

# 2021 წლის პილარ 3-ის წლიური ანგარიშგება



საქართველოს ბანკი  
BANK OF GEORGIA

წინამდებარე ანგარიშის ციფრული  
ევრსია იხილეთ ჩვენს კორპორატიულ  
ვებ-გვერდზე

[www.bankofgeorgia.ge](http://www.bankofgeorgia.ge)

## სარჩევი

1. მოკლე რეზიუმე .....	1
1.1. შესავალი .....	1
1.2. დირექტორთა საბჭოს განცხადება.....	1
1.3. რისკის პროფილი .....	1
1.4. პილარ 3-ის ფარგლებში გამჟღავნებული ინფორმაცია წინამდებარე ანგარიშში.....	3
2. მფლობელობა და ჯგუფის სტრუქტურა.....	4
2.1. მფლობელობა .....	4
2.2. ჯგუფის სტრუქტურა.....	4
3. მმართველობა .....	6
3.1. კორპორატიული მართვის ჩარჩო .....	6
3.2. აქციონერთა ჩართულობა და აქციონერთა საერთო კრების ფუნქციები.....	6
3.3. დირექტორთა საბჭო და მმართველი გუნდი .....	27
4. რისკის მართვა.....	34
4.1. სტრატეგია .....	55
5. პასუხისმგებლიანი ბიზნესი .....	66
6. კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები და მარეგულირებელი კაპიტალი .....	67
6.1. კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები .....	67
6.2. მარეგულირებელი კაპიტალი .....	70
7. შრომის ანაზღაურება .....	73
7.1. სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა.....	74
7.2. დირექტორების შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა .....	76
7.3. თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა .....	84
7.4. მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა.....	86
წყაროს მითითება .....	96

## 1. მოკლე რეზიუმე

### 1.1. შესავალი

„კომერციული ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის დამტკიცების თაობაზე“ („წესი“) საქართველოს ეროვნული ბანკის („სებ“) პრეზიდენტის 2017 წლის 22 ივნისის No.92/04 ბრძანების თანახმად, კომერციულ ბანკებს ეკისრებათ ვალდებულება გაამჟღავნონ ბანკის საზედამხედველო კაპიტალის ელემენტებთან, რისკის მიხედვით შეწონილ აქტივებთან, უმაღლესი მენეჯმენტის ანაზღაურებასთან და რაოდენობრივ ინფორმაციასთან დაკავშირებული ხარისხობრივი და რაოდენობრივი ინფორმაცია და სხვა მატერიალური საკითხები ბაზელ III-ის ფარგლებში. ზემოთ აღნიშნული წესი ასევე გულისხმობს ინფორმაციის გამჟღავნებას კორპორაციული მმართველობისა და რისკების მართვის საკითხების შესახებ, ევროკავშირის შესაბამისი დირექტივების გამჭვირვალობის პრინციპებზე დაყრდნობით. წესის No. 3.3 მუხლი გამონაკლის შემთხვევებში დასაშვებად მიიჩნევს ინფორმაციის გაუმჟღავნებლობას, თუ მისი გამჟღავნება უარყოფითად იმოქმედებს ბანკზე.

წესის თანახმად, პილარ 3-ის ანგარიშგებები და გამჟღავნების ფორმები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს საქართველოს ეროვნული ბანკის და შესაბამისი ბანკის ოფიციალურ ვებ-გვერდებზე, ქართულ და ინგლისურ ენებზე.

### 1.2. დირექტორთა საბჭოს განცხადება

ბანკის დირექტორთა საბჭო (რომელიც ქვემოთ მოცემული 3.4 თავის შესაბამისად შედგება გენერალური დირექტორისგან და გენერალური დირექტორის მოადგილეებისგან („დირექტორთა საბჭო“) და სამეთვალყურეო საბჭო (რომელიც განმარტებულია ქვემოთ მოცემული 3.3 თავის შესაბამისად) ადასტურებს 2021 წლის 31 დეკემბრისთვის დასრულებული წლისთვის წინამდებარე პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშგებაში („ანგარიშგება“) წარმოდგენილი ყველა მონაცემის და ინფორმაციის უტყუარობას და სიზუსტეს.

ანგარიშგება მომზადებულია რეგულაციის და სებ-ის მიერ განსაზღვრული სხვა წესებისა და ნორმების, ასევე საქართველოს ბანკის/სამეთვალყურეო საბჭოსთან შეთანხმებული შიდა კონტროლის პროცესების შესაბამისად.

წინამდებარე ანგარიშგებაში ყველა რიცხვი წარმოდგენილია დამოუკიდებელ საფუძველზე და სებ-ის მიერ განსაზღვრული ადგილობრივი ანგარიშგების სტანდარტების შესაბამისად, თუ სხვა რამ არ არის მითითებული. ეს წესი არ მოითხოვს პილარ 3 მონაცემების აუდიტურ შემოწმებას, და ამ ანგარიშგებაში წარმოდგენილი ინფორმაცია როგორც ასეთი არ არის აუდიტირებული.

### 1.3. რისკის პროფილი

ამ ნაწილში წარმოდგენილია ბანკის რისკის პროფილის შეჯამება, მისი რისკის აპეტიტის შესაბამისად, რისკის შემდეგი მეტრიკის საშუალებით:

CET1 კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი (NBG, Basel III)

საკრედიტო რისკის ხარჯი (IFRS)



მინიმალური მოთხოვნა – 11.5%

-1.9 ppts y-o-y

**124.0%**

2020	138.6%
2021	138.6%

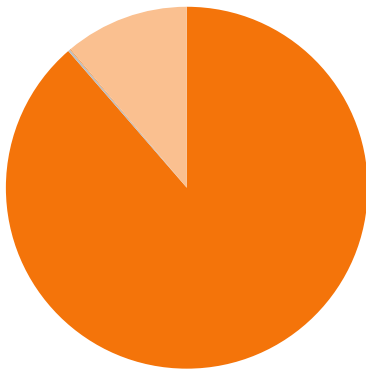
მინიმალური მოთხოვნა – 100%

**132.5%**

2020	137.5%
2021	132.5%

მინიმალური მოთხოვნა – 100%

**2021 რისკის მიხედვით შეწონილი რისკის კომპონენტები**



	2021 '000	2020 '000
■ საკრედიტო რისკი	15,929,110	14,216,128
■ კონტრაგენტთან დაკავშირებული საკრედიტო რისკი	19,165	31,970
■ საბაზრო რისკი	9,731	12,720
■ საოპერაციო რისკი	2,019,943	1,779,276
	<b>17,977,949</b>	<b>16,040,094</b>

კაპიტალისა და ლიკვიდობის პოზიციების შენარჩუნება იყო ბანკის ბიზნეს ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტი მიმდინარე COVID-19 პანდემიის დროს. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბაზელ III-ის ჩარჩოს მიხედვით, ბანკის ძირითადი პირველადი კაპიტალის, პირველადი კაპიტალის და მთლიანი საზედამხებელო კაპიტალის კოეფიციენტები, შესაბამისად, შეადგენდა 13.2%, 15.0% და 19.3%, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს - 11.5%, 13.6% და 17.7%.

რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები 2021 წლის 31 დეკემბრისთვის გაიზარდა 12.1%-ით წინა წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით, რაც ასახავს პროცენტის მომტანი აქტივების ზრდას წლის განმავლობაში. ჩვენი კარგი საოპერაციო შედეგებისა და შიდა კაპიტალის გენერირების ძლიერი უნარის წყალობით, ჯგუფმა განაახლა დივიდენდების გადახდა 2021 წელს, შუალედური დივიდენდების გამოცხადება და გადახდა 2021 წლის მეორე ნახევარში.

ბანკის ლიკვიდობა და ფინანსური მდგომარეობა სტაბილურია. 2020 წელს ბანკმა შეინარჩუნა მნიშვნელოვანი ჭარბი ლიკვიდობა, პირველ რიგში, COVID-19-ის კრიზისის ფონზე რისკების დასაზღვევად, რომელიც მან წარმატებით გამოიყენა 2021 წლის განმავლობაში. შედეგად, 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ლიკვიდობის დაფარვის კოეფიციენტმა შეადგინა 124.0%, ხოლო წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტი იყო 132.5%, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს.

COVID 19-ის პანდემიით გამოწვეული ეკონომიკური კრიზისის ფონზე, საკრედიტო პორტფელის ხარისხი სტაბილურია. COVID-19-ის პანდემიას ჩვენ შევხვდით დაცული საბანკო სექტორით, ჩვენი უმოქმედო სესხები (NPL) ისტორიულ დაბალ დონეზე იყო. ეს განპირობებული იყო ბანკის რისკის მართვის გონივრული პოლიტიკით, აგრეთვე საკრედიტო პორტფელის სტრუქტურის ცვლილებით, მაღალპროცენტიანი არაუზრუნველყოფილი სესხებიდან უფრო უზრუნველყოფილ სესხებზე გადასვლით, 2018 წელს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ გამოცემული სამომხმარებლო სესხების რეგულაციის საფუძველზე.

პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

2020 წლის პირველ კვარტალში მთლიანი ეკონომიკური ციკლისთვის მნიშვნელოვანი მოსალოდნელი საკრედიტო დანაკარგების (ECL) რეზერვების შექმნის შემდეგ, 2021 წელს გვექონდა როგორც საცალო, ასევე კორპორატიული საკრედიტო პორტფელების ECL-ის შემობრუნება, რის შედეგადაც რეზერვები ჩვეულებრივზე დაბალია. შედეგად, საკრედიტო რისკის ხარჯი 2020 წელს 1.9% -დან 2021 წელს 0.0%-მდე გაიზარდა.

**1.4. პილარ 3-ის ფარგლებში გამჟღავნებული ინფორმაცია წინამდებარე ანგარიშში**

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში წარმოდგენილია წინამდებარე ანგარიშგებაში პილარ 3-ის ფარგლებში გამჟღავნებული ინფორმაციის მიმოხილვა.

2013 წლის 26 ივნისის ევროპის პატლამენტისა და საბჭოს რეგულაციის (EU) No 575/2013 მუხლი საკრედიტო ინსტიტუტებისა და საინვესტიციო ფირმების გონივრული მოთხოვნების შესახებ ("CRR")	მუხლი რეგულაციაში	ადგილმდებარეობა ანგარიშში
ინფორმაციის გამჟღავნების მოთხოვნების სფერო (მუხლი 431)	მუხლი 3.8	ნაწილი 1.2
გამოყენების სფერო (მუხლი 436)	მუხლი 6.1	ნაწილები 2.1 და 2.2
რისკის მართვის მიზნები და პოლიტიკა (მუხლი 435)	მუხლები 6.2 და 6.3	ნაწილები 3 და 4
საკრედიტო რისკის შესწორებები (მუხლი 442)	მუხლი 6.3	ნაწილი 4
ECAI-ის გამოყენება (მუხლი 444)	მუხლი 6.3	ნაწილი 4
საკრედიტო რისკის შერბილების მეთოდების გამოყენება (მუხლი 453)	მუხლი 6.3	ნაწილი 4
საბაზრო რისკის პოზიცია (მუხლი 445)	მუხლი 6.3 (გ)	ნაწილი 4
საოპერაციო რისკი (მუხლი 446)	მუხლი 6.3 (გ)	ნაწილი 4
მარეგულირებელი კაპიტალური დონის მიმართ მოთხოვნები (მუხლი 438)	მუხლი 6.4	ნაწილი 6
ანაზღაურების პოლიტიკა (მუხლი 450)	მუხლი 7	ნაწილი 7

## 2. მფლობელობა და ჯგუფის სტრუქტურა

### 2.1. მფლობელობა

2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სს „ბიჯეო ჯგუფი“ იყო ბანკის მთავარი აქციონერი ფლობდა ბანკის აქციების 79.78%-ს, ხოლო აქციების 19.78%-ს ფლობდა „ბიჯეო გრუფ ფლს“. აქციების დარჩენილ 0.44%-ს ფლობს 1000-მდე სხვადასხვა პირი საქართველოს საფონდო ბირჟაზე.

სს „ბიჯეო ჯგუფი“ სრულად ფლობს ინგლისსა და უელსში დაფუძნებული ღია სააქციო საზოგადოება „საქართველოს ბანკის ჯგუფი“ („**BoGG**”), რომელიც არის ბანკის საბოლოო მშობელი კომპანია. BoGG-ს აქციები შეყვანილია გაერთიანებული სამეფოს მარეგისტრირებული ორგანოს ოფიციალური ნუსხის პრემიუმ დაშვების სეგმენტში და უფლება აქვს ივაჭროს ღსს „ლონდონის საფონდო ბირჟის“ რეგისტრირებული ფასიანი ქაღალდების მთავარ ბაზარზე, ნიშნულით „BGE0“.

2021 წლისა და 2020 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ქვემოთ ჩამოთვლილი აქციონერები ფლობდნენ ღსს „საქართველოს ბანკის ჯგუფი“-ს (BoGG) მთლიანი გამოშვებული აქციების 3.0%-ზე მეტს. სხვა აქციონერები ინდივიდუალურად ფლობდნენ გამოშვებული აქციების 3.0%-ზე ნაკლებს.

<b>BoGG აქციონერები</b>	<b>31 დეკემბერი, 2021</b>	<b>31 დეკემბერი, 2020</b>
JSC Georgia Capital**	19.90%	19.90%
Fidelity Investments	4.00%	6.15%
Harding Loevner LP	4.48%	4.50%
Van Eck Associates Corporation	3.46%	3.26%
Dimensional Fund Advisors (DFA) LP	3.13%	3.04%
სხვები	65.03%	61.65%
<b>სულ*</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

\* აქციების პროცენტული მაჩვენებლის გაანგარიშების მიზნით, დენომინატორი მოიცავს გამოშვებული აქციების მთლიან რაოდენობას, რომელიც მოიცავს ტრასტში არსებულ აქციებს BoGG ჯგუფის კომპანიების წილობრივი ინსტრუმენტების ანაზღაურების მიზნით.

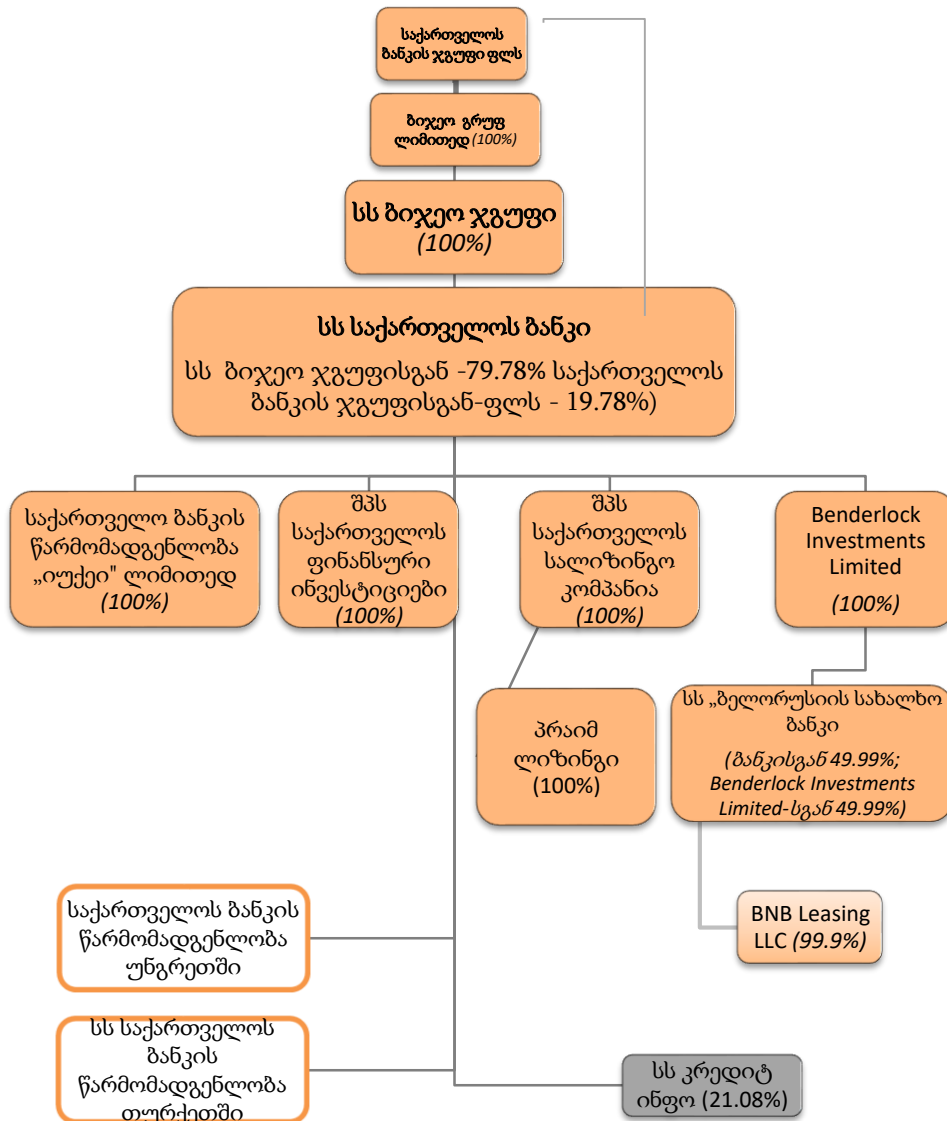
\*\* სს საქართველოს კაპიტალი გამოიყენებს თავის ხმას ჯგუფის საერთო კრებაზე, ყველა სხვა ჯგუფის აქციონერისთვის მიცემული ხმების შესაბამისად, რადგან სს საქართველოს კაპიტალის პროცენტული წილი საქართველოს ბანკის ჯგუფის ფლს-ში აღემატება 9.9%-ს.

