

სს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემა“

შესრულების ძირითადი ინდიკატორები

ერთჯერადი ზღვრული პირობების საპირისპიროდ არსებობს მიმდინარე „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“. წინამდებარე დოკუმენტში წარმოდგენილია აღნიშნული მიმდინარე „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“, რომლებიც მორგებულია „სსე“-ს გარემოებებზე.

წინამდებარე დოკუმენტი არ მოიცავს იმ დამატებითი „შესრულების ძირითად ინდიკატორებს“, რომლებიც უნდა წარედგინოს ადამიანურ რესურსებს პერსონალისა და საქმიანობის შესაფასებლად.

თითოეული კატეგორიის მიხედვით წარმოდგენილია აღნიშნული „შესრულების ძირითადი ინდიკატორების“ განმარტება.

ბუღალტრული აღრიცხვა

ამჟამად „სსე“-ს აქვს მნიშვნელოვანი სუსტი მხარეები ბუღალტრული აღრიცხვის პრაქტიკაში. როგორც უფრო სრულად არის აღწერილი მთავარ ანგარიშში, „სსე“-ს ბუღალტრული აღრიცხვის პროგრამული უზრუნველყოფა არ არის ინტეგრირებული სხვა სისტემებთან და არ მოიცავს მთლიანად კომპანიას. იდენტიფიცირებულია კომპანიის ბუღალტრული აღრიცხვის პრაქტიკების მნიშვნელოვანი, მიმდინარე სისუსტეები. კერძოდ, არსებობს რამდენიმე მნიშვნელოვანი სუსტი მხარე შიდა კონტროლში ან ფინანსურ ოპერაციებში, რომელთა უმრავლესობა გამოვლენილია ყოველწლიურად და არ გამოსწორებულა:

- არ სრულდება სასესხო ვალდებულებების გამოთვლა თითოეული თვის ბოლოს;
- „ფას“-ის შესაბამისად ფინანსური ანგარიშგებების მომზადებისთვის არაადეკვატური რესურსები;
- არ ხორციელდება ოფიციალური გაუფასურების ანალიზი იმის განსაზღვრისთვის, მოითხოვება თუ არა გაუფასურების აღიარება *ბასს 36-ის - აქტივების გაუფასურება* - ფარგლებში.
- არ ხდება სავალუტო რისკების ჰეჯირება.

შედეგად, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რომ „სსე“-მ დაამტკიცოს „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“ ბუღალტრული აღრიცხვის სისტემებისთვის, რომლებიც საკმარისად დეტალურია იმისათვის, რომ შეაფასოს პროგრესი ბუღალტრული აღრიცხვის ხარვეზების გამოსწორებაში. ამჟამად „სსე“ სავარაუდოდ არ აკმაყოფილებს არცერთ წარმოდგენილ „შესრულების ძირითად ინდიკატორს“. აღნიშნული „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“ წარმოადგენს ბუღალტრული აღრიცხვის არსებით პრობლემას, რომელსაც აწყდებიან საფონდო ბირჟაზე განთავსებული კომპანიები, რაც ასევე აქტუალურია სახელმწიფოს საკუთრებაში არსებული საწარმოებისთვის.

შესაბამისად, წარმოდგენილია შემდეგი „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“ კონკრეტული დასაბუთებით:

შეთავაზებული „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“	დასაბუთება
<p>გამოვლენილია თუ არა მტკიცებულება კომპანიის შიდა კონტროლის სისტემაში არსებული არსებითი სისუსტის შესახებ?</p>	<p>ბუღალტრული აღრიცხვისა და კონტროლის სისტემაში არსებითი სუსტი მხარეები ქმნიან გამჭვირვალობის პრობლემის მაღალ ალბათობას. „სამეთვალყურეო საბჭო“, მისი „აუდიტის კომიტეტი“, დამოუკიდებელი აუდიტორი და „სსე“-ს „ფინანსური დირექტორი“ და „აუდიტის დეპარტამენტი“ განახორციელებს კორპორაციის უწყვეტ მონიტორინგს არსებითი სისუსტეების გამოვლენის თვალსაზრისით.</p>
<p>თუ ჰქონდა კომპანიას ფინანსური ანგარიშგებების შესწორების ან სპეციალური ჯარიმის დაკისრების შემთხვევა უზუსტობისთვის/გაყალბებისთვის?</p>	<p>შესწორებები ან სპეციალური ჯარიმები არის წარსული უზუსტობის ან გაყალბების ზოგადი ინდიკატორები.</p>
<p>აქვს კომპანიას ანგარიშგების დაგვიანების შემთხვევები?</p>	<p>ანგარიშგების დაგვიანება, ზოგადად, მიანიშნებს სისტემებში არსებულ სისუსტეებზე, სიმძლავრეებთან დაკავშირებულ პრობლემებზე, მარეგულირებელ პრობლემებზე და/ან გაყალბებაზე.</p>
<p>თუ არსებობს ბუღალტრული კოეფიციენტები აქტივი-ვალდებულების შეფასებასთან დაკავშირებით, რომლებსაც აქვთ უკიდურესი ღირებულებები დარგის მონაწილეებთან ან კომპანიის ისტორიასთან შედარებით?</p>	<p>ბუღალტრული კოეფიციენტები აქტივი-ვალდებულების შეფასებასთან დაკავშირებით, უკიდურესი ღირებულებებით, მიუთითებს პოტენციურად ჭარბი რისკის აღებაზე ხელმძღვანელობის მიერ და კორპორაციულ პრობლემებზე. აღნიშნული შესაძლოა ასევე მიუთითებდეს უფრო ღრმა პრობლემებზე, როგორცაა გაყალბება ან სხვა თანამდებობრივი დანაშაული.</p>
<p>გამოაცხადა კომპანიამ შიდა გამოძიება ან მიმდინარეობს თუ არა გამოძიება მის მიმართ?</p>	<p>შიდა და გარე გამოძიება მიუთითებს ცნობილ ან საეჭვო პრობლემებზე, რომლებსაც პოტენციურად თან სდევს სამოქალაქო და/ან</p>

	სისხლისამართლებრივი პასუხისმგებლობა. ამ თვალსაზრისით, ისინი მიუთითებენ სერიოზულ პრობლემებზე კორპორაციული მართვის ჭრილში.
გამოსცა თუ არა კომპანიის დამოუკიდებელმა აუდიტორმა კვალიფიციური, უარყოფითი დასკვნა ან უარი განაცხადა დასკვნის გაცემაზე?	დამოუკიდებელ აუდიტორს ევალება შეაფასოს კონკრეტულად სუსტი მხარეები ბუღალტრული აღრიცხვისა და შიდა კონტროლის სისტემებში.
დაარღვია თუ არა კომპანიამ რაიმე სასესხო ვალდებულება?	სასესხო ვალდებულების დარღვევა მიუთითებს შიდა კონტროლის სისტემაში არსებულ სუსტ მხარეზე, რომლის დანიშნულებაც პროგნოზირება და მართვა.

სამეთვალყურეო საბჭო

„სამეთვალყურეო საბჭოს“ ფორმირებით თავისთავად დასრულდა მოცემულობა, როდესაც „სსე“-ს აღმასრულებელი ხელმძღვანელობა პოტენციურად სარგებლობდა უკონტროლო და უზედამხედველო დისკრეციული უფლებებით. შესაბამისად, „სსე“-ს ოპერაციების მოდერნიზაციისთვის არსებითი მნიშვნელობა აქვს „შესრულების ძირითად ინდიკატორებს“, რომლებიც ეხება „სამეთვალყურეო საბჭოს“ შექმნასა და აღნიშნული საბჭოს მიერ კორპორაციული მართვის ღონისძიებების დანერგვას.

ქვემოთ წარმოდგენილია „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“, რომლებიც აფასებს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ დაფუძნებისა და მისი ფუნქციის გაძლიერებისკენ გადადგმულ ნაბიჯებს, და ასევე „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ეფექტურობას კორპორაციული მართვის მექანიზმების სათანადო დანერგვის მიმართულებით.

