

Korporativ konfliktlər (münaqişələr)

Korporativ konfliktlər dedikdə, şirkətin səhmdarları (iştirakçıları), idarəetmə orqanları (vəzifəli şəxsləri) və investorları arasında mübahisə və ciddi fikir ayrılıqları başa düşülür.

Korporativ konfliktlər nəticəsində əksər hallarda:

1. Qanunvericilik sənədlərinin, habelə daxili sənədlərin tələbləri pozulur;
2. Cəmiyyətə, onun idarəetmə orqanlarına qarşı məhkəmədə iddia qaldırılır;
3. Mövcud idarəetmə orqanlarının (vəzifəli şəxslərin) səlahiyyətlərinə xitam verilir;
4. Səhmdarların (iştirakçıların) tərkibi dəyişir.

Bir çox hallarda konfliktlərə səbəb iqtisadi məsələlərdə fikir ayrılıqları olur. Digər bir səbəb kimi mövcud qanunvericilikdə uyğunsuzluqlar, ziddiyyətlər və boşluqları göstərmək olar. Bunu əsas götürərək, korporativ konfliktləri aşağıdakı kimi təsnifatlaşdırmaq olar:

1. Qanunvericiliyin və daxili sənədlərin müddələrinin pozulması

Qanunvericilik normalarını bilməmək və ya ona əməl etməmək şirkətdə ciddi problemlər yarada bilər. Buna görə də şirkəti böyük miqdarda cərimə və idarəetmə orqanlarının səlahiyyətlərinin etibarsız hesab edilməsi ilə bağlı tədbirlər gözləyə bilər.

2. Udulma və sıxışdırma (hakimiyyət uğrunda mübarizə)

Səhmdarların (iştirakçıların) şirkətin idarə edilməsinə imkan verəcək səviyyədə səhm zərfini əldə etmək istəyi (bir qayda olaraq, "udulma" adlanır) digər səhmdarlarla (iştirakçılarla) korporativ konflikt yarana bilər. Sıxışdırma zamanı bir qrup səhmdar (majoritar səhmdarlar) tərəfindən cəmiyyətin arzuolunmaz iştirakçıları (bir minoritar səhmdarlar) onun idarə edilməsindən kənarlaşdırılır, hesabatlıq və idarəetmə sistemində buraxılmaz.

3. Dividendlərin verilməsi və paylanmamış mənfəət səbəbindən konfliktlər ("taktiki" konfliktlər)

Bir çox hallarda şirkətin dividend siyasəti, həmçinin bölüşdürülməmiş mənfəətin istifadə üsulları mübahisə predmetinə çevrilir. İri səhmdarlar cəmiyyətin qərarlarına təsiretmə imkanlarından istifadə edərək bir çox hallarda yalançı təşkilatlar qurmaqla, yaxud baş direktora təsir göstərməklə dürüst olmayan yollara əl atırlar.

4. İdarəetmə orqanları (vəzifəli şəxslər) ilə konfliktlər

Səhmdar və idarəetmə orqanları (vəzifəli şəxslər) arasında mübahisələr şirkətin səmərəli idarə edilməsi və vəzifəli şəxslər tərəfindən işin vicdanla yerinə yetirilməsi məsələlərinə görə baş verir. Burada əsas səbəb bu iki qrupun maraqlarının bir-birinə zidd olmasıdır.

5. Rəqabət

Bu kateqoriyaya şirkətin mənfi imicinin yaradılması və rəqabətqabiliyyətinin aşağı salınması məqsədini güdən konfliktlər aiddir. Burada tərəflər kimi səhmdarlar, idarəetmə orqanları və digər maraqlı şəxslər ola bilər.

6. Korporativ şantaj (ing. Greenmail)

Bu tip konflikt minoritar səhmdarlar tərəfindən yaradılır və onlara məxsus səhmlərin (payların) digər səhmdarları (iştirakçıları) öz real qiymətindən baha qiymətə alınmasına məcbur etmək məqsədini daşıyır. Bir qayda olaraq, belə hallar o vaxt baş verir ki, səhmdar digərlərinin qərarlarına veto qoymaq və ya şirkətin daxili sənədlərini əldə etmək üçün kifayət qədər səhm zərfinə malik olmur. Korporativ şantaj, həmçinin, minoritar səhmdarlar tərəfindən iri səhmdarların onlara qarşı yönəlmiş hərəkətlərindən müdafiə məqsədi ilə də istifadə edilə bilər.

Korporativ konfliktlərin aradan qaldırılması metodları

Əvvəlki məqalələrdə təsərrüfat cəmiyyətlərində baş verən konfliktlərdən söz açılıb, onların növləri sadalanıb. Korporativ konfliktlərin təsərrüfat cəmiyyətlərinin fəaliyyətinə mənfi təsir göstərməsini nəzərə alaraq, bu konfliktlərin aradan qaldırılması istiqamətində tədbirlər barədə məlumatın maraqlı doğuracağı şübhəsizdir.