### 2.2. ჯგუფის სტრუქტურა

საქართველოს ბანკის ჯგუფი ფლს - სს საქართველოს ბანკი და, მისი მთავარი შვილობილი კომპანია - სს „საქართველოს ბანკი“ და მისი სხვა შვილობილები ქმნიან კომპანიების ჯგუფს, რომლებიც ძირითადად საქართველოში არიან რეგისტრირებულები (ერთად მოხსენიებული, როგორც „ჯგუფი“). ჯგუფის ფარგლებში გაერთიანებული კომპანიების შესახებ ინფორმაციისთვის იხილეთ BoGG-ს 2021 წლის წლიური ანგარიშის 266-ე გვერდი, რომელიც წინამდებარე ანგარიშგების მომზადების დროს ხელმისაწვდომია ღსს „საქართველოს ბანკის ჯგუფის“ ოფიციალურ ვებ-გვერდზე – [www.bankofgeorgiagroup.com](http://www.bankofgeorgiagroup.com).

პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

ბანკი და მისი დანარჩენი შვილობილი კომპანიები ქმნიან კომპანიების ჯგუფს, რომლის ძირითადი ბიზნეს-საქმიანობა მოიცავს საბანკო მომსახურებებს კორპორატიული და ინდივიდუალური კლიენტებისთვის. 2021 წლის 31 დეკემბრისთვის სს „საქართველოს ბანკის“ მფლობელობა ვრცელდებოდა ძირითადად შემდეგ კომპანიებზე:



ზემოთ მითითებულ სქემაში წარმოდგენილ კომერციულ იურიდიულ პირთა გარდა, ბანკი ასევე არის საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად დაფუძნებული, არამომგებიანი, არაკომერციული იურიდიული პირის „სიცოცხლის ხის ფონდის კონტრიბუტორი“.



### 3. მმართველობა

#### 3.1. კორპორატიული მართვის ჩარჩო

##### 3.1.1. ბანკი

ბანკის კორპორატიული ორგანოებია აქციონერთა საერთო კრება ("GMS"), სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორთა საბჭო, რომელთაგან თითოეულს გააჩნია საკუთარი პასუხისმგებლობა და უფლებამოსილება საქართველოს კანონმდებლობისა და ბანკის წესდების (შემდგომში მოხსენიებული, როგორც „წესდება“) შესაბამისად. აქციონერთა საერთო კრება ბანკის უმაღლესი შიდა მმართველი ორგანოა, იგი ირჩევს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს, რომლებიც პასუხისმგებლები არიან ბანკის მთლიან კორპორაციულ მართვასა და დირექტორთა საბჭოს ზედამხედველობაზე. სამეთვალყურეო საბჭო ნიშნავს წევრებს დირექტორთა საბჭოში, რომელიც წარმოადგენს ბანკის ყოველდღიურ ოპერაციებზე პირდაპირ პასუხისმგებელ აღმასრულებელ ორგანოს. ბანკის საბოლოო მშობელი კომპანია, საქართველოს ბანკის ჯგუფი, განსაზღვრავს ბანკის და მთლიანად ჯგუფის სტრატეგიას. კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის თანახმად (2018 წლის 26 სექტემბრით დათარიღებული სებ-ის პრეზიდენტის ბრძანება #215/04) (მასში შეტანილი ცვლილებების გათვალისწინებით) (შემდგომში „კორპორაციული მართვის კოდექსი“), საქართველოს კომერციული ბანკები ვალდებული არიან შექმნან აუდიტისა და რისკების მართვის კომიტეტები, რომლებიც არჩეულია სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ და ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე, გარდა ამისა, სისტემურად მნიშვნელოვან ბანკებს დამატებით მოეთხოვებათ შექმნან კორპორაციული მართვის, ნომინაციისა და ანაზღაურების კომიტეტები მათი სამეთვალყურეო საბჭოების დაქვემდებარებაში. როგორც უფრო დეტალურად ქვემოთ არის აღწერილი, ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს ეხმარება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისგან შემდგარი ხუთი კომიტეტი: აუდიტის კომიტეტი, რისკების მართვის კომიტეტი, ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი, ანაზღაურების კომიტეტი და სპეციალური კომიტეტი. შესაბამისი კომიტეტების წევრებს ირჩევს სამეთვალყურეო საბჭო.

##### 3.1.2. ჯგუფი

ჯგუფის დონეზე, საქართველოს ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭო (რომელიც ამჟამად შედგება ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისგან, როგორც არააღმასრულებელი დირექტორებისგან, ბანკის გენერალური დირექტორისგან, როგორც მთავარი აღმასრულებელი დირექტორისგან, და ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარისგან, როგორც თავმჯდომარისგან) („საქართველოს ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭო“), თავისი აუდიტის, რისკების მართვის, ნომინაციისა და ანაზღაურების კომიტეტებით, საბოლოოდ პასუხისმგებელია ჯგუფის სტრატეგიის განხორციელებაზე, რისკების მართვასა და შიდა კონტროლზე. საქართველოს ბანკის ჯგუფის საბჭოსა და ბანკის კორპორაციული მართვის ჩარჩოს შორის ურთიერთობა დამატებით აღწერილია ქვემოთ.

#### 3.2. აქციონერთა ჩართულობა და აქციონერთა საერთო კრების ფუნქციები

აქციონერთა ჩართულობის წესი, ბანკის წესდებაზე დაყრდნობით

ბანკის წესდების მიხედვით, ყოველწლიური აქციონერთა საერთო კრება (GMS) იკრიბება წელიწადში ერთხელ მაინც, წლიური ბალანსის აუდიტის დასრულებიდან არაუგვიანეს 3 თვის ვადაში.

საერთო კრების მოწვევა არ არის აუცილებელი, თუ ხმების 75%-ზე მეტის მფლობელი აქციონერი მიიღებს გადაწყვეტილებას განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით. ეს გადაწყვეტილება კრების ოქმის ტოლფასია და ითვლება კრების გადაწყვეტილებად. თუმცა, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის მიღების შემდეგ, 2022 წლის აპრილში ბანკმა შეიტანა ცვლილებები თავის წესდებაში, რომლის მიხედვითაც საერთო კრების მოწვევა აუცილებელია ყველა იმ საკითხზე, რომელიც ეხება საერთო კრების უფლებამოსილებას წესდების მიხედვით, როგორც ეს აღწერილია ქვემოთ.

წესდების ახალი ვერსიით, თუ აქციონერთა საერთო კრების მოწვევა აუცილებელია, მაშინ აქციონერთა საერთო კრების მოწვევის დრო, ადგილი და დღის წესრიგი ქვეყნდება ბანკის ვებგვერდზე და მის საჯარო რეესტრის პორტალზე აქციონერთა საერთო კრების ჩატარებამდე არანაკლებ 21 დღით ადრე. წესდების თანახმად, სამეთვალყურეო საბჭო განსაზღვრავს აქციონერთა საერთო კრების რეგისტრაციის დღეს. ყოველწლიური აქციონერთა საერთო კრება განიხილავს და გადაწყვეტილებას იღებს ისეთ საკითხებზე, როგორცაა წლიური ანგარიშგება და წლიური ანგარიშები, დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს შეთავაზებები დივიდენდების განაწილებაზე, ბანკის რეზერვები და დივიდენდების და კაპიტალის განაწილების პოლიტიკა და სხვა საკითხები, რომლებიც წარმოდგენილი იქნება განსახილველად დირექტორთა საბჭოს ან სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ, ასევე აქციონერების მიერ საქართველოს კანონმდებლობისა და წესდების შესაბამისად წამოყენებული საკითხები.

საერთო კრება გადაწყვეტილებათა უნარიანია, თუ მას ესწრება ხმის უფლების მქონე აქციონერთა სულ მცირე ნახევარი ან მათი წარმომადგენლები. კვორუმის არარსებობის შემთხვევაში, შეიკრიბება ახალი აქციონერთა საერთო კრება იმავე დღის წესრიგით და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დადგენილ პერიოდში, კანონმდებლობითა და წესდებით გათვალისწინებული პროცედურების შესაბამისად. ახალი აქციონერთა საერთო კრება გადაწყვეტილებათა უნარიანია, თუ მას ესწრება სულ მცირე ხმის უფლების მქონე აქციების 25.0%-ის მფლობელები. თუ აღნიშნულ ახალ აქციონერთა საერთო კრებაზე კვორუმი არ შედგა, მოწვეული იქნება ახალი აქციონერთა საერთო კრება, რომელიც გადაწყვეტილებათა უნარიანია წარმოდგენილი ხმის მქონე აქციონერების ან მათი წარმომადგენლების რაოდენობის მიუხედავად.

აქციონერთა რიგგარეშე საერთო კრების ("EGM") მოწვევა ხდება იმ შემთხვევაში, როდესაც დირექტორთა საბჭო, სამეთვალყურეო საბჭო ან გამოცემული აქციების სულ მცირე 5.0%-ის მფლობელი აქციონერი/აქციონერთა ჯგუფი ასეთი კრების მოწვევას საჭიროდ მიიჩნევს. კანონის შესაბამისად, აქციონერები, რომლებიც ინდივიდუალურად ან ერთად ფლობენ სულ გამოშვებული კაპიტალის სულ მცირე 5.0%-ს, უფლებამოსილნი არიან, დაასახელონ განსახილველი საკითხი ბოლო აქციონერთა საერთო კრების ჩატარებიდან არანაკლებ ერთ თვეში და მოითხოვონ დირექტორთა საბჭოს მიერ აქციონერთა რიგგარეშე საერთო კრების მოწვევა. დირექტორთა საბჭო ვალდებულია ასეთი კრების მოწვევის შესახებ გადაწყვეტილება გამოაქვეყნოს აქციონერის (აქციონერების) მოთხოვნის მიღებიდან 10 დღის ვადაში.

აქციონერთა საერთო კრებას ხელმძღვანელობს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე, ან მისი არყოფნის შემთხვევაში, თავმჯდომარის მოადგილე ან სამეთვალყურეო საბჭოს რომელიმე სხვა წევრი. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების არყოფნის შემთხვევაში, კრებას ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორი ან გენერალური დირექტორის ერთ-ერთი მოადგილე. მათი არყოფნის შემთხვევაში კრების თავმჯდომარეს ხმათა უბრალო უმრავლესობით ირჩევს აქციონერთა საერთო კრება. დგება კრების ოქმი, რომელსაც ამოწმებს ნოტარიუსი.

აქციონერთა საერთო კრების საადრიცხვო თარიღისათვის აქციონერთა რეესტრში რეგისტრირებული ყველა აქციონერი უფლებამოსილია დაესწროს კრებას და მონაწილეობა მიიღოს კენჭისყრაში (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, პრივილეგირებული აქციები არ იძლევიან ხმის უფლებას აქციონერთა საერთო კრებაზე, თუ წესდებით ან შესაბამისი პროსპექტით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული. წესდების თანახმად, პრივილეგირებული აქციები არ იძლევიან ხმის უფლებას აქციონერთა საერთო კრებაზე. წინამდებარე ანგარიშის შედგენის თარიღისთვის, ბანკს არ აქვს გამოშვებული პრივილეგირებული აქციები. აქციონერთა წარმომადგენლობა საერთო კრებაზე შეიძლება განხორციელდეს რწმუნებულის მეშვეობით.

საქართველოს კანონმდებლობით და წესდებით, აქციონერები უფლებამოსილნი არიან მიიღონ გადაწყვეტილება შემდეგ საკითხებზე:

- წესდების დამტკიცება და შეცვლა;
- ბანკის რეორგანიზაცია;

### პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

- ბანკის დაშლა, ლიკვიდატორის დანიშვნა, შუალედური და საბოლოო სალიკვიდაციო ბალანსის დამტკიცება;
- ბანკის მიერ აქციათა გამოსყიდვის ნებართვის გაცემა;
- განთავსებული კაპიტალის ცვლილება;
- სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების არჩევა, ვადამდე გამოწვევა, რაოდენობრივი შემადგენლობის განსაზღვრა, შრომის ანაზღაურების ოდენობისა და სტრუქტურის დადგენა;
- ბანკის აუდიტის ანგარიშის დამტკიცება და აუდიტის განმახორციელებელი პირის შერჩევა;
- ფინანსური ანგარიშის დამტკიცება და დივიდენდის განაწილება;
- აქციონერთა საერთო კრების მიმდინარეობის წესის განსაზღვრა და ხმის დამთვლელი კომისიის არჩევა;
- ხელმძღვანელი ორგანოს/პირების და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების წინააღმდეგ სასამართლო პროცესში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილებების მიღება; აღნიშნული პროცესისათვის წარმომადგენლის დანიშვნის ჩათვლით;
- გადაწყვეტილებების მიღება ბანკის მიერ იმ ქონების შეძენის, გასხვისების, გაცვლის (ერთმანეთთან დაკავშირებული ასეთი გარიგებების) ან სხვაგვარად დატვირთვის შესახებ, რომელთა ღირებულება შეადგენს სააქციო საზოგადოების აქტივების საბალანსო ღირებულების ნახევარზე მეტს, გარდა ისეთი გარიგებებისა, რომლებიც წარმოადგენს ჩვეულებრივ საწარმოო საქმიანობას;

წესდების თანახმად, გადაწყვეტილებებს ყველა სხვა საკითხთან დაკავშირებით იღებს სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორთა საბჭო საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებში.

#### 2021 წელს ჩატარებული აქციონერთა კრებები და მიღებული გადაწყვეტილებები

- 2021 წლის 6 მაისს მარიამ მეღვინეთუხუცესი დანიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად.
- 2021 წლის 6 მაისს მიღებულ იქნა დადგენილება ფინანსური აუდიტის ანგარიშისა და ბანკის 2021 წლის კაპიტალის განაწილების შესახებ გადაწყვეტილებების დამტკიცების შესახებ.

#### კომერციული ბანკის აქციების მფლობელობის წესი, სებ-ის რეგულაციების საფუძველზე

კომერციული ბანკების საქმიანობის შესახებ კანონის თანახმად, პირს ეკრძალება, იყოს კომერციული ბანკის მნიშვნელოვანი წილის მფლობელი აქციონერი (პირდაპირ ან არაპირდაპირ მფლობელობაში არსებული ბანკის განაღდებული კაპიტალის ან საწესდებო კაპიტალის აქციების 10 პროცენტზე მეტი წილი), თუ იგი ნასამართლევა მძიმე ან განსაკუთრებით მძიმე დანაშაულისათვის, ტერორიზმის დაფინანსებისათვის ან/და უკანონო შემოსავლის ლეგალიზაციისათვის ან სხვა ეკონომიკური დანაშაულისათვის. საქართველოს ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, ნორმატიული აქტით განსაზღვროს შესაბამისობის დამატებითი კრიტერიუმები აქციათა მნიშვნელოვანი ნაწილის მფლობელებისთვის.

საბანკო საქმიანობის შესახებ კანონის მიხედვით, პირი, რომელიც აპირებს შეიძინოს საქართველოს ბანკის წილი იმ ოდენობით, რომ ამ ბანკის კაპიტალში მისი ან მისი ბენეფიციარი მესაკუთრის მონაწილეობა 10, 25 ან 50 პროცენტს გადააჭარბებს, ვალდებულია საქართველოს ეროვნულ ბანკს წარუდგინოს შესაფერისობის დეკლარაცია და მიიღოს მისგან წინასწარი დასტური. ეროვნული ბანკი დეკლარაციას განიხილავს მისი წარმოდგენიდან 1 თვის ვადაში და დეკლარანტს შესაბამისი ოპერაციის განხორციელებაზე თანხმობას აძლევს ან დასაბუთებულ უარს ეუბნება; თუმცა, იმ შემთხვევაში, თუ ეროვნული ბანკი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის მიერ არასაკმარისი ინფორმაციაა წარმოდგენილი, ამ შემთხვევაში პასუხის გაცემის ვადა სამ თვემდე გრძელდება.

მნიშვნელოვანი წილის შეძენის თაობაზე გარიგება ბათილია, თუ დეკლარანტმა ეროვნულ ბანკს დეკლარაცია არ წარუდგინა ან ეროვნული ბანკისაგან დასაბუთებული უარი მიიღო, მაგრამ მაინც პირდაპირ ან არაპირდაპირ მფლობელობაში მიიღო ქართული ბანკის განცხადებული საწესდებო კაპიტალის ან განაღდებული საწესდებო კაპიტალის 10 პროცენტზე მეტი წილი.

