətdə xidmətidir və spesifik funksiyaya malikdirlər.

Digər iqtisadçıların fikrincə isə, korporativ münasibətlər -mülkiyyət münasibətləridir. Eyni zamanda mülkiyyət münasibətləri korporativ münasibətlərin "tərəfi" kimi təşkilati münasibətlər olmadan həyata keçirilə bilməz. Ona görə də korporativ münasibətlər kompleks-mülkiyyət və onunla bağlı təşkilati münasibətləri kimi başa düşmək lazımdır.

Müharibədən sonrakı mərhələdə Böyük Britaniya və ABŞ-da individual (şəxsi) investorlarla müqayisədə institusional investorların sayının artımı müşahidə olunmağa başlanmışdır. Bu artım onların nüfuzunun güclənməsinə gətirib çıxardı. Öz növbəsində hüquqi dəyişikliklərə səbəb oldu, bu isə onları korporativ münasibətlərin iştirakçılarına çevirdi.

Korporativ münasibətlərə öz müxtəlif cinsliliyinə görə toplu kateqoriya kimi baxmaq lazımdır. B.M.Qonqalo buna diqqət yetirir. [38, 19].

Korporativ münasibətlərin təbiətini aydınlaşdırmaq üçün, korporasiyanın özünün əmələ gəlmə prosesini təqib etmək lazımdır.

Ən qısa təriflə "birlikdə iş görmək" mənasını verən kooperasiya, xüsusilə inkişaf etməkdə olan ölkə iqtisadiyyatları üçün hələ də müasir dövrün ən effektiv inkişaf vasitələrindən biri hesab olunur. Bu vasitənin effektiv bir şəkildə nəzərdən keçirilib istifadə edilməsi halında ölkə iqtisadiyyatına böyük qatqı təmin edəcəyi açıq aydındır [38, 21].

Korporasiyaların əsas məqsədi; kifayət dərəcədə iqtisadi gücə sahib olmayan fiziki şəxslərin peşə və şəxsi ehtiyaclarını qarşılıqlı yardım, həmrəylik və girovla şüurlu

bir şəkildə və iqtisadi olaraq qarşılamaq və təmin etməkdən ibarətdir. Məqsəd, şirkətlərdə olduğu kimi mənfəət əldə etmək deyil.

Korporasiyala yuxarıda saydığımız məqsədlər xaricində; vasitəçi və sələmçi asılılığının aradan qalxması ilə müstəqillik və özünə güvənin təmin edilməsi, ümumi iqtisadi vəziyyətin düzəlməsi və ictimai həmrəyliyin güclənməsi, əkinçilik xarici tədbirlər və peşə hərəkət qabiliyyətinin artması, ortaqlar arasında bərabərlik və ədalət duyğularının inkişafı, mədəni həyatın zənginləşdirilməsi kimi məqsədlərə nail olmağa imkan verir.

Qısaca; yaxşı idarə olunan, müvəffəqiyyətli işlər görərək xalqın dəstəyini qazanan kooperasiyalar olduqları ətraf mühitə kooperativ xidmətləri ilə yanaşı bir çox ictimai-mədəni fəaliyyətlər də gətirir və ölkənin qaynaqlarından effektiv bir şəkildə istifadə edilməsinə köməkçi olur.

Korporativ münasibətlər - bu ittifaq iştirakçıları (səhmdarları) arasında və idarəetmə aparatının səhmdarlarından ayrı formalaşan, həmçinin belə ittifaqın menecmenti və digər maraqlı şəxsləri (işçilər, partnyorlar, dövlət orqanları və s) arasında münasibətlər sistemidir.

Başqa sözlə - hər kəsin müəyyən hərəkətləri (sazişləri) etməyə vadar edən müəyyən marağı var. Belə hərəkətlərin edilməsi nəticəsində (məsələn, vətəndaş səhmləri əldə etdi və səhmdar cəmiyyətinin səhmdarı oldu) şəxsin marağı reallaşır (məsələn dividendlərin alınması, səhmdar cəmiyyətini idarə etmədə və s-də nəzarətin əldə edilməsi) və müxtəlif münasibətlər - korporativ münasibətlər formalaşır.

İttifaq daxilində korporativ münasibətlər - korporativdaxili münasibətlərdir. Əsasən bu fərdi hüquqi münasibətlərdir, çünki səhmdarlar – səhmlərin bərabər, müstəqil sərbəst sahibləri bu münasibətlər çərçivəsində öz maraqlarını reallaşdırır. lakin burada ictimai-hüquqi münasibətlər mövcud olur. Məsələn, hər bir səhmdar - səs verən səhm sahibi səhmdarların ümumi yığıncağında səsvermə hüququna malikdir. Əgər o ümumi yığıncaqda olmazsa və ya qəbul edilmiş qərarın əleyhinə səs verərsə, o qəbul edilmiş qərara tabe olur. Həmçinin direktorlar şurasının qərarının icrası, baş direktorların düzəlişləri məcburidir.

Korporasiyanın daxilində korporasiyanın vahid hədəfə (ümumi marağa) malik olan vahid sistem kimi fəaliyyətini təmin edən münasibətlərin bütöv sistemi formalaşır. Belə sistem özü özünü qaydaya salır, başqa sözlə - korporasiyanın daxilində korporasiya özü bu və ya digər münasibətləri hansı dərəcədə və necə nizama salmağı müəyyən etdikdə özünü nizamlama mexanizmi qüvvədə olur.

Bu vahid orqanizm - korporasiya – təcrid olunmuş deyil, cəmiyyət çərçivəsində fəaliyyət göstərir, buna görə korporativ münasibətlərə xarici münasibətlər aiddir. Korporasiyanın fəaliyyətinin dövlət tənzimləməsi üzrə münasibət əsasən ictimaidir. Qanunvericilik dövlət tənzimləməsinin əsas mexanizmi kimi çıxış edir [39, 18].

Korporativ münasibətlər - bu hər şeydən əvvəl korporasiyanın özünün daxilində korporasiyanın iştirakçılarının müxtəlif qrupları arasında, onlar və peşəkar idarəetmə arasında, direktorlar və idarəetmə arasında münasibətlərdir. Bu münasibətlərin xarakteri müxtəlifdir: bu idarə etmə (təşkilatdaxili münasibətlərdən daha geniş), mülki sahədə (məsələn, direktorlar şurasının üzvləri tərəfindən mükafatın ölçüsünün təyin edilməsi) münasibətlərdir. Korporasiyanın daxilində münasibətlərin mexanizmlərinin nizama salınmasından korporasiyanın xarici vəziyyəti asılıdır: onun investorlar üçün "şəffaflığı" və cəlbediciliyi. Korporativ münasibətlər buna görə ikinci tərkib hissəsi - bu partnyorlar, kreditorlar, personal, birjalar, maliyyə bazarının mütəxəssisləri, korporasiyanın fəaliyyəti üzərində nəzarəti həyata keçirən dövlət orqanları ilə korporasiyanın xarici münasibətləridir.

Bir tərəfdən, məhz korporasiyada mülkiyyətin idarəetmədən ayrılması baş verir, bu da korporasiyanın daxilində mənafe konfliktlərinə gətirib çıxarır. Digər tərəfdən, korporasiya, investisiyaların cəlb edilməsinə bel bağlayaraq həm potensial investorlar üçün, həm də öz səhmdarları üçün şəffaf olmalıdır.

Beləliklə, korporasiyada (səhmdar cəmiyyətində) hər bir iştirakçının özünün müəyyən marağa malik olduğu, başqa iştirakçıların maraqlarına uyğun gəlməyən münasibətlərin bütöv sistemi formalaşır:

- böyük və kiçik - səhmdarlar arasında;

- səhmdarlar və səhmdar cəmiyyəti adından fəaliyyət göstərən idarəetmə orqanları arasında (direktorlar şurası, idarə heyəti, direktor);

- qiymətli kağızların emitenti və investolar – səhmdar cəmiyyəti arasında;

- səhmdar cəmiyyəti və dövlət orqanları arasında.

Korporativ münasibətlər korporativ hüquq normaları ilə tənzimlənir.

Korporativ münasibətlərin subyektləri arasında maraq balansının olmaması

korporativ mübahisələrə səbəb ola bilər. Korporativ mübahisə dedikdə, səhmdar cəmiyyətlər, səhmdarlar və cəmiyyətin menecerləri, investolar (potensial səhmdarlar) və cəmiyyət arasında yaranan fikir ayrılıqları, münaqişələri başa düşmək lazımdır. Onlar aşağıdakılardan birinin baş verməsi ilə nəticələnir:

- fəaliyyətdə olan qanunvericilik normalarının, cəmiyyətin nizamnamə və ya daxili sənədlərinin, səhmdarların və ya səhmdar qruplarının hüquqlarının pozulması;

- cəmiyyətə, onun rəhbərlərinə qəbul etdikləri qərarların mahiyətinə görə iddiaların qaldırılması;

- fəaliyyətdə olan idarəetmə orqanlarının səlahiyyətlərinin vaxtından əvvəl dayandırılması;

- səhmdarların tərkibində əhmiyyətli dəyişikliklər.

Hazırda münasibətlərin əhəmiyyəti və ümumilikdə korporativ qanunvericiliyin inkişafı dövriyyəsinin eyni bir səviyyəsinə çatıb ki, korporativ münasibətlər mülki hüquqla tənzimlənən münasibətlərin əsas məsələlərindən biri olub. Ona görə də müasir şəraitdə korporativ münasibətləri mülki hüquqla tənzimlənən münasibətlərin əsas növlərindən biri olaraq nəzərə almamaq mümkün deyil [34, 25].

Korporativ münasibətin təşkilati forması dedikdə, korporativ münasibətin iştirakçıları arasında olan əlaqələr sistemi başa düşülür. Praktika əsasında görmək olar ki, korporativ münasibətin iştirakçıları digər korporativ münasibətin iştirakçılarına korporativ nəzarət edə bilər. Korporativ nəzarət-korporativ münasibətlərin iştirakçılarının fəaliyyətinə yardım edir. Korporativ münasibətlər bu gün müasir cəmiyyətin ayrılmaz hissəsidir. Korporativ münasibətlər hazırda

cəmiyyətin siyasi və iqtisadi sahələrində inkişaf edir və hüquq normalarına müvafiq olaraq tənzimlənir. Bütün bunlar Korporativ idarəetmə məcəlləsinə əsasən həyata keçirilir

Korporativ münasibətlər bu gün müasir cəmiyyətin ayrılmaz hissəsidir. Hazırda korporativ münasibətlər xüsusilə cəmiyyətin siyasi və iqtisadi sahələrində geniş və dinamik inkişaf edir və hüquq normalarına müvafiq olaraq tənzimlənir.

Korporativ münasibətlərin əsasən iqtisadi təbiətini nəzərə alaraq, korporativ sahibkarlığın əsas aspektlərinə toxunan aşağıdakı anlayış və təriflər daha aktual hesab olunur [34, 31].

Korporativ münasibətlər - birgə (birləşmiş, birləşdirilmiş, korporativ), bir və ya bir neçə ümumi məqsədlərə tabe olan hərəkət və/ və ya təsirlər, davranış, öz aralarında birgə (korporativ) əlaqələrlə (hüquqi münasibətlərlə) birləşmiş maraqlı şəxslərin (korporativ münasibətlərin iştirakçıları) iradəsidir.

Korporativ münasibətlərin iştirakçıları - öz aralarında korporativ münasibətlərə daxil olmuş (və ya öz aralarında korporativ əlaqələrlə (korporativ iştirak) birləşmiş) fiziki şəxslər (fiziki şəxslər qrupu), hüquqi şəxslər (hüquqi şəxslər qrupu), fiziki və hüquqi şəxslərdir (fiziki və hüquqi şəxslər qrupu).

Korporativ əlaqələr (korporativ iştirak) – iştirakçıların öz aralarında (mülki əlaqələr (hüquq münasibəti)) və/və ya qeyri-mülki əlaqələr (hüquq münasibəti) birləşməsinin (korporasiyalaşma) forma və mexanizmləridir. Öhdəliklər də (məsələn, istiqraz, kredit üzrə) korporativ əlaqələr kimi çıxış edə bilər.

Korporativ münasibətlərin subyekti - korporativ münasibətlərin iştirakçısıdır.

Korporativ münasibətlərin obyektı - mülkiyyət hüququ və/və ya birgə maraqlar və ya iradə. İştirakçılar öz mülkiyyətini, özlərinin birgə (qarşılıqlı) maraqlarını, birgə mülkiyyətini və/və ya özlərinin birgə maraqların birləşdirə bilər.

Korporativ münasibətlərin predmeti - öz aralarında korporativ münasibətlərə daxil olmuş iştirakçıların birgə fəaliyyətidir.

Korporativ münasibətlərin təşkilatı forması - öz aralarında korporativ münasibətlərə daxil olmuş iştirakçıları və iştirakçılar arasında korporativ əlaqələri

özünə daxil edən sistemdir. Korporativ münasibətlərin təşkilati forması qanunvericilik sistemində hüquqi statusa malik ola və ya olmaya bilər. Hüquqi əsası olan korporativ münasibətlərin təşkilati formaları işgüzar leksikada ənənəvi olaraq "təsərrüfatçılığın korporativ təşkilati-hüquqi formaları" adlanır.[39, 21]

Korporativ biznes (korporativ sahibkarlıq, korporativ sahibkarlıq fəaliyyəti) - öz aralarında vahid təşkilati və hüquqi rəsmiləşdirilmə çərçivəsində korporativ münasibətlərə daxil olmuş iştirakçıların birgə sahibkarlıq fəaliyyətidir.

