

# საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის

ბრძანება №215/04  
2018 წლის 26 სექტემბერი

ქ. თბილისი

## კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის დამტკიცების თაობაზე

„საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის, 49<sup>1</sup> მუხლის, „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14, მე-15 და მე-16 მუხლების და „ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის 25-ე მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, ვბრძანებ:

### მუხლი 1

დამტკიცდეს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსი თანდართული სახით.

### მუხლი 2

ძალადაკარგულად გამოცხადდეს საქართველოს ეროვნული ბანკის 2014 წლის 17 ივნისის №48/04 ბრძანება „კომერციულ ბანკებში რისკების მართვის თაობაზე დებულების დამტკიცების შესახებ“ და საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2015 წლის 10 მარტის №25/04 ბრძანება „კომერციულ ბანკებში შიდააუდიტორული საქმიანობისადმი მოთხოვნების შესახებ დებულების დამტკიცების თაობაზე“.

### მუხლი 3

ეს ბრძანება ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

ეროვნული ბანკის პრეზიდენტი

კობა გვენეტაძე

## კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსი

### მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

1. კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის (შემდგომში – კოდექსი) მიზანია კომერციული ბანკებისათვის კორპორაციული მართვის ძირითადი პრინციპების განსაზღვრა, რამდენადაც ეფექტური და ჯანსაღი კორპორაციული მართვა ბანკებში ხელს უწყობს საბანკო სექტორის და ზოგადად, ფინანსური სექტორის ეფექტურ ფუნქციონირებასა და მდგრადობას.

2. კოდექსში მოცემული მოთხოვნების შესრულება სავალდებულოა საქართველოში მოქმედი ყველა კომერციული ბანკისა და უცხოური ბანკების ფილიალების ან შვილობილებისათვის (შემდგომში – ბანკი). თუ ეს კოდექსი არ აწესრიგებს კორპორაციული მართვის შესახებ გარკვეულ საკითხს, ბანკმა, საქართველოს ეროვნულ ბანკთან (შემდგომში – ეროვნული ბანკი) შეთანხმებით, უნდა იხელმძღვანელოს ამ კუთხით არსებული საუკეთესო მოწინავე პრაქტიკით. ამასთან, კორპორაციული მართვის სტანდარტებთან უფრო მაღალი შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, ბანკს შეუძლია, იხელმძღვანელოს უფრო მკაცრი მოწინავე პრაქტიკით. კორპორაციული მართვის კუთხით საუკეთესო მოწინავე პრაქტიკა, მათ შორის, მოიცავს საბანკო ზედამხედველობის ბაზელის კომიტეტის, ევროპის პარლამენტისა და საბჭოს 2013 წლის 26 ივნისის 2013/36/EU დირექტივის, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის, დიდი ბრიტანეთის საფონდო ბირჟისა და სხვა მოწინავე კორპორაციული მართვის სტანდარტებსა და პრინციპებს.

3. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია ბანკის სისტემურობის, რისკის პროფილის, საქმიანობის მასშტაბების, მფლობელობის სტრუქტურისა თუ სხვა მახასიათებლების გათვალისწინებით, ბანკ(ებ)ს დაუდგინოს კორპორაციული მართვის განსხვავებული ან ინდივიდუალური მოთხოვნები. გარკვეულ შემთხვევებში, განსხვავებული ან ინდივიდუალური მოთხოვნის დაწესების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების მიზნებისათვის, ეროვნულმა ბანკმა შესაძლოა, ბანკს მოსთხოვოს შესაბამისი დასაბუთების/ინფორმაციის წარმოდგენა.



## მუხლი 2. ტერმინთა განმარტება

1. ამ კოდექსის მიზნებისთვის ტექსტში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) დამოუკიდებლობა – საქმიანობის განხორციელებისას ობიექტური და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა ბანკის ან სხვა გარე მხარის გავლენის/პოტენციური გავლენის გარეშე;

ბ) სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი – წევრი, რომლის არჩევისას და დამოუკიდებლობის განმარტებასთან წინამდებარე კოდექსის მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული წესით შესაბამისობის დადასტურებისას, ბანკის მიერ მხედველობაში მიღებულ უნდა იქნას ქვემოთ მოცემული თითოეული შემთხვევა. ამასთან, რომელიმე შემთხვევის არსებობა არ გულისხმობს პირის დამოუკიდებლობის ავტომატურ გამოორიცილებას. ასეთი გარემოებები ბანკის მიერ მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული და წევრის დამოუკიდებლად მიჩნევის შემთხვევაში, შესაბამისად დასაბუთებული. კერძოდ, გასათვალისწინებელია გარემოებები, როდესაც დასანიშნ პირს:

ბ.ა) უკანასკნელი ორი წლის განმავლობაში აქვს ნათესაური კავშირი ბანკის ან ჯგუფში შემავალი საწარმოების ადმინისტრატორებთან, ასევე პირ(ებ)თან, რომელიც ბანკში ან ჯგუფში შემავალ რომელიმე საწარმოში პირდაპირ ან არაპირდაპირ ფლობს მნიშვნელოვან წილს;

ბ.ბ) უკანასკნელი ორი წლის განმავლობაში აწარმოებს/აწარმოებდა ბიზნესს ან აქვს/ჰქონია სხვა სახის მატერიალური საქმიანი ურთიერთობა ბანკის ან ჯგუფში შემავალი საწარმოების ადმინისტრატორებთან ან პირთან, რომელიც ბანკში ან ჯგუფში შემავალ საწარმოში პირდაპირ ან არაპირდაპირ ფლობს მნიშვნელოვან წილს;

ბ.გ) აქვს რაიმე სახის მატერიალური ვალდებულება (მათ შორის, ფინანსური) ბანკის/მისი ადმინისტრატორების/ბანკის მნიშვნელოვანი წილის მფლობელი აქციონერის წინაშე ან სხვა მატერიალური/ფინანსური ინტერესი (მათ შორის, საკუთრება, ინვესტიცია) ბანკში ან ჯგუფში შემავალ საწარმოებში (გარდა ბანკის ან ჯგუფში შემავალი საწარმოების აქციების 2%-ზე ნაკლები წილის პირდაპირი ან არაპირდაპირი ფლობისა);

ბ.დ) უკანასკნელი ხუთი წლის განმავლობაში ჰქონდა პროფესიული ან სხვა სახის სამუშაო ურთიერთობა (მათ შორის, საქმიანი მომსახურების გაწევა) ბანკთან ან ჯგუფში შემავალ საწარმოებთან/მის ადმინისტრატორებთან/მნიშვნელოვანი წილის მფლობელ აქციონერთან (აღნიშნული კრიტერიუმი არ ზღუდავს იმ შემთხვევებს, როდესაც სახეზეა არააღმასრულებელ პოზიციაზე საქმიანობა/არააღმასრულებელი ფუნქციების შესრულება);

ბ.ე) იღებს რაიმე სახის სხვა დამატებით ანაზღაურებას ბანკისგან, გარდა ფიქსირებული ანაზღაურებისა ან დივიდენდისა, რომელიც უკავშირდება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობას ან აქციების ფლობას (ბანკის აქციების 2%-ზე ნაკლები წილის პირდაპირი ან არაპირდაპირი ფლობა);

ბ.ვ) აქვს სხვა ისეთი სახის ურთიერთობა, პოზიცია ან კავშირი, რომელიც შესაძლოა, გავლენას ახდენდეს პირის დამოუკიდებლობაზე;

გ) რისკის აპეტიტი – ბანკის სტრატეგიის და ბიზნეს-გეგმის მიზნების მისაღწევად საჭირო წინასწარ შემუშავებული და განსაზღვრული რისკების საერთო დონე რისკის სახეების მიხედვით მაქსიმუმ იმ მოცულობის ფარგლებში, რომლის აღების საშუალებაც აქვს ბანკს არსებული საზედამხედველო კაპიტალის, რისკების მართვისა და კონტროლის მექანიზმებისა და სხვა საზედამხედველო შეზღუდვების გათვალისწინებით;

დ) რისკის კულტურა – ბანკში არსებული ნორმების, მიდგომებისა და სტანდარტების ერთობლიობა რისკის ადეკვატურ აღქმასთან, რისკების აღებასა და მათ მართვასთან, ასევე იმ კონტროლებთან დაკავშირებით, რომელთა საფუძველზეც ხდება რისკების თაობაზე შესაბამისი გადაწყვეტილებების მიღება. ბანკში დამკვიდრებული რისკის კულტურა, თავის მხრივ, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დირექტორატისა და თანამშრომელთა ყოველდღიური საქმიანობის, მათ შორის, რისკების შეფასების პროცესში;



ე) რისკის ლიმიტები – გარკვეული რაოდენობრივი ლიმიტები, რომლებიც დაფუძნებულია მომავალზე ორიენტირებულ დინამიკურ დაშვებებსა და გათვლებზე და რომლებიც ბანკის რისკის აპეტიტს უსადაგებენ შესაბამის ბიზნეს ხაზებს, სტრუქტურულ ერთეულებს, რისკის კატეგორიებსა და სხვა ელემენტებს;

ვ) რისკის პროფილი – დროის გარკვეულ მომენტში ცალკეულ რისკის კატეგორიაში ბანკის მთლიანი (ნებისმიერი სახის მიტიგაციის გამოყენებამდე) ან წმინდა რისკის პოზიციები (მიტიგაციის გათვალისწინებით), რაც თავის მხრივ მიმდინარე ან მომავალზე ორიენტირებულ დაშვებებს ეფუძნება;

ზ) რისკის აპეტიტის ჩარჩო – იმ მიდგომების, პოლიტიკების, პროცესების, კონტროლებისა და სისტემების ერთობლიობა, რომლის მიხედვითაც ხდება რისკის აპეტიტის განსაზღვრა, გამჟღავნება და მონიტორინგი. ეს მოიცავს გაცხადებულ რისკის აპეტიტს, რისკების ლიმიტებს, წინამდებარე ჩარჩოს ფარგლებში განსაზღვრულ როლებსა და პასუხისმგებლობებს. რისკის აპეტიტის ჩარჩო უნდა ითვალისწინებდეს ყველა არსებით რისკს და უკავშირდებოდეს ბანკის სტრატეგიას;

თ) რისკების მართვის ჩარჩო – ჩარჩო, რომელსაც განსაზღვრავს სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორატი და რომლის მიხედვითაც ხდება გადაწყვეტილების მიღება ბანკის სტრატეგიაზე და რისკებზე. აღნიშნული მოიცავს რისკების იდენტიფიცირების, გაზომვის, მართვის და კონტროლის დადგენილ პროცესებს;

ი) კონტროლის ფუნქციები – ისეთი ფუნქციები, რომლებიც პასუხისმგებელი არის პროცესების ეფექტურობისა და ეფექტიანობის შემოწმებაზე, ობიექტურ შეფასებაზე და შესაბამისი მიმართულებებით ანგარიშგებაზე. აღნიშნული ფუნქციები მოიცავს, შიდა აუდიტის, რისკების მართვისა და შესაბამისობის სამსახურის ფუნქციებს;

კ) შესაბამისობის სამსახური – შესაბამისობის ფუნქციის განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული, რომელიც სხვა სტრუქტურებთან ერთად უზრუნველყოფს საკანონმდებლო მოთხოვნებთან, ბანკის შიდა პოლიტიკებსა და პროცედურებთან შესაბამისობას, გამოავლენს და აფასებს შესაბამისობასთან დაკავშირებულ არსებით/პოტენციურ რისკებს, აძლევს რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატს შესაბამისობის რისკების მართვასა და კონტროლთან დაკავშირებით, ამასთან, უზრუნველყოფს თანამშრომელთა გათვინობიერებას შესაბამისობის საკითხებში;

ლ) შეკავების პერიოდი (retention period) – პერიოდი, რომელიც იწყება ინსტრუმენტების სახით გაცემული ანაზღაურების მიკუთვნების შემდეგ და რომლის დროსაც მფლობელს არ აქვს ამ ინსტრუმენტის გასხვისების ან/და დაგირავების უფლება;

მ) ნათესაურ კავშირში მყოფი პირები – ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ.ა“ ქვეპუნქტის მიზნებისათვის, პირები, რომლებიც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის თანახმად, კანონისმიერ მემკვიდრეთა წრიდან I და II რიგში ირიცხებიან;

ნ) ჯგუფი – იურიდიული პირებისაგან შემდგარი ჯგუფის იმ წევრთა ერთობლიობა, რომლებიც არიან ბანკი, მისი სათავო საწარმო/საწარმოები, ბანკისა და მისი სათავო საწარმოს/საწარმოების შვილობილი, ასოცირებული და ერთობლივი საწარმოები როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლების გარეთ. ასევე, სხვა საწარმოები, რომლებშიც ბანკის და მისი სათავო საწარმოს მნიშვნელოვანი წილის მფლობელი აქციონერი, ადმინისტრატორი ან მათი ნათესავი ფლობს მნიშვნელოვან წილს;

ო) საბანკო ჯგუფი – იურიდიული პირებისაგან შემდგარი ჯგუფის იმ წევრთა ერთობლიობა, რომლებიც არიან ბანკი, მისი სათავო საწარმო/საწარმოები, ბანკისა და მისი სათავო საწარმოს/საწარმოების შვილობილი, ასოცირებული და ერთობლივი საწარმოები როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ და, იმავდროულად, არიან ფინანსური ინსტიტუტები ან/და საბანკო საქმიანობასთან დაკავშირებულ საქმიანობაში ჩართული იურიდიული პირები ან/და საბანკო ჰოლდინგები;

პ) მატერიალური რისკის ამლები პირი – ეროვნული ბანკის მიერ შემუშავებული მატერიალური რისკის ამლები პირთა იდენტიფიცირების ინსტრუქციის მიხედვით ბანკის მიერ წინასწარ შემუშავებული რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კრიტერიუმების საფუძველზე განსაზღვრული ბანკის



თანამშრომელი, რომლის პროფესიულ საქმიანობასაც მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ბანკის რისკის პროფილზე. მატერიალური რისკის ამღებ პირებს, სულ მცირე, უნდა მიეკუთვნებოდეს:

პ.ა) სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის ყველა წევრი;

პ.ბ) თანამშრომელი, რომელსაც აქვს მმართველობითი პასუხისმგებლობა ბანკის კონტროლის ფუნქციებზე ან მნიშვნელოვან ბიზნეს ერთეულზე;

პ.გ) თანამშრომელი, რომლის წინა წლის მთლიანი წლიური ანაზღაურება აღემატება 500,000 ლარს და შეადგენს არანაკლებ დირექტორატისა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთათვის მინიჭებულ საშუალო წლიურ ანაზღაურებას და ამავდროულად, იგი საქმიანობს ბანკის მნიშვნელოვან ბიზნეს ერთეულში და მის საქმიანობას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ამ ბიზნეს ერთეულის რისკის პროფილზე;

ჟ) ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდი (accrual period) – პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც ფასდება ანაზღაურების მიმღები პირის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაბამისი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მახასიათებლების საფუძველზე, რათა განისაზღვროს მისთვის მისანიჭებელი ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობა. მატერიალური რისკის ამღებ პირთათვის (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდი უნდა მოიცავდეს მთლიანი წლის შედეგებს;

რ) ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭება (award) – ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდის შედეგების შესაბამისად ანაზღაურების მიმღები პირისთვის ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭება, მიუხედავად იმისა, როდის მოხდება მინიჭებული ცვალებადი ანაზღაურების გადახდა ან/და მიკუთვნება;

ს) ცვალებადი ანაზღაურების მიკუთვნება (vesting) – მომენტი, როდესაც ანაზღაურების მიმღები პირი ხდება მინიჭებული ცვალებადი ანაზღაურების მესაკუთრე, მიუხედავად იმისა, მინიჭებულ ცვალებად ანაზღაურებას ეხება თუ არა შეკავების ან/და უკან დაბრუნების პირობა;

ტ) გადავადების პერიოდი (deferral period) – პერიოდი ანაზღაურების მიმღები პირისთვის ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებასა და მის მიკუთვნებას შორის, როდესაც ანაზღაურების მიმღები პირი ჯერ კიდევ არ არის მისთვის მინიჭებული ანაზღაურების მესაკუთრე;

უ) ცვალებადი ანაზღაურების შემცირება (malus) – ბანკის მიერ, რისკების რეალიზებისას, ამ კოდექსის მე-19 მუხლის მე-15 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე, გადავადებული ცვალებადი ანაზღაურების მიკუთვნებამდე მისი სრული ან ნაწილობრივი შემცირება;

ფ) ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნება (clawback) – ბანკის მიერ ანაზღაურების მიმღები პირისგან ცვალებადი ანაზღაურების უკან დაბრუნება მისი გადახდის ან/და მიკუთვნების შემდეგ, ამ კოდექსის მე-19 მუხლის მე-15 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე;

ქ) დისკრეციული საპენსიო სარგებელი – დამატებითი საპენსიო სარგებელი, რომელიც ბანკის მიერ დისკრეციულ საფუძველზეა გაცემული მატერიალური რისკის ამღები პირის ან სხვა თანამშრომლის მიმართ, როგორც ცვალებადი ანაზღაურების ერთ-ერთი ფორმა. საპენსიო გადახდები და შენატანები, რომელიც არ არის დამოკიდებული მისი მიმღების საქმიანობის შედეგებზე, არ მიიჩნევა დისკრეციულ საპენსიო სარგებლად;

ღ) მნიშვნელოვანი ბანკი – ბანკი, რომელიც მთლიანი აქტივების სიდიდის მიხედვით მიეკუთვნება საქართველოში მოქმედი სამი უდიდესი ბანკიდან ერთ-ერთს. ბანკმა, მნიშვნელოვან ბანკად კლასიფიცირების შემთხვევაში, კოდექსის შესაბამის მოთხოვნებთან შესაბამისობა უნდა უზრუნველყოს 1 წლის ვადაში;

ყ) სისტემურად მნიშვნელოვანი ბანკი – „სისტემური მნიშვნელობის კომერციული ბანკების განსაზღვრისა და მათთვის სისტემურობის ბუფერის დაწესების თაობაზე“ საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2017 წლის 18 დეკემბრის №174/04 ბრძანებით განსაზღვრული სისტემური მნიშვნელობის ბანკი. ბანკმა, სისტემურად მნიშვნელოვან ბანკად კლასიფიცირების შემთხვევაში, კოდექსის შესაბამის მოთხოვნებთან შესაბამისობა უნდა უზრუნველყოს 1 წლის ვადაში;



2. ამ კოდექსში გამოყენებულ სხვა ტერმინებს აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შესაბამისი მნიშვნელობები.

საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.

### **მუხლი 3. კორპორაციული მართვის ძირითადი პრინციპები**

1. ბანკის კორპორაციულ მართვაზე პასუხისმგებელია სამეთვალყურეო საბჭო. ამასთან, დირექტორატს მნიშვნელოვანი ფუნქცია აქვს ეფექტური კორპორაციული მართვის გატარებასა და შენარჩუნებაში, რაც გულისხმობს საბჭოს მიერ დამტკიცებული პოლიტიკების ეფექტიან შესრულებას. ბანკის ადმინისტრატორები უნდა აკმაყოფილებდნენ წინამდებარე კოდექსითა და კანონმდებლობით, მათ შორის, საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2014 წლის 17 ივნისის №50/04 ბრძანებით დამტკიცებული „კომერციული ბანკების ადმინისტრატორთა შესაფერისობის კრიტერიუმების შესახებ“ დებულებით დადგენილ კრიტერიუმებსა და მოთხოვნებს.