შესაბამისად, წარმოდგენილია შემდეგი „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“ კონკრეტული დასაბუთებით:

იკრიბებოდა თუ არა „სამეთვალყურეო საბჭო“ ყოველკვარტალურად გასული წლის განმავლობაში?	რეგულარული კრებები არის კორპორაციული საქმეებისადმი ზრუნვის ვალდებულების და ყურადღების დონის მაჩვენებელი, მათ შორის კორპორაციული მართვის ხარისხის კუთხით.
ახორციელებს თუ არა კომპანიის ხელმძღვანელობა მოჭარბებულ გავლენას „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ან „გენერალურ	აღნიშნული საბჭოები უნდა იყოს კოლეგიალური ორგანოები, რომლებიც შექმნილია

<p>დირექტორის“/„დირექტორთა საბჭოს“ დონეზე?</p>	<p>იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იქნას დისკუსიები და მიიღონ დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებები. მოჭარბებული გავლენა მათ მიმართ ზიანს მიაყენებს აღნიშნული ინსტიტუტების კორპორაციული მართვის ფუნქციას.</p>
<p>„სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრთა უმრავლესობაზე ნაკლები აკმაყოფილებს ხელმძღვანელობისგან, მთავრობისა და სხვა სუბიექტებისგან დამოუკიდებლობის კრიტერიუმებს?</p>	<p>„სამეთვალყურეო საბჭოს“ დამოუკიდებელი წევრები, რომლებიც იღებენ მიუკერძოებელ გადაწყვეტილებებს, შეესაბამებიან საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას და აკმაყოფილებენ ფიდუციურ მოვალეობებს. დამოუკიდებელი წევრების არარსებობამ შესაძლოა ზიანი მიაყენოს კორპორაციული მართვის ფუნქციას, რომლის დანიშნულებაც კორპორაციის საუკეთესო ინტერესების დაცვაა.</p>
<p>ჰქონდა კომპანიას რომელიმე დაკავშირებულ მხარესთან გარიგებები გასული ფინანსური წლის განმავლობაში?</p>	<p>დაკავშირებულ მხარესთან გარიგებებმა შესაძლოა ზიანი მიაყენოს გამჭვირვალობასა და კორპორაციული მართვის ფუნქციას, რომლის დანიშნულებაც კორპორაციის საუკეთესო ინტერესების დაცვაა.</p>
<p>„სამეთვალყურეო საბჭოს“ რომელიმე წევრს აქვს თუ არა არსებითი გარეშე პასუხისმგებლობები, რომლებმაც შესაძლოა პოტენციურად ხელი შეუშალოს მათ მიერ „სამეთვალყურეო საბჭოში“ მოვალეობების შესრულებაში?</p>	<p>არსებითმა გარეშე პასუხისმგებლობებმა შესაძლოა ზიანი მიაყენოს წევრთა შესაძლებლობას, შეასრულონ ნაკისრი ვალდებულებები კორპორაციული მართვისას.</p>
<p>თუ ყოფილა შემთხვევები, რომ „სამეთვალყურეო საბჭოს“ რომელიმე წევრი არ დასწრებოდა გასული წლის განმავლობაში ჩატარებულ „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და კომიტეტის ყველა კრებას?</p>	<p>დასწრება კრებებზე არის ინდივიდუალური წევრის ვალდებულების დონის მაჩვენებელი, კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებული მოვალეობების შესრულებაში.</p>
<p>არიან თუ არა „სამეთვალყურეო საბჭოში“ წარმოდგენილი ქალი წევრები?</p>	<p>მრავალფეროვნება საბჭოში არის საუკეთესო პრაქტიკა და ხელს</p>

	უწყობს მარკეტინგის გაუმჯობესებას. ამჟამად აღნიშნული მოითხოვება ევროკავშირისა და სხვა ქვეყნების კანონმდებლობით.
არის თუ არა „სამეთვალყურეო საბჭოში“ სულ მცირე ერთი წევრი, რომელსაც აქვს რისკების მართვის გამოცდილება?	დამოუკიდებელი წევრების არსებობა შესაბამისი გამოცდილებით აძლიერებს კორპორაციულ მართვას.
შექმნა თუ არა „სამეთვალყურეო საბჭომ“ აუდიტის კომიტეტი, რომელიც შედგება მხოლოდ იმ წევრებისგან, რომლებიც დამოუკიდებელნი არიან ხელმძღვანელობისგან, მთავრობისა და სხვა სუბიექტებისგან?	საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად, აღნიშნული კომიტეტი ასრულებს ცენტრალურ როლს ფინანსური კონტროლისა და გამჭვირვალობის უზრუნველყოფაში.
შექმნა თუ არა „სამეთვალყურეო საბჭომ“ ანაზღაურების კომიტეტი, რომელიც შედგება მხოლოდ იმ წევრებისგან, რომლებიც დამოუკიდებელნი არიან ხელმძღვანელობისა და მთავრობისგან?	საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად, აღნიშნული კომიტეტი ასრულებს ცენტრალურ როლს სტიმულების შესაბამისობაში სამუშაოს შესრულებასა და გამჭვირვალობასთან.
არის თუ არა „სამეთვალყურეო საბჭოს“ არსებული წევრი ან „გენერალური დირექტორი“ ბრალდებული ფიდუციური მოვალეობის დარღვევაში?	ფიდუციური მოვალეობის დარღვევა „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრის ან „გენერალური დირექტორის“ მიერ მიუთითებს კორპორაციულ მართვაში არსებულ სისუსტეებზე.