Korporativ münasibətləri aşağıdakı növlərə ayırmaq olar: [54]

Korporasiyalaşmanın məqsədlərindən asılı olaraq:

- gəlir götürülməsi məqsədi ilə (sahibkarlıq fəaliyyətində kommertiya korporativ münasibətləri və ya korporativ münasibətlər);
- gəlir götürmək məqsədi olmadan (qeyri-kommertiya);

Korporasiyalaşmanın predmetindən asılı olaraq:

- Maliyyə-iqtisadi, mülki korporativ münasibətlər (mülkiyyətin korporasiyalaşdırılması, mülkiyyət münasibətləri əsasında fəaliyyət göstərən korporativ münasibətlər, - iştirak sistemi - nizamnamə kapitalında paya (səhmlərə) sahib olma);
- Qeyri-maliyyə, qeyri-mülki korporativ münasibətlər (müqavilə, inzibati-direktiv - şəxsi ittifaq - ali idarəetmə orqanlarında nümayəndəlik, ailə (qohumluq) korporativ münasibətləri).

2.2.Korporativ münasibətlərdə ortaqların hüquqları və öhdəlikləri

Korporativlər, ortaqlara mənfəət təmin etmək məqsədi ilə yaradılır. Bu məqsədin reallaşması üçün qanun ortaqlara bəzi hüquq və öhdəliklər vermişdir. Bu sayədə qanunu qoyan Korporativ və ortaqlarının mənafeələrinin balanslı bir şəkildə qorunmasını qarşısına məqsəd qoymuşdur. Bu yanaşma, kooperativlər qorunması prinsipi çərçivəsində qiymətləndirilməlidir. Korporativin ortaqları qanunun onlara verdiyi hüquqları qanuni tənzimləmələr çərçivəsində istifadə edərkən bir tərəf-

dən də Korporativin məqsədi üçün vacib hesab edilən bəzi öhdəlikləri yerinə yetirmək məcburiyyətindədirlər.[55]

Ortaqların mülkiyyətlərində olan səhmlərdən irəli gələn hüquqları və öhdəlikləri vardır. Bu hüquqlar 23 noyabr 2005-ci il tarixinə qüvvədə olan Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin və QKDK-nin müxtəlif Qaydalarının tələblərinə müvafiq olaraq tərtib edilmiş və qabaqcıl Korporativ İdarəetmə tələblərini əks etdirən Açıq səhmdar cəmiyyəti üçün nümunəvi Nizamnamədə öz əksini tapmışdır (5).

Ortaqlar aşağıdakı hüquqları əldə edir: [5]

- ❖ Öz səhmlərini bütövlükdə və ya onların bir hissəsini hər hansı maraqlı tərəflərə sərbəst satmaq, ötürmək və ya digər qanuni üsullarla özgəninkiləşdirmək.
- ❖ Səhmdarlar cəmiyyətinin idarəetmə orqanlarına seçmək və seçilmək;
- ❖ İllik hesabat və mühasibat balansı daxil olmaqla səhmdarlar cəmiyyətinin fəaliyyəti barədə məlumat əldə etmək;
- ❖ Ortaqların Ümumi Yığıncağının çağırılmasını tələb etmək;
- ❖ Ortaqların Ümumi Yığıncağının gündəliyinə dəyişikliklərin edilməsini tələb etmək;
- ❖ Ortaqların Ümumi Yığıncağında iştirak etmək və “bir səsli səhm bir səsdi” prinsipi (Müşahidə Şurasının üzvlərinin seçilməsi üçün kumulyativ səsvermə prosedurasından başqa) əsasında səs vermək, habelə yığıncaq protokolunun surətini tələb etmək;
- ❖ Səhmdarlar cəmiyyətində Təftiş Komissiyası (Müfəttiş) və ya Kənar Auditor tərəfindən təftişin və ya auditin aparılmasını tələb etmək;
- ❖ Səhmdarlar cəmiyyətinin xalis mənfəətindən dividend almaq;
- ❖ Səhmdarlar cəmiyyətinin fəaliyyətinə xitam verildikdə ortaqlar cəmiyyətinin əmlakının müəyyən hissəsini əldə etmək;

- ❖ Səhmdarlar cəmiyyətinin İdarə Heyətinə (Baş Direktoruna) səhmdarların reyestrinin təqdim edilməsi tələbi irəli sürüldüyü gündən həmin reyestri 5 (beş) gün ərzində əldə etmək. (maddə 106-2.3) [56]

Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi və 23 noyabr 2005-ci il tarixinə qüvvədə olan Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin və QKDK-nin müxtəlif Qaydalarının tələblərinə müvafiq olaraq tərtib edilmiş və qabaqcıl Korporativ İdarəetmə tələblərini əks etdirən Açıq səhmdar cəmiyyəti üçün nümunəvi Nizamnamə ilə nəzərdə tutulan digər hüquqlar.

Hər bir adi səhm sahibinə eyni hüquqlar verir. Cəmiyyətin adi səhmlərinə sahib olan səhmdarların Cəmiyyət tərəfindən əlavə buraxılan səhmləri satın almaqda üstünlük hüququ vardır.(maddə 106-1.5) [56] Hər bir səhmdarın üstünlük hüququ Cəmiyyətin əlavə səhm emissiyasına qədər onun mülkiyyətində olan səhm faizinə mütənasib həcmdə tətbiq edilir. Səhmdarın əlavə emissiya olunmuş səhmlərin alınmasında üstünlük hüququ digər alıcılara təklif olunan eyni şərtlərlə həyata keçirilir.

Hər bir imtiyazlı səhm sahibinə eyni hüquqlar verir. İmtiyazlı səhm sahibi, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla.(maddə 106-1.5) [56], Səhmdarların Ümumi Yığıncağında səs hüququna malik deyildir. .(maddə 106-2) [56]

Səhmdarlar (ortaqlar) aşağıdakı öhdəliklər daşıyırlar:

- ✓ Cəmiyyətə tələb olunan və səhmdarların gücündə olan köməyi birgə və ya təkbaşına həyata keçirmək. Səhmdarlar razılaşırlar ki, Cəmiyyətə kömək göstərmək üçün əməkdaşlıq edəcək və öz səylərini koordinasiya edəcəklər;
- ✓ Nizamnaməyə və qanunvericiliyə əsasən məxfi sayılan məlumatı açıqlamamaq;
- ✓ Səhmlərin dəyərini vaxtında və tam şəkildə ödəmək;

- ✓ Səhmdarların reyestrində ona dair daxil edilmiş məlumatların dəyişməsi barədə reyestr saxlayıcıya 10 (on) təqvim günü ərzində yazılı bildiriş təqdim etmək;
- ✓ Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş digər öhdəliklər daşımaq.

Müasir dövrdə iqtisadi inkişafın başlıca dəstəkçisi korporativ sahəsidir. Azərbaycandakı şirkətlərin müasir zamanın tələblərinə layiqincə cavab verə bilməsi üçün inkişaf etmiş və səmərəli korporativ qanunvericilik və korporativ idarəetmə sisteminin mövcud olması vacibdir. Bu mənada ölkədə beynəlxalq səviyyədə qəbul edilmiş korporativ idarəetmə prinsiplərinin tətbiq olunması çox vacibdir.[57]

Tətbiq olunması vacib hesab edilən prinsiplərdən biri, korporativ münasibətlərin tənzimlənməsində müqavilə azadlığı prinsipinin daha böyük rol oynamasına şərait yaratmaqdır. Təsis etmə sənədləri vasitəsi ilə iştirakçıların münasibətlərini dolğun tənzimləmək mümkün olmadığı üçün, ortaqlar öz münasibətlərini (hüquq və öhdəliklərini) daha konkret şərtləndirmək üçün müqavilə üsulundan istifadə etməli olurlar. Nizamnamə, hər şeydən əvvəl, cəmiyyət üçün vahid qaydaları müəyyənləşdirir və bu qaydalar ilk öncə cəmiyyətin idarədilməsi üsulunu əks etdirir, iştirakçılar və cəmiyyət arasındakı münasibətləri tənzim edir. Səhmdarlar müqaviləsi isə istənilən digər müqavilə kimi, tərəflərin iradəsinin və maraqlarının nəticəsi kimi özünü biruzə verir. Korporativ münasibətlərdə bu müqavilənin istifadə olunması tərəflərin iqtisadi maraqlarının hüquqi tənzimlənməsinə icazə verir.[57]

Məlumdur ki, hətta ideal korporativ qanunvericilik, məqsədləri və münasibətləri müxtəlif olan tərəflər üçün müqavilə ilə tənzimlənə bilən münasibətləri əvəzləyə bilməz. Məhz bu keyfiyətlərdən istifadə edilməsi səhmdarlar müqaviləsinin geniş inkişafına səbəb olmuşdur [37, 24].

Azərbaycanda, iştirakçıların öz münasibətlərini əlavə tənzimlənməsinin vacibliyi yerli korporativ qanunvericiliyinin zəif olmasından irəli gəlir, bu da öz növbəsində iştirakçıların imkanlarını məhdudlaşdırır. İndiyə kimi korporativ münasibətlərin müqavilə ilə tənzimlənməsi üçün hüquqi baza yoxdur. Buna görə də,

bir sıra xarici şirkətlərin iştirakı ilə mövcud olan korporativ münasibətlərdə istifadə edilən səhmdarlar müqaviləsi xarici ölkələrin qanunvericiliyinə əsaslanmalı olur [43, 8]. Praktikada səhmdarlar müqavilələrinin yerli qanunvericiliyin tətbiqi ilə bağlanmasına rast gəlmək mümkündür, lakin bu razılaşmanın şərtlərinin müəyyən olunmasında və mübahisə yarandıqda isə məhkəmədə müdafiə zamanı tərəflər məhdud imkana malik olurlar.

Yerli korporativ qanunvericiliyinə uyğun dəyişikliklər və əlavələr etməklə səhmdarlar müqaviləsi institutunun daha geniş istifadə edilməsinə və bununla da biznes əlaqələrində iştirakçıların yerli qanunvericiliyi tətbiq etməsinə nail olmaq olar.

”Çıxılmaz vəziyyətlərin”(deadlock) həll edilməsi Azərbaycandakı mülki hüquq ilə tənzimlənmir, lakin müasir biznes mühitində belə hadisələr çox vaxt baş verir. Bu xüsusən idarəetmə orqanlarının səsvermə proseslərində və səhmlərin və əmlakın alqı-satqısı prosesində baş verən neqativ hallardan biridir. Xarici praktikada bu halların aradan qaldırılmasında mediasiya prosedurlarından istifadə edilir, eləcə də səhmlərin məcburi geri alınması mexanizmi geniş tətbiq edilir.

Müəyyən olunmuş qaydada səsvermə haqqında razılaşma hazırki Azərbaycan hüququnda istifadə edilə bilər. Bu cür razılaşmanın əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, bir neçə səhmdar ümumi yığıncaqda (müəyyən olunmuş) razılaşdırılmış qaydada səsvermə öhdəliyi götürə bilər. Lakin bu razılaşmanın pozulması nəticəsində baş verənlər sual yaradır. Beləki qanunda razılaşmanın pozulmasına görə ümumi yığıncağın qərarının ləğv olunması nəzərdə tutulmamışdır.

Dəymiş ziyanın yaranması səbəblərini və ölçülərini, eləcə də müqavilənin şərtlərinə riayət olunmaması və nəticədə yaranmış ziyanlar arasındakı səbəb əlaqəsini sübut etmək çətin olacaqdır. Müqavilədə yüksək cərimənin (dəbbə pulu) müəyyən olunması belə problemi həll etmir, belə ki Mülki Məcəllənin 467-ci maddəsi məhkəmələrə cərimənin (dəbbə pulunun) azaldılması hüququnu verir.

Bundan əvvəl qeyd olunduğu kimi, Azərbaycandakı hüququn sadalanan məhdudiyyətlərindən qaçmaq üçün xarici ölkələrin hüququnun tətbiq edilməsi

alternativ yol kimi qəbul oluna bilər. Ancaq, bu məsələyə birmənalı şəkildə yanaşmaq çətin məsələdir. Belə ki, yerli şirkətlər Azərbaycanın hüquq subyekti kimi çıxış edir və onun hüquqi statusu ilə əlaqədar məsələlər Azərbaycan hüququ ilə tənzim olunur. Ehtimal olunur ki, səhmdarlar müqaviləsinə xarici hüququn tətbiq olunması onun etibarsız olmasına səbəb ola bilər.

Fərz olunur ki, mübahisə yaranarsa, məhkəmə Mülki Məcəllənin 98.7-ci maddəsinə əsaslanaraq səhmdar razılaşmasının qanunvericiliyə zidd olan şərtlərini etibarsız sayı bilər. Lakin hər şeydən əvvəl, səhmdarın hüquqları (səhmdar-cəmiyyət əlaqəli münasibətlər) və səhmlərin mülkiyyətçisi kimi (əmlak, öhdəlik hüququ münasibətlər) səlahiyyətlərini fərqləndirmək lazımdır. Belə ki, hüquqi şəxsin orqanlarının fəaliyyəti, onun hüquqi vəziyyətinin (statusunun) bir hissəsidir, lakin cəmiyyətin iştirakçılara aid olan səhmlər üzərində sərəncam hüququnu cəmiyyətin (hüquqi şəxsin) statusu ilə əlaqələndirmək düzgün deyil. Bu məsələyə müqavilə azadlığı prinsipi prizmasından yanaşmaq lazımdır.