2. ბანკს უნდა ჰქონდეს მკაფიოდ განსაზღვრული ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს პასუხისმგებლობების განსაზღვრას, რისკების ეფექტიანი იდენტიფიცირების, მართვის, მონიტორინგისა და ანგარიშგების პროცესებს, ადეკვატურ შიდა კონტროლის მექანიზმებს, მათ შორის ჯანსაღ ადმინისტრირებისა და სააღრიცხვო პროცედურებს, რისკების ეფექტიანი მართვის შესაბამის საინფორმაციო სისტემებსა და კონტროლებს, ანაზღაურების პოლიტიკა-პროცედურებს. აღნიშნული უნდა ექვემდებარებოდეს რეგულარულ შიდა გადახედვას და საჭიროებისამებრ განახლებას.

3. ბანკის მმართველობის სტრუქტურა უნდა შეესაბამებოდეს ბანკის საქმიანობის ბუნებას, მასშტაბებსა და კომპლექსურობას. ამასთან, ბანკის სამეთვალყურეო საბჭომ და დირექტორატმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ბანკის ორგანიზაციული და მმართველობის სტრუქტურა არ იყოს ზედმეტად კომპლექსური ან გაუმჭვირვალე. კომპლექსურობის შესაფასებლად გათვალისწინებული უნდა იყოს, სულ მცირე, შემდეგი ფაქტორები:

- ა) სტრუქტურის თითოეული ელემენტის მიზნის სიცხადე და საჭიროება;
- ბ) რისკების ეფექტურად მართვისთვის ხელისშემშლელი ფაქტორების თავიდან აცილება;
- გ) ეფექტური ზედამხედველობის ხელისშემშლელი ფაქტორების თავიდან აცილება.

4. ბანკმა უნდა უზრუნველყოს ისეთი ორგანიზაციული და მმართველობის სტრუქტურის ჩამოყალიბება, სადაც გამორიცხულია ინტერესთა კონფლიქტი და არავინ სარგებლობს გადაწყვეტილების მიღების განუსაზღვრელი უფლებამოსილებებით.

5. კორპორაციული მართვის სტრუქტურა და პოლიტიკები ნათლად და გარკვევით უნდა იყოს გაწერილი და მიწოდებული ბანკის შესაბამისი თანამშრომლებისათვის.

6. ბანკის მმართველობის სტრუქტურის ნებისმიერი წევრი უფლებამოსილია, ბანკის კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებულ არსებით პრობლემურ საკითხ(ებ)ზე მიმართოს სამეთვალყურეო საბჭოს. სამეთვალყურეო საბჭოსთან თავდაპირველი მიმართვის უფლებამოსილება არ ართმევს პირს უფლებას, პრობლემური საკითხის თაობაზე პირდაპირ მიმართოს ეროვნულ ბანკს და აცნობოს პრობლემის არსისა და საკითხის მოგვარების მისეული გზა.

7. ბანკის გრძელვადიანი მდგრადობის ხელშეწყობის მიზნით, ბანკი ვალდებულია, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (Environmental, Social and Governance – ESG) საკითხები ბანკის სტრატეგიაში გაითვალისწინოს. ESG საკითხები მოიცავს ისეთ საკითხებს, რომლებმაც შესაძლოა, არსებითი გავლენა მოახდინოს ბანკის საოპერაციო საქმიანობაზე, მათ შორის, თანამშრომელთა გენდერულ მრავალფეროვნებას. ESG საკითხები ასევე მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორც კლიმატის ცვლილების რისკი, თუ მათ შესაძლოა არსებითი გავლენა ჰქონდეთ ბანკის ინვესტიციებზე, სესხებსა და სხვა საბანკო საქმიანობის ხარისხზე.

8. ბანკმა უნდა უზრუნველყოს საკუთარი კორპორაციული მართვის სისტემის წინამდებარე კოდექსის



მოთხოვნებთან შესაბამისობა. ამავე პრინციპით, საბანკო ჯგუფის დონეზე შექმნილი პოლიტიკა-პროცედურები ხელს უნდა უწყობდეს ამ კოდექსით განსაზღვრული მოთხოვნებისა და სტანდარტების ბანკში დანერგვას.

9. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორატი სრულად უნდა იყოს გათვითცნობიერებული ბანკის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში, მათ შორის, დეტალურად უნდა იცნობდეს ბანკის მიზანს, საჭიროებებს, სისუსტეებსა და შეზღუდვებს. საბანკო ჯგუფის არსებობის შემთხვევაში, ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორატი გათვითცნობიერებული უნდა იყოს ასევე იმ ჯგუფის სტრუქტურაში, რომელსაც ბანკი ეკუთვნის და უნდა ფლობდეს ინფორმაციას ყველა იმ მნიშვნელოვან რისკებსა და პრობლემებზე, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა იქონიონ მთლიან ჯგუფზე ან ბანკის შვილობილ კომპანიებზე.

10. ბანკს უნდა გააჩნდეს ანგარიშგების ჯანსაღი სისტემა, რომელიც ეფექტურად უნდა უზრუნველყოფდეს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის სრულად ინფორმირებას ბანკის ზოგად საქმიანობაზე, ფინანსურ მდგომარეობაზე, ბანკის წინაშე არსებულ მატერიალურ რისკებსა და იმ გადაწყვეტილებებზე, რომლებსაც მნიშვნელოვანი გავლენა აქვთ ბანკის ბიზნეს საქმიანობაზე.

11. ბანკი ვალდებულია აქციონერთა კრების ოქმები ხელმისაწვდომობისთანავე, თუმცა არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა მიაწოდოს ეროვნულ ბანკს.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*  
*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 1 ივნისის ბრძანება №69/04 - ვებგვერდი, 02.06.2021 წ.*

#### **მუხლი 4. სამეთვალყურეო საბჭოს როლი და პასუხისმგებლობა**

1. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, სხვა ფუნქციებთან ერთად, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე ერთობლივად პასუხისმგებელი არიან:

ა) განსაზღვრონ ბანკის ღირებულებები, ხედვა, მისია, ორგანიზაციული სტრუქტურა და უზრუნველყონ, რომ ბანკი იმართებოდეს სამართლიანობის, კომპეტენტურობის, პროფესიონალიზმისა და ეთიკის პრინციპების სრული დაცვით;

ბ) განსაზღვრონ ბანკის ეთიკის სტანდარტები და ქცევის კოდექსი და მუდმივად აფასებდნენ, დირექტორატის როლს ჯანსაღი კორპორაციული და ეთიკური გარემოს დამყარებასა და შენარჩუნებაში, რომელიც არ შემოიფარგლება, თუმცა, მოიცავს არსებულ კანონმდებლობასთან, მათ შორის, წინამდებარე კოდექსთან, ეთიკის პრინციპებისა და პროფესიული ქცევის სტანდარტების, ასევე, ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების აღკვეთის შესახებ არსებულ კანონმდებლობასა და ბანკის შიდა სტანდარტებთან მუდმივ შესაბამისობას;

გ) მუდმივი მონიტორინგი გაუწიონ ბანკის ანონიმური მხილების სისტემის (whistleblowing) მიმართულებით ბანკში არსებულ პოლიტიკა-პროცედურების ეფექტურობასა და მიუკერძოებლობას. ამასთან, ისინი უნდა უზრუნველყოფდნენ, რომ დირექტორატის მხრიდან სრული ანგარიშგება ხდებოდეს მათთან იმ მნიშვნელოვანი საკითხებისა, რაც დაისმება ბანკის სხვა რგოლების წარმომადგენელთა მიერ, რომლებიც სრულად დაცული უნდა იყონ პოტენციური ზიანისა და დისკრიმინაციისგან;

დ) განსაზღვრონ ბანკის სტრატეგია და მონიტორინგი გაუწიონ დირექტორატის მიერ სტრატეგიული მიზნების შესრულებას;

ე) უზრუნველყონ ბანკის საქმიანობის კანონმდებლობის, მათ შორის, საზედამხედველო მოთხოვნებთან შესაბამისობა.

ვ) რისკების მართვის დირექტორთან (შემდგომში – რისკების დირექტორი) და დირექტორატის სხვა წევრებთან თანამშრომლობის შედეგად განსაზღვრონ ბანკის რისკის აპეტიტი. რისკის აპეტიტის შემუშავებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს კონკურენტული გარემო, საზედამხედველო ხედვები, ბანკის გრძელვადიანი ინტერესები, ბანკის ყველა რისკის პოზიცია. რისკების ეფექტური მართვის, მონიტორინგისა და შიდა კონტროლის ფუნქციები უნდა შეესაბამებოდეს გაცხადებულ რისკის აპეტიტს, რისკის პოლიტიკასა და ლიმიტებს;



ზ) განსაზღვრონ ორგანიზაციული სტრუქტურა, მათ შორის, როლები და პასუხისმგებლობები იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილ იქნას საბჭოსა და დირექტორატის მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების ჯეროვანი შესრულება და ეფექტიანი გადაწყვეტილების მიღების პროცესი;

თ) მონიტორინგი გაუწიონ დირექტორატის საქმიანობას, შეაფასონ დირექტორატის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები და შეფასების შედეგად მიიღონ შესაბამისი ზომები. შეფასებისას გამოვლენილი ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად საბჭომ უნდა დაგეგმოს შესაბამისი ღონისძიებები, რაც შესაძლოა მოიცავდეს დირექტორატის წევრებისთვის კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო ტრენინგებსა და სწავლებებში მონაწილეობის განსაზღვრას. საბჭომ უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსების არსებობა ამ პუნქტით გათვალისწინებული სწავლებებისა და გადამზადების პროგრამების საჭიროებისამებრ განსახორციელებლად. საბჭომ ასევე უნდა უზრუნველყოს, რომ დირექტორატის მხრიდან იღებდეს საკმარის ინფორმაციას, მათ შორის, განმარტებებსა და რწმუნებას იმის თაობაზე, რომ დირექტორატის საქმიანობა სრულად შეესაბამება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ სტრატეგიასა და რისკების აპეტიტს და ბანკის შიდა კონტროლის მექანიზმები ქმედითად მუშაობს;

ი) მონიტორინგი გაუწიონ ბანკის ანაზღაურების სისტემასა და დაკავშირებული კონტროლის პროცესების ეფექტურ ფუნქციონირებას, რაც, მათ შორის, გულისხმობს აღმასრულებელ პოზიციაზე მყოფი პირების ანაზღაურების საკითხების განხილვასა და მონიტორინგს, ბანკის რისკის კულტურასა და რისკის აპეტიტთან შესაბამისობას;

კ) უზრუნველყონ კონტროლის ფუნქციების ეფექტურობა და დამოუკიდებლობა, რაც გულისხმობს საქმიანობის განხორციელებისას ობიექტური და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას, სხვა ნებისმიერი მხარის გავლენის/პოტენციური გავლენის გარეშე;

ლ) უზრუნველყონ ეფექტური მართვის პროცესების დანერგვა და შენარჩუნება, რაც მათ შორის, მოიცავს მატერიალური რისკის ამღებ პირთა ბანკიდან გადინებისას, ბიზნეს უწყვეტობის შენარჩუნებასთან დაკავშირებული შესაბამისი სტრატეგიებისა და პროცედურების შემუშავებას. ეფექტური მართვის პროცესის დანერგვა აგრეთვე მოიცავს ბანკის დასაქმებული პირების მუდმივ შეფასებასა და განვითარებას, ასევე, პოტენციურ კანდიდატთა მოძიებას;

მ) მონიტორინგი გაუწიონ დაკავშირებულ მხარეებთან ტრანზაქციებს და ამ მიზნით, უზრუნველყონ ბანკში შესაბამისი პოლიტიკა-პროცედურების არსებობა;

ნ) მონიტორინგი გაუწიონ და პერიოდულად შეაფასონ ორგანიზაციული და მმართველობის სტრუქტურის ეფექტურობა და მიიღონ შესაბამისი ზომები იდენტიფიცირებული ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად;

ო) უზრუნველყონ შესაბამისობის სამსახურის დამოუკიდებლობა, უფლებამოსილება და შეუზღუდავი წვდომა სამეთვალყურეო საბჭოსთან;

პ) უზრუნველყონ რისკის კულტურის საუკეთესო პრაქტიკის წახალისება და თანამშრომელთა შორის ეფექტური კომუნიკაციის, კონსტრუქციული დისკუსიისა და ანგარიშვალდებულების ხელშეწყობა;

ჟ) ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, დაამტკიცონ დირექტორატისა და კონტროლის ფუნქციების ანაზღაურების პოლიტიკა;

რ) უზრუნველყონ ESG საკითხების სათანადო ასახვა ბანკის სტრატეგიაში და მონიტორინგი გაუწიონ მათ ეფექტიან განხორციელებას. აღნიშნული მოიცავს არა მხოლოდ ბანკის საქმიანობის ფინანსური შედეგების, არამედ ბანკის საქმიანობის პოტენციური გარემოსდაცვითი და სოციალური ეფექტების გათვალისწინებას და შეფასებას. ამ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფუნქციის განსახორციელებლად, სამეთვალყურეო საბჭო უნდა ფლობდეს სათანადო ცოდნას და იღებდეს შესაბამის ინფორმაციას ESG საკითხების შესახებ. ბანკი ვალდებულია გამოყოს შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსები, რაც, მათ შორის, შესაძლოა მიზნად ისახავდეს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ისეთ პროგრამებში მონაწილეობის უზრუნველყოფას, რომელიც ხელს შეუწყობს მათ გათვითცნობიერებას გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი საკითხების მიმართულებით.



2. წინამდებარე მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული ფუნქციების შესრულების მიზნით სამეთვალყურეო საბჭო მინიმუმ კვარტალში ერთხელ უნდა მართავდეს შეხვედრებს, ხოლო აუცილებლობის შემთხვევებში, ზრდიდეს შეხვედრების სიხშირეს.

3. საბჭო, საკუთარი ფუნქციების შესრულებისას, პირველ რიგში უნდა ითვალისწინებდეს ბანკის, დეპოზიტარების, აქციონერებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების ინტერესებს. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს ზედამხედველთან ეფექტური კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის ჩამოყალიბება და შენარჩუნება.

4. სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ისეთი საკითხ(ებ)ის განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღებისას, როდესაც საბჭოს რომელიმე წევრს აქვს პირდაპირი კავშირი განსახილველ საკითხთან, რამაც შესაძლოა წარმოშვას ინტერესთა კონფლიქტი, აღნიშნულმა წევრმა არ უნდა მიიღოს მონაწილეობა საკითხის განხილვასა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღებაში. ამასთან, განსახილველ საკითხთან არაპირდაპირი კავშირის შემთხვევებში, ბანკმა უნდა შეაფასოს ინტერესთა კონფლიქტის რისკები და გაითვალისწინოს აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. მსგავსი შემთხვევები, მათ შორის, უნდა მოიცავდეს აქციონერთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში ისეთი არადამოუკიდებელი წევრების გამორიცხვას, რომლებიც არიან ასეთი აქციონერების წარმომადგენლები და ბანკის შეფასებით სახეზეა ინტერესთა კონფლიქტის რისკი.

5. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს ან მის წევრებს არ შეუძლიათ სხვებისათვის თავიანთი უფლებების დელეგირება. აღნიშნული არ ეხება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების საბჭოს დონეზე შექმნილ კომიტეტებზე დელეგირებას, ასევე „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ ნებადართული დელეგირების შემთხვევებს, რომლებიც უნდა ეცნობოს ეროვნულ ბანკს.

6. სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად უნდა ხვდებოდეს დირექტორატსა და კონტროლის ფუნქციებს პოლიტიკებისა და კონტროლების განსახილველად მნიშვნელოვანი რისკებისა და იმ საკითხებისა და სფეროების გამოსავლენად, რომლებიც გაუმჯობესებას საჭიროებენ. დირექტორატთან დიალოგის ფარგლებში, სამეთვალყურეო საბჭო კონსტრუქციული კრიტიციზმით უნდა აფასებდეს დირექტორატის მიერ წარმოდგენილ ახსნებსა და ინფორმაციას.

7. სამეთვალყურეო საბჭოს და ამავე საბჭოს კომიტეტების გადაწყვეტილებებზე უნდა იწარმოებოდეს შესაბამისი ოქმები, რასაც ბანკის ორგანიზაციული მოწყობის გათვალისწინებით შესაძლოა ითავსებდეს კორპორაციული მდივანი. როგორც სამეთვალყურეო საბჭოს, ასევე საბჭოს დონეზე შექმნილი კომიტეტების სხდომის ოქმები, გარდა მიღებული გადაწყვეტილებებისა, ასევე უნდა ასახავდნენ საბჭოს/კომიტეტის წევრების მიერ მიღებული გადაწყვეტილების როგორც სასარგებლო, ასევე საწინააღმდეგოდ გამოხატულ პოზიციებსა და არგუმენტებს. საბჭოს და კომიტეტების სხდომის ოქმები და სხდომებზე გამოყენებული სხვა დამატებითი დოკუმენტაცია ხელმისაწვდომობისთანავე, თუმცა, არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა უნდა მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს, რომელიც უფლებამოსილია, გამოითხოვოს დამატებითი ინფორმაცია.

8. სამეთვალყურეო საბჭო ყოველწლიურად უნდა აფასებდეს საბჭოსა და საბჭოსთან არსებული კომიტეტების მუშაობის ეფექტიანობას, მათ შორის, მინიმუმ 3 წელიწადში ერთხელ დამოუკიდებელ გარე კონსულტანტთა ჩართულობით, რაც პოლიტიკის დოკუმენტის სახით დამტკიცებულ უნდა იქნას სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ, როგორც ეს განსაზღვრულია კოდექსის მე-12 მუხლში.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*  
*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 1 ივნისის ბრძანება №69/04 - ვებგვერდი, 02.06.2021 წ.*  
*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 14 ივლისის ბრძანება №91/04 - ვებგვერდი, 15.07.2021 წ.*

## **მუხლი 5. სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობა და დაკომპლექტება**

1. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა კომპეტენცია და უნარები უნდა უზრუნველყოფდეს საბანკო საქმიანობის სათანადოდ წარმართვისა და რისკების მართვის ეფექტური ექსპერტიზის შესაძლებლობას.

2. თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი აღარ შეესაბამება კანონმდებლობით განსაზღვრულ მოთხოვნებს ან ამის პოტენციური საფრთხე არსებობს, ან საბჭოს წევრი ვერ ასრულებს დაკისრებულ ფუნქციებს,



სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა მიიღოს შესაბამისი ზომები და ეროვნულ ბანკს მიაწოდოს შესაბამისი ინფორმაცია.

3. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა რაოდენობა უნდა შეესაბამებოდეს ბანკის საქმიანობის მასშტაბებსა და კომპლექსურობას.