ეროვნულ ბანკს შეუძლია კომერციულ ბანკს მოსთხოვოს მისი მნიშვნელოვანი წილის როგორც უშუალო მესაკუთრის, ისე ბენეფიციარი მესაკუთრის შესახებ დეკლარაციის წარდგენა. ასეთ შემთხვევაში, ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია შესაბამის პირს გარკვეული ვადით ან უვადოთ შეუჩეროს ხმის უფლება და მოსთხოვოს მას, მის საკუთრებაში არსებული წილი 10 პროცენტამდე შეამციროს. საქართველოს ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, უარი განაცხადოს დამტკიცებაზე, თუ ტრანზაქციამ შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას საქართველოს ფინანსური სექტორის სტაბილურობას, გამოიწვიოს საერთაშორისო ორგანიზაციების ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების მიერ განსაზღვრული მოთხოვნების დარღვევა, ან იმ შემთხვევაში, თუ პირი, რომელსაც კომერციულ ბანკში აქციების შესყიდვა სურს, ვერ წარმოადგენს ყველა საჭირო ინფორმაციას ასეთი აქციების შესაძენად გამოყენებული ფულადი სახსრების წარმომავლობის შესახებ. საქართველოს ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, ნორმატიული აქტით განსაზღვროს შესაბამისობის დამატებითი კრიტერიუმები აქციების მნიშვნელოვანი წილის მფლობელებისთვის.

ამასთან, საბანკო საქმიანობის შესახებ კანონის შესაბამისად, პირი, ან ერთობლივად მოქმედი აქციონერთა ჯგუფი, რომელიც აპირებს გაყიდოს საქართველოს ბანკის წილი იმ ოდენობით, რომ ამ კომერციული ბანკის კაპიტალში მისი ან ბენეფიციარი მფლობელის წილი 10, 25 ან 50 პროცენტს ჩამოსცდება, ვალდებულია ამის შესახებ წინასწარ შეატყობინოს საქართველოს ეროვნულ ბანკს.

არსებობს გარკვეული ანგარიშგების ვალდებულებები საქართველოს ბანკის მნიშვნელოვანი წილის მფლობელობასთან დაკავშირებით. საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის №94/04 ბრძანების შესაბამისად, კომერციული ბანკები ვალდებული არიან ყოველკვარტალურად გაამჟღავნონ ინფორმაცია სააქციო კაპიტალის 1,0%-ზე მეტი წილის პირდაპირი მფლობელებისა და იმ ბენეფიციარი მესაკუთრეების შესახებ, რომლებიც არაპირდაპირ ფლობენ ბანკის სააქციო კაპიტალის 5%-ზე მეტ წილს. ასეთი ინფორმაცია კომერციულმა ბანკმა უნდა მოამზადოს მის ხელთ არსებულ მონაცემებზე დაყრდნობით და უნდა მიუთითოს, ადასტურებს თუ არა ამ ინფორმაციის სიზუსტეს. ამასთან, ბენეფიციარი მესაკუთრე, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ ფლობს კომერციული ბანკის წილის 10 პროცენტზე მეტს, ვალდებულია ყოველი წლის აპრილში ეროვნულ ბანკს წარუდგინოს დეკლარაცია წინა წლის 31 დეკემბრის მონაცემების მიხედვით. ინფორმაცია ბანკის აქციონერების შესახებ წარმოდგენილია წინამდებარე ანგარიშის საკუთრების განყოფილებაში.

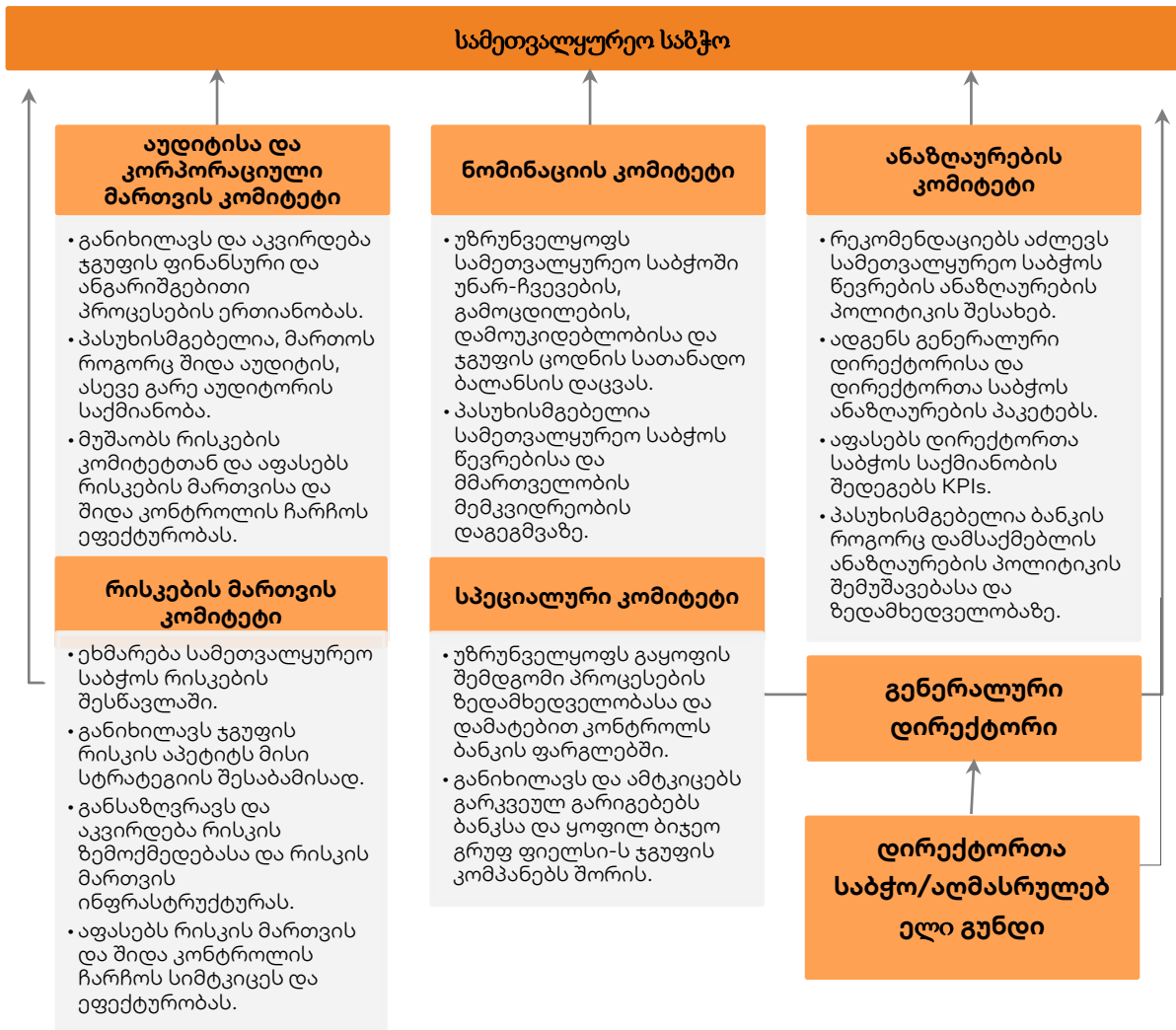
### **ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო, საქართველოს ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭო და კომიტეტები**

წესდებისა და საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, სამეთვალყურეო საბჭომ ზედამხედველობა უნდა გაუწიოს ბანკის დირექტორთა საბჭოს, დაამტკიცოს ბანკის რისკების მართვის სტრატეგია და პრინციპები, და საბოლოოდ პასუხისმგებელია რისკების იდენტიფიცირებასა და კონტროლზე. ის ამტკიცებს საკრედიტო პოლიტიკას, რომელიც მოიცავს საკრედიტო რისკის კონტროლისა და მონიტორინგის პროცედურებს და ბანკის საკრედიტო რისკის მართვის სისტემებს, აგრეთვე ამტკიცებს გარკვეულ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც სცდება საკრედიტო კომიტეტის შესაბამის უფლებამოსილებას (მათ შორის 35.0 მლნ აშშ დოლარზე მეტი მოცულობის ერთჯერად სესხთან დაკავშირებული რისკები). დირექტორთა საბჭო კვარტალში ერთხელ განსახილველად წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს საკრედიტო რისკისა და საბაზრო რისკის შესახებ სრულყოფილ ანგარიშს.

ანგარიშგების თარიღისთვის სამეთვალყურეო საბჭო შედგება შვიდი წევრისგან, რომელთაგან თითოეულს ირჩევს აქციონერთა საერთო კრება, საქართველოს ეროვნული ბანკის დასტურის საფუძველზე. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით სამეთვალყურეო საბჭო შედგებოდა რვა წევრისგან (დეტალები წარმოდგენილია ქვემოთ). სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ინიშნებიან სამწლიანი ვადით, ხოლო მათი ხელახალი დანიშვნა და ვადის გაგრძელება შეუძლებელია. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებმა მოვალეობების შესრულებისას უნდა იმოქმედონ ბანკის ყველა აქციონერისა და მისი ბიზნესის ინტერესებიდან გამომდინარე. სამეთვალყურეო საბჭოს დახმარებას უწევს ხუთი სხვადასხვა კომიტეტი, რომლებიც შედგება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისგან, კერძოდ: აუდიტის კომიტეტი, რისკების მართვის კომიტეტი, ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი, ანაზღაურების კომიტეტი და სპეციალური კომიტეტი. შესაბამისი კომიტეტის წევრებს

ირჩევს სამეთვალყურეო საბჭო. სამეთვალყურეო საბჭოს აუდიტის, რისკების მართვის, ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის, ანაზღაურების და სპეციალური კომიტეტების ფუნქციები მოცემულია ქვემოთ.

ქვემოთ გრაფაში მოცემულია სამეთვალყურეო საბჭოსთან არსებული კომიტეტები და მათი ძირითადი პასუხისმგებლობები.



სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია ბანკის გრძელვადიან წარმატებაზე და ბანკის საქმიანობის მართვის შედეგად აქციონერებისთვის მდგრადი ღირებულების შექმნასა და მიწოდებაზე. სამეთვალყურეო საბჭო ადგენს ბანკის ძირითად ღირებულებებს, ადგენს და აკონტროლებს ბანკის სტრატეგიის შესრულებას ძლიერი და ეფექტური რისკის მართვისა და შიდა კონტროლის ჩარჩოს ფარგლებში და ხელს უწყობს კორპორაციული მართვის კულტურის ჩამოყალიბებას საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად, ბევრ სხვა პასუხისმგებლობასთან ერთად.

**სამეთვალყურეო საბჭოს ვალდებულებების სფერო და ანგარიშგება**

თითოეულმა კომიტეტმა შეათანხმა ვალდებულებების სფერო, რომელსაც ყოველწლიურად განიხილავს თითოეული კომიტეტი და ნებისმიერი ცვლილება მტკიცდება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

სამეთვალყურეო საბჭოს ყველა წევრს აქვს მუდმივი მიწვევა დაესწროს კომიტეტის კრებებს (რომლითაც არ უნდა შეიზღუდოს კომიტეტის წევრთა დასწრება).

სამეთვალყურეო საბჭო შვიდი წევრისაგან შედგება. მარიამ მელვინეთუხუცესი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად დაინიშნა 2021 წლის 6 მაისს. მელ კარვლი Bank of Georgia Group PLC-ის თავჯდომარედ დაინიშნა

2022 წლის 10 მარტს. რეგულატორის თანხმობის შემდეგ, მელ კარვილი დაინიშნება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად და თავმჯდომარედ.

■ **მელ ჯერარდ კარვილი**  
თავმჯდომარე

2022 წლის 10 მარტს ნილ ჯანინის გადადგომის შემდეგ, მელ კარვილი დაინიშნა Bank of Georgia Group PLC-ის დირექტორთა საბჭოს თავმჯდომარედ. რეგულატორის თანხმობის შემდეგ, მელ კარვილი დაინიშნება ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად და თავმჯდომარედ.

*უნარ-ჩვევები და გამოცდილება:*

ბ-ნ კარვილს აქვს საერთაშორისო მასშტაბით ფინანსური სექტორის კომპანიებში მუშაობის დიდი გამოცდილება. 1985 წლიდან 2009 წლამდე მუშაობდა Generali Group-ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, მათ შორის იყოს რისკების მთავარი ოფიცერი, კორპორაციული ფინანსების და M&A და სტრატეგიული დაგეგმვის განყოფილების ხელმძღვანელი. აგრეთვე მუშაობდა Generali-ში დასავლეთ ევროპის, ამერიკისა და ახლო აღმოსავლეთის მიმართულების ხელმძღვანელის თანამდებობაზე. 2009 წელს შეუერთდა PPF Partners-ს, კერძო სააქციო ფონდს, რომელიც ინვესტირებას ახდენს ცენტრალურ აღმოსავლეთ ევროპასა და აზიაში, სადაც პრეზიდენტის თანამდებობა ეკავა 2014 წლამდე, შემდეგ კი მუშაობდა უფრო დიდ კომპანიაში PPF Group-ში, მრჩეველის პოზიციაზე. ბ-ნ კარვილს ასევე ეკავა თანამდებობები ევროპისა და აზიის კომპანიების დირექტორთა საბჭოებში.

საქართველოს ბანკის ჯგუფის დირექტორის თანამდებობის გარდა, ბ-ნ კარვილს ეკავა არააღმასრულებელი დირექტორის თანამდებობა, მათ შორის იყო Home Credit N.V.-ის არააღმასრულებელი დირექტორი, Aviva Life UK-ის თავმჯდომარე, გერმანიაში შპს "Financial Services Opportunities Investment Fund-ის" თავმჯდომარე და Clearbank-ის არააღმასრულებელი დირექტორი. არის Sanne Group plc, FTSE-250 კომპანიის უფროსი დამოუკიდებელი დირექტორი, საიდანაც გადადგება Apex Group-ის მიერ Sanne-ს შეძენის დასრულების შემდეგ. ბ-ნ კარვილი ლექციებს კითხულობს უნივერსიტეტებში, მარეგულირებელ ღონისძიებებსა და ანალიტიკურ ცენტრებში, ინარჩუნებს კავშირებს გლობალური საგარეო პოლიტიკისა და ეკონომიკის მაღალჩინოსნებთან.

*განათლება*

ბ-ნ კარვილს მიღებული აქვს Coopers & Lybrand-ის სერტიფიცირებული ბუღალტრის დიპლომი და არის ინგლისის და უელსის დიპლომირებულ ბუღალტერთა ინსტიტუტის (ICAEW) წევრი. აქვს სამაგისტრო ხარისხი კორპორაციულ ფინანსებში, არის Chartered Insurer და Chartered Insurance Institute-ის პროფესორი, აგრეთვე Chartered Institute for Securities and Investment-ის წევრი.

ქვემოთ მოცემულია სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ბიოგრაფიები და მათი პროფესიული გამოცდილება:

■ **ჰანა ლოიკანენი**  
თავმჯდომარის მოადგილე

ჰანა ლოიკანენი დაინიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრად 2015 წლის აგვისტოში, ხოლო თავმჯდომარის მოადგილეს 2019 წლის აგვისტოში. ქ-ნი ლოიკანენი არის ანაზღაურების კომიტეტის თავმჯდომარე და აგრეთვე ბანკის ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის და აუდიტის კომიტეტის წევრი. ქ-ნი ლოიკანენი ასევე არის BoGG plc-ის უფროსი დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი. ქ-ნი ლოიკანენი ადრე იყო "ბიჯეო გრუფ ფლს"-ის დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი, რომელიც მოიცავდა თანამდებობებს ნომინაციისა და რისკების კომიტეტებში.

*უნარ-ჩვევები და გამოცდილება:*

ქ-ნ ლოიკანენს აქვს ფინანსურ ინსტიტუტებთან თანამშრომლობის 25 წლიანი გამოცდილება რუსეთსა და აღმოსავლეთ ევროპაში. 2007 წლიდან 2015 წლამდე მუშაობდა შვედური აქტივის მართვის კომპანიის ისტ კაპიტალის მოსკოვის ოფისში, მართავდა კერძო სააქციო ფონდს, რომელიც ფოკუსირებული იყო რეგიონის ფინანსურ ინსტიტუტებში ინვესტირებაზე. ამ პერიოდში იყო რამდენიმე რეგიონული ბანკის საბჭოს წევრი, რომლებიც განსაკუთრებულად ორიენტირებული იყო კორპორაციულ მართვასა და ბიზნეს განვითარებაზე. მანამდე, ქ-ნ ლოიკანენს ეკავა რუსეთში ფინური საინვესტიციო ბანკის, FIM Group-ის აღმასრულებელი დირექტორის თანამდებობა, ის პასუხისმგებელი იყო FIM Group -ის საბროკერო და კორპორატიული დაფინანსების ოპერაციებზე რუსეთში. კარიერის დასაწყისში, ქ-ნ ლოიკანენი მუშაობდა Nordea Finance-ში სხვადასხვა ხელმძღვანელ პოზიციაზე პოლონეთში, სკანდინავიისა და ბალტიის ქვეყნებში, რომელიც ფოკუსირებული იყო ბიზნესის განვითარებაზე, სტრატეგიასა და ბიზნეს ინტეგრაციაზე; მუშაობდა SEB-ში, მოსკოვში, სადაც იგი პასუხისმგებელი იყო SEB-ის მიზიდული კაპიტალის საბაზრო ოპერაციების რესტრუქტურირებაზე; და MeritaNordbanken -ში სანქტპეტერბურგში, სადაც ის ფოკუსირებული იყო სავაჭრო ფინანსურ და საკორესპონდენტო საბანკო საქმიანობაზე. საქართველოს ბანკის ჯგუფში დირექტორის თანამდებობის გარდა, მას უკავია არა-აღმასრულებელი დირექტორის თანამდებობაც, ის არის კომპენსაციისა და ანაზღაურების კომიტეტის თავმჯდომარე და მოსკოვის საფონდო ბირჟის ლისტინგში (Société Générale Group რუსეთში) შეტანილი უნივერსალური ბანკის PJSC Rosbank - ის აუდიტის კომიტეტის წევრი და Finnfund-ის საკადრო კომიტეტის წევრი. 2014 წლიდან არის ჰელსინკი დაფუძნებული დამოუკიდებელი დაგროვილი ქონების მართვის კომპანიის T&B Capital-ის საბჭოს არა-აღმასრულებელი თავმჯდომარე.