Hər bir şəxs ona məxsus olan mülki hüquqlardan öz iradəsi və maraqlarına uyğun şəkildə istifadə edir. Subyektiv hüquqlarından razılaşma ilə müəyyən olunmuş formada istifadə etmək məhz hüquqdan öz iradəsi və maraqlarına uyğun şəkildə istifadə etməyə nümunədir.

Məlumdur ki, qanunla müəyyən olunmuş hüquqlar səhmdar razılaşması ilə ləğv olunmur, tərəflər ancaq müqavilə azadlığı prinsipinə və tərəflərin bərabərlik prinsipinə istinad edərək öz hüquqlarını müəyyən şərtlər ilə məhdudlaşdırı bilərlər. Razılaşmanın pozulması nəticəsində şərtləri pozan şəxsə qarşı ancaq müqavilənin şərtlərini pozduğuna görə məsuliyyət tətbiq oluna bilər.

2.3. Korporativ münasibətlərin iştirakçılarının vəzifə və səlahiyyətləri

Bildiyimiz kimi Korporativ münasibətlərin iştirakçıları Müşahidə şurası, İdarə heyəti, Səhmdarların Ümumi yığıncağı hesab olunurlar. Bunların hər birinin vəzifə səlahiyyətləri mövcuddur və beynəlxalq Korporativ idarəetmə prinsiplərinə cavab verir.

Korporativin ortaqlarının hamısının, başqa sözlə, səs istifadə etmə haqqına sahib ortaqların meydana gətirdiyi birliyə ümumi yığıncaq deyilir. Ümumi yığıncaq Korporativin bütün ortaqlarını təmsil edən və qərar verən ən səlahiyyətli orqanıdır. Ümumi yığıncaqda alınan bütün qərarlar yığıncaqda olan və ya olmayan bütün ortaqları əhatə edir. Ümumi yığıncaq ortaqlara Korporativ idarəetmə ilə əlaqədar məlumatlar vermək, Korporativin idarə heyəti və Müşahidə şurasını seçmək, əvvəlki il vəzifəni yerinə yetirən idarə heyəti və Müşahidə şurasının işlərini araşdırmaq kimi məqsədlərlə toplanır. [8, 90]

Ümumi yığıncağın səlahiyyətləri aşağıdakılardır:

- Ümumi yığıncağın yığıncağına başçılıq edəcək başçını seçmək
 - Əsas müqavilədə dəyişiklik etmək
 - İdarə heyəti və Müşahidə Şurası üzvləri ilə lazım olduqunda ləğv etmə
- Şurasını seçmək
- İdarə heyəti və Müşahidə Şurası ilə ləğvetmə heyəti üzvlərinin vəzifəsinə son vermək
 - Büdcəni, gəlir xərc fərqi hesablarını və illik iş hesabatlarını araşdırmaq
 - Korporativ daşınmaz alqı-satqısında izləniləcək üsul ilə alınacaq daşınmaz əmlakın xüsusiyyəti, yeri, qiymətini, satılacaq əmlakın minimum qiymətini müəyyən etmək
 - İstehsal və tikinti işlərinin etdirilmə üsulunu təyin etmək
 - Tikinti Korporativlərində Korporativin üzvlərinin sayı ilə ediləcək mənzil və ya iş yerinin sayını təyin etmək
 - İdarə heyətinin hazırladığı iş proqramını və büdcə tövsiyyəsini təsdiq etmək
 - İdarə heyətinə və Müşahidə Şurası veriləcək ödənişi təyin etmək
 - Korporativin ehtiyac duyduğu personal heyətlərini və ödənişlərini təsdiq etmək
 - kooperativin başqa bir Korporativlə birləşməsinə qərar vermək
 - kooperativin dağılmasına qərar vermək
 - kooperativin yuxarı birliyə qoşulması haqqında qərar vermək

- ortaqlıqdan çıxarılanların etirazlarını araşdırıb təsdiq və ya etirazı qəbul etmək

- ortaqlara əlavə ödəmə öhdəliyi vermək

- Korporativin sərmayəsini artırmaq

- səhmdarların kredit məbləğlərini və ödəmə əsaslarını təyin etmək

- İdarə heyəti qərarlarından, qanun, əsas müqavilə ilə ümumi yığıncaq qərarlarına zidd olduğu iddia edilənləri araşdırmaq, lazım olduqda ləğv etmək.

Cəmiyyətin nizamnaməsində Ümumi Yığıncağın müstəsna səlahiyyətlərinə aşağıdakılar daxil olunmalıdır: [8, 93]

- ❖ cəmiyyətin nizamnaməsinə əlavə və dəyişikliklər edilməsi, o cümlədən, nizamnamənin yeni redaksiyada təsdiq edilməsi;
- ❖ cəmiyyətin nizamnamə kapitalının artırılması və azaldılması;
- ❖ cəmiyyətin borc qiymətli kağızlarının buraxılması;
- ❖ cəmiyyətin qiymətli kağızlarının xırdalanması, birləşdirilməsi və konvertasiyası;
- ❖ cəmiyyətin yenidən təşkili və ləğvi;
- ❖ cəmiyyətin müşahidə şurası və hesablama komissiyasına üzvlərin təyin edilməsi;
- ❖ cəmiyyətin kənar auditorunun təyin edilməsi;
- ❖ cəmiyyətin illik hesabatlarının təsdiq edilməsi;
- ❖ xalis mənfəətin maliyyə ili üzrə dividend şəklində səhmdarlar arasında bölüşdürülməsi;
- ❖ xüsusi əhəmiyyətli əqdlərin təsdiq edilməsi;
- ❖ qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda aidiyyəti şəxslərlə əqdlərin təsdiq edilməsi;
- ❖ cəmiyyət tərəfindən törəmə hüquqi şəxslərin təsis edilməsi;
- ❖ cəmiyyətin nizamnamə kapitalına pul olmayan qoyuluşların dəyərinin müəyyən edilməsi;

- ❖ Müşahidə şurasının üzvləri üçün mükafatlandırma sisteminin müəyyən edilməsi;
- ❖ cəmiyyətin fondlarda, ictimai birliklərdə, hüquqi şəxslərin ittifaqlarında iştirakı.

İdarə heyətinin vəzifələri

İdarə heyəti, qanun və əsas müqavilənin şərtlərinə görə Korporativin fəaliyyətlərini idarə edən və Korporativə təmsil edən icra orqanıdır. Kooperativin idarə heyəti; əsas müqaviləyə, qanuna və Ümumi Yığıncağın aldığı qərarlara uyğun davranmaqla kooperativə idarə edir. İdarə heyətinin başlıca vəzifələri aşağıdakılardır: [11, 63]

- Korporativin iş siyasətlərini təyin etmək
- üzvləri arasında vəzifə bölgüsü etmək
- Korporativin hüquqi birliyini qorumaq
- İdarə heyəti dəftərləri və protokolları ilə ümumi yığıncaq protokollarını saxlamaq
- İllik fəaliyyət hesabatını və balans hesabatı və gəlir xərc cədvəlini hazırlatmaq və Müşahidə Şurası baxılması üçün vermək
- görülən işlərlə əlaqədar ümumi yığıncağı məlumatlandırmaq
- ortaqları təmsil edərkən tərəfsizlik prinsipinə riayət etmək
- Korporativə ortaqlıq istəyənlərin, Korporativ üzvü olmaq üçün lazım olan şərtlərə cavab verib vermədiyini araşdırmaq və qərar vermək
- ortaqlıqdan çıxmaq istəyən üzvlərin bu istəkləri barədə qərar vermək
- Korporativə ortağın qəbul edilməsinə lazımlı araşdırmadan sonra qərar vermək
- Müqavilə ilə özünə səlahiyyət verilmişdirsə, ortaqlıqdan çıxarılmaya qərar vermək
- Korporativin işlərinin aparılması üçün müdir və işçi heyəti ilə nümayəndə və ya vəkil təyin etmək, bunların vəzifələrinə son vermək
- ortaqlarla davamlı xəbərləşməyi təmin etmək və onları öyrətmək

- Gəlir-xərc fərqinin paylanmasını ümumi yığıncağa təklif etmək
- ümumi yığıncağı adi və ya zəruri hallarda fəvqəladə yığıncağa çağırmaq və ümumi yığıncağın gündəmini hazırlamaq
- Ümumi yığıncağın iclaslarında nazirlikdən nümayəndə istəmək
- Ümumi yığıncağın qərarlarının ləğvi üçün iddia qaldırmaq
- İdarə heyəti orqaqlarının azalması vəziyyətində, əgər varsa ehtiyat üzv çağırmaq
- Ümumi yığıncaqda məktubla istifadə edilən səsləri nazirliyin nümayəndəsi ilə birlikdə araşdırmaq, protokol tərtib etmək və imzalamaq
- Ləğvetmə məmuru vəzifəsi verilibsə ləğvetmə işlərini icra etmək
- orqaqlardan öhdəliklərini yerinə yetirmələrini istəmək.

Korporativin daxilində aparılan əməliyyat və fəaliyyətlərin yoxlanılması vəzifəsi *Müşahidə Şurasına* verilmişdir. Bu şuranın yoxlama apara bilməsi üçün məlumat və bacarığa sahib olması tələb olunur.[8, 90]

Korporativin yoxlanması:

- Korporativin quruluşunun,
- fəaliyyətlərinin,
- Generasiya və hesablarda səhv, ziddiyyət və ya uyğunsuzluq olub-olmadığını; qanun, əsas müqavilə, müdiriyyət əmrləri, ümumi yığıncağın qərarları və yaxşı niyyət əsasları çərçivəsində izlənilməsi və müşahidə edilməsi üçün edilən bütün işlərdir.

Müşahidə şurasının vəzifələri aşağıdakılardır:

- Korporativ dəftərlərinin nizamlı olaraq tutulub tutulmadığını təyin etmək
- Balans hesabatı ilə gəlir və xərcfərqi hesabının dəftərlərə uyğun olub olmadığını kontrol etmək
- Hər il yazılı bir hesabat hazırlayaraq təkliflərini ümumi yığıncağa təqdim etmək
- İdarə heyəti üzvlüyünə seçilən üzvlərin, üzvlük şərtlərinə uyğun gəlib-gəlmədiyini araşdırmaq, şərtlərə uyğun gəlməyənlərin və ya sonradan bu şərtləri itirənlərin idarə heyəti üzvlüyündən çıxarılmasını idarə heyətindən tələb etmək

- Ümumi yığıncağın gündəminə, uyğun gördükləri maddələri əlavə etdirmək
- İdarə heyətinin əsas müqavilə, qanun və qanunvericiliyə zidd işlər gördüyünün təsbit edilməsi vəziyyətində ümumi heyəti yığıncağa çağırmaq
- Korporativin sirlərini və ortaqlar haqqındakı sirləri saxlamaq
- Ayda ən az bir dəfə Korporativ dəftər və sənədlərini yoxlamaq, kassasını saymaq
- Üç aydan bir yoxlama etmək və nəticələrini hesabatla idarə heyətinə bildirmək.

III Fəsil. Korporativ münasibətlərin təşkili və Korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri

3.1. Azərbaycanca Korporativ münasibətlərin təşkilinin müasir problemləri

Müasir dünyada müəssisənin müvəffəqiyyətini üç amil müəyyən edir – rəqabətə davamlılıq, maliyyələşdirmə və yaxşı reputasiya. Bütün məsələlərin eyni zamanda olan həlli üçün bir resept var – korporativ idarəetmə sisteminin qurulması.