4. სამეთვალყურეო საბჭოს არანაკლებ ერთი მესამედი, მაგრამ არანაკლებ 2 (ორი) წევრისა, უნდა წარმოადგენდნენ დამოუკიდებელ წევრებს. ამასთან, მშობელი საწარმო ან/და საბანკო ჯგუფის წევრი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი შვილობილი ბანკისთვისაც ჩაითვლება დამოუკიდებლად იმ პირობებში, თუ ბანკი/კანდიდატი/წევრი დაადასტურებს, რომ ბანკის მშობელი საწარმო სამეთვალყურეო საბჭოს დონეზე დამოუკიდებლობის განმსაზღვრელი ფაქტორები შეესაბამება წინამდებარე კოდექსით განსაზღვრულ კრიტერიუმებს ან აღიარებულ საერთაშორისო პრაქტიკას.

5. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ან კანდიდატების ამ კოდექსით განსაზღვრული დამოუკიდებლობა უნდა დასტურდებოდეს (ბანკის მიერ) მის დანიშნვამდე, როგორც ეს განსაზღვრულია ეროვნული ბანკის მიერ შემუშავებული დამოუკიდებლობის შესახებ კითხვარითა და ეროვნული ბანკისთვის წარსადგენი შესაბამისობის ანალიზით.

6. სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრს საბჭოს წევრად პირველად დანიშნვიდან 7 წლის გასვლის შემდგომ ავტომატურად უწყდება დამოუკიდებელი წევრის სტატუსი. თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრმა დროებით დატოვა საბჭო, აღნიშნული პერიოდი არ ჩაითვლება ვადის დაანგარიშებისას. თუ პირმა ხუთი ან მეტი წლის ხანგრძლივობით დატოვა საბჭო და ამის შემდეგ ისევ დაინიშნა საბჭოს წევრად, მისი დამოუკიდებლობის სტატუსის შეფასებისათვის, ვადა აითვლება საბჭოს წევრად დაბრუნების თარიღიდან, თუ სრულდება დამოუკიდებელი წევრისთვის განსაზღვრული სხვა კრიტერიუმები.

7. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრს უნდა ჰქონდეს საკმარისი დრო საკუთარი მოვალეობის ჯეროვნად შესრულებისათვის, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შერჩევის პროცესში და ბანკს უნდა შეეძლოს აღნიშნული შესაბამისობის დემონსტრირება.

8. ბანკმა უნდა უზრუნველყოს სამეთვალყურეო საბჭოს იმგვარად დაკომპლექტება, რომ დაცული იყოს მოსაზრებათა მრავალფეროვნების ბალანსი. აღნიშნული გულისხმობს საბჭოს განსხვავებული უნარ-ჩვევების, კვალიფიკაციის და გამოცდილების მქონე პირებით დაკომპლექტებას. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს მინიმუმ 20% (არანაკლებ 1 წევრი) უნდა შედგებოდეს განსხვავებული სქესის წარმომადგენლებისგან.

9. ბანკში უნდა არსებობდეს სამეთვალყურეო საბჭოს შერჩევის, დამოუკიდებლობისა და შესაფერისობის კრიტერიუმებთან შესაბამისობის შესაბამისი პოლიტიკა და პროცედურები.

10. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ერთობლივად არიან პასუხისმგებელნი ბანკის საერთო ინტერესებზე, მიუხედავად მათი დამნიშნავი აქციონერებისა. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ფიდუციარული ვალდებულებები აკისრიათ ბანკის წინაშე, როგორც ეს განისაზღვრება მოქმედი კანონმდებლობით.

11. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესების, ამასთან, მათი ფუნქციამოვალეობების ეფექტური განხორციელების მიზნებისათვის, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები უნდა მონაწილეობდნენ როგორც დანიშნვის დროს ახალი წევრების საკვალიფიკაციო პროგრამაში, ასევე, საბჭოს წევრობისას პროფესიული განვითარების სწავლებებში. მსგავს სწავლებებსა და პროგრამებში განსაკუთრებით ჩართული უნდა იყვნენ საბჭოს ისეთი წევრები, რომლებსაც ამ კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტის საფუძველზე, შეფასების ან თვითშეფასების შედეგების გათვალისწინებით განესაზღვრებათ კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო პროფესიული განვითარების სწავლებები მათი შედარებით ნაკლები გამოცდილების გათვალისწინებით, მათ შორის, ფინანსების, სახედამხედველო ან/და რისკებთან დაკავშირებული საკითხების მიმართულებით. ბანკმა უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსის არსებობა ამ პუნქტით გათვალისწინებული სწავლებისა და საკვალიფიკაციო პროგრამების საჭიროებისამებრ განსახორციელებლად. აღნიშნული შესაძლოა, საჭიროებდეს როგორც შიდა, ისე გარე რესურსების



12. სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტების წევრებს უნდა შეეძლოთ, გადასაწყვეტი საკითხის კომპლექსურობისა და მნიშვნელობის გათვალისწინებით, მიიღონ გადაწყვეტილების მიღებისათვის საჭირო ნებისმიერი რესურსი, მათ შორის, ისარგებლონ დამოუკიდებელი კონსულტანტების სერვისით. ამ მიზნით ბანკის დირექტორატმა ბიუჯეტის შედგენის პროცესში უნდა უზრუნველყოს საკმარისი რესურსის (ბიუჯეტის) გამოყოფა.

13. წინამდებარე მუხლის მე-11 და მე-12 პუნქტებით განსაზღვრული მოთხოვნის შესრულების თაობაზე ინფორმაცია (მათ შორის, საბჭოს წევრების მხრიდან მოთხოვნილი პროფესიული სწავლებები; პროფესიული სწავლებები, რომლებშიც მონაწილეობდნენ საბჭოს წევრები; ბანკის მხრიდან სწავლებებისა და კონსულტანტების დაქირავებისთვის გამოყოფილი და დახარჯული ბიუჯეტი; საბჭოს წევრების მიერ მოთხოვნილი და განხორციელებული საკონსულტაციო სერვისები და სხვა შესაბამისი ინფორმაცია) ყოველწლიურად უნდა მიეწოდებოდეს ეროვნულ ბანკს.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

### **მუხლი 6. სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე**

1. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან ირჩევა თავმჯდომარე, რომელიც პასუხისმგებელია საბჭოს მთლიან ეფექტურ ფუნქციონირებაზე, მათ შორის საბჭოს, წევრებს შორის ნდობისა და კოლეგიალური ურთიერთობების ჩამოყალიბებაზე, დირექტორატსა და სამეთვალყურეო საბჭოს შორის ურთიერთობის კოორდინაციასა და ეფექტურ თანამშრომლობაზე. სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის არჩევისას სასურველია გათვალისწინებულ იქნას მოწინავე საერთაშორისო პრაქტიკა, რაც გარდა სათანადო კვალიფიკაციის, პროფესიული გამოცდილებისა და განათლებისა, გულისხმობს საქმისადმი კეთილსინდისიერ და მიუკერძოებელ დამოკიდებულებას/ბანკის საუკეთესო ინტერესების მაქსიმალურ დაცვას.

2. იმ შემთხვევაში, თუ ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე არ წარმოადგენს ამ კოდექსის მე-2 მუხლის „ბ“ პუნქტით გათვალისწინებულ სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრს, საბჭოში წარმოდგენილ დამოუკიდებელ წევრთან არჩეულ უნდა იქნას უფროსი დამოუკიდებელი წევრი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება არსებული და პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის არიდებასა და გამორიცხვაზე. უფროსი დამოუკიდებელი წევრი შესაძლოა, იმავდროულად არჩეულ იქნას სამეთვალყურეო საბჭოს მოადგილის პოზიციაზე. უფროსი დამოუკიდებელი წევრი ითავსებს საბჭოს თავმჯდომარის პოზიციას ყველა ისეთ საკითხზე გადაწყვეტილების მიღებისას, როდესაც სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარეს აქვს/შესაძლოა, წარმოეშვას ინტერესთა კონფლიქტი განსახილველ საკითხზე. აღნიშნული პროცედურა (უფროსი დამოუკიდებელი წევრის მიერ საბჭოს თავმჯდომარის პოზიციის შეთავსება), ასევე, თავმჯდომარესა და უფროს დამოუკიდებელ წევრს შორის როლებისა და პასუხისმგებლობების გამიჯვნა სათანადოდ უნდა იყოს გაწერილი ბანკის შიდა პოლიტიკაში.

3. სისტემურად მნიშვნელოვანი ბანკებისთვის სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე უნდა იყოს ამ კოდექსის მე-2 მუხლის „ბ“ პუნქტით გათვალისწინებული სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

### **მუხლი 7. სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტები**

1. ყველა ბანკი, მიუხედავად მათი ზომის, კომპლექსურობისა და საქმიანობის მასშტაბებისა, ვალდებულია, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისაგან შექმნას სულ მცირე, აუდიტისა და რისკების მართვის კომიტეტები.

2. სისტემურად მნიშვნელოვანი ბანკი ვალდებულია, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული კომიტეტების გარდა, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისაგან შექმნას ანაზღაურების, კორპორაციული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტები. იმ ბანკის მიერ, რომელიც არ წარმოადგენს სისტემურად მნიშვნელოვან ბანკს, ამ პუნქტში ჩამოთვლილი კომიტეტების შექმნის შემთხვევაში, აუცილებელია ბანკმა უზრუნველყოს ამ კომიტეტების შესაბამისობა აღნიშნული კოდექსით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან.



3. ამ მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებში მითითებული კომიტეტების გარდა, ეფექტიანობის გაზრდისათვის სასურველია სამეთვალყურეო საბჭოსთან სხვა ფუნქციების მქონე კომიტეტების შექმნაც. ამასთან, ეროვნული ბანკის გადაწყვეტილებით, ბანკს მისი სისტემური მნიშვნელობის, რისკის პროფილის, კომპლექსურობისა და სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, შესაძლოა მოეთხოვოს სხვა კომიტეტის/კომიტეტების შექმნა.

4. თითოეულ კომიტეტს უნდა გააჩნდეს შესაბამისი დებულება, რომელშიც გაწერილი იქნება კომიტეტის მანდატი, საქმიანობის მიმართულებები და პროცედურები, რაც მათ შორის მოიცავს, კომიტეტის სამეთვალყურეო საბჭოსთან რეგულარული ანგარიშგების, კომიტეტებს შორის თანამშრომლობის, კომიტეტის წევრობასთან დაკავშირებული შეზღუდვების, კომიტეტის წევრთა როლებისა და ფუნქციების შესახებ ინფორმაციას. სამეთვალყურეო საბჭო გონივრული პერიოდულობით უნდა ცვლიდეს კომიტეტის თავმჯდომარესა და წევრთა შემადგენლობას, რათა უზრუნველყოფილ იქნას კომიტეტის საქმიანობაში ახალი ხედვებისა და მიმართულებების წახალისება. კომიტეტის თავმჯდომარისა და წევრთა ცვლილების შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება უნდა მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს დაუყოვნებლივ, მაგრამ არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა.

5. კომიტეტების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე უნდა იწარმოებოდეს შესაბამისი ჩანაწერები, არსებობის შემთხვევაში კორპორაციული მდივნის მიერ. ამასთან, კომიტეტები გადაწყვეტილებებისა და რეკომენდაციების თაობაზე ანგარიშს რეგულარულად უნდა წარადგენდნენ სამეთვალყურეო საბჭოსთან. აღნიშნული ინფორმაცია იმავდროულად უნდა მიეწოდებოდეს ეროვნულ ბანკს დაუყოვნებლივ, მაგრამ არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, აღნიშნულ გადაწყვეტილებებთან და განხილვის შედეგებთან მიმართებით გამოითხოვოს დამატებითი ინფორმაცია. საბოლოო პასუხისმგებლობა კომიტეტების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებთან მიმართებით ეკისრება სამეთვალყურეო საბჭოს.

6. აუდიტის, რისკების მართვის, ანაზღაურებისა და ნომინაციის კომიტეტების თავმჯდომარეები უნდა იყვნენ სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრები. კომიტეტის წევრებს უნდა ჰქონდეთ ისეთი უფლებამოსილებები, რაც მათ საშუალებას მისცემს, სათანადოდ შეასრულონ დაკისრებული უფლება-მოვალეობები.

7. დებულება, განსაკუთრებით უფლებამოსილებებისა და პასუხისმგებლობების კუთხით, უნდა ექვემდებარებოდეს რეგულარულ გადახედვას კომიტეტების მიერ, რაც რიგ შემთხვევებში, შესაძლოა, სამეთვალყურეო საბჭოსთან ერთად განხილვას დაექვემდებაროს. აღნიშნული განხილვები, სულ მცირე, წელიწადში ერთხელ უნდა ტარდებოდეს და განხორციელდეს სათანადოდ დოკუმენტირება.

8. კომიტეტებს უნდა შეეძლოთ ბანკის ყველა სახის ინფორმაციის მიღება იმ ფორმატითა და სიხშირით, რასაც განსაზღვრავს თითოეული კომიტეტი. ამასთან, მათ უნდა შეეძლოთ კონტროლის ფუნქციებთან, გარე კონსულტანტებთან თუ გარე აუდიტორებთან დამოუკიდებლად შეხვედრა, დირექტორატის წევრების დასწრების გარეშე. ამასთან, კომიტეტებში წახალისებული უნდა იყოს ობიექტურობა და ყველა წევრის აქტიური ჩართულობა, ჯანსაღი გადაწყვეტილებების მიღებისთვის საჭირო გარემოს უზრუნველსაყოფად.

9. კომიტეტები, გარდა ამ დებულების მე-8-მე-11 მუხლებით განსაზღვრული მოთხოვნებისა, სულ მცირე, უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ პირობებს:

ა) შედგებოდეს მინიმუმ სამი წევრისგან;

ბ) ჰყავდეს საკმარისი რაოდენობის (არანაკლებ ერთი) დამოუკიდებელი წევრები, რომელთაც წამყვანი როლი ექნებათ კომიტეტის საქმიანობაში. ამასთან, რეკომენდებულია, რომ კომიტეტებში უმრავლესობას დამოუკიდებელი წევრები წარმოადგენდნენ;

გ) კომიტეტის წევრებს ინდივიდუალურად და ერთობლივად უნდა გააჩნდეთ კომიტეტის როლის, პასუხისმგებლობისა და საქმიანობის შესაბამისი ცოდნა, უნარები და გამოცდილება. აღნიშნული სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა გაითვალისწინოს კომიტეტების დაკომპლექტებისას.



10. თუ ბანკში არ არის შექმნილი ამ დებულებით განსაზღვრული რომელიმე კომიტეტი, სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია ამ კომიტეტების საქმიანობის შესრულებაზე.

საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.

## **მუხლი 8. აუდიტის კომიტეტი**

1. სამეთვალყურეო საბჭოსთან შექმნილი აუდიტის კომიტეტი სხვა ფუნქციებთან ერთად პასუხისმგებელია:

ა) განსაზღვროს შიდა კონტროლის საკითხებთან მიმართებაში ბანკის მიდგომები და ფინანსური ანგარიშგების პოლიტიკა;

ბ) მონიტორინგი გაუწიოს ფინანსური ანგარიშგების პროცესებს და დაამტკიცოს გამოსაქვეყნებელი ფინანსური ანგარიშგებები;

გ) მონიტორინგი გაუწიოს და აქტიურად ითანამშრომლოს ბანკის შიდა და გარე აუდიტორებთან;

დ) შეაფასოს გარე აუდიტორის ეფექტიანობა, გამოთქვას მოსაზრება გარე აუდიტორთა კანდიდატურებთან დაკავშირებით, წარუდგინოს შესაბამისი რეკომენდაციები სამეთვალყურეო საბჭოს ან აქციონერებს მათ კანდიდატურებთან, დანიშვნასთან, ანაზღაურებასთან ან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით;

ე) განიხილოს და დაამტკიცოს ჩასატარებელი შიდა აუდიტის მასშტაბი და ჩატარების სიხშირე;

ვ) მიიღოს შიდა აუდიტის ინდივიდუალური შემოწმების შედეგების ამსახველი ანგარიშები და საქმიანობის პერიოდული საანგარიშგებო ინფორმაცია და უზრუნველყოს დირექტორატის მხრიდან სათანადო ღონისძიებების დროულად გატარება აუდიტის პროცესში ან კონტროლის სხვა ფუნქციების მიერ იდენტიფიცირებული კონტროლის სისუსტეების, კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის ან სხვა ნაკლოვანებათა აღმოსაფხვრელად;

ზ) მონიტორინგი გაუწიოს ბანკის საადრიცხვო პოლიტიკისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; უზრუნველყოს ფინანსური ანგარიშგების პოლიტიკის სამართლიანობა, სისრულე და შესაბამის კანონმდებლობასთან და სტანდარტებთან შესაბამისობა;

თ) განიხილოს მესამე პირთა მოსაზრებები ბანკის რისკების მართვის მთლიანი ჩარჩოსა და შიდა კონტროლის სისტემების ეფექტურობისა და სტრუქტურის თაობაზე;

ი) უზრუნველყოს შიდა და გარე აუდიტორების ფუნქციების ადეკვატურობა, დამოუკიდებლობა და მათი ეფექტური ურთიერთთანამშრომლობა;

კ) განიხილოს გარე აუდიტორის მიერ მომზადებული სარეკომენდაციო წერილი და მონიტორინგი გაუწიოს დირექტორების მიერ არსებული ნაკლოვანებების გამოსწორების მიზნით შესაბამის ზომების გატარებას;

ლ) მონიტორინგი გაუწიოს პილარ 3-ის ანგარიშგების პროცესს, მათ შორის, ESG საკითხების ანგარიშგებას და დაამტკიცოს გამოსაქვეყნებელი წლიური პილარ 3-ის ანგარიშგება, თუ აღნიშნული, ბანკის შიდა პოლიტიკის შესაბამისად, აუდიტის კომიტეტის ფუნქციას წარმოადგენს.

2. აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარე დამოუკიდებელი უნდა იყოს და იმავდროულად არ უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ან/და სხვა კომიტეტის თავმჯდომარე. ამასთან, აუდიტის კომიტეტი მინიმუმ 3 წევრისგან უნდა იყოს დაკომპლექტებული, რომელთა უმრავლესობას სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრები უნდა შეადგენდნენ.

3. აუდიტის კომიტეტის სულ მცირე ორ წევრს, მათ შორის კომიტეტის თავმჯდომარეს, უნდა ჰქონდეთ ფინანსური ანგარიშგების ანალიზის უნარი, გამოცდილება ან უნდა გააჩნდეთ ფინანსური განათლება.

4. აუდიტის კომიტეტის წევრებს მუდმივად უნდა ჰქონდეთ სრული წვდომა დირექტორატის, შიდა აუდიტისა და რისკების მართვის ფუნქციებთან.



5. აუდიტის კომიტეტი ყოველწლიურად უნდა განიხილავდეს გარე აუდიტორთა დამოუკიდებლობას და ამჟღავნებდეს ინფორმაციას პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშგებაში,

ა) გარე აუდიტორებზე მთლიანი ფინანსური წლის განმავლობაში გაცემული ანაზღაურების შესახებ;

ბ) ფინანსური წლის განმავლობაში აუდიტორული და სხვა სახის მომსახურებებზე გაცემული ანაზღაურების ელემენტების შესახებ; ან შესაბამის ნეგატიურ მოსაზრებას ბანკის წლიურ ანგარიშში. იმ შემთხვევაში, თუ გარე აუდიტორები გარდა აუდიტორული მომსახურებისა იმავდროულად უზრუნველყოფენ ბანკისთვის სხვა სახის მომსახურების გაწევას, აუდიტის კომიტეტი წინასწარ უნდა განიხილავდეს და ამტკიცებდეს ამ მომსახურებათა შინაარსსა და მასშტაბს და უზრუნველყოფდეს ობიექტურობის შენარჩუნებასა და ინტერესთა კონფლიქტის გამორიცხვას.