*განათლება*

ქალბატონი ლოიკანენი ფლობს ჰელსინკის ეკონომიკის სკოლის მიერ გაცემულ მაგისტრის ხარისხს ეკონომიკასა და ბიზნესის ადმინისტრირებაში, აგრეთვე იყო ჰელსინკის ეკონომიკის სკოლის სტიპენდიანტი ახალი სამხრეთ უელსის უნივერსიტეტში.

■ **თამაზ გიორგაძე**  
**წევრი**

თამაზ გიორგაძე დაინიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად 2013 წელს და შემდეგ ხელახლა იქნა დანიშნული წესდების შესაბამისად. ბ-ნ გიორგაძე არის ბანკის რისკების მართვის კომიტეტის, ანაზღაურების კომიტეტისა და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის წევრი. ბ-ნ გიორგაძე ასევე არის ჯგუფის დამოუკიდებელი არააღმასრულებელი დირექტორი, ასევე ჯგუფის რისკების მართვის კომიტეტის თავმჯდომარე და ანაზღაურებისა და ნომინაციის კომიტეტების წევრი. ბ-ნ გიორგაძე ადრე იყო “ბიჯეო გრუფ ფლს“-ის დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი, რომელიც მოიცავდა თანამდებობებს “ბიჯეო გრუფ ფლს“-ის აუდიტის, ნომინაციისა და რისკების მართვის კომიტეტებში.

*უნარ-ჩვევები და გამოცდილება:*

2013 წელს ბატონმა გიორგაძემ დააფუძნა Raisin GmbH, კომპანია, რომელმაც პირველმა დაიწყო გლობალური დეპოზიტის შუამავლის ფუნქციის შესრულება ევროპაში და სადაც ბატონი გიორგაძე კვლავ მუშაობს აღმასრულებელი დირექტორის/თავმჯდომარის თანამდებობაზე. PayPal and Goldman Sachs არიან Raisin-ს აქციონერებს შორის. აღნიშნული კომპანიის დაფუძნებამდე, ბ-ნ გიორგაძეს ათწლიანი კარიერა ჰქონდა ბერლინში McKinsey & Company-ში, სადაც 2009-დან 2013 წლამდე იყო პარტნიორი. McKinsey & Company-ში მუშაობისას, ის თანამშრომლობდა გერმანიის, შვეიცარიის, რუსეთის, საქართველოსა და ვიეტნამის ბანკებთან, მისი საქმიანობა მოიცავდა სტრატეგიის შემუშავებას, რისკების იდენტიფიკაციასა და მართვას, სადეპოზიტო და საინვესტიციო პროდუქტებს, ოპერაციებსა და გაყიდვებს. 1994 წლიდან 1995 წლამდე, McKinsey & Company-ში მუშაობის დაწყებამდე, ბ-ნ გიორგაძე საქართველოს პრეზიდენტის თანამშემწედ მუშაობდა საგარეო ურთიერთობათა დეპარტამენტში. Raisin GmbH-ის გარდა, ბ-ნ გიორგაძეს არ უკავია დირექტორის თანამდებობას სხვა რომელიმე კომპანიაში.

*განათლება:*

ბ-ნ გიორგაძეს მიღებული აქვს ორი დოქტორის ხარისხი, ერთი ეკონომიკის მიმართულებით თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, მეორე კი -სოფლის მეურნეობის დარგში Justus-Liebig University Gießen-ში, გერმანიაში. ბ-ნ გიორგაძე JustusLiebig University Gießen-ში სამართალმცოდნეობასაც ეუფლებოდა და სწავლა წარჩინებით დაასრულა.

■ ალასდაირ (ალ) ბრიჩი

*წევრი*

2010 წლის სექტემბერში ალასდაირ ბრიჩი დაინიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად და შემდეგ ხელახლა იქნა დანიშნული წესდების შესაბამისად. ბ-ნი ბრიჩი არის ბანკის ანაზღაურების კომიტეტის, რისკების მართვის კომიტეტისა და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის წევრი. ბ-ნ ბრიჩი ასევე არის ჯგუფის დამოუკიდებელი არააღმასრულებელი დირექტორი, ასევე ჯგუფის ანაზღაურების კომიტეტის, რისკების მართვის კომიტეტისა და ნომინაციის კომიტეტის წევრი. ადრე იყო “ბიჯეო გრუფ ფიელსი“-ის დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი, რომელიც მოიცავდა თანამდებობებს “ბიჯეო გრუფ ფლს“-ის ანაზღაურების, ნომინაციისა და რისკების მართვის კომიტეტებში.

*უნარ-ჩვევები და გამოცდილება:*

2013 წელს, ბ-ნ ბრიჩი გახდა UK FCA-რეგულირებადი ფონდის მენეჯერის, Gemsstock Limited-ის თანადამფუძნებელი, სადაც მას ასევე უკავია აღმასრულებელი დირექტორის თანამდებობა. 2010 წელს ბ-ნ ბრიჩმა ასევე დააფუძნა Furka Advisors AG, შვეიცარიაში არსებული აქტივების მართვის კომპანია, სადაც ასრულებდა აღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობას, Gemsstock Limited-ის დაარსებამდე, რომელიც განაგებს Gemsstock-ის ფონდს, რომელსაც ადრე Gemsstock Growth Fund ეწოდებოდა და რომელსაც მართავდა ბ-ნ ბრიჩი Furka Advisors AG-ში. მისი ადრინდელი საქმიანობა მოიცავდა საინვესტიციო ბანკების კვლევას, ძირითადად რუსეთში. 2003 წლის იანვარში, ბ-ნ ბრიჩი გახდა Brunswick UBS-ის (შემდგომში UBS Russia) მთავარი ეკონომისტი, მოგვიანებით კი დაინიშნა კვლევებისა და მართვის დირექტორის პოზიციაზე, რომელსაც იკავებდა 2007 წლის ოქტომბრამდე. 1998 წლიდან 2002 წლამდე, ბ-ნ ბრიჩი იყო რუსეთისა და ყოფილი საბჭოთა კავშირის ეკონომისტი მოსკოვში დარსებულ Goldman Sachs-ში. ბ-ნ ბრიჩი ასევე არის 2008 წელს დაარსებული ახალი ამბების ვებ-გვერდის The Browser.com-ის თანადამფუძნებელი. ბ-ნ ბრიჩი იკავებს დირექტორის პოზიციას Gemsstock Limited-ში, Gemsstock ფონდში, The Browser-ში და Furka Holdings AG-ში, რომლებიც კერძო კომპანიებია. ის ასევე არის East Capital-ის მრჩეველი.

*განათლება:*

ბ-ნ ბრიჩს მიღებული აქვს ეკონომიკის მაგისტრის ხარისხი ლონდონის ეკონომიკის სკოლაში, ასევე მათემატიკისა და ფილოსოფიის ბაკალავრის აკადემიური ედინბურგის უნივერსიტეტში.



■ **ჯონათან მური**

დამოუკიდებელი წევრი

2017 წლის აგვისტოში, ჯონათან მური დაინიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრად. ის არის ბანკის აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარე, ასევე სპეციალური კომიტეტისა და ნომინაციის კომიტეტის წევრი. ბ-ნ მური ასევე არის ჯგუფის დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი, ჯგუფის აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარე და ნომინაციის კომიტეტის წევრი. ადრე იყო “ბიჯეო გრუფ ფლს“-ის დამოუკიდებელი არააღმასრულებელი დირექტორი, მანამდე, 2016 წლის დეკემბრიდან იყო “ბიჯეო გრუფ ფლს“-ის დირექტორთა საბჭოს კონსულტანტი.

*უნარ-ჩვევები და გამოცდილება:*

ბ-ნ მურის აქვს ბუღალტერიისა და ფინანსების მიმართულებით მუშაობის 30 წლიანი გამოცდილება. იგი არის LetterOne Holdings SA-ის აღმასრულებელი დირექტორი და LetterOne Investment Holdings-ის აღმასრულებელი დირექტორი. LetterOne ახორციელებს საერთაშორისო საინვესტიციო საქმიანობას, მოიცავს ორ ჯგუფს და მისი მიზანია ინვესტიციების განხორციელება ჯანდაცვის, ენერჯეტიკის, ტელეკომუნიკაციებისა და ტექნოლოგიების და საცალო ვაჭრობის სექტორებში. LetterOne-თან თანამშრომლობამდე, ბ-ნ მური იყო TNK-BP-ში აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე ფინანსების საკითხებში (2008-2013) და ფინანსების და კონტროლის ვიცე-პრეზიდენტი (2003-2008). მანამდე იყო SIDANCO-ში, TNK-BP-ის ერთ-ერთ მემკვიდრე კომპანიაში, აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე ფინანსების საკითხებში. 1985-2000 წლებში ის იყო გლობალური აუდიტორული და საკონსულტაციო კომპანია Ernst & Young-ის პარტნიორი.

*განათლება:*

ბ-ნ მურიმა წარჩინებით დაამთავრა გაერთიანებულ სამეფოში არსებული წმ. ენდრიუს სახელობის უნივერსიტეტი. იგი არის ბრიტანეთში კვალიფიცირებული დიპლომირებული ბუღალტერი და ინგლისის და უელსის დიპლომირებულ ბუღალტერთა ინსტიტუტის (ICAEW) წევრი.

■ **სესილ ქუილენ**

დამოუკიდებელი წევრი

2018 წლის ივნისში, სესილ ქუილენი დაინიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრად. 2022 წლის 1 იანვრიდან ბ-ნი ქუილენი ასევე არის ბანკის სპეციალური კომიტეტის თავმჯდომარე და ბანკის აუდიტის, ანაზღაურების, ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტების წევრი. ბ-ნ ქუილენი ასევე არის საქართველოს ბანკის ჯგუფის აუდიტის, ანაზღაურებისა და ნომინაციის კომიტეტების წევრი. ბ-ნი ქუილენი ასევე არის ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი.

*უნარ-ჩვევები და გამოცდილება:*

ბ-ნ ქუილენი არის იურისტი და ლონდონში დაფუძნებული გლობალური იურიდიული ფირმის Linklaters LLP-ს აშშ პარტნიორი. ის არის ფირმის აშშ ფასიანი ქაღალდების გამოყენების პრაქტიკის ხელმძღვანელი. ბ-ნი ქუილენი მუშაობს ფასიანი ქაღალდებისა და ფინანსური საკითხების ფართო სპექტრზე. მისი საქმიანობა განსაკუთრებით ორიენტირებულია დსთ-ს ქვეყნებსა და ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში ტრანზაქციებზე. ბ-ნ ქუილენი არის საერთაშორისო ადვოკატთა ასოციაციის ფასიანი ქაღალდების სამართლის კომიტეტის წევრი და ხელმძღვანელობს მის მარეგულირებელ საქმეთა ქვეკომიტეტს, ასევე არის ევროპაში ფასიანი ქაღალდების რეგულაციის საკონსულტაციო კომიტეტის წევრი იურიდიული პრაქტიკის ინსტიტუტში. ის არის ვირჯინიის სამართლის სკოლის ფონდის რწმუნებული. 1996 წელს, ბ-ნ ქუილენი გახდა Linklaters-ის პარტნიორი და იყო ფირმის ნიუ იორკის ოფისის რეზიდენტი ლონდონის ოფისში გადასვლამდე 2000 წელს. მას აქვს პრაქტიკის უფლება ნიუ იორკში და კოლუმბიის ოლქში და არის რეგისტრირებული უცხოელი იურისტი ინგლისსა და უელსში.

*განათლება*

ბ-ნ ქუილენს მიღებული აქვს ჰარვარდის ბაკალავრის დიპლომი და ვირჯინიის უნივერსიტეტის იურისტის დიპლომი.

■ **ვერონიკა მაკქაროლი**  
**დამოუკიდებელი წევრი**

2019 წლის 11 თებერვალს, ვერონიკა მაკქაროლი დაინიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრად. ქ-ნ მაკქაროლი ასევე არის ბანკის რისკების მართვის კომიტეტის თავმჯდომარე 2022 წლის 1 იანვრიდან და ბანკის ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტისა და სპეციალური კომიტეტის წევრი. ასევე არის საქართველოს ბანკის ჯგუფის დამოუკიდებელი არააღმასრულებელი დირექტორი, ასევე ჯგუფის რისკების მართვის კომიტეტის თავმჯდომარე და ნომინაციის კომიტეტების წევრი.

*უნარ-ჩვევები და გამოცდილება:*

ქ-ნ მაკქაროლს 30 წელზე მეტი გამოცდილება აქვს ფინანსური მომსახურებების სფეროში, კერძოდ კორპორატიული და საინვესტიციო საბანკო საქმიანობასა და რისკების მართვის და ციფრული ბანკინგის მიმართულებით. ის ამჟამად არის Orange Bank-ის აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე, რომელიც პასუხისმგებელია ფინანსებზე, მონაცემებზე, რისკების მართვასა და შესაბამისობაზე, მანამდე ხელმძღვანელობდა მობილური ფინანსებისა და ციფრული ბანკინგის სტრატეგიასა და ინოვაციას ევროპაში Orange- ში. ის იყო Credit Agricole CIB-ის აღმასრულებელი დირექტორი, პასუხისმგებელი იყო სტრატეგიასა და ბიზნეს ტრანსფორმაციაზე. მან 19 წელი იმუშავა საკონსულტაციო ფირმებში, ეხმარებოდა მსხვილ საბანკო კლიენტებს ფინანსურ საკითხებში, მათ შორის იყო McKinsey & Company, Oliver Wyman და Andersen/Ernst & Young -ის პარტნიორი. ქ-ნ მაკქაროლმა თავისი კარიერა 1986 წელს Banque Indosuez-ში დაიწყო, ის ასრულებდა ფრონტ ოფისის მოვალეობებს და შემდეგ საბაზრო რისკის მართვის ფუნქციებს. ქ-ნ მაკქაროლი ასწავლის ფინანსებს Paris Dauphine Universityში.

*განათლება*

1985 წელს, ქ-ნ მაკქაროლმა დაამთავრა ESSEC (Ecole Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales).

■ **მარიამ მეღვინეთუხუცესი**  
**დამოუკიდებელი წევრი**

მარიამ მეღვინეთუხუცესი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრად 2021 წლის 06 მაისს დაინიშნა. ქ-ნ მეღვინეთუხუცესი ასევე არის ბანკის რისკების მართვის კომიტეტისა და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის წევრი. ასევე არის BoGG plc-ის დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი და BoGG plc-ის რისკისა და ნომინაციის კომიტეტების წევრი.

*უნარ-ჩვევები და გამოცდილება:*

მარიამ მეღვინეთუხუცესი საწარმოებს უწევს საკონსულტაციო მომსახურებას მენეჯმენტისა და ფინანსური მართვის საკითხებში. მანამდე ეკავა საქართველოს ინვესტორთა საბჭოს სამდივნოს ხელმძღვანელის თანამდებობა (2015-2019), უზრუნველყოფდა საქართველოს საინვესტიციო კლიმატის გაუმჯობესების მიზნით რეფორმების ხელშეწყობას. მას ფინანსურ სექტორში მუშაობის 20-წლიანი გამოცდილება აქვს, მათ შორის, 2009-2014 წლებში ის იკავებდა თიბისი ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის პოზიციას, აგრეთვე მუშაობდა ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკში (1997-2007წწ).

*განათლება:*

ქ-ნ მეღვინეთუხუცესმა საბანკო და საფინანსო საქმის მიმართულებით ბაკალავრის ხარისხი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მიიღო, ხოლო ფინანსებისა და ინვესტიციების მიმართულებით მაგისტრის ხარისხი ედინბურგის უნივერსიტეტში.

**სამეთვალყურეო საბჭოს მრავალფეროვნება და დამოუკიდებლობა**

ბანკი მიიჩნევს, რომ ბიზნესის ეფექტურად მართვისთვის მნიშვნელოვანია მრავალფეროვანი უნარ-ჩვევები, ცოდნა, გამოცდილება, გეოგრაფიული მდებარეობა, ეროვნება და სქესი. სამეთვალყურეო საბჭო და მისი ნომინაციის კომიტეტი მუშაობს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ბანკის სამეთვალყურეო საბჭომ შეინარჩუნოს უნარ-ჩვევების, გამოცდილებისა და დამოუკიდებლობის სწორი ბალანსი, რომელიც აუცილებელია მისი პასუხისმგებლობის განსახორციელებლად.