I. "Udulma"dan müdafiə metodları

Mütəxəssislər "udulma" ilə mübarizənin aşağıdakı metodlarını qeyd edirlər:

1. Qiymətli kağızların emissiyası

Emissiya barədə qərarın "udulma" ilə mübarizənin ilkin mərhələlərində verilməsi vacibdir. Lakin əlavə səhmlərin buraxılması kifayət qədər çətin prosesdir və xeyli vaxt (3-4 ay) apara bilər. Səhmlərin yerləşdirilməsi yalnız nizamnamədə elan edilmiş səhmlər barədə məlumat verildiyi halda mümkündür.

2. Nizamnamə kapitalının şirkətin əmlakı hesabına artırılması

Əgər səhmdar və ya "dost" investor yeni buraxılmış səhmləri əldə etmək imkanına malik deyilsə və ya "aqrəssiv" alıcı səhmlərin emissiyası üçün qərar qəbulunun məhdudlaşdırılmasına kifayət edəcək qədər səhm əldə etmişdirsə, o zaman nizamnamə kapitalının şirkətin əmlakı hesabına artırılması metodundan istifadə etmək olar. Bununla bağlı əsas vəsaitlərin yenidən qiymətləndirilməsi, əlavə kapital və əvvəlki illərin bölüşdürülməmiş mənfəəti hesabına nizamnamə kapitalının artırılması barədə qərar qəbul edilməlidir.

3. Əks alış

Bu proseduru həm emitent öz səhmlərini almaqla (səhmləri balansla alaraq, vasitəçi yolu ilə və ya "qız" müəssisənin səhmlərini balansla alaraq), həm də cəmiyyətin səhmdarları və cəmiyyətin "dost" investoru həyata keçirə bilər.

4. Səhmdarların psixologiyasına təsir edilməsi

Səhm sahibləri tərəfindən səhmlərin satışının azalmasını təmin etmək üçün müəyyən həcmdə səhmlərin yüksək məbləğə alınması barədə elan vermək atıla biləcək mümkün addımlardan biridir. Bunun nəticəsində səhmlərini satmaq istəyənlər onları əllərində saxlamağa meyil edirlər ki, şirkətə daha yüksək qiymətə satsınlar.

II. Sifarişli müflisləşmənin qarşısının alınması üçün tədbirlər

- a) Rəhbərlik tərəfindən debitor və kreditor borclara ciddi nəzarətin həyata keçirilməsi, dəqiq vergi və maliyyə intizamına riayət edilməsi;
- b) Ümitsiz debitor borcların yaranmasının qarşısını almaqdan ötrü müştərinin ödəmə qabiliyyətinin imkan daxilində daha dəqiq yoxlanılması;
- c) Hüquqi ünvanlarını, bank rekvizitlərini dəyişmiş kreditorlarla erkən və dəqiq hesabatın aparılması;
- d) Rəhbərliyin müflisləşmə barədə sifarişin olması haqqında şübhəsi olduğu təqdirdə, mütəxəssislərlə məsləhətləşmələrin həyata keçirilməsi;
- e) Müflisləşmənin elan edilməsi üçün proses başladığı təqdirdə, kreditorlar yığıncağında və arbitraj məhkəməsi iclaslarında borclunun nümayəndəsinin düzgün seçimi. Nümayəndə aidiyyəti qanunvericilik normaları üzrə mütəxəssis olmalı və iflasın elan edilməsi prosedurlarının təhlükəli məqamlarına yaxından bələd olmalıdır.
- f) Cəmiyyətin idarəetmə orqanı tərəfindən həyata keçirilən və şirkət üçün qeyri-standart hesab olunan əqdlərə Müşahidə Şurası tərəfindən xüsusi diqqət ayrılması. Bu cür qeyri-standart əqdlərə aşağıdakılar aid edilə bilər:
 - veksəl əməliyyatları;
 - digər emitentlərin qiymətli kağızları ilə əməliyyatlar;
 - əmlakın özgəninkiləşdirilməsi üzrə iri əqdlər;
 - ticarət evləri və topdansatış şirkətləri ilə əqdlər və s.

III. Korporativ idarəetmədə mənəvi-etik dəyərlərə əsaslanma

Dünya biznes aləmində işgüzar etikanın formalaşmasının iki səbəbi var: biznesin miqyası daima artır; şirkət rəhbərlərinin və əməkdaşlarının qeyri-etik davranışı şirkət və onunla əlaqəli şəxslər üçün fəsadlar törədir. Bütövlükdə, bu fəsadların qarşısının alınması üçün beynəlxalq miqyasda qanunvericiliklə yanaşı, korporativ etika normalarının toplusundanda istifadə edirlər. Şirkət və onun hər bir əməkdaşı tərəfindən korporativ dəyərlərə riayət edilməsi, işgüzar abu-hava yaratmaqla, şirkətin fəaliyyətinin müsbət nəticələrinin artmasına gətirib çıxarır. Bu da, öz növbəsində, şirkətə investor marağının artmasına, investisiyaların həcmnin böyüməsinə, habelə tərəfmüqabillərin inamının möhkəmləndirilməsinə səbəb olur. Şirkətin iqtisadi fəaliyyətinin nəticələri nə qədər müsbət olarsa, bir o qədər hər bir əməkdaşın rifahı yüksək olar. Bu baxımdan, korporativ etika həm şirkətin iqtisadi, həm də sosial baxımdan müsbət nəticələr əldə etməsinə kömək edir.