Korporativ idarəetmə biznesin effektiv və şəffaf idarə olunması üçün qaydalar sistemidir. Son 15-20 il ərzində biznes dünyasında əldə edilmiş təcrübəyə söykənərək bu qaydalar daim təkmilləşdirilir.[53]

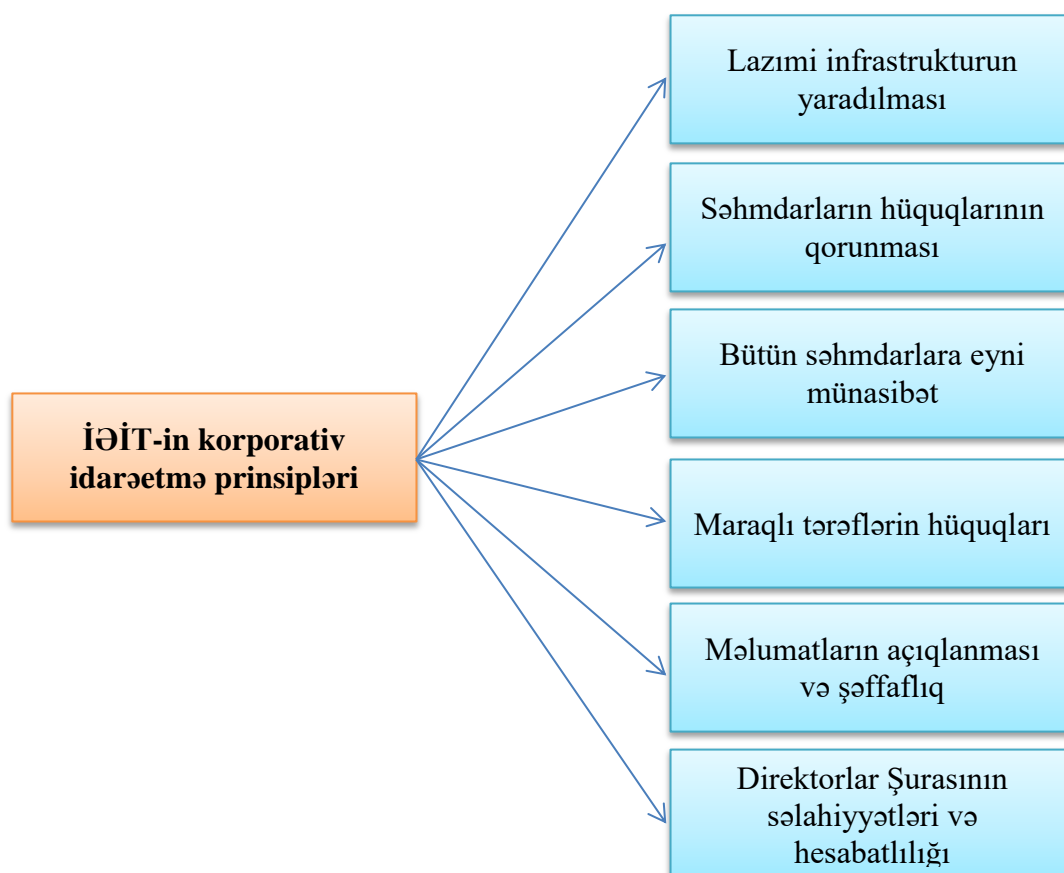
Bu təcrübəyə əsasən, müvəffəqiyyətli inkişaf üçün şirkət şəffaflıq və qanunilik şəraitində işləməlidir. Biznesin sahibindən ən kiçik menecərə qədər hamının səlahiyyət və vəzifələri dəqiq bölünməli, həmçinin qərarların qəbul edilməsi mexanizmi qaydaya salınmalıdır.

Beləliklə, korporativ idarəetmə – bu "oyun qaydalarıdır", hansılara ki, şirkət riayət etməlidir.

Əgər İƏİT (İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı) – korporativ idarəetmə sahəsində qeyri-rəsmi qanunverici olan təşkilat tərəfindən verilmiş korporativ idarəetmənin anlayışına baxsaq, korporativ idarəetmə şirkətin idarəedilməsi, onun direktorlar şurasının, səhmdarlarının və başqa əlaqədar şəxslərin arasında bir sıra münasibətləri özünə daxil edir. Eyni zamanda, korporativ idarəetmə həmçinin şirkətin hədəflərini qoyan, bu hədəflərə çatmaqda və ona nəzarət etməkdə iştirak edən strukturu təklif edir.

Sxem 3.1.

İƏİT-in korporativ idarəetmə prinsipləri



Mənbə: Sxem müəllif tərəfindən hazırlanmışdır

Qərbdə yaxşı bilinən bu qaydalar dünya iqtisadiyyatına sonradan qoşulmuş Azərbaycan və başqa post-sovet respublikaları üçün yenidirlər. Yerli şirkətlərin biznesi genişlənir, lakin başqa ölkələrlə əlaqələrin artmasıyla korporativ idarəetmənin əhəmiyyəti də artır, çünki bunsuz xarici partnyorlarla normal münasibətləri qurmaq və kreditləri və investisiyaları cəlb etmək mümkün deyil.

Azərbaycanda korporativ idarəetmənin layihəsi 2005-ci ildə Beynəlxalq maliyyə korporasiyası tərəfindən başlanmışdı. 13 pilot şirkətində layihə çərçivəsində korporativ idarəetmə yaxşılaşdırılmışdı.

Korporativ idarəetmənin tətbiqinə görə ən müvəffəqiyyətli təcrübələrdən biri "Turanbank" oldu. Korporativ idarəetmə layihəsi çərçivəsində pilot şirkət kimi seçilmiş "Turanbank"-da bank idarə sistemi təkmilləşdirilmişdi. Bəzi sənədlər –

təlimatlar, daxili komitələrin və idarəetmənin vəziyyətləri hazırlanmış və dünya standartlarına çatdırılmışdır. Bundan başqa, dividend siyasəti, informasiyanın yayılması, sosial məsuliyyət yenidən qurulmuş, həmçinin korporativ məcəllə dəyişdirilmişdir. Bu ölçülər çərçivəsində bankın müxtəlif strukturların və komitələrinin funksiyaları dəqiqləşdirilmişdir. Bu dəyişikliklərin həyata keçirilməsi və izahı üçün bank işçiləri üçün təlimlər keçirilmişdir. Həmçinin bu layihə çərçivəsində yeni vəzifə – bankın korporativ məsləhətçisi yaradılmışdı.[52]

Bankın idarəetməsinin sözlərinə görə, bu dəyişikliklərin nəticələri uzun müddət gözləməyə məcbur etmədi. Bankın idarəetməsi daha elastik oldu, bankı idarə etmənin bütün əlaqələrinin funksiyaları dəqiqləşdirilmişdi, qərarların qəbul olunmasının prosesi sadələşdirilmişdi və s.

Bu tədbirlərin nəticələrini həm investorlar həm də xarici partnyorlar qiymətləndirdi. Bu isə öz növbəsində, banklar üçün yeni kredit xətlərinin cəlb edilməsi üzrə danışıqlara yaxşı təsir etməyə başladı.

Keçirilmiş sorğular göstərir ki, həm bütün dünyada, həm də Azərbaycanda, bu sistemə maraq göstərən şirkətlər məhz xarici investisiyaları cəlb edən, həmçinin əməliyyatların səmərəliliyini artırmağı arzu edən şirkətlər olurlar. Məlum olduğu kimi, kreditlərin verilməsi vaxtı xarici banklar və beynəlxalq maliyyə təşkilatları ilk növbədə bu şirkətdə korporativ idarəetmənin olması ilə maraqlanırlar.

"Korporativ idarəetmə sistemi olduğu halda danışıqlar əhəmiyyətli dərəcədə yüngülləşir, çünki beynəlxalq maliyyə institutları tələblərinin əksəriyyəti yerinə yetirilmiş olurlar. Yeri gəlmişkən, bu sistemi qurmuş yerli şirkətlər müəyyən ölçüdə öz hədəfinə nail oldular – qısa dövr üçün 2005-ci ildən bugünkü gün üzrə xaricdən 132 milyon ABŞ dolları investisiyalar cəlb edilmişdi", - ölkənin ən böyük quşçuluq müəssisələrindən birinin maliyyə direktoru - "Deveçi broyler" in direktoru Elçin Abdullayev demişdir.[53]

Pulun təhlükəsizliyində əmin olmağı arzu edən xarici investorlar korporativ idarəetməni ən yaxşı zəmanət sayırlar. Beynəlxalq maliyyə korporasiyasının nümayəndəsi Anar Əliyevin sözlərinə görə, tədqiqatlar göstərir ki, xarici investorlar

korporativ idarəetmə sistemi qurulmuş şirkətlərin aksiyalarını (səhmlərini) 50-60% daha baha almağa hazırdır. "Düzgün korporativ idarəetməyə malik olan şirkət daha yüksək qiymət üzrə öz aksiyalarını (səhmlərini) sata bilər. Bundan başqa, belə şirkətlər xaricdən kreditləri və investisiyaları daha əlverişli şərtlərdə cəlb edə bilər".

Kiçik səhmdarların hüquqlarının müdafiəsi korporativ idarəetmənin başqa üstünlüyüdür. Sovet respublikalarında, həmçinin Azərbaycanda, kiçik səhmdarların hüquqların sıx pozulması səbəbindən, əhalinin çox hissəsi səhmdar müəssisələrinə pul qoymur və onların aksiyalarını (səhmlərini) almır. Bu isə, öz növbəsində, şirkətləri maliyyələşdirmənin ucuz və təbii mənbəyindən məhrum edir.

Yeni sistem vəziyyəti dəyişdirir. Korporativ idarəetmənin tətbiqi səhmdarların hüquqlarının tam müdafiəsini bildirir. O səhmdarlar yığıncaqlarının, dividendlərin verilməsinin və şirkəti idarə etmədə səhmdarın iştirakının vaxtında keçirməsi üçün şərait yaradır.

Ekspertlər qeyd edirlər ki, korporativ idarəetmənin təkmilləşdirilməsi və inkişafı üçün Azərbaycanda qanunvericiliyə bəzi dəyişikliklərin daxil edilməsi rəşional olardı. Bu xüsusən, səhmdarların hüquqlarının müdafiəsinə və idarə etmə hesabatının şəffaflığına aiddir. Məsələn, şirkətin Müşahidə şurasının tərkibi mütəxəssislərdən və müstəqil direktorlardan ibarət olmalıdır.

Hal-hazırda qanunvericilikdə şəffaflığa aid olan norma yoxdur, məsələn, səhmdarların şəxsiyyətlərinin açıqlanması haqqında tələblər, ancaq dünya təcrübəsində bu mövcuddur.

Digər tərəfdən, şirkətlərin gələcək planlarının açıqlanması təcrübəsinin tətbiqi müvəffəqiyyətli ola bilər – bu planlar investorlar və səhmdarlar üçün böyük marağa səbəb olur.

Əgər səhmdarlar onda əmindirlərsə ki, onların hüquqları qorunacaq, onlar səhmdar cəmiyyətlərinə sakitcə pul qoya biləcəklər. Ə. Əliyevanın sözlərinə görə, bu şirkətlərə marağın və aksiyada (səhmdə) qiymətlərin artmasına gətirib çıxaracaq.

Korporativ idarəetmənin qurulması yekunda qiymətli kağızlar bazarının inkişafını bildirir. Belə sistemə malik olmayan şirkətlərin aksiyaları (səhmləri)

birjaya çıxma bilmirlər, çünki səhmə pul qoymağı arzu edən şəxs şirkət haqqında hər şeyi bilməlidir.[53]

Korporativ idarəetmənin qurulması göstərir ki, şirkət cəmiyyət və öz səhmdarları üçün maksimum açıqdır. [53]

Yaşadığımız dövrdə dünya sürətlə dəyişir, köhnə dəyərlər yerinə yeniləri buraxır. Bu yenilikləri doğru istiqamətləndirmək üçün cəmiyyəti idarə edən təşkilatlar isə yeni düşüncə tərzinə keçməli və praktika baxımdan bu yenilikləri icra etməyi bacarmalıdır. Bu düşüncə sisteminin ən əhəmiyyətliələrindən biri də Korporativ Sosial Məsuliyyət və Sosial Sahibkarlıq anlayışıdır.

Hal-hazırda dünyanın bir çox əhəmiyyətli şirkətlərinin nüfuzu onların Korporativ məsuliyyətə nə dərəcədə uyğun gəlməsi ilə müəyyən edilir. Birləşmiş Krallıq, Fransa, Almaniya kimi dünya ölkələrində şirkətlər tərəfindən korporativ sosial məsuliyyətə üstünlük verilir. Korporativ sosial məsuliyyət üçün nəzərdə tutulan standartlar hər bir ölkənin qanuni bazası, inkişaf səviyyəsi, cəmiyyətin yanaşmasına görə fərqlilik göstərir.[33, 41]

KSM şirkətin insanlarda şirkətə güvənin, hörmətin artırılması üçün çox gözəl bir vasitədir. Düzgün qurulmuş KSM strategiyası, şirkətin gələcəyidir. Bir düşünək, hər hansı bir şirkət Korporativ Sosial Məsuliyyətini yerinə gətirərək, insanların hər hansı problemlərin həllində yanında olursa, bununla o insanların etibarını, inancını qazanacaqsan. KSM çərçivəsində edilən işlər heç bir qanun tərəfindən nizamlanmır və hər hansı dövlət qurumundan asılı olmur. KSM şirkətin cəmiyyətə qarşı nə qədər əlaqədar olduğunu və kommersiya maraqları ilə birlikdə, cəmiyyətə olan əlaqəsinin olduğunu göstərir.

Azərbaycanda isə sosial məsuliyyətin yaranması XIX əsrin sonlarında, yeni ölkədə neft sektorunun yayılmasıyla başladı. O dövrün neft milyonerləri olan Hacı Zeynalabdin Tağıyev, Ağa Musa Nağıyev, Murtuza Muxtarov, Şəmsi Əsədullayev kimi sahibkarlar məktəb və xəstəxanaların, teatr və mədəniyyət mərkəzlərinin açılmasına hər cür kömək etmiş, əhalinin maariflənməsi, uşaqların təhsili, boş zaman

təşkilatı, mədəni səviyyənin yüksəlməsi, sənət və s . sahələrin inkişafı üçün səy sərf etmişlər.[40, 21]

Aparılan araşdırmalar və müşahidələr göstərir ki, bu gün Azərbaycanda KSM-lə bağlı tarixi ənənələr mövcud olsa da, ölkədə fəaliyyət göstərən biznes təşkilatları əsasən KSM sahəsində yalnız özlərinin şirkətdaxili normativ-hüquqi protokollarına uyğun fəaliyyət göstərməyi seçirlər. Bu da ölkədə KSM-in mövcudluğunu təyin etmədə çətinliklər yaradır. Azərbaycanda fəaliyyət göstərən bəzi böyük biznes təşkilatları var ki, onların KSM sahəsindəki işləri qismən də olsa görünməkdədir, amma onlar da çox məhdud çərçivədə fəaliyyət göstərirlər.