2021 წლის მაისში მარიამ მეღვინეთუხუცესის დანიშვნის შემდეგ, სამეთვალყურეო საბჭო მიიჩნევს, რომ მისი ზომა და შემადგენლობა შესაბამისია. კერძოდ, სამეთვალყურეო საბჭომ დაადგინა, რომ თითოეული მისი წევრი დამოუკიდებელია ხასიათისა და მსჯელობის თვალსაზრისით. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრს უკავია და/ან ადრე ეკავა მაღალი თანამდებობები სხვა არაერთ მსგავს სფეროში, რაც გამოცდილებისა და ცოდნის გაზიარების საშუალებას იძლევა და მნიშვნელოვნად აისახება სამეთვალყურეო საბჭოს განხილვებსა და გადაწყვეტილებებზე. არცერთ პირს ან პირთა ჯგუფს არ შეუძლია დომინანტური გავლენის მოხდენა გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე და არცერთი პირის მიმართ არ არის გადამეტებული ნდობა.

ბანკი ყველა სახის მრავალფეროვნებას პატივს სცემს. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოში ექვსი სხვადასხვა ეროვნების წევრი იყო წარმოდგენილი. ბანკი უზრუნველყოფს შეინარჩუნოს და განავითაროს გენდერული ბალანსი. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამეთვალყურეო საბჭოში ქალთა წარმომადგენლობა 37.5% -ს შეადგენდა.

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა დამოუკიდებლობა ფასდება და ბანკის აზრით თითოეული მათგანი მოქმედებს დამოუკიდებლად და ობიექტურად და შესაბამისად, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, დამოუკიდებელია და არ არის ისეთ ურთიერთობაში, რამაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს მათ გადაწყვეტილებებზე. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრი ვალდებულია აცნობოს სამეთვალყურეო საბჭოს ნებისმიერი გარემოების შესახებ, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს მათ დამოუკიდებლობას.

სამეთვალყურეო საბჭომ გაითვალისწინა საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დამტკიცებული კომერციული ბანკებისათვის კორპორაციული მართვის კოდექსში შეტანილი ცვლილებები (რომელიც გამოქვეყნდა 2021 წლის 5 თებერვალს), რომლის მიხედვითაც ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილების ვადად 7 ან მეტი წელი განისაზღვრა, რომლის გასვლის შემდგომ წევრს უწყდება დამოუკიდებელი წევრის სტატუსი, მიუხედავად სხვა კრიტერიუმების არარსებობისა.

2021 წლის განმავლობაში საბჭომ და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი ორიენტირებული იყო ახალი თავმჯდომარის დანიშვნაზე. ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტმა, ჰანა ლოიკანენისა და ჯონათან მიურის ხელმძღვანელობით ამ საკითხთან დაკავშირებით, გაიარა საფუძვლიანი და ეფექტური პროცესი, რომელიც მელ კარვილის შერჩევით დასრულდა. საბჭომ დანიშნა მელ კარვილი საბჭოს წევრად 2022 წლის 10 მარტიდან.

სამეთვალყურეო საბჭო შეიმუშავებს ახალ მოთხოვნებს შემადგენლობის დაგეგმვისათვის, განსაკუთრებით BoGG plc- ის დირექტორთა საბჭოსა და ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს „სარკისებურ სტრუქტურასთან“ დაკავშირებით ჯგუფის ვალდებულების გათვალისწინებით.

სამეთვალყურეო საბჭოს ამჟამინდელი შემადგენლობის გათვალისწინებით, 2022 წლის 31 დეკემბრამდე საჭიროა შესრულდეს საქართველოს ეროვნული ბანკის განახლებული კოდექსის ორი კონკრეტული მოთხოვნა: მოთხოვნა, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე და აუდიტის, რისკების მართვისა და ნომინაციის კომიტეტების თავმჯდომარე იყოს დამოუკიდებელი - დამოუკიდებელი წევრის სტატუსი, შეწყდება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის თავდაპირველი დანიშვნიდან შვიდი წლის შემდეგ. ამ მოთხოვნების შედეგად:

- ნილ ჯანიანი გადადგა BoGG plc-ის დირექტორთა საბჭოს და ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის თანამდებობიდან, ხოლო ახალ თავმჯდომარედ მელ ჯერარდ კარვილი დაინიშნა.
- თამაზ გიორგაძე გადადგა ორივე საბჭოს რისკების მართვის კომიტეტის თავმჯდომარის თანამდებობებიდან, რომელიც ორივე თანამდებობაზე შეცვალა ვერონიკა მაკპაროლმა. ის გააგრძელებს მუშაობას ორივე საბჭოში.

#### მემკვიდრეობის დაგეგმვის ღონისძიებები და სამეთვალყურეო საბჭოს დანიშვნის პროცედურები

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები შეიძლება დაინიშნონ და გათავისუფლდნენ აქციონერთა საერთო კრებაზე. საბანკო რეგულაციები შეიცავს გარკვეულ შეზღუდვებს იმასთან დაკავშირებით, თუ ვინ შეიძლება გახდეს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი, მაგალითად, ფულის გათეთრების, ტერორიზმის დაფინანსების ან ეკონომიკური დანაშაულისათვის მსჯავრდებულ პირს არ შეუძლია იყოს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს შვიდი წლის ვადით ირჩევენ. სამეთვალყურეო საბჭოს, ასევე თითოეულ ხმის უფლების მქონე აქციონერს უფლება აქვს, ერთ ან რამდენიმე კანდიდატს გაუწიოს რეკომენდაცია სამეთვალყურეო საბჭოს ვაკანტურ ადგილზე.

გარდა ამისა, აქციონერებს უფლება აქვთ, საკუთარი წარმომადგენელი წარადგინონ სამეთვალყურეო საბჭოს ვაკანტურ ადგილზე. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ირჩევენ კუმულაციური კენჭისყრის მეთოდით. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს დირექტორთა საბჭოს წევრი. ბანკის წესდების თანახმად, სამეთვალყურეო საბჭო მისი შემადგენლობიდან ირჩევს თავმჯდომარეს და ვიცე-თავმჯდომარეს.

სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე (ან მისი არყოფნის შემთხვევაში, ვიცე-თავმჯდომარე) იწვევს სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომებს და განსაზღვრავს დღის წესრიგს. ნებისმიერ წევრს შეუძლია დღის წესრიგში საკითხის დამატება ან სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის მოწვევის მოთხოვნა. სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომები ტარდება კვარტალში ერთხელ მაინც. მოწვევა უნდა გაკეთდეს წერილობით, სულ ცოტა რვა დღით ადრე, სავარაუდო დღის წესრიგით. ბანკს მიაჩნია, რომ მემკვიდრეობის ეფექტიანი დაგეგმვა ამცირებს კვალიფიციური და გამოცდილი კადრების წასვლასთან ან არარსებობასთან დაკავშირებულ რისკებს. ბანკის მიზანია, უზრუნველყოს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორთა საბჭოს დაკომპლექტება საჭირო უნარებისა და გამოცდილების მქონე ადამიანებით, ბანკის სტრატეგიის ეფექტურად და წარმატებით განსახორციელების მიზნით. ბანკი ასევე აღნიშნავს, რომ თანამდებობაზე ხანგრძლივი ყოფნა განაპირობებს საბანკო საკითხების სიღმისეულ ცოდნას, რომლის შენარჩუნებაც მნიშვნელოვანია.

#### სამეთვალყურეო საბჭოს როლი

სამეთვალყურეო საბჭოს მთავარი პასუხისმგებლობაა ბანკის გრძელვადიან წარმატებაში წვლილის შეტანა აქციონერებისთვის მდგრადი ღირებულების შექმნისა და მიწოდების კონტროლის მეშვეობით. აღნიშნული მიიღწევა ბანკის სტრატეგიის შემუშავებისა და დირექტორთა საბჭოს მიერ მისი განხორციელების მეთვალყურეობის საფუძველზე. სამეთვალყურეო საბჭო ანგარიშვალდებულია აქციონერების წინაშე ბანკის ფინანსურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით.

ბანკი მიიჩნევს, რომ სტრატეგიის წარმატებით განხორციელებისთვის საჭიროა ბანკის შიდა მართვის ჩარჩოსთან სტრატეგიის შესაბამისობის უზრუნველყოფა. ბანკი განიხილავს რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის მძლავრ სისტემას, როგორც მნიშვნელოვან საშუალებას, რომ ბანკმა განახორციელოს თავისი სტრატეგია, უზრუნველყოს რისკის აპეტიტის განსაზღვრა, რისკების იდენტიფიკაცია, შეფასება, მართვა და ეფექტური ანგარიშგება. ძირითადი ღირებულებების განსაზღვრისა და ხელმძღვანელობის დემონსტრირებით, სამეთვალყურეო საბჭოს შეუძლია ბანკის მიერ შემუშავებული ძირითადი პოლიტიკისა და პროცედურების განხორციელება ისე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს თანამშრომლების გამჭვირვალე და შუფერხებელი საქმიანობა.

ხელმძღვანელობის მიერ სტრატეგიის განხორციელება და ფინანსური საქმიანობა ექვემდებარება მონიტორინგს. მიუხედავად იმისა, რომ ბანკის საბოლოო მიზანი გრძელვადიანი ზრდაა, ბანკმა ასევე უნდა შეასრულოს მოკლევადიანი ამოცანები და, შესაბამისად, უზრუნველყოს მათ შორის სწორი ბალანსი. ბანკი აცნობიერებს ნაკისრ ვალდებულებებს და განიხილავს, თუ რა გავლენა შეიძლება იქონიოს მისმა გადაწყვეტილებებმა ბანკის სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეზე, მაგალითად, თანამშრომლებზე, აქციონერებზე, კლიენტებსა და მომხმარებლებზე, ზოგადად გარემოსა და საზოგადოებაზე.

ბანკის მიერ საკუთარი პასუხისმგებლობების შესრულების უზრუნველყოფის მიზნით, კონკრეტული ძირითადი გადაწყვეტილებები დამტკიცებულია სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭო პერიოდულად მიიღებს ანგარიშებსა და რეკომენდაციებს ნებისმიერ საკითხზე, რომლებსაც იგი ბანკისთვის მნიშვნელოვნად მიიჩნევს.

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მოვალეობებში შედის:

- დირექტორთა საბჭოს საქმიანობის ზედამხედველობა;
- გენერალური დირექტორისა და სხვა დირექტორების დანიშვნა და გათავისუფლება, მათთან სამუშაო ხელშეკრულებების გაფორმება და შეწყვეტა, ასევე დირექტორთა საბჭოს წევრებისათვის ქვევის კოდექსის შემუშავება;
- ბანკის პოლიტიკისა და სხვა მარეგულირებელი მოთხოვნების დამტკიცება და მათში ცვლილებების შეტანა;
- საბანკო ანგარიშების და ქონების შემოწმება, მათ შორის სალარო აპარატების, ფასიანი ქაღალდებისა და აქტივების შემოწმება, პირადად ან მოწვეული ექსპერტების დახმარებით;
- დირექტორთა საბჭოსგან ბანკის საქმიანობის შესახებ ანგარიშების მოთხოვნა (მათ შორის, მეკავშირე საწარმოებისა და შვილობილი კომპანიების შესახებ ინფორმაცია) და შიდა აუდიტის ან გარე ინსპექტირების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის გადახედვა;
- საჭიროების შემთხვევაში, რიგგარეშე საერთო კრების მოწვევა;
- წლიური ანგარიშებისა და დირექტორთა საბჭოს მიერ მოგების განაწილებაზე გაკეთებული შემოთავაზებების განხილვა;
- ბანკის ინტერესების დაცვა ბანკის გენერალური დირექტორისა და სხვა დირექტორების წინააღმდეგ მიმდინარე სამართალწარმოების პროცესებში;
- წლიური ბიუჯეტის დამტკიცება;
- სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტის წევრების არჩევა;
- გადაწყვეტილების მიღება მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში; და
- ბანკის დირექტორთა საბჭოს გადაწყვეტილებების დამტკიცება (დირექტორთა საბჭოს ვალდებულებებთან დაკავშირებით ინფორმაციისთვის იხილეთ გვერდზე 32).

წესდების თანახმად, მხოლოდ სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობით შეიძლება განხორციელდეს შემდეგი საქმიანობა:

- სხვა კომპანიებში წილებისა და აქციების შეძენა და გადაცემა, თუკი ამგვარი წილის /აქციების მოცულობა აღემატება ამგვარი კომპანიის მთლიანი კაპიტალის 50% (ორმოცდაათ პროცენტს) ან გარიგების ღირებულება აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 2.5%-ს (ორ ნახევარ პროცენტს);
- უძრავი ქონების და ქონებრივი უფლებების შეძენა, გადაცემა და დატვირთვა, თუკი ამგვარი გარიგება სცილდება ბანკის ყოველდღიური სამეურნეო საქმიანობის სფეროს და მისი ღირებულება აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 2.5%-ს (ორ ნახევარ პროცენტს);
- ფილიალების დაფუძნება და ლიკვიდაცია;

- ინვესტიციები, რომლის ღირებულებაც, ცალკე ან ჯამში, აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 2.5%-ს (ორ ნახევარ პროცენტს);
- კრედიტების და სესხების აღება იმ ოდენობით, რომლის ღირებულებაც აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 2.5%-ს (ორ ნახევარ პროცენტს);
- სესხების უზრუნველყოფა, თუ ისინი სცილდება ყოველდღიური სამეურნეო საქმიანობის სფეროს;
- ახალი სახის საბანკო საქმიანობ(ებ)ის დაწყება ან არსებული სახის საქმიანობ(ებ)ის შეჩერება ან შეწყვეტა;
- ბანკის სამეურნეო პოლიტიკის საერთო პრინციპებისა და ბიზნეს სტრატეგიის დადგენა, წლიური ბიუჯეტისა და გრძელვადიანი ვალდებულებების დამტკიცება;
- ბანკის ხელმძღვანელობის (გენერალური დირექტორის და დირექტორთა საბჭოს სხვა წევრების, და ასევე, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ შერჩეული სხვა ხელმძღვანელი პირების) ანაზღაურების და/ან დამატებითი სარგებლის განსაზღვრა;
- იმ შეთანხმებ(ებ)ის ან ხელშეკრულებ(ებ)ის დამტკიცება, რომლის შესაბამისად ბანკის მიერ გაწეული ერთჯერადი ან რამდენიმე ეტაპად გაღებული ხარჯი აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 1%-ს (ერთ პროცენტს);
- საკრედიტო, საინვესტიციო, სავალუტო, აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის, აქტივების შეფასების, მათი კლასიფიკაციისა და შესაძლო დანაკარგების ადეკვატური რეზერვის შექმნის შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების განსაზღვრა და დამტკიცება;
- ბანკის მიერ გამოშვებული აქციების გამოსყიდვა კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში (რაც, ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე, გულისხმობს სახაზინო აქციებსაც);
- სხვა ისეთი საქმიანობა, რომელიც შესაძლოა განსაზღვრული იყოს შესაბამისი კანონმდებლობით.

#### სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობა

სამეთვალყურეო საბჭო, როგორც წესი, საქართველოში წელიწადში ოთხჯერ იკრიბება. რაც შეეხება დანარჩენ შეხვედრებს, მსჯელობა და საკითხების დამტკიცება ხორციელდება ტელეკონფერენციით ან ელფოსტით. ამასთან, COVID-19-ის გლობალური პანდემიისა და მგზავრობის შეზღუდვების გამო, 2020 წელს სამეთვალყურეო საბჭო შეიკრიბა ვიდეოკონფერენციის ფორმატში, როგორც რიგითი პირადი შეხვედრებისთვის, ასევე COVID-19 პანდემიის გავლენის მონიტორინგის მიზნით მოწვეული შეხვედრებისთვის.

თითოეულ რიგით შეხვედრაზე სამეთვალყურეო საბჭო იღებს თავმჯდომარის, გენერალური დირექტორისა და ფინანსური დირექტორის ანგარიშებს ბანკის საქმიანობისა და შედეგების შესახებ. ძირითადი შვილობილი კომპანიების გენერალური დირექტორები და ბანკის გენერალური დირექტორების მოადგილეები რეგულარულად აწვდიან სამეთვალყურეო საბჭოს ინფორმაციას თავიანთ სეგმენტში მთელი წლის განმავლობაში მიმდინარე მუშაობის, სტრატეგიული განვითარების და ინიციატივების შესახებ. გენერალური დირექტორის მოადგილე რისკების მიმართულებით და გენერალური მრჩეველი/გენერალური დირექტორის მოადგილე იურიდიულ საკითხებში რეგულარულად აბარებენ ანგარიშს სამეთვალყურეო საბჭოს. სამეთვალყურეო საბჭო განახლებულ ინფორმაციას იღებს ბანკის შიდა კონტროლის, რისკების მართვის, შესაბამისობის, შიდა აუდიტის, ადამიანური რესურსებისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის საკითხებთან დაკავშირებით

რიგითი კვარტალური შეხვედრა მოიცავს მსჯელობას შემდეგ საკითხებზე:

- კომიტეტის თავმჯდომარეისგან მიღებული განახლებული ინფორმაცია წინა დღეს გამართულ კომიტეტის შესაბამის სხდომებზე განხილულ საკითხებზე;
- მაკროეკონომიკური გარემო;
- ფინანსური მაჩვენებლები;
- ბიზნეს სეგმენტის შედეგები და ცვლილებები;
- სიღრმისეული მსჯელობა სტრატეგიისა და შესრულების შესახებ ერთ ან მეტ ბიზნეს ერთეულში;

- ახალი სტრატეგიული ინიციატივები და პროგრესი სტრატეგიის შესაბამისად;
- განახლებული ინფორმაცია მარეგულირებელი, საკანონმდებლო და კორპორაციული მართვის შესახებ;
- ცვლილებები ძირითადი რისკებისა და რისკების მართვის მიმართულებით.