ანაზღაურება

წინამდებარე დოკუმენტში წარმოდგენილი ანაზღაურების „შესრულების ძირითადი ინდიკატორების“ მიზანია კორპორაციული მართვის გაუმჯობესება. დამატებითი „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“ ზოგადად ადამიანური რესურსების და კერძოდ, ანაზღაურების შესახებ, რომლის მიზანია ადამიანური რესურსების ფუნქციების გაუმჯობესება, შეიძლება წარმოდგენილ იქნას მოგვიანებით ეტაპზე და უნდა დაემატოს აქ მოცემულ „შესრულების ძირითად ინდიკატორებს“.

„გენერალური დირექტორისა“ და „დირექტორთა საბჭოს“ ანაზღაურების დონე უნდა იყოს თანამდებობის პირების მიერ ნაკისრი მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების დონის შესატყვისი. ანაზღაურების დონეების მართებულობა ზოგადად განისაზღვრება მსგავსი პასუხისმგებლობების მქონე ანალოგიურ კომპანიებთან შედარების საფუძველზე. გარდა ამისა, ანაზღაურებამ უნდა მოახდინოს საქმიანობასთან დაკავშირებული ქცევის სათანადო

მოტივაცია. აღნიშნული პრინციპები ასახულია დარგის საუკეთესო პრაქტიკებში ზოგადად და უფრო კონკრეტულად, ევროკავშირის სახელმძღვანელო პრინციპებში.

ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ქვემოთ მოცემული „შესრულების ძირითადი ინდიკატორები“ წარმოდგენილია იმისთვის, რომ მოხდეს „სსე“-ს მიერ ანაზღაურების მექანიზმების გაუმჯობესების პროგრესის მონიტორინგი და შეფასება :

<p>აღმატება თუ არა „გენერალური დირექტორის“ ბოლო პერიოდის ანაზღაურება „დირექტორთა საბჭოს“ სხვა წევრების საშუალო ანაზღაურებას ორჯერ მეტად?</p>	<p>ანაზღაურება უნდა იყოს „გენერალური დირექტორისა“ და „დირექტორთა საბჭოს“ სხვა წევრების პასუხისმგებლობების პროპორციული. „გენერალური დირექტორის“ გადაჭარბებულმა ანაზღაურებამ შესაძლოა გამოიწვიოს სხვა წევრებში მოტივაციის შემცირება ან შესაძლოა მიანიშნებდეს პასუხისმგებლობების ან უფლებამოსილებების ცალმხრივ განაწილებაზე.</p>
<p>გაამჟღავნა თუ არა კომპანიამ „გენერალური დირექტორის“ ანაზღაურების მოცულობა?</p>	<p>საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად, „გენერალური დირექტორის“ ანაზღაურების შესახებ ინფორმაციის გასაჯაროებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს გამჭვირვალობისთვის კორპორაციულ საქმეებში და აღმასრულებელი პირების მხრიდან საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე მოქმედების პრევენციისთვის.</p>
<p>მოხდა თუ არა „გენერალური დირექტორის“ წლიური სტიმულირების კორექტირება წლიური შედეგების საფუძველზე ბოლო საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში, რისკის გათვალისწინებით?</p>	<p>ანაზღაურება უნდა შეესაბამებოდეს საქმიანობის შედეგებს და რისკს საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად.</p>