Azərbaycanda KSM sahəsində fəaliyyət göstərən bir çox böyük şirkətlər sahibləri daha çox xaricilərdən ibarətdir.

Azərbaycanda korporativ sosial məsuliyyətin mövcud vəziyyətini təmin edici olaraq qəbul etmək mümkün deyil. İndiki vaxtda Azərbaycanda şirkətlərin ictimai fəaliyyətləri mövcud olan 6 fəaliyyət növündən ikisi ilə məhdudlaşır ki, bunlar da sponsorluq və xeyriyyəçilikdir. KSM fəaliyyətləri ilə digər şirkətlərdən hər zaman bir addım öndə olan başlıca böyük şirkətlərdən biri kimi dövlət neft şirkəti olan ARDNŞ bu istiqamətdə bir sıra layihələrə imza atmışdır. Şirkətin verdiyi ictimai hesabatla görə idmanın təqdimatı və inkişafında əhəmiyyətli rolu olan "Neftçi" İdman Sağlamlıq Mərkəzi qurulmuş, insani tədbirlər çərçivəsində Ağdam rayonunda yerləşən məcburi köçkünlərə bayramla əlaqədar qida yardımları etmişdir.

Bundan başqa Azercell-in "Hər uşağın ailəyə ehtiyacı var" layihəsi, "Muğam Festivalı 2011" -ə dəstəyi, Unibankın-in həyata keçirdiyi "Unişans", Hyundai Azərbaycanın"Gələcəyimiz üçün əl-ələ" layihələri Azərbaycandakı KSM nümunələrindəndir.[51]

İndiki vaxtda Azərbaycanda korporativ məsuliyyətin kifayət qədər inkişaf etmədiyi məlumdur. Bu sahədə xarici şirkətlərin fəaliyyəti daha çox hakimdir. Böyük beynəlxalq şirkətlər tərəfindən xüsusilə ətraf qoruma ilə əlaqədar əhəmiyyətli sosial layihələr həyata keçirilmişdir. Sosial obyektlər inşa edilmiş və istifadəyə verilmiş,

ehtiyat torpaqlar təmizlənmiş, yaşıllıqlar salınmış, həmçinin təhsilə də diqqət ayrılmışdır.

KSS- şirkətin dayanıqlı inkişaf strategiyası siyasəti və onun həyata keçirilməsidir. Şirkətin korporativ sosial məsuliyyəti - iqtisadi, ekoloji və ictimai fəaliyyətə qatqısı olub, həm şirkətin özünün, həm də onun iştirak etdiyi bölgələrin, bütün olaraq cəmiyyətin dayanıqlı inkişafını təmin edir

3.2.Bazar iqtisadiyyatı və keçid dövründə Korporativ idarəetmə

Ümummilli lider Heydər Əliyev tərəfindən başlanmış iqtisadi islahatların reallaşdırılması bizim ölkəmizdə iqtisadi artıma, həmçinin Azərbaycanın kooperasiya sektora imkan yaradırdı. Ancaq SSRİ-in dağılmasından əlaqədar olaraq keçmiş sovet respublikalarıyla sabit iqtisadi əlaqələrin dağıdılması baş verdi, bu sektorun bazar iqtisadi sisteminə keçidi yavaş templərlə olurdu ki, bu da öz növbəsində, milli iqtisadiyyatda bütövlükdə bazar sistemin keçidin templərinin azalmasına səbəb oldu

Bu gün kooperasiya sahəsində maraqlar dövlət tərəfindən daha möhkəm tənzimlənir, çünki müsbət iqtisadi və sosial inkişaf sahəsində, həmçinin aqrar sektorda kooperativlərin xüsusi rolu dərk edilir.[35, 25]

Hal-hazırda aqrar sektorun inkişafı Azərbaycan hökumətinin diqqət mərkəzindədir. 2003-2012-ci ildə aqrar sektor 1,4 dəfə, heyvandarlıq məhsulunun istehsalı isə - 3,4 dəfə böyüdü. 2003-cü ildən Milli yardım fondunun xətti ilə 15 mindən çox sahibkar sahibkarlığa 936 milyon manat ölçüsündə güzəştli kreditlər vermişdilər. Güzəştli kreditlər hesabına maliyyələşdirilmiş layihələrin reallaşdırılması 104 mindən çox yeni iş yeri açmağa icazə verdi. Bütün bunlar kənd təsərrüfatının inkişafının prioritetliyinin ideyasının davamıdır, hansını ki, Azərbaycan Respublikasının prezidenti İlham Əliyev göstərdi: "Kənd təsərrüfatı bizim üçün prioritetli sferadır. Necə biz qeyd etdik, kənd təsərrüfatının inkişafının hesabına biz yerli istehsalın inkişafını təmin edərək işsizliyin aradan qaldırılmasına nail olacağıq və ölkə iqtisadiyyatı daha çox möhkəm olacaq. Əgər nəzərə alsaq ki, təxminən Azərbaycanın 50 faiz əhalisi kəndlərdə yaşayır, onda bu böyük sosial məsələdir.

Buna görə investisiya proqramında sonrakı illərdə bütün bu məsələlər, əlbəttə, nəzərdə tutulacaq. Qarşıdakı illərdə kəndlərin inkişafına daha çox diqqətləri ayrılmalıdır" [40, 12].

Korporativ münasibətlərinin inkişafı və yeni səviyyəyə keçməsi üçün qloballaşma və bazar iqtisadiyyatın inkişafı şəraitində respublikada bütün lazımlı resurslar var. Bu istiqamətdə artıq keyfiyyətli irəliləyişlər var. İndi Korporativ münasibətlərinin daha yaxşı inkişafından, daha əlverişli iqtisadi mühitin yaradılmasından, bu sferada diversifikasiyanın genişlənməsindən və Korporativ hərəkətin möhkəm və effektiv hadisəyə çevrilməsindən söhbət gedir. Akademik Z.A.Səmədzadənin, həmçinin professorlar E.A.Quliyeva və B.X.Ataşovanın fikrincə, kooperasiya iqtisadiyyatın bütün sektorlarında işləməlidir, yalnız emalla və kənd təsərrüfatı məhsullarının satışıyla deyil, həm də ticarət, yaşayış tikintisi, daha böyük ölçüdə isə kredit vermə, sığorta və bank işi ilə, nəqliyyat, geniş çeşidli mallarının istehsalı, ən müxtəlif sosial xidmətlərin göstərilməsi ilə məşğul olmalıdır [40, 18].

Korporativ münasibətlərinin inkişafı sistemli və dönməz xarakteri daşmalıdır. Ölkənin Korporativ münasibətlərinin sonrakı hərtərəfli inkişafı üçün bu sferada işləyən insanlara dövlətin qayğısını gücləndirmək, Korporativ hərəkətin inkişafı üzrə yeni konsepsiya hazırlamaq, kooperasiya sahəsində uzunmüddətli dövlət proqramları hazırlamaq və reallaşdırmaq çox əhəmiyyətlidir.

Həyat resurslarının ədalətli bölgüsünün təmin edilməsi məqsədi ilə bu strategiya əsasında kooperasiyanın istehlak sferasına, həmçinin istehsal və tədavül sferalarına transformasiyası dayanmalıdır. Kooperasiyanın strateji inkişafının istiqamətlərindən biri dövlətin ərzaq təhlükəsizliyinin tam təminatı və bütövlükdə ərzaq probleminin həlli üçün Korporativ formalarının tətbiqi ola bilər.

Azərbaycanda klassik formada kooperasiya çoxdan əsasən aqrar sektorda mövcud idi — əkinçilik və maldarlıq sahələrində. Qismən, bu prinsiplərə əsaslanaraq, kiçik qruplarda birləşən sənətkarlar, həmçinin yerli bazarın topdan satışla təchiz olunması və xaricdən müxtəlif malların idxalı ilə məşğul olan tacirlər öz işlərini qurdular. XIX əsr ortasında başlanmış birinci neft partlayışı zamanı Bakı

sənətkarlığında quyuların qazılması üzrə əsasən Korporativ münasibətlərə əsaslanan briqadalar yaradılırdı. Müəyyən dərəcədə korporasiyanın əsas prinsiplərinə uyğun olan Korporativ münasibətlər ittifaq dövlətlərinin yaranmasından sonra keçən əsrin 20-ci illərində yarandı.[35, 47]

Azərbaycanda yeni iqtisadi sistemə ilk uğurlu addımlarını atan inteqrasiyalar, kooperasiya inkişafına lazımı münasibəti göstərirlər. Ölkəmiz müstəqilliyini bərpa etdikdən sonra başlanmış genişmiqyaslı, fundamental islahatlar iqtisadiyyatın bütün sektorlarını, o cümlədən, kooperasiyanı əhatə etmişdir. İndi kooperasiya sahəsində maraqlar davamlı olaraq dövlət tərəfindən tənzimlənir, çünki iqtisadi və sosial inkişaf sahəsində kooperativlərin xüsusi rolu adekvat dərk edilir.

Ötən əsrin 1980-ci illərinin sonunda məşhur "yenidənqurma" dövründə respublikada kooperativ hərəkatının ikinci yüksəlişi başlayıb. Bir çox iqtisadi cəhətdən fəal və bacarıqlı insanlar öz təşəbbüsünü genişləndirməklə, hətta neft sektorunda mədən kooperasiyasında canlanmaya nail olmuşdur. Bu irəliləyişlərin nizama salınmasını 1988-ci ildə qəbul olunmuş "Kooperasiya haqqında Qanun" təmin etmişdir [40, 105]. Bu struktur formalaşmalarının genişlənməsi formal olaraq qeyri-dövlət sektorunun yaradılmasına yönəlmişdir. Tarix göstərdi ki, sənaye, tikinti və kommunal sahələrdə və iqtisadiyyatın digər sektorlarında təsis edilmiş kooperativlər nəticədə bazar iqtisadiyyatına keçiddə birinci indikator olmuşdur. Korporativlər tərəfindən bir sıra uğurlu fəaliyyəti müəyyən sayda insanların varlanmasına gətirib çıxarmış və əhalinin qalan hissəsi tərəfindən mənfi qarşılanmışdı. Lakin, sovet quruluşunun süqutuna gətirib çıxarmış hadisələrin gələcək inkişafında dövlətin maliyyə-texniki dəstəyi olmadan qalmış bir çox Korporativlər, yarandıqları kimi parçalanmışdır. Lakin müstəqilliyin bərpa edilməsi ilə ölkənin kooperasiya hərəkatı yeni vüsət almışdır. Əvvəlki kooperativlərinin bir hissəsi istehsal sahəsindən ticarət-vasitəçilik sferasına kənarlaşaraq fəaliyyət növünün dəyişdirilməsi hesabına yaşadı. 1990-cı illərin əvvəllərində bu optimal çıxış yolu idi. Ticarət – az riskli fəaliyyət növüdür və burada dövriyyə kapitalı daha tez baş verir.

Bu gün Azərbaycanda 156 kooperativ var. Təəssüf ki, əlbəttə, bu çox azdır. Respublikada Sovet İttifaqı dövründə yaradılan Azərbaycan Mərkəzi Korporativlər ittifaqı ("Azərítettifaq") Korporativ hərəkatının bayraqdarı olaraq qalır. "Azərítettifaq" respublikada Korporativ hərəkatının inkişafına və möhkəmlənməsinə fəal kömək edir.

Son iki ildə üst-üstə, dünya ölkələri arasında iqtisadi inkişaf rekordu qıran Azərbaycan üçün, bu inkişaf sürətinin davamlı olması və eyni zamanda bu inkişafın ölkədə fəaliyyət göstərən şirkətlərə də əks etdirilməsi əhəmiyyətli hala gəlmişdir. Bu istiqamətdə, ölkədəki mövcud korporativ idarəetmə təcrübələrinin səviyyəsinin müəyyən edilməsi və əskikliklərinin müəyyən olunması böyük əhəmiyyət kəsb edir.

XXI əsrdə istər mikro səviyyədə şirkətlərin performansı və davamlılığı, istərsə də makro səviyyədə ölkələrin sərmayə bazarlarının inkişafı və beynəlxalq rəqabət gücünün artması və buna paralel olaraq davamlı bir inkişaf və inkişaf təmin edə bilməsi üçün korporativ idarəetmə kilid nöqtə və əsrimizin açar simvolu halına gəlmişdir. Makro səviyyədə davamlı bir inkişaf üçün korporativ idarəetmə olmazsa olmaz bir quruluş daşdır. Davamlı inkişaf, qiymət sabitliyinin pozulmadığı, iqtisadi göstəricilər və makro tarazlıqların uyğun olduğu, beş il və daha çox inkişaf dövrləri şəklində təyin olunur. Bu inkişafın təmin edilə bilməsi üçün ölkədə yerli və xarici investisiya miqdarının artması lazımdır. Heç şübhəsiz ki, iqtisadiyyatda sabitlik və investisiya iqlimində güvən mühiti təmin edilmədən davamlı inkişafın reallaşması çətinidir. Ancaq, bu da unudulmamalıdır ki, Korporativ idarəetmənin yerləşmədiyi və mənimsənilmədiyi ölkələrdə də milli və beynəlxalq investisiyalar üçün güvən və sabitlik təmin edilməsi mümkün deyil.[35, 87]

Hazırda ölkənin korporasiya sahəsində ən çox iqtisadiyyatın aqrar sektorunun vəziyyətindən asılı olan istehlak bazarının zəif inkişafı ilə bağlı problemlər özünü daha aydın göstərir. Bunu onunla əsaslanmışdır ki, ölkə əhalisinin yarısı kənd yerlərində yaşayır və müvafiq olaraq, əsasən aqrar sektorda işlə məşğuldurlar. Respublikada aparılan torpaq islahatı, kəndin hər bir zəhmətkeşini torpaq sahibi edib. Bu ailə podratı və fermer təsərrüfatının müxtəlif formalarının inkişafına kömək edir.