რისკების მართვის ჩარჩოსა და შიდა კონტროლის სისტემის დეტალური შეფასება ხორციელდება წელიწადში ერთხელ რისკების მართვისა და აუდიტის კომიტეტების ან სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის ჩატარების განრიგი მოქნილია, რათა უზრუნველყოფილი იყოს საგანგებო საკითხების მოგვარება მათი წარმოშობისთანავე, შემდგომში დაგვარად სწრაფად.

თავმჯდომარე ყოველი სხდომის შემდეგ ხვდება გენერალურ დირექტორს, რომ შეთანხმდნენ შემდგომ ღონისძიებებზე და განიხილონ რამდენად ეფექტური იყო შეხვედრა.

თავმჯდომარე და გენერალური დირექტორი ოფიციალური შეხვედრების გარდა ინარჩუნებენ ხშირ კონტაქტს (პირადად ან სხვა სახით) ერთმანეთთან და სამეთვალყურეო საბჭოს სხვა წევრებთან მთელი წლის განმავლობაში. უფროსი დამოუკიდებელი წევრი ხელს უწყობს თავმჯდომარეს საკუთარი მოვალეობის შესრულებაში, მოქმედებს როგორც შუამავალი სხვა დამოუკიდებელი წევრებისთვის საჭიროების შემთხვევაში და ურთიერთობ აქვს წევრებთან სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის სხდომების გარეთ.

2021 წელს, საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად, თავმჯდომარე შეხვდა დამოუკიდებელ წევრებს, ხოლო უფროსმა დამოუკიდებელმა წევრმა გამართა შეხვედრა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთან თავმჯდომარის გარეშე.

#### **სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობის დაწყება, მიმდინარე ტრენინგი და პროფესიული განვითარება**

თანამდებობაზე დანიშნისთანავე, სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრი ერთვება მოსამზადებელ პროგრამაში, რომლის ფარგლებშიც ის ხვდება დირექტორთა საბჭოს/აღმარულელებელი გუნდის წევრებს, იღებს ინფორმაციას სამეთვალყურეო საბჭოს და ცალკეული წევრების, ასევე, თითოეული სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტისა და მათი უფლებამოსილების შესახებ. ახალ წევრს აცნობენ იურიდიულ და სხვა ვალდებულებებს. გაცნობითი სესიები არის ინტერაქტიული და ადამიანის გამოცდილებისა და ცოდნის საჭიროებებზეა მორგებული.

ბანკი ცდილობს, უზრუნველყოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მუდმივი განვითარება, რათა მათ საკუთარ ცოდნაზე დაყრდნობით შეიქმნან დეტალური წარმოდგენა იმ ბიზნესის, ბაზრებისა და მარეგულირებელი გარემოს შესახებ, რომელშიც ბანკი ახორციელებს საკუთარ საქმიანობას.

სამეთვალყურეო საბჭოს ყველა წევრი მონაწილეობდა 2021 წელს მიმდინარე ტრენინგსა და პროფესიული განვითარების პროგრამაში, რომელიც მოიცავდა დირექტორთა საბჭოს/აღმარულელებელი გუნდის წევრებისა და ბანკის პროფესიონალი კონსულტანტების მიერ გამართულ ინფორმაციულ თათბირებს, განვითარების შესახებ ჩატარებულ სესიებსა და პრეზენტაციებს. წლის განმავლობაში ბანკის აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილემ იურიდიულ საკითხებში თანამშრომლებს მიაწოდა განახლებული ინფორმაცია მარეგულირებელი და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, მათ შორის, საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დამტკიცებული კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსში შეტანილი ცვლილებებისა და სამეთვალყურეო საბჭოს დანიშნის პროცესის ცვლილებისა და განახლების და დამოუკიდებლობის კრიტერიუმების შესახებ. მათ ასევე მიიღეს ინფორმაცია ბანკისთვის ახალი სანქციებით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესახებ, განსაკუთრებით ბელორუსისა და რუსეთის ფედერაციასთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებმა მენეჯმენტისგან მიიღეს განახლებული ინფორმაცია კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებით ინფორმაციის გამჭვირების რეგულირებისა და კლიმატთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების მართვის ბანკის სამოქმედო გეგმის შესახებ.

ბანკი ასევე უზრუნველყოფს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოს ყველა წევრმა შეძლოს კონსულტაციები სამეთვალყურეო საბჭოს მდივანთან, ასევე, დამოუკიდებელ პროფესიონალებთან, ბანკის ხარჯებით, მათ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე.

#### სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობის შეფასება

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო მუდმივად ცდილობს გააუმჯობესოს საკუთარი ეფექტიანობა და ადასტურებს, რომ მისი წლიური შეფასების პროცესი ამ მიზნის მისაღწევად მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია. შესაფერისი შემფასებლების შესარჩევად ტენდერის ჩატარების შემდეგ, 2020 წელს სამეთვალყურეო საბჭომ დაიქირავა საკონსულტაციო ფირმა Farman & Partners, სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობის, მემკვიდრეობის დაგეგმვის, გამოცდილების, დინამიკის, მართვის, აგრეთვე შეხვედრების, მხარდაჭერის, კულტურის და რისკების მართვისა და ზედამხედველობის სრულყოფილი შეფასების ჩატარების მიზნით. შეფასება განხორციელდა დეტალური კითხვარის გამოყენებით, რომლის მიზანი იყო როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისობრივი მონაცემების შეგროვება სამეთვალყურეო საბჭოს პროცესებისა და ქცევის, კომიტეტების მუშაობის შესახებ, და აგრეთვე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრსა და გარე ფასილიტატორს შორის პირადი საუბრების საფუძველზე. შეფასების შედეგები სამეთვალყურეო საბჭომ განიხილა როგორც ოფიციალურ გარემოში, ასევე მიმდინარე არაფორმალური დისკუსიების დროს.

შეფასების შედეგად გამოიკვეთა ის სფეროები, სადაც სამეთვალყურეო საბჭო კარგად მუშაობდა და განისაზღვრა მომავალი წლის პრიორიტეტული მიმართულებები. საერთო ჯამში, წევრის აზრით, სამეთვალყურეო საბჭო და კომიტეტები ეფექტურად ასრულებენ თავიანთ მოვალეობებს, რასაც მოწმობს კარგი სამუშაო ურთიერთობა როგორც წევრებს შორის, ისე სამეთვალყურეო საბჭოსა და ხელმძღვანელობას შორის. Farmland & Partners– ს სხვა კავშირი არ აქვს კომპანიასთან.

სამეთვალყურეო საბჭომ ასევე გამოავლინა სფეროები, რომლებიც დამატებით გაუმჯობესებას საჭიროებენ და დასახა მიზნები 2021 წლისთვის, შეფასების შედეგად მიღებული რეკომენდაციების განსახორციელებლად. შეფასების საფუძველზე, სამეთვალყურეო საბჭოს 2021 წლის ამოცანები იყო:

- მემკვიდრეობის დაგეგმვისა და მრავალფეროვნების შემდგომი გაუმჯობესება და განმტკიცება სამეთვალყურეო საბჭოში და ორგანიზაციის ზედა რგოლში. აღნიშნული მოიცავს ნომინაციის კომიტეტთან და HR-თან მჭიდრო თანამშრომლობას;
- შემდგომი ფოკუსირება ESG– ს საკითხების შემუშავებასა და კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული ინფორმაციების მართვის შესაბამისი ჩარჩოს ჩამოყალიბებაზე; და
- სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის მხარდაჭერის პროცესების შემდგომი გაუმჯობესება, მათ შორის, სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომების კომპონენტების ხარისხის შესაბამისობის გაუმჯობესება.

აღნიშნული ამოცანები განისაზღვრა იმ პრიორიტეტების დამატებით, რომლებიც სამეთვალყურეო საბჭომ დაადგინა კულტურის თვალსაზრისით, აგრეთვე ბანკის ყველა განყოფილებაში ჩვენი ღირებულებების და ბიზნესის პრინციპების დანერგვასთან დაკავშირებით.



სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის კრებაზე დასწრება

ქვემოთ მოცემულია ინფორმაცია 2021 წელს სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის სხდომებზე დასწრების შესახებ:

წევრები	საბჭო	აუდიტის კომიტეტი	ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის	ანაზღაურების კომიტეტი	რისკების მართვის კომიტეტი	სპეციალური კომიტეტი
ნილ ჯანინი	4 / 4 დაგეგმილი 5 / 5 საგანგებო	N/A	4/4	6/6	N/A	N/A
ალასდაირ ბრიჩი	4 / 4 დაგეგმილი 5 / 5 საგანგებო	N/A	4/4	6/6	4/4	N/A
თამაზ გიორგაძე	4 / 4 დაგეგმილი 5 / 5 საგანგებო	N/A	4/4	6/6	4/4	N/A
ჰანა ლოიკანენი	4 / 4 დაგეგმილი 5 / 5 საგანგებო	4/4	4/4	6/6	N/A	N/A
ვერონიკა მაკქაროლი <sup>1</sup>	4 / 4 დაგეგმილი 5 / 5 საგანგებო	N/A	4/4	N/A	4/4	3/3
ჯონათან მური	4 / 4 დაგეგმილი 5 / 5 საგანგებო	4/4	4/4	N/A	N/A	3/3
სესილ ქუილენ <sup>2</sup>	4 / 4 დაგეგმილი 5 / 5 საგანგებო	4/4	4/4	6/6	N/A	3/3
მარიამ მეღვინეთუხუცესი <sup>2</sup>	3 / 3 დაგეგმილი 4 / 4 საგანგებო	N/A	2/3	N/A	2/3	N/A

კომიტეტები

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილება დელეგირებული აქვს შესაბამისი საბჭოს კომიტეტებისთვის, რათა შეასრულონ გარკვეული დავალებები საკუთარი სახელით, უზრუნველყონ ეფექტური მუშაობა და შესაბამისად განიხილონ საკითხები, უზრუნველყონ ფინანსური, აუდიტის, შიდა კონტროლისა და რისკების მართვის საკითხების დამოუკიდებელი ზედამხედველობა და ანაზღაურების გადახედვა; თუმცა, ამავდროულად, ბანკის წესდების შესაბამისად, იტოვებს უფლებას დაამტკიცოს სამეთვალყურეო საბჭოსთვის ძირითადი საკითხები, რომელიც ყოველწლიურად გადაიხედება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტები:

- აუდიტის კომიტეტი;
- რისკების მართვის კომიტეტი;
- ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი;
- ანაზღაურების კომიტეტი და;
- სპეციალური კომიტეტი.

<sup>1</sup> ქ-ნ მაკქაროლი და ბ-ნ ქუილენ ვერ დაესწრნენ სამეთვალყურეო საბჭოს საგანგებო სხდომას წინასწარი ვალდებულების გამო; თუმცა მათ შეხვედრამდე საბჭოს მიაწოდეს შენიშვნები განხილულ საკითხებზე.

<sup>2</sup> მარიამ მეღვინეთუხუცესი საბჭოს 2021 წლის 6 მაისს შეუერთდა. იგი დაესწრო სამეთვალყურეო საბჭოს და კომიტეტის სხდომებს, რომლებიც გაიმართა მის დანიშნამდე.

■ აუდიტის კომიტეტი

აუდიტის კომიტეტი ეხმარება სამეთვალყურეო საბჭოს ბანკის ფინანსური ანგარიშგების პროცესების ზედამხედველობაში. იგი მონიტორინგს უწევს ფინანსური ანგარიშგების სათანადო წარმართვას და პასუხისმგებელია შიდა და გარე აუდიტორების მართვაზე, ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე. განიხილავს საოპერაციო რისკების, შესაბამისობის, IT-სა და ინფორმაციულ უსაფრთხოების (მათ შორის, კიბერუსაფრთხოების) პოლიტიკის, პროცედურებისა და სისტემების ეფექტურობას, აგრეთვე მჭიდროდ თანამშრომლობს რისკების მართვის კომიტეტთან, რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის სისტემის ეფექტურობის შეფასებასთან დაკავშირებით. აუდიტის კომიტეტი ზედამხედველობას უწევს შიდა კონტროლისა და რისკების მართვის სისტემების მენეჯმენტს ფინანსური ანგარიშგების პროცესთან დაკავშირებით.

აუდიტის კომიტეტის უფლებები და მოვალეობებია:

- განსაზღვროს საბუღალტრო და ანგარიშგების წესები ბანკისთვის, ზედამხედველობა გაუწიოს ამ წესების შესრულებას და შეამოწმოს ბანკის საბუღალტრო წიგნები და ჟურნალები ბანკის შიდა და გარე აუდიტის მეშვეობით;
- ზედამხედველობა გაუწიოს ბანკის მიერ მოქმედი კანონმდებლობის დაცვას;
- დაამტკიცოს ბანკის შიდა აუდიტის რეგულაციები და უზრუნველყოს ბანკის შიდა აუდიტის ფუნქციონირება;
- უზრუნველყოს შიდა აუდიტის დამოუკიდებლობა სამეთვალყურეო საბჭოსგან და დირექტორთა საბჭოსგან;
- დაამტკიცოს შიდა აუდიტის საოპერაციო გეგმა მომდევნო ფინანსური წლისთვის;
- განიხილოს შიდა აუდიტის კვარტალური ანგარიშები, დაამტკიცოს და სამეთვალყურეო საბჭოს და დირექტორთა საბჭოს წარუდგინოს აუდიტის შედეგები და რეკომენდაციები;
- ზედამხედველობა გაუწიოს შიდა აუდიტის საქმიანობას, უზრუნველყოს მისი შესაბამისობა კვარტალურ და წლიურ საოპერაციო გეგმებთან;
- შეაფასოს შიდა აუდიტის დირექტორისა და ინდივიდუალური აუდიტორების მიერ განხორციელებული საქმიანობა;
- დაამტკიცოს შიდა აუდიტორის მიერ მომზადებული წლიური საოპერაციო გეგმა კვარტალურად და ზედამხედველობა გაუწიოს მის შესრულებას;
- შეაფასოს შიდა აუდიტის სამსახურის თითოეული თანამშრომლის საქმიანობა მათი პროფესიული უნარებისა და სამუშაოს დამოუკიდებლად შესრულების უნარის გათვალისწინებით და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებები;
- სამეთვალყურეო საბჭოსთან და დირექტორთა საბჭოსთან ერთად, უზრუნველყოს შიდა აუდიტის თანამშრომლობა ბანკის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან;
- რეკომენდაციები მისცეს სამეთვალყურეო საბჭოს ბანკის შიდა აუდიტის ხელმძღვანელისა და ხელმძღვანელის მოადგილის დანიშვნასთან /გათავისუფლებასთან, ასევე ანაზღაურებასთან დაკავშირებით;
- რეკომენდაციები მისცეს (შიდა აუდიტის ხელმძღვანელთან ხელშეკრულების შესაბამისად) დირექტორთა საბჭოს შიდა აუდიტის სხვა თანამშრომლების დანიშვნასთან/ გათავისუფლებასთან ასევე ასეთი პირის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით;
- ხელი შეუწყოს გარე აუდიტორების საქმიანობას; და
- თავისი საქმიანობის შესახებ პერიოდული ანგარიშები წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს

აუდიტის კომიტეტის სხდომები ტარდება კვარტალში ერთხელ მაინც. საგანგებო შემთხვევებში, სხდომა შეიძლება მოწვეულ იქნეს სამეთვალყურეო საბჭოს მოთხოვნით. გადაწყვეტილებები მიიღება ხმების უბრალო უმრავლესობით. დამსწრე წევრებს არ აქვთ უფლება თავი შეიკავონ ხმის მიცემისგან.

ჰანა ლოიკანენი, ჯონათან მური და სესილი ქუილენი არიან ბანკის აუდიტის კომიტეტის წევრები. აუდიტის კომიტეტი ბოლოს დამტკიცდა 2022 წლის 1 იანვარს. ჯონათან მური არის აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარე.