6. ბანკის მიმდინარე აუდიტორული ფირმის ისეთი მიმდინარე ან ყოფილი პარტნიორი, რომელიც ჩართული იყო ბანკის აუდიტორული მომსახურების გაწევის პროცესში ან დირექტორი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს ბანკის აუდიტის კომიტეტის წევრი:

ა) აუდიტორული ფირმის პარტნიორის ან დირექტორის პოზიციის დატოვებიდან 12 თვის განმავლობაში;

ბ) თუ პოზიციის დატოვების მიუხედავად მას აქვს გარკვეული სახის ფინანსური ინტერესი აუდიტორულ ფირმაში.

7. აუდიტის კომიტეტი უნდა აფასებდეს გარე აუდიტორების დამოუკიდებლობას და საჭიროების შემთხვევაში უნდა გაუწიოს რეკომენდაცია სამეთვალყურეო საბჭოსა და აქციონერთა კრებას აუდიტორული ფირმის შეცვლის თაობაზე.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.  
საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 1 ივნისის ბრძანება №69/04 - ვებგვერდი, 02.06.2021 წ.*

## **მუხლი 9. რისკების კომიტეტი**

1. სამეთვალყურეო საბჭოსთან შექმნილი რისკების კომიტეტი გარდა სხვა ფუნქციებისა:

ა) განიხილავს რისკის სტრატეგიებს როგორც აგრეგირებული, ისე ინდივიდუალური რისკის ჭრილში და აწვდის შესაბამის რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოს, მათ შორის, ბანკის მიმდინარე და მომავალ რისკის აპეტიტზე;

ბ) ამზადებს და სამეთვალყურეო საბჭოს წარუდგენს ანგარიშგებას ბანკში არსებული რისკის კულტურის შესახებ და განიხილავს ბანკის რისკის პოლიტიკებს, სულ მცირე, ყოველწლიურად;

გ) მონიტორინგს უწევს დირექტორატს, რამდენად სათანადო პროცედურების დაცვით ხდება დირექტორატის მხრიდან ბანკის საქმიანობის რისკის პოლიტიკებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა;

დ) თანამშრომლობს და მონიტორინგს უწევს რისკების დირექტორის საქმიანობას;

ე) რეკომენდაციას აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის სტრატეგიებისა და პოლიტიკების ეფექტურობის თაობაზე, მათ შორის, იდენტიფიცირებული რისკებისთვის საკმარისი კაპიტალის შენარჩუნებასა და განაწილებაზე;

ვ) მონიტორინგს უწევს კაპიტალისა და ლიკვიდობის მართვის სტრატეგიებს, ასევე ყველა სახის რისკს, როგორებიცაა საკრედიტო, საბაზრო, საოპერაციო და რეპუტაციული რისკები, იმისთვის, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მათი რისკის აპეტიტთან შესაბამისობა;

ზ) რეკომენდაციას გასცემს გარე კონსულტანტის დანიშვნასთან დაკავშირებით, რომელსაც სამეთვალყურეო საბჭომ ან მისმა კომიტეტებმა შესაძლოა მიმართონ კონსულტაციისთვის ან რჩევისთვის;



თ) განიხილავს სხვადასხვა შესაძლო სცენარებს, მათ შორის, სტრეს სცენარებს, რათა შეაფასოს სხვადასხვა გარე და შიდა მოვლენის გავლენა ბანკის რისკის პროფილზე;

ი) მონიტორინგს უწევს კლიენტებისთვის შეთავაზებული მატერიალური ფინანსური პროდუქტებისა და მომსახურებების, მათ შორის, მათი ფასების შესაბამისობას ორგანიზაციის ბიზნეს მოდელთან და რისკის სტრატეგიასთან. რისკების კომიტეტი პასუხისმგებელია, შეაფასოს შეთავაზებულ ფინანსურ პროდუქტებთან და მომსახურებებთან დაკავშირებული რისკები და გაითვალისწინოს ამ პროდუქტებისა და სერვისების ფასის შესაბამისობა მათგან მიღებულ მოგებასთან;

კ) აფასებს შიდა და გარე აუდიტორის რეკომენდაციებს და აუდიტის კომიტეტთან თანამშრომლობით მონიტორინგს უწევს შესაბამისი ზომების განხორციელებას;

ლ) მონიტორინგს უწევს პილარ 3-ის ანგარიშგების პროცესს, მათ შორის, ESG საკითხების ანგარიშგებას და ამტკიცებს გამოსაქვეყნებელი წლიური პილარ 3-ის ანგარიშგებას, თუ აღნიშნული, ბანკის შიდა პოლიტიკის შესაბამისად, რისკების კომიტეტის ფუნქციას წარმოადგენს.

2. რისკების კომიტეტი პასუხისმგებელია შესაბამისი რეკომენდაციები და მოსაზრებები წარუდგინოს საბჭოს ბანკის არსებულ და მომავალ რისკის აპეტიტთან დაკავშირებით. ამასთან, მინიმუმ წელიწადში ერთხელ, აწარმოოს შესაბამისი ანგარიშგება საბჭოსთან დაიდენტიფიცირებული მატერიალური რისკებისა და სხვა საკითხების, მათ შორის, რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის სისტემების სტრუქტურის, ეფექტური ფუნქციონირების, უწყვეტობისა და ზოგადად, ბანკში არსებული რისკის კულტურის თაობაზე.

3. კომიტეტი მუდმივად უნდა იღებდეს შესაბამის ანგარიშგებას რისკების დირექტორისგან და სხვა შესაბამისი ფუნქციებისგან ბანკის მიმდინარე რისკის პროფილის, რისკის კულტურის, გაცხადებული რისკის აპეტიტთან დაკავშირებით შესაბამისი აქტივობების, ლიმიტების, ლიმიტების დარღვევებისა და მიტიგაციის გეგმებთან დაკავშირებით.

4. რისკისა და აუდიტის კომიტეტებს შორის უნდა არსებობდეს ეფექტური კომუნიკაცია და კოორდინაცია, რაც, მათ შორის, მოიცავს ინფორმაციის გაცვლას, ყველა სახის რისკის დაიდენტიფიცირებას, მათ შორის, ახლადგამოვლენილი რისკებისა და ასევე ნებისმიერი სახის საჭირო კორექტირებების შეტანას ბანკის რისკის მართვის ჩარჩოში.

5. რისკების კომიტეტს უნდა შეეძლოს დირექტორატის, რისკებისა და კონტროლის თანამშრომლებთან, ასევე სხვა შიდა თუ გარე მხარეებთან დამოუკიდებლად შეხვედრა კომიტეტის ფუნქციების ეფექტურად შესრულების მიზნებისათვის.

6. რისკების კომიტეტის თავმჯდომარე დამოუკიდებელი უნდა იყოს და იმავდროულად არ უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ან/და სხვა კომიტეტის თავმჯდომარე. ამასთან, რისკების კომიტეტი მინიმუმ 3 წევრისგან უნდა იყოს დაკომპლექტებული, რომელთა უმრავლესობას სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრები უნდა შეადგენდნენ.

7. რისკების კომიტეტი მუდმივად უნდა თანამშრომლობდეს რისკების დირექტორთან, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ბანკის რისკების მართვის სისტემის ეფექტურობა და პროპორციულობა ბანკის რისკების ბუნებასთან, მასშტაბებსა და კომპლექსურობასთან. რისკების კომიტეტი ყველა შეხვედრაზე უნდა იწვევდეს რისკების დირექტორს.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*  
*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 1 ივნისის ბრძანება №69/04 - ვებგვერდი, 02.06.2021 წ.*

## **მუხლი 10. ანაზღაურების კომიტეტი**

1. წინამდებარე კოდექსის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის გათვალისწინებით, სისტემურად მნიშვნელოვანი ბანკი ვალდებულია, სამეთვალყურეო საბჭოსთან შექმნას ანაზღაურების კომიტეტი. კომიტეტი ხელს უნდა უწყობდეს სამეთვალყურეო საბჭოს ბანკის მასშტაბით ანაზღაურების სისტემის შექმნასა და ფუნქციონირებაში, ასევე, იმის მიდწევამი, რომ ბანკის ანაზღაურების სისტემა შესაბამისობაში იყოს ბანკის კულტურასთან, გრძელვადიან ბიზნეს სტრატეგიასა და რისკის აპეტიტთან, ბანკის საქმიანობასა



და კონტროლის გარემოსთან ისევე, როგორც კანონმდებლობის/საზედამხედველო მოთხოვნებთან.

2. ანაზღაურების კომიტეტის თავმჯდომარე უნდა იყოს საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი. ამასთან, კომიტეტი დაკომპლექტებული უნდა იყოს მინიმუმ 3 წევრისგან და კომიტეტში წარმოდგენილი უნდა იყოს დამოუკიდებელი წევრების საკმარისი რაოდენობა. ანაზღაურების კომიტეტის წევრებს ერთობლივად უნდა გააჩნდეთ სათანადო ცოდნა და პროფესიული გამოცდილება ანაზღაურების პოლიტიკებისა და პრაქტიკის, რისკის მართვისა და კონტროლის, ანაზღაურების სტრუქტურის, ბანკის რისკის და კაპიტალის სტრუქტურის პროფილთან შესაბამისობების შესახებ.

3. ანაზღაურების კომიტეტი სხვა ფუნქციებთან ერთად პასუხისმგებელია:

ა) რეგულარულად განიხილოს ანაზღაურების პოლიტიკა და შესაბამისი რეკომენდაციები წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს, რათა უზრუნველყოფილი იქნას ბანკის ანაზღაურების პოლიტიკის საერთაშორისო სტანდარტებსა და კანონმდებლობით დადგენილ საზედამხედველო სტანდარტებთან შესაბამისობა. აღნიშნული მოიცავს ბანკის ანაზღაურების პოლიტიკის ეფექტურობისა და მისი კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებას. ანაზღაურების კომიტეტი აფასებს ანაზღაურების პოლიტიკის შესაბამისობას ბანკის სტრატეგიასთან, მიზნებთან, კორპორაციულ კულტურასა და გრძელვადიან ინტერესებთან, ასევე, განსაზღვრავს რამდენად უწყობს ხელს ბანკის ანაზღაურების პოლიტიკა რისკის ეფექტურ მართვას;

ბ) სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველწლიურად წარუდგინოს რეკომენდაციები მატერიალური რისკის ამღებ პირთა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ანაზღაურების თაობაზე;

გ) სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველწლიურად წარუდგინოს რეკომენდაციები ანაზღაურების პოლიტიკით განსაზღვრულ პირთა კატეგორიების ანაზღაურების თაობაზე;

დ) უზრუნველყოს საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2017 წლის 22 ივნისის №92/04 ბრძანებით დამტკიცებული „კომერციული ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესით“ მოთხოვნილი ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამოქვეყნებისთვის აუცილებელი შიდა პროცესების არსებობა მოცემული ინფორმაციის მაქსიმალური სისწორის უზრუნველსაყოფად;

ე) სამეთვალყურეო საბჭოს ან ანაზღაურების კომიტეტის მიერ ანაზღაურების გარე კონსულტანტების მომსახურების მიღების გადაწყვეტის შემთხვევაში, მიმოიხილოს გარე კონსულტანტთა დანიშვნა და განიხილოს მათი რეკომენდაციები;

ვ) დარწმუნდეს, რომ აქციონერთათვის ანაზღაურების პოლიტიკებისა და პრაქტიკების შესახებ მიწოდებული ინფორმაცია, მათ შორის, წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური კოეფიციენტის გაზრდის შესახებ, არის ადეკვატური;

ზ) შეაფასოს მატერიალური რისკის ამღები პირების (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) საქმიანობის შეფასების ძირითადი მაჩვენებლების (KPI) შესრულება და ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე და მინიჭების შემდგომ, საქმიანობის შედეგებსა და რისკებზე დაფუძნებული კორექტირებების საჭიროება, მათ შორის, ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნება ან შემცირება;

თ) განიხილოს სხვადასხვა სცენარი, რათა შეფასდეს სხვადასხვა შიდა თუ გარე მოვლენების გავლენა ანაზღაურების პოლიტიკასა და პრაქტიკაზე და რისკზე დაფუძნებული კორექტირებებისათვის გამოყენებული კრიტერიუმები;

ი) სამეთვალყურეო საბჭოს სხვა კომიტეტებთან და შიდა კორპორაციულ ფუნქციებთან (ადამიანური რესურსების, იურიდიული, სტრატეგიული დაგეგმვისა და სხვა ფუნქციები) ერთად ახლო თანამშრომლობით, სულ მცირე, ყოველწლიურად გადახედოს და მიმოიხილოს ანაზღაურების გეგმები, პროცესები და შედეგები. აღნიშნული მიმოიხილვით ანაზღაურების კომიტეტი უნდა დარწმუნდეს, რომ ანაზღაურების პოლიტიკა ფუნქციონირებს გეგმის მიხედვით და იგი შესაბამისობაშია ბანკის ბიზნეს სტრატეგიასთან და რისკის აპეტიტთან, ადგილობრივ და საერთაშორისო მოწინავე პრაქტიკასთან, პრინციპებთან და სტანდარტებთან და საფრთხეს არ უქმნის ბანკის კაპიტალის ადეკვატური პოზიციის შენარჩუნებას. თუ პერიოდული მიმოიხილვის ფარგლებში გამოვლინდება ანაზღაურების პოლიტიკა-პროცედურებთან დაკავშირებული ხარვეზები, ანაზღაურების კომიტეტი



უნდა დარწმუნდეს, რომ გამოსწორების სამოქმედო გეგმა დროულად იქნება შემუშავებული და მიღებული.

4. ანაზღაურების კომიტეტმა უნდა ითანამშრომლოს ბანკის რისკების კომიტეტთან და შესაბამისობის ფუნქციასთან ანაზღაურების სისტემის წამახალისებელი ფაქტორების შეფასების მიზნით. რისკებისა და შესაბამისობის ფუნქციებმა თავიანთი როლების შესაბამისად მონაწილეობა უნდა მიიღონ ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობისა და საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმების განსაზღვრაში. რისკების კომიტეტი ანაზღაურების კომიტეტისგან დამოუკიდებლად ამოწმებს, რამდენად ითვალისწინებს ანაზღაურების სისტემის წამახალისებელი ფაქტორები ბანკის რისკებს, კაპიტალს, ლიკვიდობას, შემოსავლების პროგნოზსა და დროში განაწილებას.

საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.

## **მუხლი 11. სხვა კომიტეტები**

1. ამ კოდექსის მე-7 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების გათვალისწინებით, ბანკში შესაძლოა, შეიქმნას სხვა კომიტეტებიც, მათ შორის, რეკომენდებულია ყველა ბანკში შეიქმნას:

ა) ნომინაციის კომიტეტი;

ბ) კორპორაციული მართვის კომიტეტი.

2. ნომინაციის კომიტეტი სხვა ფუნქციებთან ერთად:

ა) წარუდგენს რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატს ახალ კანდიდატურებთან დაკავშირებით. ამასთან, კომიტეტი აქტიურად უნდა იყოს ჩართული სამეთვალყურეო საბჭოს სტრუქტურული დაგეგმარების პროცესში, მათ შორის, საბჭოს წევრთა გადარჩევის საკითხების მიმართულებით, რა დროსაც გათვალისწინებული უნდა იყოს ბანკისა და მისი ბიზნეს სტრატეგიის მოთხოვნები, საჭიროებები, საბჭოში არსებული უნარები და ექსპერტული ცოდნა;

ბ) რეგულარულად განიხილავს სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციონირების ეფექტურობასა და ეფექტიანობას. ამასთან, ნომინაციის კომიტეტი რეგულარულად გადახედავს ისეთ კანდიდატურებს, როგორებიცაა გენერალური დირექტორი, გენერალური დირექტორის მოადგილეები, მათ შორის, ფინანსური დირექტორი, რისკების დირექტორი და სხვა პირთა დანიშვნის საფუძვლებს;

გ) უზრუნველყოფს, რომ ბანკში არსებობდეს ადეკვატური პოლიტიკა-პროცედურები დირექტორატის წევრების დანიშვნის, გათავისუფლებისა და გადარჩევის კუთხით. აღნიშნული ასევე უნდა მოიცავდეს მრავალფეროვნების პოლიტიკას, რომელიც უნდა ეფუძნებოდეს სულ მცირე განათლებას, პროფესიულ გამოცდილებას, ასაკსა და სქესს. კომიტეტი აქტიურად უნდა იყოს ჩართული ამ მიმართულებებით ბანკში მიმდინარე პროცესებში.

დ) უნდა უზრუნველყოს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოში ან/და დირექტორატში რომელიმე წევრი ან/და წევრთა ჯგუფი არ წარმოადგენდეს დომინანტ ნაწილს იმგვარად, რომ ეს საზიანო იყოს ბანკის საერთო მიზნებისათვის.

ე) ჩართული უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების პროცესში ისევე, როგორც ბანკის შიდა პერსონალისა და ადამიანური რესურსების პოლიტიკების შესრულების მონიტორინგის პროცესებში.

3. ნომინაციის კომიტეტის თავმჯდომარე უნდა იყოს საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი. ამასთან, კომიტეტი დაკომპლექტებული უნდა იყოს მინიმუმ 3 წევრისგან და კომიტეტში წარმოდგენილი უნდა იყოს დამოუკიდებელი წევრების საკმარისი რაოდენობა.

4. კორპორაციული მართვის კომიტეტი სხვა ფუნქციებთან ერთად:

ა) უზრუნველყოფს ბანკის შიდა მმართველობითი სტრუქტურის შესაბამისობას კორპორაციული მართვის საკითხების მომწესრიგებელ კანონმდებლობის მოთხოვნებთან და ბანკის შიდა წესებთან/დოკუმენტებთან;



ბ) უზრუნველყოფს ბანკის შიგნით ისეთი გადაწყვეტილებების მიღების სისტემის არსებობას, რომელიც თავის მხრივ უზრუნველყოფს გადაწყვეტილებების მიღებისას ბანკის რეპუტაციული რისკების შეფასებას და ამასთან, სრულ შესაბამისობას კანონმდებლობასთან და ბანკის შიდა სტანდარტებთან;

გ) ასრულებს „კომერციული ბანკებისთვის ეთიკის პრინციპებისა და პროფესიული ქცევის სტანდარტების კოდექსით“ გათვალისწინებულ ფუნქციებსა და მოვალეობებს.

5. კორპორაციული მართვის მდივანი ანგარიშვალდებულია კორპორაციული მართვის კომიტეტის წინაშე.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

## **მუხლი 12. სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობის შეფასება**

1. სამეთვალყურეო საბჭოში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს წევრთა უნარებისა და გამოცდილების ფართო სპექტრი და აღნიშნული გათვალისწინებული უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ახალი წევრის შერჩევის თითოეულ შემთხვევაში.

2. სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან პერიოდულ გადახედვას უნდა ექვემდებარებოდეს საბჭოს სტრუქტურა, ზომა და შემადგენლობა, ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსთან შექმნილი კომიტეტების სტრუქტურა და კოორდინაცია, საბჭოს თითოეული წევრის შესაბამისობა კანონმდებლობისა და ბანკის შიდა წესების მოთხოვნებთან, საბჭოს შიდა მმართველობითი პრაქტიკებისა და პროცედურების ეფექტურობა.

3. წინამდებარე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შეფასების მიზნებისთვის, სამეთვალყურეო საბჭოს უნდა გააჩნდეს თვითშეფასების და შეფასების შესაბამისი პროცედურები, რაც გულისხმობს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ყოველწლიურად მთლიანი სამეთვალყურეო საბჭოს, კომიტეტებისა და საბჭოს ინდივიდუალური წევრების საქმიანობის შეფასებას.

4. მინიმუმ ყოველ სამ წელიწადში ერთხელ სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობა გარე შემფასებლის მიერ უნდა ფასდებოდეს. გარე შემფასებელს ირჩევს სამეთვალყურეო საბჭო ან კორპორაციული მართვის კომიტეტი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში. საჭიროების შემთხვევაში, ეროვნული ბანკის გადაწყვეტილებით, შესაძლოა, გარე შემფასებლის მიერ სამეთვალყურეო საბჭოს შეფასების სიხშირე გაიზარდოს.

5. სამეთვალყურეო საბჭოს როგორც თვითშეფასების, ასევე გარე შემფასებლის შეფასების მიზანია ისეთი საკითხების გამოვლენა, რაც საბჭოს ან მათი წევრების მხრიდან საჭიროებს გაუმჯობესებას. შეფასების შედეგად, სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა დაგეგმოს ღონისძიებები გამოვლენილი ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად. აღნიშნული შესაძლოა მოიცავდეს საბჭოს წევრებისთვის კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო ტრენინგებსა და სწავლებებში მონაწილეობის განსაზღვრას.

6. წინამდებარე მუხლით განსაზღვრული შეფასებისას გამოყენებული მონაცემები და შეფასების შედეგები უნდა ქვეყნდებოდეს საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2017 წლის 22 ივნისის №92/04 ბრძანებით დამტკიცებული „კომერციული ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის“ მიხედვით და იმავდროულად, უნდა ეგზავნებოდეს ეროვნულ ბანკს.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

## **მუხლი 13. დირექტორატი**

1. ბანკის დირექტორატი სხვა ფუნქციებთან ერთად ადასრულებს ბანკის ბიზნეს სტრატეგიებს, ქმნის ფინანსური და არაფინანსური რისკების მართვის ეფექტურ სისტემებს, ხელს უწყობს რისკის კულტურის შემუშავებას და დამკვიდრებას, პროცესებსა და კონტროლებს, პასუხისმგებელია ანაზღაურების სისტემის ეფექტურ ფუნქციონირებაზე, აწვდის სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციების შესრულებისთვის საჭირო ინფორმაციას, სულ მცირე, იმ ფორმატითა და სიხშირით, რასაც დაადგენს სამეთვალყურეო საბჭო და კომიტეტები, ასევე დამატებით იმ ინფორმაციას, რასაც დირექტორატი



გადაწყვეტს, რომ აუცილებელია საბჭოს მიერ გადაწყვეტილების მისაღებად. აღნიშნული ინფორმაცია, მათ შორის, მოიცავს იმ ინფორმაციას, რაც საჭიროა სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დირექტორატის საქმიანობის შეფასებისა და ზედამხედველობის ფუნქციის ეფექტურად შესრულებისთვის. შესაბამისად, სამეთვალყურეო საბჭოს დირექტორატის მხრიდან რეგულარულად უნდა მიეწოდებოდეს ინფორმაცია ბანკის მნიშვნელოვან საკითხებსა და პრობლემებზე.

2. ბანკის დირექტორატი პასუხისმგებელია ბანკის თანამშრომელთა ფუნქცია-მოვალეობების გადანაწილებასა და ეფექტური მმართველობის სტრუქტურის შექმნაზე, რომელიც ბანკის შიგნით ანგარიშვალდებულებასა და გამჭვირვალობას უნდა უზრუნველყოფდეს.

3. ბანკის დირექტორატის ერთობლივ და დირექტორების ინდივიდუალურ როლებსა და პასუხისმგებლობებს სამეთვალყურეო საბჭო განსაზღვრავს ოფიციალურ დოკუმენტში, რათა არ მოხდეს რომელიმე პირის/პირთა ჯგუფის მიერ განუსაზღვრელი კონტროლის მოპოვება ბანკის ბიზნეს საქმიანობაზე.

4. დირექტორატის წევრებს უნდა გააჩნდეთ თავიანთი ფუნქციების ეფექტურად განხორციელებისთვის საჭირო გამოცდილება და კომპეტენციები და საკუთარი მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებისთვის საკმარისი დრო. ამასთან, კომპეტენციებისა და საჭირო მიმართულებებით ცოდნის გაღრმავების მიზნით მათ შესაბამის სწავლებებსა და გადამზადების პროგრამებში მონაწილეობის შესაძლებლობა უნდა ეძლეოდეთ. დირექტორატის წევრების შერჩევა სასურველია, მიღებული რეკომენდაციებისა და სტრუქტურული დაგეგმარების შესაბამისად ხდებოდეს, ამ პროცესშიც ყოველ ეტაპზე შეფასებული უნდა იქნას კანდიდატების კვალიფიკაცია და უნარები.

5. დირექტორატის წევრებს, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან შიდა კონტროლის ფუნქციებზე, არ უნდა გააჩნდეთ სხვა ისეთი პასუხისმგებლობები, რამაც შესაძლოა საფრთხის ქვეშ დააყენოს მათი საქმიანობა შიდა კონტროლის მიმართულებით ან შიდა კონტროლის ფუნქციის დამოუკიდებლობა. დირექტორატის მიერ ისეთი საკითხის/საკითხების განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღებისას, როდესაც დირექტორატის რომელიმე წევრს აქვს პირდაპირი კავშირი განსახილველ საკითხთან, რამაც შესაძლოა წარმოშვას ინტერესთა კონფლიქტი, აღნიშნულმა წევრმა არ უნდა მიიღოს მონაწილეობა შესაბამისი საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტილების მიღებაში. ამასთან, განსახილველ საკითხთან არაპირდაპირი კავშირის შემთხვევებში, ბანკმა უნდა შეაფასოს ინტერესთა კონფლიქტის რისკები და გაითვალისწინოს აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

**მუხლი 14. გენერალური დირექტორი**

1. ყველა ბანკის დირექტორატის სტრუქტურულ წყობაში წარმოდგენილი უნდა იყოს გენერალური დირექტორი, რომელიც ბანკის უმაღლესი აღმასრულებელი პირია. ბანკის აღმასრულებელი მმართველობის მხრიდან ბანკის შიდა ოპერაციებზე, შესაბამისობასა და საქმიანობაზე საბოლოო პასუხისმგებლობა გენერალურ დირექტორს ეკისრება. ამასთან, გენერალური დირექტორი, სხვა ფუნქციებთან ერთად, ასრულებს ბანკის დირექტორატისა და სამეთვალყურეო საბჭოს დამაკავშირებელ ფუნქციას.

2. გენერალურ დირექტორს ნიშნავს სამეთვალყურეო საბჭო.

3. ბანკის გენერალურ დირექტორს უნდა გააჩნდეს თავისი ფუნქციების ჯეროვნად შესრულებისთვის საკმარისი დრო, სათანადო კვალიფიკაცია, პროფესიული გამოცდილება, შესაბამისი კომპეტენცია და საქმისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულება.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

**მუხლი 15. რისკების დირექტორი**

1. ყველა ბანკს უნდა ჰყავდეს რისკების დირექტორი, რომელიც უნდა იყოს დირექტორატის წევრი. რისკების დირექტორი მონიტორინგს უწევს ბანკის რისკების მართვის ფუნქციის ეფექტურ განხორციელებას, რომელიც მოიცავს, თუმცა, არ შემოიფარგლება რისკის მართვის სისტემების, პოლიტიკების, პროცესების, რაოდენობრივი მოდელებისა და ანგარიშგების კუთხით თანამშრომელთა უნარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებას, რაც მნიშვნელოვანია ჯანსაღი და ეფექტური რისკების



მართვის სისტემის შექმნისთვის, ამასთან, სტრატეგიული მიზნებისა და რისკიანი საქმიანობის ეფექტური განხორციელების მიზნებისათვის.

2. რისკების დირექტორს უნდა ჰქონდეს საკმარისი უფლებამოსილება, წვდომა და პირდაპირი ანგარიშგება სამეთვალყურეო საბჭოსთან და რისკების კომიტეტთან, საკუთარი ფუნქციების ეფექტურად განხორციელების მიზნებისათვის, რაც მათ შორის მოიცავს რისკების დირექტორის უფლებამოსილებას მოითხოვოს სამეთვალყურეო საბჭოსთან, რისკების კომიტეტთან ან საბჭოს დამოუკიდებელ წევრებთან შეხვედრა დირექტორატის წევრების ჩართულობის გარეშე.

3. რისკების დირექტორის დანიშვნა, გათავისუფლება და სხვა ცვლილებები დამტკიცებული უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ან რისკების კომიტეტის მიერ. რისკების დირექტორის გათავისუფლების შემთხვევაში, აღნიშნულის მიზეზები და საფუძვლები ბანკის მიერ უნდა დადოკუმენტირდეს და მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს მის გათავისუფლებაზე გადაწყვეტილების მიღებიდან არა უგვიანეს 10 (ათ) სამუშაო დღეში. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია რისკების დირექტორის სამსახურიდან წასვლის მიზეზების დამატებითი შესწავლის მიზნით გაესაუბროს მხარეებს.

4. რისკების დირექტორის საქმიანობას განიხილავს და აფასებს რისკების კომიტეტი.

5. რისკების დირექტორმა და ზოგადად, ბანკის რისკების მართვის ფუნქციამ უნდა მიიღოს ყველა ზომა ჯგუფის წევრობით გამოწვეული ბანკის რისკების გამოვლენისა და შეფასებისათვის. ამ მიზნით რისკების დირექტორი უნდა იღებდეს ყველა ხელმისაწვდომ ინფორმაციას ჯგუფთან დაკავშირებით. ამასთან, რისკების დირექტორი უნდა ახორციელებდეს საბანკო ჯგუფის დონეზე არსებული რისკების იდენტიფიცირებას, შეფასებას, მონიტორინგს, კონტროლსა და ანგარიშგებას.

6. რისკების დირექტორს უნდა შეეძლოს რისკების ინტერპრეტაცია და რისკების ბანკზე გავლენის ნათლად და გასაგებად წარმოდგენა. სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატს შორის უნდა არსებობდეს კონსტრუქციული დიალოგი რისკებთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან საკითხებზე. სამეთვალყურეო საბჭო/რისკების კომიტეტი და რისკების დირექტორი აქტიურად უნდა თანამშრომლობდნენ, რაც, მათ შორის, მოიცავს რისკების დირექტორის რეგულარულ შეხვედრებს სამეთვალყურეო საბჭოსთან, რისკების კომიტეტთან, საბჭოს დამოუკიდებელ წევრებთან როგორც დირექტორატის წევრებთან ერთად, ისე, საჭიროების შემთხვევაში, მათ გარეშე.

7. გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, მათ შორის ისეთი საკრედიტო კომიტეტის გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, რომლის წევრიც არის რისკების დირექტორი, რისკების დირექტორს უნდა ჰქონდეს მატერიალური გადაწყვეტილების დაბლოკვის/ვეტოს უფლებამოსილება, როდესაც რისკების დირექტორი დასაბუთებულად თვლის, რომ გადაწყვეტილება საფრთხეს უქმნის/არ არის შესაბამისობაში სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ ბანკის რისკის აპეტიტთან/ლიმიტებთან. აღნიშნული შემთხვევა ოფიციალურად უნდა დადოკუმენტირდეს და მიეწოდოს ეროვნულ ბანკსა, ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოსა და რისკების კომიტეტს.

8. რისკების დირექტორი რეგულარულ ანგარიშგებას უნდა ახორციელებდეს სამეთვალყურეო საბჭოსთან, რისკების კომიტეტთან და დირექტორატთან ისეთი ფორმითა და ფორმატით, რაც მათ შესაძლებლობას მისცემს გაანალიზონ ბანკის რისკები. აღნიშნული ანგარიშგებები მოთხოვნისთანავე ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ეროვნული ბანკისთვისაც.

9. რისკების დირექტორი ბანკის ხუთ ყველაზე მაღალანაზღაურებად მატერიალური რისკების ამღებ პირსა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) და სხვა თანამშრომელს შორის უნდა იყოს.

10. რისკების დირექტორი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს საოპერაციო დირექტორი, ფინანსური დირექტორი, შიდა აუდიტის უფროსი ან სხვა მმართველობით პოზიციაზე დანიშნული პირი.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

## **მუხლი 16. საბანკო ჯგუფის კორპორაციული მართვა**

1. საბანკო ჯგუფში შემავალი ბანკის მშობელი საწარმოს სამეთვალყურეო საბჭო ან მისი არ არსებობის შემთხვევაში, შესაბამისი უმაღლესი მმართველობის ორგანო, პასუხისმგებელია საბანკო ჯგუფის დონეზე კორპორაციული მართვის, მათ შორის, მთლიანად საბანკო ჯგუფისა და მასში შემავალი საწარმოების მმართველობითი სისტემის შექმნასა და ფუნქციონირებაზე, რომელიც თავის მხრივ უნდა



შესაბამებოდეს საბანკო ჯგუფისა და მასში შემავალი საწარმოების სტრუქტურას, ბიზნეს-საქმიანობასა და რისკებს.

2. ბანკის მშობელი საწარმოს სამეთვალყურეო საბჭო ან, მისი არ არსებობის შემთხვევაში, შესაბამისი მმართველობის ორგანო, უნდა ფლობდეს ინფორმაციას იმ მატერიალური რისკებისა და საკითხების შესახებ, რასაც შესაძლოა გავლენა ჰქონდეს ბანკსა და მის შვილობილებზე. აღნიშნული მათ შორის უნდა მოიცავდეს შვილობილების სტრუქტურის, მათი კონტროლებისა და საქმიანობის, ასევე მათ მიერ დამტკიცებულ სტრატეგიასთან შესაფერისობის თაობაზე პერიოდული მიმოხილვების მიღებას. ამასთან, მშობელი საწარმოს სამეთვალყურეო საბჭო ადეკვატურ მონიტორინგს უნდა უწყევდეს შვილობილებს, რა პროცესშიც შენარჩუნებული უნდა იყოს შვილობილების სამეთვალყურეო საბჭოების სამართლებრივი და მმართველობითი პასუხისმგებლობები.

3. საბანკო ჯგუფის წევრი თითოეული საწარმოს დირექტორატი ან მსგავსი ფუნქციის მატარებელი ორგანო და არსებობის შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია რისკების მართვის ეფექტური პროცესების შენარჩუნებაზე საწარმოს შიგნით. დამატებით მნიშვნელოვანია საწარმოების მხრიდან საბანკო ჯგუფის დონეზე რისკების მართვის ეფექტურობის ხელშეწყობა.

4. საბანკო ჯგუფის წევრი თითოეული შვილობილის სამეთვალყურეო საბჭო ან მსგავსი ფუნქციის მატარებელი ორგანო უნდა აფასებდეს საბანკო ჯგუფის პოლიტიკების შესაბამისობას საქმიანობის განხორციელების ქვეყნის კანონმდებლობის/საზედამხედველო მოთხოვნებთან. თუ ადგილობრივი კანონმდებლობა ზღუდავს ჯგუფის მიერ უფრო კონსერვატიული პოლიტიკის გატარებას, მათ შორის, ჯგუფში, შვილობილ საწარმოებსა და ფილიალებში ინფორმაციის გამჟღავნებასა და გაცვლას, შვილობილმა უნდა აცნობოს მშობელი საწარმოს შესაბამისობის სამსახურის უფროსს და შესაბამისად, შეცვალოს პოლიტიკები ან/და შეიტანოს მასში გარკვეული კორექტირებები, თუ აღნიშნული საფრთხეს უქმნის ბანკის ჯანსაღ ფუნქციონირებას.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

## **მუხლი 17. რისკების მართვა**

1. სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია რისკების ძლიერი მართვის სისტემის შექმნასა და მონიტორინგზე, რაც მოიცავს ძლიერ რისკების კულტურას, ჯანსაღ რისკების აპეტიტს, რომელიც რისკების აპეტიტის დოკუმენტის მიხედვითაა განსაზღვრული და ეფექტურად გაწერილ პასუხისმგებლობებს რისკების მართვისა და კონტროლის ფუნქციების კუთხით. მნიშვნელოვანია, რომ ბანკის რისკის იდენტიფიკაციის, აგრეგაციის, მიტიგაციისა და მონიტორინგის სისტემები უნდა შეესაბამებოდეს ბანკის ზომას, კომპლექსურობასა და რისკის პროფილს.

2. სამეთვალყურეო საბჭო სრულყოფილად უნდა იცნობდეს ბანკის რისკებს, როგორც ბანკის საბალანსო და ბალანსგარეშე უწყისების, საბანკო ჯგუფისა და ბიზნეს-საქმიანობის დონეზე, ასევე, პორტფელის კუთხით, რაც უნდა მოიცავდეს როგორც მიმდინარე/არსებული რისკების ანალიზს, ასევე ახალი და პოტენციური რისკების იდენტიფიცირებას. აღნიშნული დოკუმენტურად განსაზღვრული უნდა იყოს ბანკის რისკის აპეტიტის დოკუმენტში, რომელიც უნდა უკავშირდებოდეს ბანკის სტრატეგიას, კაპიტალს, ფინანსურ გეგმებსა და ანაზღაურების პრაქტიკებს. რისკის აპეტიტის დოკუმენტში მინიმუმ:

ა) წარმოდგენილი უნდა იყოს როგორც რაოდენობრივი, ისე ხარისხობრივი შეფასებები, ასევე, შეფასების ისეთი რაოდენობრივი მაჩვენებლები/საზომები, რომელთა საშუალებითაც მოხდება რისკის აპეტიტის ფარგლებში საქმიანობის ბანკის დამტკიცებულ სტრატეგიასთან შესაბამისობის შეფასება;

ბ) განსაზღვრული უნდა იყოს რისკების ინდივიდუალური და აგრეგირებული დონე და რისკის ტიპები, რომლებსაც ბანკი წინასწარი დაშვებით განსაზღვრავს და რომელთა აღების საშუალებაც აქვს ბანკს არსებული კაპიტალის, რისკების მართვისა და კონტროლის მექანიზმებითა და საზედამხედველო შეზღუდვების გათვალისწინებით, დაგეგმილი ბიზნეს საქმიანობის ფარგლებში;

გ) განსაზღვროს საქმიანობის ის საზღვრები და დაშვებები, რის ფარგლებშიც უნდა წარმართოს ბანკმა თავისი ბიზნეს საქმიანობა განსაზღვრული სტრატეგიის ფარგლებში;

დ) უნდა ჩანდეს, თუ როგორ დაეფუძნება რისკის აპეტიტს ბანკის ყოველდღიური გადაწყვეტილებები.