Bu səmərəli əlamətlərlə yanaşı, müəyyən çətinliklər də yaranırdı. Texnika, toxum, gübrə çatışmazlığı, bir çox insanlarda sahibkarlıq bacarığının olmaması kənd təsərrüfatının inkişaf yolunda maneələr yaradır. Bu problemlərin bir çoxunun həllini dövlət öz üzərinə götürmüşdür. Respublikada təsərrüfatların kənd təsərrüfatı texnikası ilə təchiz edilməsi üzrə "Azərlizinq" səhmdar cəmiyyəti yaradılmışdır. Hər bir rayon mərkəzində kənd təsərrüfatı məhsullarının qəbulu və saxlanması üçün tədarük məntəqələri və anbarlar tikilib. Kəndlərdə istehsalı stimullaşdıran maliyyə və kredit fondları təsis edilib. Lakin atılan addımlara baxmayaraq, tam, məhsuldarlığın yüksəldilməsi, gəlirlilik, təsərrüfatların və səmərəliliyinin genişləndirilməsi problemlərini həll etmək mümkün olmayıb.

Ölkənin istehlak bazarının yaxşılaşdırılması üçün hökumət digər tədbirlər də görür. Korperasiyanın inkişafı problemlərinə xüsusi diqqət göstərilir. Reallıq belədir ki, Azərbaycanda müasir kənd təsərrüfatının inkişafı iri əmtəə təsərrüfatlarının yaradılması zərurətini və aztorpaqlı, aşağı rəqabətqabiliyyətli və rəqabətqabiliyyətsiz gedişi təsərrüfat formalarından uzaqlaşmağı diktə edir. Bu dünya trendidir, belə ki müasir mərhələdə dünyanın əksər ölkələrinin kənd təsərrüfatı istehsalın möhkəmləndirilməsi yolu ilə gedir, bu olmadan dünya bazarına çıxmaq mümkün deyil. Belə möhkəmlənmənin üsul və formaları barədə suala cavab vermək üçün istehsalın sürətli artımına və ölkənin çatmağa çalışdığı avropa standartlarına nail olmasına zəmanət verən yaxşı düşünülmüş konsepsiyanın praktik cəhətdən həyata keçirilməsi tələb olunur. Korporativlər kənd əməkçilərinin könüllü birliyi kimi əmtəə istehsalının möhkəmləndirilməsinin əsas formalarından biri kimi ola bilər.

Təklif olunan malların, xidmətlərin çeşidinin genişləndirilməsi, onların həyata keçirilməsi üçün informasiya şəbəkələrindən istifadə, iri firmalar tərəfindən aktiv marketinq strategiyasının tətbiqi kütləvi tələbata və ya gündəlik, kütləvi istehlak mallarına tələbata əsaslanan ticarət istehlak korperasiyanın fəaliyyət meydanını xeyli məhdudlaşdırır. Məhz bu tələbatın ödənilməsi onlara imkan verir ki, kapitalist ticarət müəssisələri qarşısında öz iqtisadi üstünlüklərini reallaşdırsınlar. Tələbatların və

ehtiyacların fərdiləşdirilməsi istehlak korporasiyasına qarşı yeni tələblər irəli sürür [43;11].

Xarici ölkələrin təcrübəsi göstərir ki, Korporativlər istehlak bazarlarına çox tez uyğunlaşırlar və ərzaq probleminin həllində mühüm rol oynayırlar. Məsələn, ABŞ ticarət kooperativləri əməliyyatları üzrə 30% kənd təsərrüfatı məhsulları, o cümlədən 77% süd, 38% taxıl və paxlalı dənli bitkiləri satır. Korporasiyanın kanallarının köməyi ilə 27% istehsal vasitələri olmaqla fermer təsərrüfatları məhsullarının 20% -i həyata keçirilir. Fransada Korporativlərin payı taxıl məhsullarının emalında 70%, süd istehsalında 47%, şərabçılıqda 50%, konservləşdirilmiş tərəvəz istehsalı 30% təşkil edir. Yaponiyada müvafiq göstəricilər daha yüksəkdir. Bu ölkədə kooperativlər vasitəsilə bütün istehsal malları bazarına kənd təsərrüfatı məhsullarından 55%, o cümlədən 64% düyü, 90% tərəvəz daxil olur [42, 21]

Qeyd etmək lazımdır ki, respublikada bütövlükdə Korporativ münasibətlərin inkişafında Korporativ ideyaların və təsərrüfat fəaliyyətinin təşkilinin Korporativ formalarının təbliğinin böyük əhəmiyyəti və üstünlükləri var. Bütün dünyada demokratiyanı, sosial tərəqqi, sülh və təhlükəsizliyini müdafiə etmək, korporativ dəyərlər və prinsiplər uğrunda təşviqat aparmaq çox vacibdir. Ona görə də dövlət Korporativ hərəkəti stimullaşdıraraq bu istiqamətdə təbliğat fəaliyyətini paralel aktivləşdirməlidir. Təhsil müəssisələrində korporasiya sistemində Korporativ üzvlərinin və personalının öyrədilməsi və yenidən hazırlanması üçün lazımi şəraitin yaradılması vacibdir.

Azərbaycanda korporasiyanın vəziyyəti və inkişafı haqda aparılan təhlillər prinsiplial nəticə etməyə imkan verir ki, neqativ proseslərin əsasında korporasiya üçün xarakterik olan xeyli sayda maraqlı, səmərəli mülkiyyətçilərin olmaması dayanır. Korporasiyanın təşkili formaları bazar iqtisadi sistemi xasdır və məhz bazar iqtisadi mühitində səmərəli fəaliyyət göstərə bilər. Bu zaman yadda saxlamaq lazımdır ki, Korporativlərin təsərrüfat fəaliyyəti həyati əhəmiyyətli problemlərin həlli məqsədilə insanların birləşməsi halında daha səmərəli olur, başqa cür həll etmək olduqca

çətindir. Ona görə də respublikada Korporativ hərəkətinin uğurlu inkişafının prinsiplial məsələsi məhz bu problemlərin axtarılması və aşkar edilməsidir

3.3.Korporativ idarəetmə standartları

Korporativ idarəetmə prinsiplərinin tətbiq edilməsi təsərrüfat cəmiyyətlərində idarəetmənin qabaqcıl təcrübəyə uyğun olaraq təşkil edilməsi, habelə cəmiyyətin fəaliyyətinin səmərəli olmasının artırılması üçün təssürat yaradır.

Bu baxımdan da, Azərbaycan Respublikasında təsərrüfat cəmiyyətlərində qabaqcıl idarəetmə praktikasını tətbiq etmək məqsədi ilə həmçinin, Azərbaycan Respublikasının İqtisadi İnkişaf Nazirliyinin tərkibində yaradılmış, əlaqəli dövlət orqanları, Bakı Fond Birjası və həmçinin Beynəlxalq Maliyyə Korporasiyasının nümayəndələrindən təşkil olunan İşçi Qrupu tərəfindən Azərbaycan Korporativ İdarəetmə Standartları (bundan sonra da - “Standartlar”) hazırlanmışdır. [4]

Standartların müddəalari hüquqi cəhətdən məcburi deyil, həm də könüllü xarakter daşıyır. Bununla birlikdə, Standartlar qabaqcıl beynəlxalq təcrübəyə əsaslanan tövsiyələrdən ibarət olur. Gələcək zamanda Standartların müddəalarının “riayət et və ya izah et” prinsipi əsasında tətbiqi məqsədəuyğun olması mümkündür. Bu o deməkdir ki, cəmiyyətlər bu Standartlara riayət etməli, riayət etmədikləri halda səbəblərini müvafiq hesabatlarda açıqlamalı və izah etmək məcburiyyətindədirlər.

İdarəetmənin təkmilləşdirilməsi baxımından Standartların tətbiqi istənilən bir təşkilati-hüquqi formada fəaliyyət göstə bilən təsərrüfat cəmiyyətləri üçün də çox vacib əhəmiyyət kəsb edir. Bununla da, səhmdar cəmiyyətləri üçün onların əhəmiyyəti də müstəsnaadır. Belə ki, məhz bu növ təsərrüfat cəmiyyətlərində mülkiyyət və idarəetmə funksiyalarının bir-birindən ayrılması özünü açıq şəkildə göstərir ki, bu da səhmdarların mənafeələrinin qorunması istiqamətində qabaqcıl korporativ idarəetmə təcrübəsinin tətbiqini zəruri edir.

Standartlar ən yaxşı Korporativ idarəetmə təcrübəsinə müvafiq olaraq təsərrüfat cəmiyyətlərinin idarəetmə orqanlarının səlahiyyət və vəzifələrini

müəyyənləşdirməklə, onların işinin səmərəli təşkili və səhmdarların hüquqlarının qorunmasına zəmin yaratmaqla cəmiyyətin şəffaf fəaliyyətinin təmin edilməsinə dair qaydaları təsbit edir. Bu sənəddə eləcə də etibarlı və şəffaf hesabatlılıq sisteminin təşkil edilməsi baxımından daxili nəzarət və risklərin idarə olunmasına aid tələblər də nəzərdə tutulub.

Standartların məqsədi Korporativ idarəetməyə dair yerli və beynəlxalq praktinaları uzlaşdırmaqla, təsərrüfat cəmiyyətlərində qabaqcıl Korporativ idarəetmə mexanizmlərinin tətbiq edilməsində köməklik etməkdən ibarətdir. Bu yolla Standartlar cəmiyyətlərin istənilən iqtisadi konyukturda rəqabətə davamlılığını və investorlar üçün cəlb ediciliyini artırmağa yönəlmişdir.

Standartlar İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının Korporativ İdarəetmə Prinsiplərinə müvafiq olaraq hazırlanmışdır.[4]

Korporativ idarəetməyə dair məsələlərin bir hissəsi Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyində əks olunmuşdur. Ancaq qanunvericilik cəmiyyətlərin idarə olunması ilə bağlı ümumi qaydaları (prinsipləri) müəyyən etdiyi üçün, onların idarə olunmasına aid hər bir məsələnin xüsusiyyətlərini tənzimləyə bilməz. Bununla bərabər, qanunvericilik Korporativ idarəetmə sahəsində baş vermiş dəyişiklikləri dinamik şəkildə tənzimləmək imkanına malik deyil. Buna görə, cəmiyyətlərin struktur və fəaliyyət xüsusiyyətləri, eləcə də texnoloji proseslərin və əməliyyatların özünə məxsus xüsusiyyətlərini nəzərə alan, beynəlxalq təcrübə və normalara əsaslanan idarəetmə qaydalar mövcud olmalıdır.

Bununla yanaşı, Standartlar Korporativ idarəetmə sahəsindəki qanunvericiliklə tənzimlənmə bilməyən məsələlərdə daha yaxşı praktikanın tətbiq edilməsinə xidmət edir.

Bu da öz növbəsində, bütövlükdə korporativ idarəetmənin tətbiqi yolunda mövcud olan maneələrin aşkar edib aradan qaldırılmasında, Azərbaycan şirkətlərində Korporativ idarəetmənin İqtisadi Əməkdaşlıq və Həmçinin İnkişaf Təşkilatının Korporativ İdarəetmə Prinsiplərinə müvafiq təşkil edilməsində yardım göstərəcəkdir.

Standartların müddəaları əsasında iqtisadi münasibətlərin inkişafı, təsərrüfat subyektlərinin idarə olunmasının prioritetləri istiqamətindən müntəzəm surətdə nəzərdən keçirilir və təkmilləşdirilir.

Son dövrlər Korporativ qurumların investisiya resurslarına tələbi və onun idarə edilməsinin vacibliyi, yeni maliyyə mənbələrinin axtarılmasına zərurətin artması, qərb ölkələrində baş vermiş Korporativ qalmaqallar və korporasiyaların səhmdarları ilə menecmentlər arasında kəskinləşən mübarizə bu qurumların Korporativ idarə olunması məsələsini ön plana çəkmişdir. Bununla əlaqədar, dünya iqtisadiyyatında Korporativ idarəetmənin əhəmiyyəti davamlı artır.[4]

İqtisadi İnkişaf Nazirliyinin verdiyi məlumata görə, Korporativ idarəetmə şirkətin rəhbərliyi, müşahidə şurası, səhmdarları və digər maraqlı şəxslər arasında qarşılıqlı münasibətlər kompleksidir. Korporativ idarəetmə sistemi şirkətin idarə olunması və nəzarət üçün nəzərdə tutulan struktur və proseslərdən ibarət olub, əsas məqsədi şirkətlərdə ədaləti, şəffaflığı və qarşılıqlı cavabdehliyi təşviq etməklə davamlı inkişafa çatmaqdır.