■ **რისკების მართვის კომიტეტი**

რისკების მართვის კომიტეტის მთავარი მოვალეობა არის რისკის ზედამხედველობა. ის განიხილავს ბანკის რისკის აპეტიტს სტრატეგიის შესაბამისად, განსაზღვრავს და ამოწმებს რისკს და რისკის მართვის ინფრასტრუქტურას, ზედამხედველობას უწევს რისკის აღმოსაფხვრელად საჭირო სტრატეგიის განხორციელებას, რეგულარულად განიხილავს ბანკის რისკის პოლიტიკას, თანამშრომლობს რისკების დირექტორთან და მონიტორინგს უწევს მის საქმიანობას, აძლევს რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის სტრატეგიებთან და პოლიტიკის ეფექტურობასთან დაკავშირებით აუდიტის კომიტეტთან ერთად, აფასებს რისკის მართვისა და შიდა კონტროლის სისტემის ეფექტურობას. რისკების მართვის კომიტეტი ზედამხედველობას უწევს ბანკის რისკების გამოვლენას და რეკომენდაციებს აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის სტრატეგიასთან დაკავშირებით. რისკების კომიტეტი რეგულარულად განიხილავს და ამტკიცებს ბანკის მიერ რისკის შეფასებისას გამოყენებულ პარამეტრებსა და მეთოდოლოგიას და განიხილავს ბანკის უნარს გამოავლინოს და მართოს ახალი რისკის ტიპები. რისკების მართვის კომიტეტი ასევე განსაზღვრავს სტანდარტებს დიდი რისკების და კრიტიკული მნიშვნელობის გარკვეული რისკის ტიპების, მათ შორის და არა მხოლოდ, საკრედიტო რისკის, საბაზრო რისკის და საოპერაციო რისკის ზუსტად და დროულად გამოსავლენად.

ალასდაირ ბრიჩი, თამაზ გიორგაძე, მარიამ მეღვინეთუხუცესი და ვერონიკა მაკქაროლი არიან რისკების მართვის კომიტეტის წევრები, მისი შემადგენლობა ბოლოს დამტკიცდა 2022 წლის 1 იანვარს. ვერონიკა მაკქაროლი გახდა თავმჯდომარე 2022 წლის 1 იანვარს.

■ **ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი**

ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი (რეკომენდებულია სისტემატურად მნიშვნელოვანი ბანკებისთვის) რეკომენდაციებს აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს როგორც დირექტორების, ასევე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების დანიშვნის თაობაზე, უზრუნველყოფს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოში არ დომინირებდეს რომელიმე ერთი ფიზიკური პირი ან პირთა მცირე ჯგუფი. ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი შექმნილია იმისათვის, რომ რეგულარულად განიხილოს სამეთვალყურეო საბჭოს სტრუქტურა, ზომა და შემადგენლობა (მათ შორის, უნარები, ცოდნა, გამოცდილება და მრავალფეროვნება). კომიტეტმა თავისი წვლილი უნდა შეიტანოს დირექტორებთან და სხვა ხელმძღვანელ აღმასრულებელ პირებთან დაკავშირებით მემკვიდრეობის დაგეგმვაში; აგრეთვე რეკომენდაციები მისცეს სამეთვალყურეო საბჭოს აღმასრულებელი და არააღმასრულებელი დირექტორების და სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტების წევრების დანიშვნასთან დაკავშირებით. კომიტეტი ასევე ზედამხედველობას უწევს სამეთვალყურეო საბჭოს ეფექტურობის ყოველწლიურ განხილვას.

სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრი ასევე არის ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის წევრი.

■ **ანაზღაურების კომიტეტი**

ანაზღაურების კომიტეტი განიხილავს და რეკომენდაციას აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს გენერალური დირექტორის, გენერალური დირექტორის მოადგილეებისა და აღმასრულებელი დირექტორებისთვის შრომის ანაზღაურების წესთან დაკავშირებით, რათა უზრუნველყოს ანაზღაურების პაკეტების მემკვიდრეობით ბანკის გრძელვადიანი წარმატება და ხელმძღვანელობის სათანადო ანაზღაურება ბანკის საქმიანობაში მათ მიერ შეტანილი წვლილისთვის, საბაზრო პირობებისა და აქციონერების შეხედულებების გათვალისწინებით. კომიტეტი განსაზღვრავს ზემოთ დასახელებული თანამდებობისთვის ანაზღაურების პაკეტებს, მათი დასაქმების პირობებთან ერთად და აფასებს აღმასრულებელი დირექტორების მუშაობას, შესრულების ძირითად მაჩვენებლებთან მიმართებაში. ანაზღაურების კომიტეტის ფუნქციებში შედის

დირექტორთა საბჭოს და სხვა ზედა რგოლის თანამდებობის პირების დასაქმების ვადებისა და პირობების განსაზღვრა და პერიოდულად მათი საქმიანობის შეფასება. ანაზღაურების კომიტეტი განიხილავს გენერალური დირექტორის რეკომენდაციას ბანკის თანამშრომლების პრემიალურ ფონდთან, ასევე დირექტორთა საბჭოს და გარკვეული თანამდებობის პირების ინდივიდუალურ ბონუსებთან დაკავშირებით.

ბანკის ანაზღაურების კომიტეტის წევრები არიან: ალასდაირ ბრიჩი, ჰანა ლოიკანენი(თავმჯდომარე), თამაზ გიორგაძე და სესილ ქულიენი, მისი შემადგენლობა ბოლოს დამტკიცდა 2022 წლის 1 იანვარს. თავმჯდომარე არის ჰანა ლოიკანენი.

■ **სპეციალური კომიტეტი**

სპეციალური კომიტეტი შეიქმნა 2019 წლის 7 იანვარს კორპორაციული მართვის ინტერესებიდან გამომდინარე და უზრუნველყოფს ზედამხედველობასა და დამატებით კონტროლს ბანკში გაყოფის შემდგომ პერიოდში. სპეციალური კომიტეტის ფუნქციები მოიცავს გაყოფის შემდგომი პროცესის საერთო კონტროლს, მათ შორის, ბანკსა და ყოფილ ბიჯეო ჯგუფის კომპანიებს შორის გარკვეული გარიგებების შემოწმებასა და დამტკიცებას.

ჯონათან მუირი, სესილ ქულიენი და ვერონიკა მაკპაროლი არიან სპეციალური კომიტეტის წევრები, მისი შემადგენლობა ბოლოს დამტკიცდა 2022 წლის 1 იანვარს, ხოლო სესილი ქულიენი არის თავმჯდომარე.

**სამეთვალყურეო საბჭოსთან ანგარიშგების პირობები**

თითოეული კომიტეტისთვის განსაზღვრული და შეთანხმებულია პირობები, რომლებიც ყოველწლიურად განიხილება თითოეული კომიტეტის მიერ და ნებისმიერ ცვლილებას ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო.

**ურთიერთობა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოსა და საქართველოს ბანკის ჯგუფის საბჭოს შორის**

საქართველოს ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) დონეზე, საბჭოს წევრებს ირჩევს ბანკის ჯგუფის აქციონერების ყოველწლიური საერთო კრება და ისინი იყოფა „აღმასრულებელ“ და „არა-აღმასრულებელ“ დირექტორებად („არააღმასრულებელი დირექტორები“). BOGG plc-ის საბჭოს ცხრა წევრიდან რვა არის დამოუკიდებელი არააღმასრულებელი წევრი (დიდი ბრიტანეთის კორპორატიული მართვის წესების შესაბამისად). თითოეულ თავმჯდომარესა და არააღმასრულებელ დირექტორს აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული როლები BoGG-ის დირექტორთა საბჭოს სტრუქტურაში.

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დონეზე, არ არის „აღმასრულებელი“ დირექტორები, რადგან აღმასრულებელი უფლებები ხორციელდება ბანკის დირექტორთა საბჭოს მიერ. სამეთვალყურეო საბჭო დანიშნულია აქციონერთა საერთო კრების მიერ. სამეთვალყურეო საბჭო ირჩევს მის თავმჯდომარესა და კომიტეტის წევრებს.

საქართველოს ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭოსა და ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს შორის ურთიერთობა დამატებით მოცემულია ქვემოთ:

- საქართველოს ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭო ინარჩუნებს პასუხისმგებლობას ჯგუფის მართვასა და ხელმძღვანელობაზე, აგრეთვე გადასცემს უფლებამოსილებას ზოგიერთ საკითხზე თავის კომიტეტებს (აუდიტის, ნომინაციის, ანაზღაურების, რისკების მართვის კომიტეტები). ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო ახორციელებს მსგავს ფუნქციებს ბანკის დონეზე და ინარჩუნებს პასუხისმგებლობას ბანკის მართვასა და ხელმძღვანელობაზე.
- საქართველოს ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭო განსაზღვრავს ჯგუფის სტრატეგიას, ზედამხედველობას უწევს მის განხორციელებას და განსაზღვრავს ჯგუფის პოლიტიკას, რომელიც ნაწილდება მთავარ მოქმედ შვილობილ კომპანიებზე საქიროებისამებრ. ჯგუფის საბჭო და ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო, შესაბამისად, აკონტროლებს ბანკის ჯგუფის ხელმძღვანელ გუნდს და დირექტორთა საბჭოს სტრატეგიის შესრულებასა და ფინანსურ საქმიანობას შემდეგი რამდენიმე გზით, მათ შორის:

- ბანკის გენერალური დირექტორის, ფინანსური დირექტორის და გენერალური დირექტორის მოადგილეების რეგულარული ანგარიშების განხილვა ბანკის ჯგუფის საბჭოს კრებებზე და სამეთვალყურეო საბჭოს კრებებზე რიგ საკითხებთან დაკავშირებით, რომელშიც შედის სტრატეგია, სტრატეგიის და ფინანსური შედეგები;
- ბანკის ჯგუფის საბჭოს (BOGG plc) კომიტეტის თითოეული თავმჯდომარისა და სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტის თავმჯდომარეების მიერ განახლებული მონაცემების განხილვა ყოველ დაგეგმილ რიგით კრებაზე;
- მაკროეკონომიკისა და ბიზნეს სექტორის მუშაობის შესახებ განახლებული მონაცემების განხილვა ყოველ დაგეგმილ რიგით კრებაზე;
- შიდა აუდიტის შესახებ განახლებული მონაცემების განხილვა აუდიტის კომიტეტის დაგეგმილ რიგით კრებაზე, ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოსთვის აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ ანგარიშის წარდგენა მნიშვნელოვან საკითხებზე; და
- ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭოს მიერ და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ჯგუფთან და ბანკთან დაკავშირებული რიგი სფეროების პოლიტიკის განხილვა და დამტკიცება;
- ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭოს აქვს ბანკის ჯგუფის საბჭოს კომპეტენციაში შემავალი კონკრეტული საკითხების გრაფიკი. საბჭო იკრიბება კვარტალში ერთხელ სტრატეგიული საკითხებისა და ბიზნესის შედეგების განხილვის მიზნით. ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭოს კომიტეტები ახდენენ განხილული საკითხების დოკუმენტირებას.

**მემკვიდრეობის დაგეგმვისა და ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭოს/სამეთვალყურეო საბჭოს დანიშვნის პროცედურები**

საქართველოს ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) დონეზე, ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) საბჭოს ნომინაციის კომიტეტი პასუხისმგებელია როგორც დირექტორის, ასევე აღმასრულებელი მმართველობის მემკვიდრეობის დაგეგმვაზე. ბანკის ჯგუფის საბჭოში ახალი დირექტორების დანიშვნის ოფიციალური და გამჭვირვალე პროცედურა მოქმედებს.

საქართველოს ბანკის ჯგუფის (BOGG plc) მემკვიდრეობის დაგეგმვის მოდელი მოიცავს დამოუკიდებელი გარე კონსულტანტების რეკრუტირებას საქართველოს ბანკის ჯგუფის საბჭოსა და კომიტეტებში. ამ გზით საქართველოს ბანკის ჯგუფი და ბანკი მონაწილეობენ ობიექტური გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და მათ შეუძლიათ განსაზღვრონ, აქვს თუ არა ცალკეულ კონსულტანტს საჭირო უნარები - და ცოდნა და რამდენად ესმის საბანკო საქმე, რომ დაინიშნონ საქართველოს ბანკის ჯგუფის დამოუკიდებელ არააღმასრულებელ დირექტორად და/ან ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრად.

დანიშვნისას, საქართველოს ბანკის ჯგუფის არა-აღმასრულებელ დირექტორებს ეძლევათ დანიშვნის ბრძანება, რომელიც განსაზღვრავს მათი დირექტორობის პირობებს, მათ შორის გადასახდელ სამუშაო ანაზღაურებასა და სავარაუდო სამუშაო დროს. თითოეული არა-აღმასრულებელი დირექტორისთვის სავარაუდოდ დაახლოებით 25-35 დღე განისაზღვრება წელიწადში საქმიანობის შესასრულებლად. საქართველოს ბანკის ჯგუფის საბჭოს კომიტეტის წევრების და/საქართველოს ბანკის ჯგუფის საბჭოს კომიტეტის თავმჯდომარის ფუნქციების შესასრულებლად საჭიროა დამატებითი დრო. ყველა არა-აღმასრულებელი დირექტორი ვალდებულია გაუფრთხილდეს დროს, რომელიც აუცილებელია ბანკის ჯგუფის საბჭოს ეფექტურობაში წვლილის შესატანად. არააღმასრულებელი დირექტორების დანიშვნის წერილები ხელმისაწვდომია კომპანიის რეგისტრირებულ ოფისში ჩვეულებრივ სამუშაო საათებში.

გარე არა-აღმასრულებელი დირექტორების დანიშვნა ან სხვა მნიშვნელოვანი ვალდებულება, საჭიროებს საქართველოს ბანკის ჯგუფის საბჭოს წინასწარ თანხმობას. საქართველოს ბანკის ჯგუფის არა-აღმასრულებელ დირექტორებს უკავიათ გარე დირექტორების ან სხვა გარე თანამდებობები, მაგრამ ბანკის ჯგუფის საბჭო დარწმუნებულია, რომ მათ მაინც აქვთ საკმარისი დრო თავიანთი, როგორც ბანკის ჯგუფის დირექტორის, მოვალეობების შესასრულებლად და, რომ სხვა გარე დირექტორის თანამდებობები ბანკის ჯგუფისა და ბანკისთვის ღირებული გამოცდილებაა.

**3.3. დირექტორთა საბჭო და მმართველი გუნდი**

წინამდებარე ანგარიშის შედგენის თარიღისთვის, ბანკის დირექტორთა საბჭო შედგება ქვემოთ ჩამოთვლილი წევრებისგან. დირექტორთა საბჭოს ყველა წევრის სამსახურებრივი მისამართია: საქართველო, თბილისი, 0160 გაგარინის ქ. 29ა

სახელი, გვარი	ამჟამინდელი თანამდებობა
არჩილ გაჩეჩილაძე	გენერალური დირექტორი
სულხან გვალია	გენერალური დირექტორის მოადგილე, ფინანსების მიმართულებით
გიორგი ჭილაძე	გენერალური დირექტორის მოადგილე, რისკების მართვის მიმართულებით
ლევან ყულიჯანიშვილი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, საოპერაციო მიმართულება
ვახტანგ ბობოხიძე	გენერალური დირექტორის მოადგილე, ინფორმაციული ტექნოლოგიები, მონაცემთა ანალიზი, ციფრული არხები
მიხეილ გომართელი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, მასობრივი საცალო, და მიკრო ბიზნესის ბანკინგი
ეთერი (ეთუნა) ირემაძე	გენერალური დირექტორის მოადგილე, პრემიუმ ბიზნეს ბანკინგი (SOLO)
ზურაბ ქოქოსაძე	გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორაციული საბანკო მიმართულება

დირექტორთა საბჭოს გარდა, ქვემოთ ჩამოთვლილი პირები ბანკის უფროსი მენეჯმენტის გუნდის ნაწილს წარმოადგენენ:

სახელი, გვარი	ამჟამინდელი თანამდებობა
ზურაბ მასურაშვილი	მცირე და საშუალო ბიზნესის მიმართულების ხელმძღვანელი
ლევან გომშიაშვილი	მარკეტინგის დეპარტამენტის დირექტორი
ნუცა გოგილაშვილი	ადამიანური კაპიტალისა და მომხმარებელთა კმაყოფილების მართვის ხელმძღვანელი
ანა კოსტავა	მთავარი იურისტი
დავით ჭყონია	საერთაშორისო ბიზნეს დირექტორი

ქვემოთ წარმოდგენილია ბანკის დირექტორთა საბჭოს და ბანკის მმართველი გუნდის წევრების პროფესიული გამოცდილება:

■ **არჩილ გაჩეჩილაძე**

გენერალური დირექტორი

არჩილ გაჩეჩილაძე საქართველოს ბანკის ჯგუფის და ბანკის მთავარ აღმასრულებელ დირექტორად და გენერალურ დირექტორად 2019 წლის 28 იანვარს დაინიშნა. ამ თანამდებობაზე დაინიშნამდე, ბ-ნ გაჩეჩილაძე, 2017 წლის იანვრიდან 2019 წლის იანვრამდე, იყო Georgian Global Utilities-ის (ყოფილი BGEO Group PLC-ს ნაწილი) გენერალური დირექტორი. ბ-ნ გაჩეჩილაძე შემოუერთდა ბანკს 2009 წელს, როგორც გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორატიული ბანკინგის მიმართულებით (2009-2013) და მას შემდეგ სხვადასხვა თანამდებობას იკავებდა ბანკში და მის ჰოლდინგურ და დაკავშირებულ კომპანიებში, როგორცაა, გენერალური დირექტორის მოადგილე, ინვესტიციების მართვის მიმართულებით, (2013-2015), სს ბიჯეო ჯგუფის ფინანსური დირექტორი (2015-2016) და ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორატიული და საინვესტიციო ბანკინგის მიმართულებით (2016-2017). ბ-ნ გაჩეჩილაძეს აქვს 20-წლიანი გამოცდილება ფინანსური მომსახურებების სფეროში, მათ შორის, მას ეკავა სხვადასხვა ხელმძღვანელი პოზიცია როგორც ადგილობრივ, ასევე, საერთაშორისო ორგანიზაციებში, როგორცაა, „თიბისი ბანკი“(2008-2009), Lehman Brothers Private Equity (ამჟამად Trilantic Capital Partners) (2006-2008), Salford Equity Partners(2002-2004), ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი (EBRD) (2001-2002), KPMG და World Bank’s CERMA (1998- 2000). ბ-ნ გაჩეჩილაძე ფლობს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკის ფაკულტეტის ბაკალავრის დიპლომს და კორნელის უნივერსიტეტის MBA ხარისხს. ის ასევე არის CFA-ის ინსტიტუტის წევრი (Charterholder) და CFA-ის საზოგადოების წევრი გაერთიანებულ სამეფოში.