3. რისკის აპეტიტი უნდა იყოს თანმიმდევრული და გასაგები, გათვლილი ბანკის მოკლევადიან, საშუალოვადიან და გრძელვადიან პერსპექტივებზე. სამეთვალყურეო საბჭომ მინიმუმ



ყოველწლიურად უნდა გადახედოს რისკის აპეტიტს.

4. ბანკის მასშტაბით თითოეული სტრუქტურული ერთეულიდან მომდინარე რისკები უნდა კონტროლდებოდეს. ამასთან, რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ანალიზის მიზნებისათვის, ბანკი უნდა ატარებდეს სტრეს ტესტებსა და სცენარულ ანალიზებს იმ მიზნით, რომ უკეთ იყოს შეფასებული პოტენციური რისკის პოზიციები სხვადასხვა გარემოების გათვალისწინებით.

5. ბანკი რეგულარულად უნდა ადარებდეს ერთმანეთს წინასწარ განსაზღვრულ რისკის მაჩვენებლებსა და ბანკის ფაქტობრივ საქმიანობას (უკუ-ტესტირება), რათა შეფასებულ იქნას რისკის მართვის პროცესების სიზუსტე და ეფექტურობა და საჭიროების შემთხვევაში მოხდეს რიგი კორექტირებების გათვალისწინება. რისკის აპეტიტთან მატერიალური აცდენების შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ აღნიშნული გადაცდომების შეტყობისთანავე, ამ აცდენებისა და შესაბამისი გამოსასწორებელი ზომების შესახებ ინფორმაცია წერილობით უნდა მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს.

6. ბანკს უნდა გააჩნდეს რისკების მართვის სისტემა და დამტკიცების პროცესები ახალ პროდუქტებთან თუ მომსახურებასთან, ბიზნეს ხაზთან და მსხვილ და კომპლექსურ ტრანზაქციებთან მიმართებით, რაც მნიშვნელოვან რესურსებს მოითხოვს ან/და რთულად გაზომვადი რისკები აქვს. ბანკს უნდა გააჩნდეს შესაბამისი მონაცემები, რაც საჭიროა გადაწყვეტილების მისაღებად.

7. ჯგუფის, მათ შორის საბანკო ჯგუფის, წევრი ბანკების შემთხვევაში, ბანკის რისკების მართვის ჩარჩო უნდა მოიცავდეს მატერიალური რისკის მქონე ჯგუფის ან საბანკო ჯგუფის წევრებისაგან მომავალი რისკების შეფასებას და უნდა ითვალისწინებდნენ მათ რისკების მართვის პროცესებში.

8. შერწყმისა და მნიშვნელოვანი წილის შექმნის ტრანზაქციები და სხვა მსგავსი მნიშვნელოვანი ცვლილებები ბანკის ჯგუფის სტრუქტურაში, რაც ასოცირდება მნიშვნელოვან გამოწვევებთან, ბანკის რისკების მართვაში ჩართული ფუნქციების მიერ სრულყოფილად და გონივრულად უნდა ფასდებოდეს.

9. ბანკის რისკების მართვის საერთო ჩარჩო ნათლად უნდა განსაზღვრავდეს რისკების მართვის ორგანიზაციულ პასუხისმგებლობებს, რომლებიც ფორმალურად „დაცვის სამ ხაზში“ უნდა ნაწილდებოდეს:

ა) ბიზნესის ხაზი, რაც გულისხმობს რისკების ამღებთა ხაზს, რომელიც პასუხისმგებელია პროდუქტების, საქმიანობების, პროცესების, სისტემების რისკების პირველად იდენტიფიკაციაზე, შეფასებაზე, მართვაზე, მონიტორინგზე და ანგარიშგებაზე. დაცვის პირველი ხაზი უნდა ითვალისწინებდეს ბანკის რისკის აპეტიტს, პოლიტიკებს, პროცედურებისა და კონტროლებს. ამასთან, პირველი ხაზის მიერ ბანკის რისკის კულტურის ცოდნისთვის მნიშვნელოვანია სამეთვალყურეო საბჭოს დონეზე ბანკს განსაზღვრული ჰქონდეს რისკის კულტურასთან დაკავშირებული ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები;

ბ) რისკების მართვის ფუნქცია და შესაბამისობის სამსახური, რომელიც დამოუკიდებელი უნდა იყოს დაცვის პირველი ხაზისგან და რომელიც მონიტორინგს უწევს ბანკის მიერ რისკების აღების პროცესებს, აფასებს რისკებსა და დაკავშირებულ საკითხებს ბიზნეს ხაზისგან დამოუკიდებლად. ამასთან, აღნიშნული ხაზი ხელს უნდა უწყობდეს, რომ დირექტორატის და ბიზნეს ხაზის მიერ რისკების სრულყოფილად იდენტიფიცირებისა და კრიტიკულად შეფასების პროცესების არსებობას. ამ ხაზის ფუნქციონირებაში წამყვანი როლი აქვს ბანკის რისკების მართვის დირექტორს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ რისკების პირველადი იდენტიფიცირების პასუხისმგებლობა ბიზნეს ხაზს ეკისრებოდეს. შესაბამისობის სამსახური, რომელიც ასევე მეორე ხაზის ნაწილია, მონიტორინგს უნდა უწევდეს პროცესების კანონმდებლობასთან, კორპორაციული მართვის წესებთან და შიდა პოლიტიკებთან შესაბამისობას და აღნიშნულთან დაკავშირებით აწარმოებდეს პირდაპირ ანგარიშგებას სამეთვალყურეო საბჭოსთან და იმავე ინფორმაციას აწვდიდეს დირექტორატს;

გ) შიდა აუდიტის ფუნქცია, რომელიც დამოუკიდებელი უნდა იყოს პირველი და მეორე ხაზისგან და რომელიც რისკების ეფექტური მართვის მიზნებისათვის პასუხისმგებელია დამოუკიდებლად შეაფასოს ბანკის შიდა კონტროლის სისტემის, დაცვის პირველი და მეორე ხაზების და რისკების მართვის მთლიანი ჩარჩოს თანმიმდევრულობა და ეფექტურობა. აღნიშნული მოიცავს, თუმცა არ



შემოიფარგლება, სტრატეგიული და ბიზნეს დაგეგმვის, ანაზღაურებისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცედურების შეფასებას.

10. ბანკის საქმიანობის მასშტაბების, ზომის, კომპლექსურობისა და რისკის პროფილის მიხედვით, აღნიშნული დაცვის სამი ხაზის სპეციფიკური ნიშნები და ელემენტები შესაძლოა განსხვავდებოდეს, თუმცა, სამივე მათგანი სტრუქტურულად და თვისობრივად სათანადოდ უნდა იყოს გამიჯნული ერთმანეთისგან. ბანკს უნდა შეეძლოს სამივე ხაზში შემავალი სტრუქტურული ერთეულების იდენტიფიცირება და მათი მუშაობის ეფექტიანობის შეფასება.

11. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს, რომ დაცვის მეორე და მესამე ხაზებით განსაზღვრულ ფუნქციებს ჰქონდეთ გამართული სტრუქტურა და საკმარისი რესურსები თავიანთი ფუნქციების დამოუკიდებლად, ობიექტურად და ეფექტურად განხორციელებისათვის.

12. სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად უნდა განიხილავდეს ბანკის ძირითად პოლიტიკებსა და კონტროლის მექანიზმებს დირექტორატთან, რისკების მართვის, შესაბამისობის სამსახურისა და შიდა აუდიტის ფუნქციების უფროსებთან ერთად, მნიშვნელოვანი რისკების იდენტიფიცირების და საჭიროებების გამოვლენისათვის.

13. სამეთვალყურეო საბჭო, ფინანსურ რისკებთან ერთად, უნდა აფასებდეს არაფინანსურ რისკებს, რომელიც მოიცავს ESG, მათ შორის, კლიმატის ცვლილების რისკებს. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს ESG რისკების სრულად ინტეგრირება ბანკის რისკების მართვის ჩარჩოში. რისკების მართვის სისტემის ზედამხედველობის ფარგლებში, სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად უნდა აფასებდეს ESG რისკებს და ამოწმებდეს, რამდენად სათანადოდ ხორციელდება აღნიშნული რისკების იდენტიფიცირება, შეფასება, მონიტორინგი და მათი ეფექტების შერბილება.

14. ბანკს უნდა გააჩნდეს ჯანსაღი, ეფექტური და ყოვლისმომცველი სტრატეგიები და პროცესები შიდა კაპიტალის შესაფასებლად და შესანარჩუნებლად, რაც უნდა უზრუნველყოფდეს შიდა კაპიტალის მოცულობის, შემადგენელი ელემენტების ტიპებისა და განაწილების პროცესების ადეკვატურობას ბანკის წინაშე არსებული რისკების ბუნებასა და დონესთან. აღნიშნული სტრატეგიები და პროცესები უნდა ექვემდებარებოდეს რეგულარულ შიდა განხილვას, რათა უზრუნველყოფილ იქნას მათი შესაბამისობა ბანკის საქმიანობის ბუნებასთან, მასშტაბსა და კომპლექსურობასთან.

15. რისკების შესახებ ინფორმაციის მიმოცვლა უნდა ხორციელდებოდეს დროულად, ზუსტად და გასაგებად, დინამიკური და თანმიმდევრული ანგარიშგების სისტემების საშუალებით, დასაბუთებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის უზრუნველსაყოფად.

16. ბანკის რისკის აპეტიტისა და შიდა კაპიტალის ადეკვატურობის შეფასების პროცესით უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ბანკის წინაშე არსებული ყველა რისკის გათვალისწინება და რისკების საერთო ჩარჩოში მოქცევა.

17. მაღალი დოლარიზაციის პირობებში, რისკების მართვის ჩარჩო უნდა ითვალისწინებდეს სავალუტო რისკთან დაკავშირებულ როგორც საბაზრო რისკს, ასევე სავალუტო საკრედიტო რისკს და ეს ასახული იყოს რისკის აპეტიტში, მისგან გამომდინარე შესაბამის პოლიტიკა-პროცედურებსა და ლიმიტებში.

18. რისკების მართვის ფუნქციამ უნდა უზრუნველყოს აქტივების დოლარიზაციიდან გამომდინარე სტრუქტურულ პოზიციასთან დაკავშირებული რისკების შეფასება და მართვა. ამ მიზნით, სავალუტო რისკი სათანადოდ ასახული უნდა იყოს სტრესს ტესტებში. ამასთან, ბანკმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გაამახვილოს არაჰეჯირებული საკრედიტო რისკის შეფასებასა და მართვაზე.

19. დოლარიზაციის რისკის სამართავად და აღნიშნულ რისკთან დაკავშირებული ინფორმაციის სათანადოდ გამჟღავნების მიზნებისათვის, ბანკის თანამშრომლებმა მომხმარებლებს უნდა გააცნონ პროდუქტთან დაკავშირებული სავალუტო რისკები.

20. დოლარიზაციის რისკთან დაკავშირებით სამეთვალყურეო საბჭო უნდა იღებდეს შესაბამის ანგარიშგებას.

21. რისკის მართვის ფუნქცია ჩართული უნდა იყოს ახალი პროდუქტის დამტკიცების პროცესში,



რომელიც უნდა ეფუძნებოდეს ბანკის მიერ შემუშავებულ ახალი პროდუქტის დამტკიცების პოლიტიკა-პროცედურებს.

22. რისკის მართვის ფუნქცია უნდა მონაწილეობდეს დაკავშირებულ მხარეებთან ტრანზაქციის დამტკიცების პროცესში სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული ინტერესთა კონფლიქტის მართვის დებულების შესაბამისად.

23. ბანკს უნდა გააჩნდეს აუტოსორსინგის პოლიტიკა, რომელსაც ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. აუტოსორსინგის პოლიტიკის დოკუმენტი უნდა ითვალისწინებდეს აუტოსორსინგის გავლენას ბანკის ბიზნესსა და არსებულ ან/და პოტენციურ რისკებზე, მათ შორის, საოპერაციო, რეპუტაციულ და კონცენტრაციის რისკებზე. ასევე, მასში გაწერილი უნდა იყოს შეთანხმების დაწყებიდან მის დასრულებამდე განსახორციელებელი ანგარიშგებისა და მონიტორინგის პროცედურები და უნდა არეგულირებდეს ჯგუფის წევრებს შორის აუტოსორსინგს. აუტოსორსინგით გზით მიღებული მომსახურების სისწორესა და ადეკვატურობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება ბანკს.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*  
*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 1 ივნისის ბრძანება №69/04 - ვებგვერდი, 02.06.2021 წ.*

## **მუხლი 18. შიდა აუდიტი**

1. ქმედითი რისკების მართვისათვის, მნიშვნელოვანია ბანკს გააჩნდეს ჯანსაღი შიდა კონტროლის სისტემები, რაც, მათ შორის, მოიცავს ეფექტიან შიდა აუდიტის ფუნქციას, რომელიც უზრუნველყოფს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატისთვის დამოუკიდებელი რწმუნების წარდგენას ბანკის შიდა კონტროლის, რისკის მართვისა და მართვის სისტემებისა და პროცესების ეფექტურობის თაობაზე.

2. სამეთვალყურეო საბჭომ და დირექტორატმა უნდა უზრუნველყონ შიდა აუდიტის დამოუკიდებლობა და ქმედითი ფუნქციონირება, მათ შორის, იმ საშუალებებით, რომ:

ა) უზრუნველყოფილ იქნას შიდა აუდიტის ფუნქციის სრული წვდომა ბანკში არსებულ ინფორმაციასთან, ჩანაწერებთან, მონაცემებთან, რაც მოიცავს წვდომას თითოეული საკონსულტაციო და გადაწყვეტილების მიმღები ერთეულების ინფორმაციულ სისტემებთან, ჩანაწერებთან და ოქმებთან;

ბ) სრულად იქნეს შენარჩუნებული შიდა აუდიტის ფუნქციის დამოუკიდებლობა და ობიექტურობა, მათ შორის სტრუქტურული დამოუკიდებლობა, შიდა კონტროლის, რისკების მართვის და მართვის სისტემებისა და პროცესების ეფექტურობისა და ეფექტიანობის შეფასებისას;

გ) შიდა აუდიტორებისგან მათი საქმიანობისას მოთხოვნილ იქნას სრული შესაბამისობა შიდა აუდიტის პრაქტიკის საერთაშორისო სტანდარტებთან;

დ) უზრუნველყოფილ იქნას, რომ შიდა აუდიტს ჰქონდეს ისეთი დამოუკიდებელი საკადრო პოლიტიკა და ანაზღაურების სისტემა, რომელიც საშუალებას იძლევა მოიზიდოს საკმარისი კვალიფიკაციის, უნარებისა და გამოცდილების მქონე რესურსები, რაც შეესაბამება ბანკის საქმიანობის მასშტაბებსა და კომპლექსურობას;

ე) დირექტორატის მხრიდან უზრუნველყოფილი იყოს შიდა აუდიტთან დაკავშირებული საკითხებისა და ნაკლოვანებების დროული და ეფექტური აღმოფხვრა;

ვ) შიდა აუდიტის ფუნქციის მიერ ტარდებოდეს ბანკის მთლიანი რისკების მართვის ჩარჩოს შეფასება, რომელიც მოიცავს, თუმცა, არ შემოიფარგლება შემდეგი ელემენტების შეფასებით:

ვ.ა) რისკების მართვის ფუნქციისა და შესაბამისობის სამსახურის ეფექტურობა;

ვ.ბ) სამეთვალყურეო საბჭოსთან და დირექტორატთან რისკების შესახებ ანგარიშგების პროცესების ხარისხი;

ვ.გ) ბანკის შიდა კონტროლების სისტემის ადეკვატურობა.



3. შიდა აუდიტის ფუნქცია ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოსა და მასთან არსებულ აუდიტის კომიტეტთან, რომელიც უნდა იღებდეს გადაწყვეტილებებს შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის დანიშვნისა და გათავისუფლების, შეფასებისა და ანაზღაურების თაობაზე. დაუშვებელია შიდა აუდიტის თანამშრომლების ანაზღაურების დამტკიცებაში ბანკის დირექტორატისა ან სხვა აღმასრულებელი სტრუქტურული ერთეულების მონაწილეობა.

4. შიდა აუდიტის ფუნქციამ დამოუკიდებლად უნდა შეაფასოს:

ა) შიდა კონტროლის, რისკების მართვისა და მართვის სისტემებისა და პროცესების ადეკვატურობა როგორც მიმდინარე, ასევე პოტენციური რისკების კონტექსტში;

ბ) ბანკის მიერ განხორციელებული ოპერაციებისა და პროცესების თაობაზე მომზადებული შიდა და გარე საანგარიშგებო ინფორმაციის ხარისხი;

გ) მართვის ინფორმაციული სისტემების, ტექნოლოგიებისა და პროცესების (მათ შორის, მონაცემების შესაბამისობა, სიზუსტე, სისრულე, ხელმისაწვდომობა, კონფიდენციალურობა და ყოვლისმომცველობა) სანდოობა, ეფექტურობა და მთლიანობა.

დ) კანონმდებლობასთან და რეგულაციებთან, მათ შორის ზედამხედველის მიერ დაწესებულ ნებისმიერ მოთხოვნასთან შესაბამისობის მონიტორინგი

ე) აქტივების დაცულობა და უსაფრთხოება.

5. შიდა აუდიტის ფუნქციის უფროსი პასუხისმგებელია შეიმუშაოს ყოველწლიური შიდა აუდიტის საქმიანობის გეგმა, რომელიც შეიძლება იყოს მრავალწლიანი შიდა აუდიტის საქმიანობის გეგმის ნაწილი. გეგმა უნდა ეყრდნობოდეს ბანკის ან საბანკო ჯგუფის რისკის გონივრულ შეფასებას (მათ შორის დირექტორატისა და სამეთვალყურეო საბჭოსგან მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინებით) და უნდა განახლდეს სულ მცირე წელიწადში ერთხელ (ან უფრო ხშირად, რათა მოხერხდეს მიმდინარე მნიშვნელოვანი რისკების შეფასება). აუდიტის კომიტეტის მიერ აღნიშნული საქმიანობის გეგმის დამტკიცება გულისხმობს რომ შიდა აუდიტის ფუნქციის აქტივობების განსახორციელებლად ხელმისაწვდომი იქნება სათანადო რაოდენობის რესურსების ბიუჯეტი. ბიუჯეტი უნდა იყოს საკმარისად მოქნილი, რათა ბანკის რისკის პროფილში მომხადარი ცვლილებების საპასუხოდ შესაძლებელი იყოს შიდა აუდიტის გეგმაში ცვლილებების შეტანა.