Effektiv Korporativ idarəetmə sistemi daha da yaxşı nəzarət və strateji planladırma, əməliyyat risklərinin və məhkəmə çəkişmələrinin azalması deməkdir. Bu sistemin tətbiqi şirkətlərdə şəffaflığı təmin etməklə şirkətlərin beynəlxalq nüfuzunu da artırır, investisiyaların cəlb edilməsini asanlaşdırır, cəlb edilən kapital üzrə xərcləri də azaldır.

Bununla belə, Korporativ idarəetmə yalnız prosedur və qaydalardan ibarət deyildir. Bu, idarəetməyə fərqli baxmaqdır: «öz maraqlarını digərlərin maraqlarında görə bilmək bacarığıdır».

Əvvəllər investorlar şirkətlərin rəqabətqabiliyyətliyi, maliyyə vəziyyətini daha çox diqqət mərkəzində saxlayırdılarsa, hazırda Korporativ idarəetmə indeksi daha da aktual məsələyə çevrilmişdir və buna görə də investisiya cəlb etməyə çalışan şirkətlər ilk öncə Korporativ idarəetmə sistemlərini təkmilləşdirməyə çalışmalıdırlar.

Korporativ idarəetmə prinsiplərinin tətbiq edilməsi təsərrüfat cəmiyyətlərində idarəetmənin qabaqcıl təcrübəyə uyğun təşkil edilməsi, habelə cəmiyyətin fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılması üçün zəmin yaradır.

Standartların müddəaları hüquqi cəhətdən məcburi olmayıb, könüllü xarakter daşıya bilər. Hazırda Azərbaycan şirkətlərində Korporativ idarəetmənin təşkil edilməsi vəziyyətinin qiymətləndirilməsi məqsədi ilə Korporativ idarəetmənin təşkilinin qiymətləndirilməsinin metodologiyası hazırlanmışdır. Bu sənəd rəy verilməsi üçün Dünya Bankının Qlobal Korporativ İdarəetmə Forumuna təqdim edilmişdir.

İqtisadi İnkişaf Nazirliyi Azərbaycanda investisiya mühitinin cəlbediciliyini daha da artırmaq üçün yerli özəl və dövlət müəssisələrində qabaqcıl Korporativ idarəetmə prinsiplərinin geniş tətbiq edilməsi istiqamətində fəaliyyətini davam edir.

Standartlar ən yaxşı Korporativ idarəetmə təcrübəsinə müvafiq olaraq, təsərrüfat cəmiyyətlərinin idarəetmə orqanlarının səlahiyyət və vəzifələrini müəyyənləşdirərək onların işinin effektiv təşkili və səhmdarların hüquqlarının qorunması üçün zəmin yaradır, həmçinin cəmiyyətin şəffaf fəaliyyətinin təmin olunmasına aid qaydaları təsbit edir. Sənəddə etibarlı və şəffaf hesabatlılıq sisteminin təşkil edilməsi baxımından daxili nəzarət və risklərin idarə olunmasına dair tələblər də nəzərdə tutulmuşdur.[16, 21]

Korporativ idarəetmə standartlarının tətbiq edilməsi sahibkarlığın inkişafına dövlətin dəstəyi tədbirlərinin tərkib hissəsi olmaqla, şirkətlərin effektiv, daha şəffaf idarə edilməsi üçün optimal fəaliyyətin təşkil edilməsinə dəstək verəcəkdir. Standartların təşkil edilməsi eyni zamanda, korrupsiya ilə bağlı hüquqpozumaların qarşısının alınmasına şərait yaradacaqdır, kommertiya təşkilatlarının Korporativ idarə olunmasını təkmilləşdirilməsində köməkçi olacaqdır. Bu da öz növbəsində bu təşkilatların fəaliyyətinin keyfiyyətcə yaxşılaşdırılmasında mühüm rol oynayacaq.

Mövzunu «Vergilər» qəzeti üçün şərh edən «AtaHoldinq» ASC Müşahidə Şurası sədrinin müşaviri Rəşad Rəsullu qeyd etdi ki, dövlət idarəetməsində olduğu kimi, şirkətlərin də idarəedilməsində qüvvələr bölgüsü prinsipi mühüm rol oynayır:

«Necə ki, dövlət idarəetməsində hakimiyyətin müxtəlif qolları mövcuddur, şirkətlərin də menecmentində müxtəlif maraqlı tərəflər vardır. Korporativ idarəetmə standartlarının tətbiqi həmin maraqlı tərəflər arasında münasibətlərin tənzimlənməsi baxımından mühüm önəm kəsb edir». [16, 23]

Məsələnin praktiki tərəfinə toxunan R.Rəsullu vurğuladı ki, yerli şirkətlərin əksəriyyəti tərəfindən bu standartların tətbiq edilməsi hazırda daha çox səthi xarakter daşıyır: «Bu işi yalnız təbliğat məqsədilə etmək özünü aldatmaqdan başqa bir şey deyil. Xüsusilə şirkətlərin sahibləri və səhmdarları bu standartların real olaraq tətbiqinin gətirəcəyi üstünlükləri və imkanları aydın surətdə dərk etməli, bu istiqamətdə ardıcıl addımlar atmalıdırlar».

R.Rəsullu standartların tətbiqinin xüsusilə yerli sərmayəli şirkətlər üçün vacib olduğunu bildirdi: «Xarici kapitallı şirkətlər özləri ilə adətən illərlə formalaşmış daxili idarəetmə mədəniyyətlərini də gətirirlər və burada yaratdıqları törəmə hüquqi şəxslərdə də bu mədəniyyəti tətbiq edirlər. Amma yerli şirkətlər bu işi sıfırdan qurmaq məcburiyyətindədirlər. Xüsusilə son zamanlarda, şirkət sahiblərinin və səhmdarlarının şirkətlərin birbaşa idarəedilməsindən tədricən uzaqlaşdıqları şəraitdə bu standartların tətbiqinin əhəmiyyəti artır».

«Bu standartların tətbiqinin şirkətlər üçün konkret faydasına gəldikdə isə bu barədə çox danışmaq olar. Daim davam etdirilən və təkmilləşdirilən proses nəticəsində ilk növbədə maraqlı tərəflər, yəni səhmdarlar, menecment və işçilər, kreditorlar, təchizatçılar və s. arasında qarşılıqlı inam atmosferinin formalaşmasına gətirib çıxarır. Resursların daha səmərəli idarəedilməsi nəticəsində şirkətin mənfəəti və dəyəri artır. Risklərin, xüsusilə əsaslandırılmamış qərarların yaradacağı risklər minimuma endirilir. Şirkətin inkişafı üçün vacib olan səhmdar və borc kapitalı daha sərfəli şərtlərdə və ən əsası daha asanlıqla cəlb edilir. Şirkətin idarəedilməsi asanlaşır, onun hesabatlılığı təmin edilir», - deyə R.Rəsullu qeyd etdi.

Ümumilikdə, standartlar Korporativ idarəetməyə aid yerli və beynəlxalq təcrübələri tutuşdurmaqla, təsərrüfat cəmiyyətlərində qabaqcıl Korporativ idarəetmə mexanizmlərinin tətbiq edilməsində vacib rol oynayacaqdır. Bununla da Korporativ

idarəetmə standartları cəmiyyətlərin istənilən iqtisadi konyukturdan rəqabətə davamlılığını və investorlar üçün cəlb ediciliyini artırmağa istiqamətlənmişdir.

Korporativ idarəetmə ümumilikdə biznes-prosesləri də optimallaşdırır və nəticədə kampaniyanın gəlirlərinin (mənfəətinin) artırılmasına səbəb olur. Lakin belə bir sual ortaya çıxır. Korporativ idarəetmə standartlarının tətbiqini hansı xərclər müşaiyə edir və bütün kampaniyalar müvafiq məsrəfləri etmək vəziyyətindədirlərmi?

Bir sıra iri və orta kampaniyalarda idarəetmə standartları zəruri hesab edilir. Onların ilkin vəzifəsi (Korporativ idarəetmə sahəsində) fəaliyyətdə olan qanunvericiliyə riayət edilməsini yaxşılaşdırılmasıdır. Qeyd edək ki, Korporativ idarəetmə kodeksində yazılmış standartların tətbiq edilməsi, müəssisələr tərəfindən səhmdar cəmiyyətlərinin idarəetmə orqanların işini təmin edən və bu orqanlara nəzarət edən bir çox komitələrin yaradılmasını, ştat cədvəlinə Korporativ katib vəzifəsinin daxil edilməsini, Direktorlar Şurasının tərkibinə isə müstəqil direktorların daxil edilməsini və s. tələb edir.[7, 14]

Bu səbəbdən də heç də bütün müəssisələr iri kompaniyalar kimi geniş miqyasda standartlar tətbiq etmək imkanına malik deyildirlər. Kiçik və orta müəssisələr üçün belə məsrəflər (xərclər) iqtisadi cəhətdən əlverişli hesab edilir, beləki, xidmətə sərf edilən xərclər kodeksin tələb etdiyi idarəetmə orqanların fəaliyyətləri gəlirlə üst-üstə düşür.

İri korporasiyalar standartların tətbiq edilməsində ən çox ona görə maraqlıdılar ki, onlar birjalarda yerləşdirilən qiymətli kağızların hesabına maliyələşdirilir və xarici investorları cəlb edirlər (kiçik və orta kampaniyalar hələ də bir başa investorları axtarır və ya banklarla kreditləşirlər). Belə kampaniyalarda Korporativ idarəetmənin spesifikliyi qalmağa davam edir. Digər bir sözlə, kampaniyanın təsisçiləri operativ idarəetmədə iştirak edirlər və mülkiyyətin konsentrasiyasında maraqlıdılar. Bu vəziyyət yalnız Azərbaycana xarakterik deyildir. Korporativ idarəetmə praktikası və onun iqtisadi İEÖ-də fəaliyyət göstərən kiçik və orta kampaniyalarda tətbiq edilməsi dərəcəsi bu nisbəti göstərir.

Beləliklə, qeyd etmək lazımdır ki, Korporativ idarəetmə standartlarının tətbiq

edilməsinin iqtisadi əlverişliliyi, bir qayda olaraq, iri kampaniyalarda və ya öz fəaliyyət miqyasını genişləndirən kampaniyalarda mövcud olur. Lakin bazar mexanizmini, yeni investorların axtarışı, rəqabətin inkişafı kampaniyanın daxili yüksəlməsini və uyğun olaraq özünə bərabər mühitdə adekvat fəaliyyət göstərməsini stimullaşdıran xarici amillər hesab edilir.

Lakin buna baxmayaraq, standartların tətbiq edilməsi problemləri artıq tətbiq edilmiş standartlara riayət edilməsi problemləri ilə üstü bağlanır və dövlət, dövlətlərarası və transmilli statusa malik olan iri korporasiyalar gündəlik praktikanın gedişində xeyli çətinliklərlə qarşılaşırlar. Özünün mənşəyinə görə Korporativ idarəetmə praktikası üçün zəruri təkmilləşdirmə mübarizəsi öz əksini iri kampaniyaların Korporativ idarəetmənin müxtəlif kriteriyaları, həm də kampaniya fəaliyyətinin ümumi effektivliyi üzrə reytingin hazırlanmasında tapır.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Dünyada son illərdə çox böyük sürət qazanan qloballaşma və rəqabət şərtləri, xüsusi sektorun get-gedə artan rolu və bunlarla yanaşı 90-cı illərdə baş verən maliyyə böhranları və şirkət skandalları, korporativ idarəetmə anlayışının yaranmasında və inkişafında əhəmiyyətli ünsürlər olmuşdur. Digər bir tərəfdən, bu anlayışın inkişafı zamanı müxtəlif ölkələrdə, xüsusilə onların sahib olduğu qanuni sistemdən qaynaqlanan tətbiq fərqlilikləri də ortaya çıxmışdır. Müxtəlif beynəlxalq və milli təşkilatlar tərəfindən, korporativ idarəetmə mövzusunda nümayiş olunan prinsiplər də, korporativ idarəetmə təcrübələrinin geniş kütlələr mənimsənməsi və məşhur tətbiq sahəsi tapmasında olduqca təsirli olmuşur. Xüsusilə, xalqa açıq anonim şirkətlərin fəaliyyətlərinin, əsas səhmdarlarının yanında digər maraqlı tərəflərin də əlaqəsi istiqamətində idarə olunması ilə əlaqədar tənzimləmə və təkliflər ehtiva edən bu prinsiplər, müxtəlif ölkələrin də mövcud kommersiya qanunlarını bu qanunlar çərçivəsində təkrar nəzərdən keçirmələrini bir mənada zəruri etmişdir. Bütün bu izah edilən fəaliyyətlərinin yanında, Korporativ idarəetmə prinsiplərinin nə dərəcədə və nə şəkildə tətbiq olunduğunun ölçülməsi mövzusu da, xüsusilə elmi araşdırmalara mövzu olmuşdur.

İşdə öyrəndik ki, korporativ münasibətlər - bu ittifaq iştirakçıları (səhmdarları) arasında və idarəetmə aparatının səhmdarlarından ayrı formalaşan, həmçinin belə ittifaqın menecmenti və digər maraqlı şəxsləri (işçilər, partnyorlar, dövlət orqanları və s) arasında münasibətlər sistemidir.