6. შიდა აუდიტის მარწმუნებელი და საკონსულტაციო მანდატი უნდა ითვალისწინებდეს რისკის მართვის შემდეგ ნაწილებს:

ა) რისკის მართვასთან დაკავშირებული პროცესების ორგანიზაცია და რისკების მართვის ფუნქციის მანდატები, მათ შორის, საბაზრო, საკრედიტო, ლიკვიდობის, საპროცენტო განაკვეთის, საოპერაციო და სამართლებრივი რისკები;

ბ) რისკის აპეტიტის შეფასება, რისკის მართვის ფუნქციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებებისა და განსახილველი საკითხების ანგარიშგება რისკების მართვის ფუნქციების მიერ;

გ) ბანკის საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის რისკის იდენტიფიცირების, გაზომვის, შეფასების, კონტროლის, საპასუხო ქმედებების განხორციელებისა და ანგარიშგების მიზნით დანერგილი რისკის მართვის სისტემებისა და პროცესების ადეკვატურობა;

დ) რისკის მართვის საინფორმაციო სისტემების ერთიანობა, გამოყენებული მონაცემების სიზუსტე, სანდოობა და სისრულე;

ე) რისკის მოდელების მიღება და შენარჩუნება, რაც მოიცავს მოდელებში გამოყენებული მონაცემთა წყაროების სანდოობის, დამოუკიდებლობის, დროულობისა და თანამიმდევრულობის შემოწმებასა და დადასტურებას;

7. შიდა აუდიტი უნდა აფასებდეს მენეჯმენტის მიერ განხორციელებულ სტრეს-ტესტირების პროცესს, რაშიც უნდა ითვალისწინებდეს სტრეს-ტესტირების ჩატარების სიხშირეს, მიზანს, სცენარებისა და



გამოყენებული დაშვებების გონივრულობასა და მთლიანად სტრეს-ტესტირების პროცესის სანდოობას. ამასთან, შიდა აუდიტი უნდა აფასებდეს ბანკის ლიკვიდობის პოზიციის გაზომვისა და მონიტორინგის სისტემებსა და პროცესებს ბანკის რისკის პროფილის, გარე გარემოსა და კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნებთან მიმართებაში.

8. შიდა აუდიტი რეგულარულად უნდა აფასებდეს ანგარიშგებისა და რისკებთან დაკავშირებული კომუნიკაციის პროცესებს, რათა შესაძლებელი იყოს დროული, ზუსტი, სანდო და სათანადო ანგარიშგებების მომზადება როგორც ბანკის მენეჯმენტის, ასევე ზედამხედველისათვის. აღნიშნული უნდა მოიცავდეს როგორც სტანდარტულ ანგარიშგებებს, რომლებიც ეხება ბანკის გამოთვლებს მისი კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნებისა და კოეფიციენტების შესახებ ასევე ისეთ ანგარიშგებებს, რომლებიც საჯარო გამჟღავნებას ექვემდებარება (როგორცაა პილარ 3-ის ანგარიშგება და ბანკის სხვა საჯარო ანგარიშგებები).

9. გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე ანგარიშვალდებულებისა, იმის გათვალისწინებით, რომ ბანკში ადეკვატური და ეფექტური შიდა აუდიტის ფუნქციის უზრუნველყოფა დირექტორატის პასუხისმგებლობა, შიდა აუდიტის ფუნქციის მიერ დაუყოვნებლივი ანგარიშგება უნდა ხდებოდეს დირექტორატთან იდენტიფიცირებულ საკითხებსა და შეფასების შედეგებზე, რათა დირექტორატის მხრიდან დროულად ხდებოდეს შესაბამისი ზომების მიღება, რის შედეგებსაც შიდა აუდიტის ფუნქცია დირექტორატთან ერთად უნდა განიხილავდეს და შესაბამის სტატუსს მიღებული ზომების, შედეგებისა და დაგეგმილი ღონისძიებების თაობაზე სამეთვალყურეო საბჭოს აწვდიდეს.

10. შიდა აუდიტის ფუნქციასა და ეროვნულ ბანკს შორის რეგულარული კომუნიკაცია და ინფორმაციის მიმოცვლა უნდა ხდებოდეს ბანკის შიგნით ეფექტური და ეფექტიანი შიდა აუდიტის ფუნქციის უზრუნველსაყოფად. ამ მიზნით, ბანკის შიდა აუდიტის ფუნქციამ ეროვნულ ბანკს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია იდენტიფიცირებული რისკების, ნაკლოვანებების შესახებ, მათ შორის, ანგარიშების/დასკვნების სახით, რომელიც ასევე უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას აღნიშნულ ნაკლოვანებათა აღმოფხვრისა და იდენტიფიცირებული რისკების მიტიგაციის მიზნებისთვის დირექტორის მიერ გამოყენებული ზომებისა და მიღებული შედეგების შესახებ. ბანკის ან/და ეროვნული ბანკის მიერ იდენტიფიცირებული საკითხები, რისკები, ნაკლოვანებები, ბანკის საპასუხო ქმედებები და მათი შედეგები, რეკომენდაციები, შემდგომში მისაღები ზომები შეიძლება განხილულ იქნას შეხვედრების (მათ შორის, პირისპირ და დისტანციურ) ფორმატშიც, რომელიც შეიძლება წარმართოს როგორც დირექტორატის ჩართულობით, ისე მათი ჩართულობის გარეშე.

11. აუდიტის კომიტეტი ვალდებულია, სულ მცირე, ყოველწლიურად შეაფასოს შიდა აუდიტის ფუნქციის საქმიანობის ეფექტურობა.

12. ბანკი ვალდებულია ეროვნულ ბანკს აცნობოს შიდა აუდიტის ფუნქციის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების ფაქტი და აღნიშნულის მიზეზები გათავისუფლების გადაწყვეტილების მიღებიდან ათ სამუშაო დღეში.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

## **მუხლი 19. ანაზღაურება**

1. ბანკის ანაზღაურების სისტემა ჯანსაღ კორპორაციულ მართვასა და რისკების მართვის წამახალისებელ ქცევას უნდა უწყობდეს ხელს. აღნიშნული სისტემის ფარგლებში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სათანადო რისკის ალების პროცედურები და ბანკის ძლიერი საოპერაციო და რისკის კულტურა და სისტემა შესაბამისობაში უნდა იყოს ბანკის საქმიანობასთან, რისკის სტრატეგიასთან, მიზნებთან, ფასეულობებთან, როგორც ბანკისა და ასევე ბანკის აქციონერების, ინვესტორების, სხვა დაინტერესებული მხარეებისა და საზოგადოების გრძელვადიან ინტერესებთან ანაზღაურების სისტემა არ უნდა ახალისებდეს გადაჭარბებული რისკების აღებას.

2. ბანკს დოკუმენტურად უნდა ჰქონდეს განსაზღვრული ანაზღაურების პოლიტიკა, რაც სხვა საკითხებთან ერთად უნდა მოიცავდეს ფიქსირებული და, არსებობის შემთხვევაში, ცვალებადი ანაზღაურების ფორმებს, მათ კომბინაციებს, თანაფარდობასა და ლიმიტებს, საქმიანობის მიზნებს, კავშირს საქმიანობის მიზნების შესრულებასა და ცვალებადი ანაზღაურების მოცულობას შორის, ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე და მინიჭების შემდგომ კორექტირებების, ასევე გადახდების გრაფიკებსა და პერიოდულობას.



3. მატერიალური რისკის ამღებ პირთა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ანაზღაურების ფიქსირებული და ცვალებადი კომპონენტები სათანადოდ უნდა იყოს დაბალანსებული და ფიქსირებული ანაზღაურება უნდა იყოს საკმარისად მაღალი, რათა ბანკს შესაძლებლობა ჰქონდეს, მოქნილად გასცეს ცვალებადი ანაზღაურება, რაც, მათ შორის, გულისხმობს ანაზღაურების ცვალებადი კომპონენტის გაუცემლობას.

4. ბანკმა უნდა განსაზღვროს ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური მოცულობა, რა დროსაც უნდა გაითვალისწინოს მიმდინარე რისკები, მოსალოდნელი დანაკარგები, მოულოდნელი დანაკარგების შეფასებები და ბანკის საქმიანობასთან დაკავშირებული სტრესული პირობები. ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდის დასრულების შემდეგ, მატერიალური რისკის ამღებ პირთა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ცვალებადი ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს მისი საქმიანობის შეფასების ძირითადი ინდიკატორებისა (KPI) და ამ მუხლის მე-15 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე საქმიანობის შედეგებზე/რისკზე დაფუძნებული კორექტირებების საფუძველზე.

5. ბანკის საპენსიო პოლიტიკა, არსებობის შემთხვევაში, შესაბამისობაში უნდა იყოს ბანკის ბიზნეს სტრატეგიასთან, მიზნებთან და გრძელვადიან ინტერესებთან. დისკრეციული საპენსიო სარგებლის არსებობის შემთხვევაში ბანკმა უნდა უზრუნველყოს მისი გაცემის შესაბამისობა საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასთან და აღნიშნული შეათანხმოს ეროვნულ ბანკთან.

6. ანაზღაურების პოლიტიკა უნდა უზრუნველყოფდეს ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილებას და იმას, რომ კონტროლის ფუნქციების თანამშრომლეთა ანაზღაურება, მათ შორის, მათ ფუნქციებსა და საქმიანობაზე დაფუძნებული კომპონენტები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, არ ქმნიდეს ასეთ პირთა დამოუკიდებლობის რისკს. კონტროლის ფუნქციების დამოუკიდებლობის შენარჩუნებისათვის თანამშრომლების ანაზღაურება არ უნდა იყოს დამოკიდებული იმ ბიზნეს ხაზის საქმიანობის ფინანსურ შედეგებზე, რომლებსაც ამოწმებენ ან მონიტორინგს უწევენ აღნიშნული ფუნქციები.

7. ბანკის ანაზღაურების პოლიტიკა უნდა ეფუძნებოდეს განათლებასთან, კვალიფიკაციასთან და დაკისრებულ პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებულ კრიტერიუმებს. დაუშვებელია ანაზღაურების რაიმე სახით დიფერენციაცია სქესის მიხედვით.

8. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების, დირექტორებისა და სხვა თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ამავდროულად დასაქმებულნი არიან ჯგუფის წევრ საწარმოებში, ბანკში გაწეული საქმიანობისთვის გაცემული ანაზღაურების მიმართ ამ კოდექსით განსაზღვრული ანაზღაურების პოლიტიკის მოთხოვნები უნდა გავრცელდეს ჯგუფის დონეზე.

9. ბანკს შემუშავებული უნდა ჰქონდეს ანაზღაურების პოლიტიკა ბანკის მთლიანი პერსონალის მასშტაბით, რომელიც შესაბამისობაში უნდა იყოს ამ მუხლით განსაზღვრულ ანაზღაურების პოლიტიკის მოთხოვნებთან. ამასთან, ბანკში უნდა არსებობდეს დამატებითი/განსხვავებული ანაზღაურების სტანდარტები მატერიალური რისკის ამღები პირებისთვის.

10. ცვალებადი ანაზღაურება უნდა ასახავდეს როგორც რისკის აღების საკითხებს, ისე რისკების შედეგებს. თუ ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭება/მოცულობა დამოკიდებულია არა მხოლოდ ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდზე, ასევე მომავალი პერიოდის შედეგებზეც, ბანკმა დამატებით უნდა განსაზღვროს და შეაფასოს საქმიანობის შეფასების ის მაჩვენებლები (KPI), რომლის საფუძველზეც მოხდება მინიჭებული ანაზღაურების მიკუთვნება.

11. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ანაზღაურება უნდა შეესაბამებოდეს მათ ჩართულობას, დაკისრებულ პასუხისმგებლობებს, გაწეულ ძალისხმევასა და დროის რესურსს. მათი ანაზღაურება რისკის ქვეშ არ უნდა აყენებდეს მათ მიუკერძოებლობას. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ანაზღაურება უნდა მოიცავდეს მხოლოდ ფიქსირებულ ანაზღაურებას. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობის გარდა, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი დამატებით ანაზღაურებას შეიძლება იღებდეს იმ შემთხვევაში, თუ წევრი არის საბჭოს თავმჯდომარე, თავმჯდომარის მოადგილე, საბჭოს კომიტეტის წევრი ან თავმჯდომარე. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ყველაზე მაღალ წლიურ (მათ შორის, დამატებითი ანაზღაურების გათვალისწინებით) და ყველაზე დაბალ წლიურ ანაზღაურებებს შორის სხვაობა არ უნდა იყოს მათგან უმცირესის 30%-ზე მეტი.



12. ბანკის ანაზღაურების პოლიტიკაში მკაფიოდ უნდა იყოს გამიჯნული ფიქსირებული და ცვალებადი ანაზღაურების განმარტება და მათი განსაზღვრის კრიტერიუმები:

ა) ფიქსირებული ანაზღაურება უნდა ასახავდეს შესაბამის პროფესიულ გამოცდილებასა და ორგანიზაციულ პასუხისმგებლობას, რაც თავის მხრივ, განსაზღვრული უნდა იყოს პირის სამუშაო აღწერილობაში, როგორც დასაქმების ნაწილი. ფიქსირებული ანაზღაურების ფულად ექვივალენტში გამოხატული მოცულობა უნდა იყოს წინასწარ განსაზღვრული და უცვლელი, არ უნდა იყოს დამოკიდებული საქმიანობის მაჩვენებლებზე, არ უნდა ახალისებდეს რისკიან საქმიანობას და ბანკს არ უნდა შეეძლოს მისი შემცირება ან/და გაუქმება. ფიქსირებული ანაზღაურება მოიცავს ფიქსირებულ ანაზღაურებაზე დარიცხულ საპენსიო სარგებელსაც;

ბ) ცვალებადი ანაზღაურება, გარდა პირის სამუშაო აღწერილობაში მითითებულისა, უნდა ეფუძნებოდეს ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდის საქმიანობის შედეგებს, როგორც ინდივიდუალურ და ბიზნეს ერთეულის, ასევე მთლიანად ბანკის დონეზე, ამ მუხლის მე-6 პუნქტის გათვალისწინებით. ნებისმიერი ანაზღაურება, რომელიც არ აკმაყოფილებს ფიქსირებული ანაზღაურების კრიტერიუმებს, ჩაითვლება ცვალებად ანაზღაურებად.

13. ცვალებადი ანაზღაურების პოლიტიკა ხელს არ უნდა უშლიდეს ბანკის მიერ კაპიტალის ადეკვატურობის დადგენილი კოეფიციენტების დაცვასა და სხვა ნორმატივების შესრულებას. ბანკს შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს, საზედამხედველო კაპიტალის აკუმულირების მიზნით, სრულად ან ნაწილობრივ არ მიანიჭოს ან/და არ მიაკუთვნოს წარსულში მინიჭებული და გადავადებული ცვალებადი ანაზღაურება.

14. გარანტირებულ ცვალებად ანაზღაურებას, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, უნდა ჰქონდეს გამონაკლისი ხასიათი და შესაძლოა გაიცეს მხოლოდ ახლადდაქირავებულ მატერიალური რისკის ამღებ პირებზე (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) და სხვა თანამშრომლებზე მათი დასაქმების პირველი წლის განმავლობაში. ამასთან, გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურების გაცემა დასაშვებია მხოლოდ მაშინ, როდესაც ბანკს აქვს კაპიტალის მყარი პოზიცია. გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურება არ უნდა აღემატებოდეს ანაზღაურების მიმღები პირის წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 200%-ს. გარანტირებულ ცვალებად ანაზღაურებაზე უნდა ვრცელდებოდეს მინიჭებამდე კორექტირებისა და მინიჭების შემდგომი შემცირების ან დაბრუნების შესაბამისი ვალდებულება. გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურების გაცემა უნდა მოხდეს ერთჯერადად, მხოლოდ ფულადი ან აქციების სახით. მატერიალური რისკის ამღები პირებისთვის გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურების გაცემა უნდა მოხდეს ეროვნულ ბანკთან წინასწარი შეთანხმებით.

15. მატერიალური რისკის ამღები პირების (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ცვალებად ანაზღაურებასთან მიმართებით, ანაზღაურების პოლიტიკაში, სულ მცირე, გათვალისწინებული უნდა იყოს შემდეგი ელემენტები:

ა) ცვალებადი ანაზღაურების გადავადებისა და შეკავების პრინციპი და მისი გადახდის ფორმები:

ა.ა) გადავადების პრინციპი – ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების ხანგრძლივობა დამოკიდებული უნდა იყოს პირის საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკების რეალიზების პერიოდზე. ამასთან, წლიური ცვალებადი ანაზღაურების არანაკლებ 40%-ის, ხოლო ისეთი პირების შემთხვევაში, რომელთა წლიური ცვალებადი ანაზღაურება მატერიალური მოცულობისაა (აღემატება წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 100%-ს ან/და აღემატება 500,000 ლარს ან მის ექვივალენტს), არანაკლებ 60%-ის, გადახდა გადავადებული უნდა იყოს, მინიმუმ, შემდეგნაირად:

ა.ა.ა) სისტემურად მნიშვნელოვანი ან/და მნიშვნელოვანი ბანკების დირექტორების ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 5 წელზე ნაკლები;

ა.ა.ბ) სისტემურად მნიშვნელოვანი ან/და მნიშვნელოვანი ბანკების მატერიალური რისკის ამღები პირების (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს და დირექტორატის წევრებისა) ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 3 წელზე ნაკლები;

ა.ა.გ) ბანკებისთვის, რომლებიც არ წარმოადგენენ სისტემურად მნიშვნელოვან ან/და მნიშვნელოვან



ბანკებს, მატერიალური რისკის ამღები პირების (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 3 წელზე ნაკლები. აღნიშნული მოთხოვნიდან გადახვევა შესაძლებელია, თუ პირის წლიური ცვალებადი ანაზღაურება არამატერიალური მოცულობისაა (არ აღემატება წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 20%-ს);

ა.ა.დ) გადავადებული ცვალებადი ანაზღაურების გადახდა ან/და მიკუთვნება შესაძლებელია ერთბაშად გადავადების პერიოდის დასრულებისთანავე ან გადავადების პერიოდის მანძილზე თანაბარი პროპორციულობით. ამასთან, პროპორციულად გადახდის შემთხვევაში, გადავადებული ცვალებადი ანაზღაურების პირველი ნაწილის გადახდა შესაძლებელია მოხდეს გადავადების პერიოდის დაწყებიდან არაუადრეს ერთი წლისა და მომდევნო გადახდები არ უნდა გაიცეს 12 თვეზე უფრო მეტი სიხშირით.

ა.ბ) შეკავების პრინციპი – სისტემურად მნიშვნელოვანი ან/და მნიშვნელოვანი ბანკების შემთხვევაში, ცვალებადი ანაზღაურების გადაუვადებელი ნაწილი, რომლის გაცემა ხდება ბანკის ან საბანკო ჰოლდინგის აქციების, აქციებთან დაკავშირებული ან სხვა საშუალებების სახით, დირექტორების შემთხვევაში მინიმუმ 1 (ერთი) წლიან, ხოლო მატერიალური რისკის ამღები პირების (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის წევრებისა) შემთხვევაში, სულ მცირე, 6 (ექვსი) თვიან შეკავების პერიოდს უნდა დაექვემდებაროს.