Başqa sözlə - hər kəsin müəyyən hərəkətləri (sazişləri) etməyə vadar edən müəyyən marağı var. Belə hərəkətlərin edilməsi nəticəsində (məsələn, vətəndaş səhmləri əldə etdi və səhmdar cəmiyyətinin səhmdarı oldu) şəxsin marağı reallaşır (məsələn dividendlərin alınması, səhmdar cəmiyyətini idarə etmədə və s-də nəzarətin əldə edilməsi) və müxtəlif münasibətlər - korporativ münasibətlər formalaşır.

İttifaq daxilində korporativ münasibətlər - korporativdaxili münasibətlərdir. Əsasən bu fərdi hüquqi münasibətlərdir, çünki səhmdarlar – səhmlərin bərabər, müstəqil sərbəst sahibləri bu münasibətlər çərçivəsində öz maraqlarını reallaşdırır.

lakin burada ictimai-hüquqi münasibətlər mövcud olur. Məsələn, hər bir səhmdar - səs verən səhm sahibi səhmdarların ümumi yığıncağında səsvermə hüququna malikdir. Əgər o ümumi yığıncaqda olmazsa və ya qəbul edilmiş qərarın əleyhinə səs verərsə, o qəbul edilmiş qərara tabe olur. Həmçinin direktorlar şurasının qərarının icrası, baş direktorların düzəlişləri məcburidir.

Bundan başqa, Korporativlər, ortaqlara mənfəət təmin etmək məqsədi ilə yaradılır. Bu məqsədin reallaşması üçün qanun ortaqlara bəzi hüquq və öhdəliklər vermişdir. Bu sayədə qanunu qoyan Korporativ və ortaqlarının mənafelelərinin balanslı bir şəkildə qorunmasını qarşısına məqsəd qoymuşdur.

Aparılan təhlil nəticələri göstərir ki, Korporativ münasibətlərin inkişafı ölkənin sosial yönümlü iqtisadiyyatın formalaşmasında mühüm rol oynayır. Ölkənin Korporativ hərəkətinin inkişaf strategiyası hazırlanmalıdır. Bu strategiyanın işlənməsinin əsasında əsas həqiqət dayanmalıdır: korporasiyanın saxlanması – məqsədin özü deyil, təşkilatın Korporativ forması yalnız vasitə məqsədə nail olmaq üçün insanlar tərəfindən özlərinin sosial-iqtisadi vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasında istifadə olunan vasitədir. Bu baxımdan aşağıdakı təklifləri irəli sürmək istərdim:

- Korporasiyanın inkişafı sahəsində dövlət proqramlarının hazırlanması, kadrların öyrədilməsi və yenidən hazırlanması, Korporativ ideyaları təbliğ etmək;
- Kooperativ münasibətlərin inkişafı və genişlənməsi məqsədilə Korporativlərin normativ-hüquqi bazasının təkmilləşdirilməsi və institusional mühitin yaxşılaşdırılması;
- Korporativlərin ittifaqlarının müxtəlif növlərinin yaradılmasına köməklik göstərmək
- Səhmdar hüquqlarının lazımınca qanuni müdafiəsi olmadığı üçün ölkəmizdə səhmdarları hüquqlar ilə bağlı qaydaların müəyyən edilməsi Korporativ idarəetmənin inkişafı baxımından vacibdir.
- Hüquqların asan istifadəsini, mühafizəsini təmin edəcək tənziqləmələr edilməlidir. Anlaşılmazlıq və pozuntular olduğu təqdirdə isə həllərin qanuni bir

şəkildə təsbit edilmiş olması tələb olunur. Açılan iddialar üçün nəticələrin sürətlənməsi məqsədilə hüquqi və inzibati tədbirlər görülməlidir.

- Yalnız idarə heyəti üzvlərinin deyil ortağ müəssisə təşkilatında vəzifə yerinə yetirən idarəçilərin tərəfdaşlıq əməliyyatları aparması və rəqabət etmələrinin qadağan edilməsi lazımdır.
- İşçilərin idarəetməyə və yoxlamaya qatılmaları mövzusunda hələ ölkəmizdə bir tənzimləmə mövcud deyil. Onun mexanizmlərinin işlənilib hazırlanması Korporativ münasibətlərin təşkilinə töhfə verə bilər.

Mövcud probleminin həlli üzrə Korporativ münasibətlərin daha uğurlu və davamlı inkişafının təmin edilməsi məqsədilə müxtəlif Korporativlərin geniş şəbəkəsinin formalaşması üçün maddi-texniki, əmək və maliyyə ehtiyatlarının səmərəli istifadə etməklə zəmin və şərait yaratmaq lazımdır.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT

1. İƏİT-in Korporativ idarəetmə Prinsipləri. 2004-cü il
2. A.A.Əliyev, A.Ş. Şəkərəliyev. Bazar iqtisadiyyatına keçid: dövlətin iqtisadi siyasəti. Bakı, 2002
3. Azərbaycan Korporativ İdarəetmə Layihəsi, Beynəlxalq Maliyyə Korporasiyası,2006.
4. Azərbaycan Mərkəzi Bankı, Korporativ İdarəetmə Standartları, 2005.
5. Azərbaycan Respublikası İqtisadi İnkişaf Nazirinin Azərbaycan Korporativ İdarəetmə Standartları;
6. “Biznesin təşkili və idarə edilməsi” ADİU - nin nəşriyyatı Bakı 2011 (Dərslik).
7. E.Kərimov “Azərbaycan Korporativ (Şirkətlər) Hüququ” Bakı, Qanun Nəşriyyat, 2014;
8. Əliyev M.Ə., Həmidov H.İ., Hüseynli A.T. Korporativ idarəetmə. Dərslik. Bakı: “İqtisad Universiteti” Nəşriyyatı, 2011;
9. H.Həsənov - İri sahibkarlıq strukturları, Bakı -2007.
- 10.X.Məmmədov, S.Mirzəyev -“Marketinqin əsasları” Bakı, “Nurlan”, 2003.,s.65
- 11.İ.Ş.Rüstəmov “Korporativ idarəetmə” Bakı-2013;
- 12.M.Q.Ağamalıyev-“Kommersiya fəaliyyətinin təşkili”, Bakı-2004, s.73.
- 13.S.H.Abasova - “Korporativ idarəetmə” fənni üzrə mühazirələr toplusu, 2008.
- 14.S.H.Abasova - “Korporativ idarəetmə” fənni üzrə mühazirələr toplusu, 2008.s.30.
- 15.Z.Məmmədov- “Pul, Kredit və banklar”(Dərslik), Bakı-2006, s.22.
- 16.M.Ə.Əliyev, X.S.Xankişişiyev- “Korporativ idarəetmənin effektivliyi” Sahibkarlıq və elm (rüblük - elmi praktiki jurnal) Bakı 2010 №6-7.
- 17.Abdioğlu, Hasan, (2008), İşletmələrdə Kurumsal Yönetim Anlayışı Kapsamında İç Denetimin Rolü: İMKB-100 Şirkətləri Üzerine Ampirik Bir Çalışma, MODAV, s. 193.
- 18.Anup Agrawal, Sahiba Chadha (2003), Enron, SPK Meslek Personeli Derneği Dergisi, Sayı: 9.

- 19.Aşçıgil, Semra (2003). “Kurumsal Şirket Yönetimi Alanında Kavramsal Çerçeve ve Eğilimler, Dünyadaki Gelişmeler”, Kurumsal Şirket Yönetimi (Corporate Governance) Konferansı, TCMB.
- 20.Aslan Savaş Demircan (2007), “Sarbanes-Oxley (2002) Yasası ve Bağımsız Denetim Teknikleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mart.
- 21.Bekçioğlu, Selim ve Güngör Ak, Bihder (2005), İyi Yönetişim, IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Ankara 13-14 Mayıs 2005, s. 285.
- 22.Cansızlar, Doğan (2005), “Kurumsal Yönetim Demeği Tarafından Düzenlenen “Kurumsal Yönetim Konferansı” Açılış Konuşması, Koç Üniversitesi, İstanbul, 7 Kasım 2003, [Http://Spk.gov.Tr](http://Spk.gov.Tr), 10.10.2005.
- 23.Demirbaş, Mahmut ve Uyar, Süleyman (2006), Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Denetim Komitesi, Güncel Yayıncılık: 262. Güncel Akademi: 4, Nisan.
- 24.Ege, İlhan ve Yılmaz, Aylin (2005), Finansal Krizler ve Kurumsal Yönetim Uygulamaları İlişkisi: Türkiye ve Dünya Uygulamaları Analizi, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, 13-14 Mayıs 2005 Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi, Kurumsal Yönetim Bildiri Kitabı, Ankara: TŞOF(Türkiye Şoförler Odası Federasyonu), Plaka Matbaacılık A.Ş., s. 84.
- 25.SPK (2003), Kurumsal Yönetim İlkeleri, Ankara, <http://www.spk.gov.tr>, Erişim Tarihi: 10.10.2012.
- 26.Topçu, Nihayet (2006), Kurumsal Yönetim İlkeleri Ve Borsaya Kote (İMKB 100) Şirketler Üzerinde Bir Uygulama, T.C. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- 27.Türedi, Hasan ve Karakaya, Gencay (2015), "Coso İç Kontrol Modeli ve Kontrol Ortamı", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 52 (602).
- 28.TÜSİAD (2002), Kurumsal Yönetim En iyi Uygulama Kodu: Yönetim

- Kurulunun Yapısı ve İşleyişi, TS/ŞİR/02-192/2002, s.3,
29. Varış, Meral ve Diğ (2001) “Sermaye Piyasalarında Kurumsal Yönetim İlkeleri”, İMKB Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 19, İstanbul.
 30. Varış, Meral ve diğ. (2001), “Sermaye Piyasalarında Kurumsal Yönetim İlkeleri”, İMKB Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 19, İstanbul.
 31. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов / пер. с англ. Н. Барышниковой. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2007. 1008 с.
 32. Буздалов И.Н. Возрождение кооперации. — М.: Экономика, 1990. — 175 с.
 33. Гутман Г.И. и другие. Формы кооперативного движения в условиях рыночных реформ. — М.: Дашков и К, 2006. 376 с.
 34. Дахов И. Возможности возрождения кооперативного сектора экономики. — М.: Экономист, 2000 г. — №1.
 35. Джабиев Р.М. Социально-экономическое развитие Азербайджанской Республики за годы независимости. — Баку: Элм, 2005. — 283 с.
 36. Каравелиев А.М. История потребительской кооперации Азербайджана. — Баку: Элм, 1968. — 157 с.
 37. Корпоративное управление. Владельцы, директора и наемные работники акционерного общества: Пер. с англ. М., 1996.
 38. Крашенинников А.И. Кооперация в современном мире. — М.: Экономика, 2004. — 345 с.
 39. Лазарева О. В., Рачинский А. А., Ружанская Л. С. Корпоративное управление: Методическое пособие к спецкурсу. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2003. — 161 с;
 40. Самедзаде З.А. Этапы большого пути — Экономика Азербайджана за полвека, её новые реалии и перспективы. Баку: Нурлар, 2004. — 936 с.
 41. Скопина И.В. Развитие потребительского рынка в условиях глобализации экономики и свободной торговли / / II международная Кондратьевская конференция "Закономерности и перспективы трансформации общества".

- Сборник научных трудов. — СПб.: 2004. — 321 с.
42. Теплова Т. В. Корпоративные финансы: учебник. М.: Юрайт, 2013. 655
43. Шаститко А. Е. Проблемы корпоративного управления и особенности перераспределения прав контроля в России // Информационно-аналитический бюллетень БЭА № 56. — М.: БЭА 2004;
44. Clark, Woodrow W., Demirağ, İstemi (2002), "Enron The Failure of Corporate Governance", JCC 8 Greenleaf Publishing, s. 112.
45. Puffer, S. M. ve Mc Carthy, D. J. (2003), "The Emergence of Corporate Governance in Russia", Journal of World Business, 38 (4), s. 284.
46. Radu, Maria (2012), "Corporate Governance, Internal Audit and Environmental Audit - The Performance Tools in Romanian Companies", Accounting and Management Information Systems, 11 (1), s. 112-130.
47. Sawyer, Lawrence B. (1988), Sawyers Internal Auditing, The Practise and Modern Internal Auditing, Revised and Enlarged, The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, Florida, s.20.
48. Weil, Gotshal&Manges LLP, Comparative Matrix of Corporate Governance Codes Relevant to the European Union and Its Member States, 2002, ss.11-20
49. <http://ec.europa.eu/internalmarket/companydocs/corpgov/corp-gov-codes-rpt-part3ien.pdf> (Erişim Tarihi: 10.10.2012)
50. <http://www.tusiad.org/02.htm>, Erişim Tarihi: 10.09.2013.
51. www.economy.gov.az
52. banco.az
53. <http://www.biznesinfo.az>
54. http://www.pravo.vuzlib.su/book_z586_page_5.html
55. <http://metinpolat.av.tr/kooperatif-ortaklarinin-hak-ve-yukumlulukleri.html>
56. www.e-qanun.az/Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsi
57. <https://tr.linkedin.com/pulse/səhmdarlar-müqaviləsi-azərbaycan-hüququnda-emin-kerimov-llm>