ა.გ) გადახდის ფორმები – სისტემურად მნიშვნელოვანი ან/და მნიშვნელოვანი ბანკების შემთხვევაში, ცვალებადი ანაზღაურების როგორც გადავადებული, ასევე გადაუვადებელი ნაწილის მაქსიმუმ 50% შეიძლება იყოს გაცემული ფულადი თანხის სახით, ხოლო დანარჩენი – გადახდილი უნდა იყოს ბანკის ან საბანკო ჰოლდინგის აქციების, აქციებთან დაკავშირებული ან სხვა საშუალებების სახით:

ა.გ.ა) თუ ბანკის ან საბანკო ჯგუფის სტრუქტურის არსებობის შემთხვევაში – საბანკო ჰოლდინგის აქციები ივაჭრება საფონდო ბირჟაზე და წარმოადგენს ლიკვიდურ აქტივს, ანაზღაურების ნაწილის გაცემა უნდა მოხდეს ბანკის ან საბანკო ჰოლდინგის აქციების სახით იმ შემთხვევაში, თუ ბანკი აღნიშნული საბანკო ჯგუფისთვის მატერიალურ წევრს (ბანკის აქტივების წილი საბანკო ჯგუფის აქტივებში აღემატება 50%-ს და არსებობს მნიშვნელოვანი კორელაცია ბანკისა და საბანკო ჯგუფის აქციების ფასებს შორის) წარმოადგენს. აღნიშნულ შემთხვევებში გასაცემი აქციის ფასის განსაზღვრის მეთოდოლოგია უნდა შეესაბამებოდეს აღიარებულ საერთაშორისო პრაქტიკას და დამტკიცებული უნდა იყოს აქციონერთა საერთო კრების მიერ.

ა.გ.ბ) თუ ბანკის ან საბანკო ჰოლდინგის აქციების არ ივაჭრება საფონდო ბირჟაზე ან არ წარმოადგენს ლიკვიდურ აქტივს, ბანკმა უნდა შეიმუშავოს აქციებთან დაკავშირებული ან სხვა საშუალებებით ანაზღაურების სისტემა. აქციებთან დაკავშირებული ან სხვა საშუალებების ფასი უნდა განისაზღვროს ბანკის აქციების სამართლიან ღირებულებაზე მოქმედი ფაქტორებით. თუ სამართლიან ღირებულებაზე მოქმედი ფაქტორების განსაზღვრა მატერიალურ ხარჯებთან არის დაკავშირებული, აღნიშნული საშუალებების ფასი უნდა განისაზღვროს ბანკის ისეთი აგრეგირებული მაჩვენებლებით, როგორცაა კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნები, კაპიტალის მაჩვენებლები, აქტივების ხარისხის მაჩვენებლები და სხვა. აღნიშნული მაჩვენებლები ბანკმა უნდა განსაზღვროს ანაზღაურების პოლიტიკის შემუშავების ფარგლებში და შეუთანხმოს ეროვნულ ბანკს.

ბ) წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური კოეფიციენტი – მატერიალური რისკის ამღები პირთა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ანაზღაურების წლიური ცვალებადი კომპონენტი არ უნდა აჭარბებდეს მათი წლიური ანაზღაურების ფიქსირებული კომპონენტის 100%-ს, გარდა ამ მუხლის მე-16 პუნქტში განსაზღვრული შემთხვევისა.

გ) ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე საქმიანობის შედეგებსა და რისკებზე დაფუძნებული კორექტირებები, რომლის საფუძველზე უნდა მოხდეს ცვალებადი ანაზღაურების მოცულობის განსაზღვრა მის მინიჭებამდე. ამგვარი კორექტირებები, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს ამ პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ ანაზღაურების შემცირებისა და დაბრუნების კრიტერიუმებს და შემდეგ ხარისხობრივ და რაოდენობრივ მახასიათებლებს:

გ.ა) ეკონომიკური კაპიტალი, ეკონომიკური მოგება, ამონაგები რისკით შეწონილ აქტივებზე;

გ.ბ) კანონმდებლობასთან შესაბამისობის დარღვევები, რისკის ლიმიტის დარღვევები, შიდა



კონტროლის ფუნქციების მიერ გამოვლენილი მახასიათებლები.

დ) ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭების შემდგომ საქმიანობის შედეგებსა და რისკებზე დაფუძნებული კორექტირებები, რომლებიც პირის, სტრუქტურული ერთეულის და მთლიანად ბანკის საქმიანობის შეფასებასა და ბანკის მიერ განსაზღვრულ კრიტერიუმებზეა დაფუძნებული. აღნიშნულ კორექტირებებს მიეკუთვნება ცვალებადი ანაზღაურების შემცირება და დაბრუნება, რომელთაც შესაძლოა დაექვემდებაროს წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მთლიანი ოდენობა. ცვალებადი ანაზღაურების შემცირებისა და დაბრუნების პრინციპის გამოსაყენებლად, ბანკი ვალდებულია, წინასწარ განსაზღვროს ის კრიტერიუმები, რომლებზე დაყრდნობითაც მიიღებს გადაწყვეტილებას ცვალებადი ანაზღაურების/მისი ნაწილის შემცირების ან დაბრუნების თაობაზე. ეს კრიტერიუმები, მინიმუმ, უნდა მოიცავდეს, შემდეგ ელემენტებს:

დ.ა) ანაზღაურების სუბიექტი პირის მიერ ისეთი ქმედების ჩადენა, რამაც მნიშვნელოვანი ზარალი მიაყენა ბანკს;

დ.ბ) ანაზღაურების სუბიექტი პირი ვეღარ აკმაყოფილებს საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2014 წლის 17 ივნისის №50/04 ბრძანებით დამტკიცებული „კომერციული ბანკების ადმინისტრატორთა შესაფერისობის კრიტერიუმების შესახებ დებულებით“ დადგენილ სტანდარტებს;

დ.გ) ანაზღაურების სუბიექტი პირის მიერ არამართლზომიერი ქცევა ან არსებითი გადაცდომა, მათ შორის ეთიკის კოდექსის ან სხვა შიდა წესების მატერიალური დარღვევა;

დ.დ) ბანკის/სტრუქტურული ერთეულის ფინანსური მაჩვენებლების (მაგალითად, კონკრეტული ბიზნეს ინდიკატორების) გაუარესება. ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნების მოთხოვნის შემთხვევაში, აღნიშნული გაუარესება გამოწვეული უნდა იყოს პირის მონაწილეობით;

დ.ე) არსებითი გადაცდომები/პრობლემები რისკების მართვის კუთხით ბანკში ან იმ სტრუქტურული ერთეულში, სადაც აღნიშნული პირი მუშაობს. ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნების მოთხოვნის შემთხვევაში, აღნიშნული გადაცდომები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს პირის მონაწილეობით;

დ.ვ) ბანკის/სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური/საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნების მნიშვნელოვანი ზრდა. ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნების მოთხოვნის შემთხვევაში, აღნიშნული გადაცდომები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს პირის მონაწილეობით;

დ.ზ) ანაზღაურების სუბიექტი პირის ქმედება, რომელმაც გარკვეული გავლენა მოახდინა ბანკისთვის კანონმდებლობით დადგენილი/საზედამხედველო სანქციის დაწესებაზე.

16. გამონაკლის შემთხვევაში, შესაძლებელია, საკმარისი საფუძვლების არსებობისას აქციონერთა უმრავლესობის გადაწყვეტილებით წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალურ კოეფიციენტზე უფრო მაღალი კოეფიციენტის დადგენაც იმ პირობით, რომ ყოველწლიური ცვალებადი ანაზღაურება არ გადააჭარბებს წლიური ფიქსირებული კომპონენტის 200%-ს. აქციონერთა მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების პროცესი უნდა წარმართოს შემდეგი მოთხოვნების გათვალისწინებით:

ა) აქციონერები უნდა მოქმედებდნენ ბანკის მიერ მიწოდებული რეკომენდაციის საფუძველზე კოეფიციენტის გაზრდის მიზეზის შესახებ და ასევე, მათ უნდა ჰქონდეთ სრული ინფორმაცია, რა რაოდენობის თანამშრომელს შეეხება კოეფიციენტის ცვლილების შესახებ გადაწყვეტილება, რა არის მათი ფუნქციები და პასუხისმგებლობები და როგორი იქნება აღნიშნული ცვლილების გავლენა ბანკის კაპიტალზე. ბანკი ვალდებულია ყველა აქციონერს წინასწარ და დროულად მიაწოდოს ინფორმაცია განსახორციელებელი ცვლილების შესახებ;

ბ) წარმოდგენილი უნდა იყოს აქციონერთა სულ მცირე 50% და გადაწყვეტილება მიღებულ უნდა იქნეს დამსწრეთა სულ მცირე 66%-ის თანხმობით. თუ დამსწრეთა რაოდენობა ნაკლებია 50%-ზე, გადაწყვეტილება მიღებულ უნდა იქნეს დამსწრეთა სულ მცირე 75%-ის თანხმობით, ამასთან, იმ პირობა, რომელთა ანაზღაურებასაც ეხება აღნიშნული ცვლილება, ხმის უფლების მქონე აქციების ფლობის შემთხვევაში, არ უნდა მიიღონ კენჭისყრაში მონაწილეობა;

გ) ბანკმა დაუყოვნებლივ უნდა აცნობოს ეროვნულ ბანკს დაგეგმილი ცვლილების შესახებ, ასევე,



მიაწოდოს მას ინფორმაცია სავარაუდო ახალი მაქსიმალური კოეფიციენტის შესახებ და დაასაბუთოს, რომ აქციონერთა მიერ გადაწყვეტილების დამტკიცების შემთხვევაში ახალი მაქსიმალური კოეფიციენტი ხელს არ შეუშლის ბანკის მიერ მოთხოვნების შესრულებას, მათ შორის, კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნებთან შესაბამისობას. გარდა ამისა, აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში, ინფორმაცია დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს ეროვნულ ბანკს.

17. მატერიალური რისკის ამღები პირის (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) მიერ ბანკში დაკავებული პოზიციის დატოვება არ უნდა იყოს ამ მუხლის მე-15 პუნქტით განსაზღვრული ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების განსაზღვრულ დროზე ადრე შეწყვეტის ან მისი კორექტირების საფუძველი, თუ არ არსებობს კორექტირების მიზეზები. აღნიშნულის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება უნდა მოხდეს ანაზღაურების კომიტეტის მიერ და გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა შეფასდეს თანამშრომლის მიერ გაწეული საქმიანობა და ამ მუხლის მე-15 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კორექტირების მიზეზები.

18. ბანკის მატერიალური რისკის ამღებ პირებსა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) და სხვა თანამშრომლებს არ აქვთ უფლება, რისკის შესამცირებლად გამოიყენონ ცვალებად ანაზღაურებასა და შესაბამის ვალდებულებებთან დაკავშირებული დაზღვევა და პირადი ჰეჯირების სტრატეგიები. ჰეჯირებასა და დაზღვევასთან დაკავშირებული აკრძალვა უნდა შეეხოს როგორც გადავადებულ, ასევე შეკავებულ ცვალებად ანაზღაურებას.

19. ბანკმა უნდა გაამჟღავნოს ანაზღაურების კონსულტანტთა ვინაობა/კომპანიის დასახელება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშში საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2017 წლის 22 ივნისის №92/04 ბრძანებით დამტკიცებული „კომერციული ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის“ მე-7 მუხლით განსაზღვრული წესით. გარდა ამისა, ბანკის ანაზღაურების პოლიტიკა უნდა ექვემდებარებოდეს ბანკის შიდა გამჟღავნებას და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ბანკის ყველა თანამშრომლისათვის ნებისმიერ დროს. ბანკმა უნდა უზრუნველყოს ბანკის შიგნით გამჟღავნებული ანაზღაურების პოლიტიკის შესახებ თანამშრომლებისათვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა. აღნიშნული არ გულისხმობს ცალკეული თანამშრომლის ანაზღაურების კონფიდენციალური რაოდენობრივი მახასიათებლების შიდა გამჟღავნებას.

20. ცვალებადი ანაზღაურების სტრუქტურა არ უნდა იყოს ზედმეტად კომპლექსური და მისი გაცემისას არ უნდა იქნეს გამოყენებული ისეთი მეთოდები და მექანიზმები, რომელიც ხელს შეუშლის მის შესაბამისობას ცვალებადი ანაზღაურების მოთხოვნებთან ან გაართულებს მოთხოვნებთან შესაბამისობის შემოწმებას.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2020 წლის 27 აპრილის ბრძანება №89/04 - ვებგვერდი, 28.04.2020 წ.*

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

## **მუხლი 20. ინფორმაციის გამჟღავნება**

ბანკი ვალდებულია, დაინტერესებულ მხარეებთან სათანადოდ გაამჟღავნოს ინფორმაცია თავის საქმიანობაზე, მათ შორის, ბანკის კორპორაციულ მართვაზე და მნიშვნელოვანი ინფორმაცია ბანკის ოფიციალურ ვებგვერდზე განათავსოს. ბანკი ვალდებულია კორპორაციული მართვის სტანდარტებთან შესაბამისობის თაობაზე ინფორმაცია საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2017 წლის 22 ივნისის №92/04 ბრძანებით დამტკიცებული „კომერციული ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის“ მიხედვით მომზადებულ წლიურ ანგარიშგებაში გაამჟღავნოს, რაც ასევე მოიცავს ინფორმაციას ESG საკითხების შესახებ.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 1 ივნისის ბრძანება №69/04 - ვებგვერდი, 02.06.2021 წ.*

## **მუხლი 21. ეროვნული ბანკის უფლებამოსილებები**

1. წინამდებარე კოდექსის მოთხოვნების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია გაატაროს არსებული ვითარებისათვის საჭირო ადმინისტრაციული და მაკორექტირებელი ღონისძიებები, მოსთხოვოს ბანკს, ადმინისტრატორს ან მაკონტროლებელ პირს კორპორაციული მართვის სისტემაში ცვლილებ(ებ)ის შეტანა, გამოიყენოს ამ



დებულებით ან „კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 30-ე მუხლით გათვალისწინებული საზედამხედველო ზომები ან/და სანქცია (ფულადი ჯარიმა).

2. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, რეგულარულად შეაფასოს ბანკებისა და საბანკო ჯგუფის კორპორაციული მართვა, რაც მოიცავს, თუმცა არ შემოიფარგლება ანგარიშგებების, შესაბამისი დოკუმენტაციის, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან და ბანკის პერსონალთან გასაუბრების, ბანკის თვითშეფასებების, ადგილზე შემოწმებებისა და სხვა საზედამხედველო მეთოდების გამოყენებით შეფასებას.

3. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია შეაფასოს ბანკის მექანიზმები სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის მიერ პასუხისმგებლობათა შესრულების კუთხით. ეს მათ შორის, გულისხმობს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ბანკის სხვადასხვა ფუნქციებთან თანამშრომლობის, მათ მიერ შიდა კონტროლების ადეკვატურობის შეფასების არსებობის და ზოგადად, ბანკის მთლიან ჯანსაღ მმართველობაში მათი როლის შეფასებებს.

4. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, ბანკის კორპორაციული მართვის შეფასების ფარგლებში პერიოდულად, შეხვედეს ან დაესწროს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოსა და მათი კომიტეტების სხდომებს, მათ შორის შესაძლებელია სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარესთან, საბჭოს უფროს დამოუკიდებელ წევრთან ან მოადგილესთან (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), კომიტეტების თავმჯდომარეებთან ან საბჭოს დამოუკიდებელ წევრებთან უფრო მეტი სიხშირით შეხვედრა.

4<sup>1</sup>. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, საჭიროების შემთხვევაში გამოითხოვოს დამატებითი ინფორმაცია ბანკის ანაზღაურების პოლიტიკის შესახებ და არსებულ რეგულაციებთან გამოვლენილი შეუსაბამობების შემთხვევაში მოსთხოვოს ბანკს ცვლილებების განხორციელება. ეროვნულ ბანკი ასევე უფლებამოსილია, მოითხოვოს ბანკისგან შესაბამისი დასაბუთება იმის თაობაზე, რომ ანაზღაურების სისტემიდან მომდინარე წახალისებები სათანადოდ ითვალისწინებს ბანკის რისკებს, საზედამხედველო კაპიტალისა და ლიკვიდობის მოთხოვნებს და შემოსავლების მიღების ალბათობებს.

5. წინამდებარე კოდექსით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის საკითხი სხვა საკითხებთან ერთად იქნება გათვალისწინებული ბანკების რისკების შეფასების საერთო პროგრამის (GRAPE) ფარგლებში კორპორაციული მართვის რისკისა და ადმინისტრატორთა კანონმდებლობით განსაზღვრული შესაფერისობის კრიტერიუმებთან შესაბამისობის შეფასებისას. ამასთან, კორპორაციული მართვის მოწინავე პრაქტიკასთან შესაბამისობა, მათ შორის, სამეთვალყურეო საბჭოში წინამდებარე კოდექსით განსაზღვრულ რაოდენობაზე მეტი და ეროვნული ბანკის შეფასებით დამოუკიდებელი წევრების ან საბჭოს თავმჯდომარის პოზიციაზე ეროვნული ბანკის შეფასებით დამოუკიდებელი წევრის არსებობა, პოზიტიურად იქნება გათვალისწინებული GRAPE-ის შეფასებაში. შეფასების შედეგად იდენტიფიცირებული რისკების მიტიგაციის მიზნებისათვის, ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, წინამდებარე კოდექსის ფარგლებში გასცეს წერილობითი მითითება/გაფრთხილება, დააწესოს შეზღუდვები და ინდივიდუალური მოთხოვნები, მათ შორის, რიგ შემთხვევებში, მოსთხოვოს ბანკს სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობის შეცვლა, დამოუკიდებელი წევრის დამატება, კონტროლის ფუნქციების რესურსებით გაძლიერება და სხვა.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2020 წლის 27 აპრილის ბრძანება №89/04 - ვებგვერდი, 28.04.2020 წ.*

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

## **მუხლი 22. გარდამავალი დებულებანი**

1. ბანკებმა უნდა უზრუნველყონ ამ კოდექსით განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისად ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოსა და საბჭოსთან არსებული კომიტეტების დაკომპლექტება არაუგვიანეს 2019 წლის 31 დეკემბრამდე.

2. ბანკებმა უნდა უზრუნველყონ თავიანთი წესდებებისა და მასთან დაკავშირებული პოლიტიკის დოკუმენტების წინამდებარე კოდექსის მოთხოვნებთან და პრინციპებთან შესაბამისობაში მოყვანა არაუგვიანეს 2019 წლის 1 ივნისისა.

3. (ამოღებულია - 09.02.21 №17/04)

4. კოდექსის ამოქმედებიდან 6 (ექვსი) თვის მანძილზე ბანკებმა უნდა უზრუნველყონ ამ კოდექსის



მოთხოვნების შესაბამისად, ანაზღაურებასთან დაკავშირებული პოლიტიკა-პროცედურების შემუშავება.

5. ამ მუხლის მე-4 პუნქტში მოცემული ვადის შემდგომ, ყველა ახალი საკონტრაქტო ურთიერთობა, რომლებსაც შეეხება ანაზღაურების განახლებული მოთხოვნები, უნდა გაფორმდეს კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად, ხოლო უკვე არსებულ საკონტრაქტო ურთიერთობის კოდექსის მოთხოვნებთან შესაბამისობა უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს არაუგვიანეს 2019 წლის 31 დეკემბრამდე.

6. ამ მუხლის მე-5 პუნქტისგან განსხვავებით ბანკებმა, რომლებიც არ არიან სისტემური მნიშვნელობის კომერციული ბანკები, ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკონტრაქტო ურთიერთობები ამ კოდექსის მე-19 მუხლის მე-10 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში უნდა მოიყვანონ 2020 წლის 31 დეკემბრამდე.

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2019 წლის 19 დეკემბრის ბრძანება №244/04 - ვებგვერდი, 20.12.2019წ.*

*საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის 2021 წლის 9 თებერვლის ბრძანება №17/04 - ვებგვერდი, 09.02.2021 წ.*