■ **სულხან გვალია**

გენერალური დირექტორის მოადგილე, ფინანსების მიმართულებით

სულხან გვალია სს „საქართველოს ბანკის“ გენერალური დირექტორის მოადგილედ, ფინანსების მიმართულებით 2019 წლის მაისში დაინიშნა. სულხან გვალიას აქვს საბანკო სექტორში მუშაობის დიდი გამოცდილება. სხვადასხვა წლებში ის იკავებდა წამყვან მენეჯერულ თანამდებობებს. 2005 წლიდან 2013 წლამდე ის იყო რისკების მართვის სამსახურის ხელმძღვანელი. 2013 წელს კი სათავეში ჩაუდგა კორპორატიულ საბანკო მიმართულებას, რომელსაც 2016 წლამდე ხელმძღვანელობდა. ამ თანამდებობაზე დანიშვნამდე, სულხან გვალია იყო TbilUniversalBank-ის აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე 2004 წლის ნოემბრამდე, მანამდე სანამ საქართველოს ბანკმა შეიძინა TbilUniversalBank-ს. ამ ახალ თანამდებობაზე დანიშვნამდე, ბ-ნ გვალია იყო საქართველოში ელექტრომობილების დამტენი ინფრასტრუქტურის განმავითარებელი ერთადერთი ქართული კომპანიის E-Space Limited, Tbilisi-ის დამფუძნებელი. ის ასევე არის არააღმასრულებელი დამოუკიდებელი დირექტორი „ Inecobank “-ში (სომხეთი) 2018 წლიდან. ბ-ნ გვალიას აქვს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურისტის დიპლომი.

■ **გიორგი ჭილაძე**

გენერალური დირექტორის მოადგილე, რისკების მართვის მიმართულებით

გიორგი ჭილაძე საქართველოს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილედ რისკების მართვის დარგში 2013 წლის სექტემბერში დაინიშნა. ის დაბრუნდა ბანკში სამუშაოდ, 2008–2011 წლებში, გიორგის ეკავა საქართველოს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის პოსტი ფინანსების დარგში. 2012-2013 წლებში, ბატონი ჭილაძე იყო საპარტნიორო ფონდის აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე და ის ასრულებდა BTA ბანკის (საქართველო) გენერალური დირექტორის მოვალეობას 2005-2008 წლებში. BTA ბანკში გადასვლამდე, ის იყო სადაზღვევო კომპანიის „ეროპეისის“ სამეთვალყურეო საბჭოს აღმასრულებელი წევრი და მენეჯმენტის საკითხებში საკონსულტაციო ფირმის შპს „Altergroup-ის“ დამფუძნებელი პარტნიორი. ბატონი ჭილაძე მანამდე მუშაობდა აშშ-ში, ქ. ნიუ- იორკში, Bear Stearns-ის პროგრამული ვაჭრობის განყოფილებაში, სანამ საქართველოში დაბრუნდებოდა 2003 წელს. გიორგი ჭილაძეს მიღებული აქვს ჯონს ჰოპკინსის უნივერსიტეტის მეცნიერების დოქტორის წოდება ფიზიკაში, ბალტიმორში, მერილენდი და თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაკალავრის ხარისხი ფიზიკაში.

■ **ლევან ყულიჯანაშვილი**

გენერალური დირექტორის მოადგილე, საოპერაციო მიმართულება

ლევან ყულიჯანაშვილი საქართველოს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილედ საოპერაციო მიმართულებით 2017 წლის სექტემბერში დაინიშნა. მანამდე, ის იყო BGEO Group plc’s-ის ფინანსური დირექტორი და ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე ფინანსების მიმართულებით (2016 წლის თებერვლიდან). ის საქართველოს ბანკში 1997 წლიდან მოღვაწეობს. ბანკში მუშაობის 20 წლის მანძილზე, ბ-ნ ყულიჯანაშვილი იკავებდა სხვადასხვა ხელმძღვანელ თანამდებობებს, მათ შორის, 2009 წლიდან, ის იყო შესაბამისობისა და შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი (გენერალური დირექტორის მოადგილედ დანიშვნამდე), ფინანსები, შიდა აუდიტის დეპარტამენტის უფროსი (2000-დან 2009-მდე), ფინანსური მონიტორინგის სამსახურის ხელმძღვანელი, სტრატეგიისა და დაგეგმვის დეპარტამენტისა (1999-2000 წლებში) და ფინანსური ანალიტიკური სამსახურის უფროსი (1997-1999 წლებში). მას აქვს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაკალავრის დიპლომი ეკონომიკასა და ვაჭრობაში და გრენობლის ბიზნეს სკოლის MBA ხარისხი.

■ **ვახტანგ ბოზოხიძე**

გენერალური დირექტორის მოადგილე, მთავარი აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე, ინფორმაციული ტექნოლოგიები, მონაცემთა ანალიზი, ციფრული არხები

ვახტანგ ბოზოხიძე 2018 წლის 23 მარტს სს საქართველოს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილედ დაინიშნა ინფორმაციული ტექნოლოგიების განხრით. მანამდე ის მუშაობდა IT -ს ხელმძღვანელად 2016 წლის აპრილიდან. მან კარიერა 2005 წელს საქართველოს ბანკში ხარისხის კონტროლის მენეჯერის პოზიციით დაიწყო. 2010 წელს ის გადავიდა სს ბანკ რესპუბლიკაში. ბ-ნ ბოზოხიძე დაბრუნდა ბანკში 2010 წლის დეკემბერში როგორც IT-ის ბიზნეს კონსულტანტი და ამჟამად არის მთავარი აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე, ინფორმაციული ტექნოლოგიების, მონაცემთა ანალიზის, ციფრული არხების მიმართულებით. ვახტანგ ბოზოხიძე ფლობს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრის ხარისხს.

■ **მიხეილ გომართელი**

გენერალური დირექტორის მოადგილე, მასობრივი საცალო, და მიკრო ბიზნესის ბანკინგი

საცალო საბანკო საქმიანობის მნიშვნელოვანი ზრდის გამო, 2017 წლის თებერვალში, საცალო ბანკინგის ორად გაყოფის შემდეგ, ბატონი გომართელი დაინიშნა სს საქართველოს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილედ, საცალო საბანკო საქმიანობა -განვითარებადი და მასობრივი საცალო და მიკრო ბიზნესის ბანკინგის მიმართულებით. მანამდე, 2009 წლის თებერვლიდან ბატონი გომართელი იყო გენერალური დირექტორის მოადგილე საცალო ბანკინგის მიმართულებით. ის ბანკში მუშაობს 1997 წლის დეკემბრიდან. ამ 25 წლის განმავლობაში, მას ეკავა წამყვანი პოზიციები, მათ შორის იყო საცალო ბანკინგის თანა-თავმჯდომარე (2007 წლის მარტიდან 2009 წლის თებერვლამდე), ბიზნესის განვითარების ხელმძღვანელი (2005 წლის მარტიდან ივლისამდე), სტრატეგიისა და დაგეგმარების ხელმძღვანელი (2004-2005), ფილიალების მართვისა და გაყიდვების კოორდინაციის ხელმძღვანელი (2003 -2004), ფილიალების მართვისა და მარკეტინგის უფროსი (2002-2003) და საბანკო პროდუქტებისა და მარკეტინგის უფროსი (2000-2002). მიხეილ გომართელს მიღებული აქვს ეკონომიკის ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი- თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში.

■ **ეთერი (ეთუნა) ირემაძე**

გენერალური დირექტორის მოადგილე, პრემიუმ ბიზნეს ბანკინგი (SOLO)

ეთერ ირემაძე სს საქართველოს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილედ პრემიუმ ბიზნეს ბანკინგის მიმართულებით 2021 წლის იანვარში დაინიშნა. მანამდე, 2019 წლის მაისიდან, ის იყო პრემიუმ ბიზნეს ბანკინგის განყოფილების ხელმძღვანელი. ქ-ნ ირემაძეს აქვს დაახლოებით 20 წლიანი გამოცდილება ფინანსური მომსახურების საკითხებში. ეთერმა საქართველოს ბანკში კარიერა 2006 წელს დაიწყო და ეკავა სხვადასხვა თანამდებობა, მათ შორის იყო Blue Chip Corporate Banking-ის განყოფილების ხელმძღვანელი, რომელშიც შედიოდა სტრუქტურირებულ სესხები, M&As, მნიშვნელოვანი გამოსყიდვები ქვეყანაში, ასევე საპროექტო დაფინანსება. ქ-ნ ირემაძე იყო Georgian Global Utilities-ის (ყოფილი BGEO Group plc) სტრატეგიული პროექტების დეპარტამენტის უფროსი, სადაც მუშაობდა მთავარი აღმასრულებელი დირექტორის უშუალო მეთვალყურეობის ქვეშ (2017-2019). ეთერ ირემაძეს აქვს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაკალავრის დიპლომის ხარისხი ეკონომიკასა და კომერციაში და გრენობლის ბიზნეს სკოლის MBA ხარისხი.



■ **ზურაბ ქოქოსაძე**

გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორატიული საბანკო მომსახურება

ზურაბ ქოქოსაძე სს საქართველოს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილედ, კორპორატიული საბანკო მომსახურების მიმართულებით 2021 წლის იანვარში დაინიშნა, მანამდე, 2020 წლის მაისიდან იგი იყო კორპორაციული საბანკო მომსახურების განყოფილების ხელმძღვანელი, გენერალური დირექტორის უშუალო მეთვალყურეობის ქვეშ. ზურაბ ქოქოსაძეს ფინანსურ სექტორში მუშაობის 20 წლიანი გამოცდილება აქვს. ის საქართველოს ბანკს 2003 წელს კორპორაციული საბანკო მიმართულების სტაჟორად შემოუერთდა, მას შემდეგ ბანკში არაერთი ხელმძღვანელი პოზიცია ეკავა, მათ შორის, იყო უფროსი კორპორატიული ბანკირი (2006-2009), FMCG სექტორის უფროსი (2009-2016), კორპორატიული საბანკო მომსახურების მიმართულების დირექტორის მოადგილე (2016-2017) და კორპორატიული საბანკო მომსახურების მიმართულების ხელმძღვანელი (2017-2020), უშუალოდ გენერალური დირექტორის მოადგილის ხელმძღვანელობის ქვეშ, კორპორატიული და საინვესტიციო ბანკინგის მიმართულებით. ბ-ნ ქოქოსაძე ბანკის კორპორატიული ბიზნეს პლატფორმის დაარსების დღიდან აქტიურად მონაწილეობს მის ფორმირებაში. ზურაბ ქოქოსაძეს ბაკალავრის ხარისხი კავკასიის ბიზნეს სკოლაში აქვს მიღებული. ასევე, ფლობს გრენობლის ბიზნეს სკოლის MBA ხარისხს.

■ **ზურაბ მასურაშვილი**

მცირე და საშუალო ბიზნესის მიმართულების ხელმძღვანელი

ზურაბ მასურაშვილი სს საქართველოს ბანკის მცირე და საშუალო ბიზნესის ბანკინგის განყოფილების ხელმძღვანელად 2019 წლის მაისში დაინიშნა. დანიშვნამდე, ბ-ნ მასურაშვილს 2015 წლიდან ეკავა არაერთი მაღალი თანამდებობა ბანკში, მათ შორის, იყო ექსპრეს ბიზნესის ხელმძღვანელი, მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესის ხელმძღვანელი და საცალო ბიზნეს ბანკინგის ხელმძღვანელი. ბ-ნ მასურაშვილს აქვს გამოცდილება ფინანსური მომსახურებების საკითხში. 2002-2007 წლებში მას ეკავა რამდენიმე პოზიცია ისეთ საერთაშორისო ორგანიზაციებში, როგორცაა EBRD-ის მცირე საწარმოებისთვის სესხის გაცემის პროგრამა, The World Bank-ის Access to Rural Finance in Bangladesh-ის პროგრამის კონსულტანტი ბანგლადეშში და GTZ-ის პროგრამის – Micro Finance and Reform of Rural Finance Sector -ის – კონსულტანტი. 2007-2015 წლებში, ბანკში სამუშაოს დაწყებამდე, ის მუშაობდა სს პრივატბანკის დირექტორთა საბჭოს თავმჯდომარის მოადგილედ. ბ-ნ მასურაშვილს მიღებული აქვს საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტის ბაკალავრის ხარისხი გეოლოგიაში.

■ **ლევან გომშიაშვილი**

მარკეტინგის დეპარტამენტის დირექტორი

ლევან გომშიაშვილი სს საქართველოს ბანკის მარკეტინგის დეპარტამენტის დირექტორად 2019 წლის მაისში დაინიშნა. ბ-ნ გომშიაშვილს აქვს საკმაოდ დიდი გამოცდილება მარკეტინგში. მან თავისი კარიერა დაიწყო საქართველოს რკინიგზაში, მის ფუნქციებში შედიოდა რეკლამირება და პროექტის მართვა. ბანკში მუშაობის დაწყებამდე ბ-ნ გომშიაშვილი იყო სარეკლამო კომპანიის HOLMES&WATSON -ის დამფუძნებელი, სადაც ის იყო საბანკო და სხვა სექტორების წარმომადგენელი კლიენტების პერსონალური მენეჯერი. ბ-ნ გომშიაშვილი ასევე თბილისის კომუნიკაციების სკოლის დამფუძნებელი გახლავთ, რომელიც ორიენტირებულია ExEd-ზე. ბ-ნ გომშიაშვილს აქვს ედინბურგის უნივერსიტეტის მაგისტრის ხარისხი მენეჯმენტის მიმართულებით.

■ **ნუცა გოგილაშვილი**

ადამიანური კაპიტალისა და მომხმარებელთა კმაყოფილების მართვის ხელმძღვანელი

ქ-ნ გოგილაშვილი სს „საქართველოს ბანკის“ მომხმარებელთა კმაყოფილებისა და ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების ხელმძღვანელად 2019 წლის აგვისტოში დაინიშნა. ქ-ნ გოგილაშვილს ადგილობრივ და საერთაშორისო ფინანსურ სექტორში მუშაობის ათწლიანი გამოცდილება აქვს. მან საქართველოს ბანკში კარიერა 2016 წელს დაიწყო და იყო კორპორატიული და საინვესტიციო საბანკო მომსახურების სტრატეგიული პროცესების ხელმძღვანელი და 2017 წლის იანვრიდან ეკავა

მომხმარებლების კმაყოფილების მართვის დეპარტამენტის დირექტორის თანამდებობა. ბანკში მუშაობის დაწყებამდე ის იყო თიბისის ბანკის სტრატეგიული დაგეგმვისა და ბიუჯეტირების განყოფილების ხელმძღვანელი. ის 2011-2014 წლებში მუშაობდა ლონდონში, JPMorgan-ის ფინანსური ანალიტიკოსის პოზიციაზე. ქ-ნგოგილაშვილს მიღებული აქვს

Cass-ის ბიზნეს სკოლის მაგისტრის ხარისხი ფინანსების მიმართულებით და ბაკალავრის ხარისხი ეკონომიკაში მოსკოვის საერთაშორისო ურთიერთობების სახელმწიფო ინსტიტუტში.

#### ■ ანა კოსტავა

მთავარი იურისტი

ქ-ნ კოსტავა სს „საქართველოს ბანკის“ მთავარ იურისტად 2021 წლის ოქტომბერში დაინიშნა. ანა კოსტავამ საქართველოს ბანკში მუშაობა 2018 წლის აპრილში დაიწყო, ჯგუფის უფროსი იურისტის თანამდებობაზე (2018-2020) და ბოლო თანამდებობაზე დანიშვნამდე ბანკის მთავარი იურისტი იყო აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილის, რისკების მართვის მთავარი ოფიცრის უშუალო დაქვემდებარებაში. ბანკში მოსვლამდე, ის საერთაშორისო იურიდიულ კომპანია Dechert LLP-ში მუშაობდა (2015-2018). ქ-ნ კოსტავას ასევე აქვს იურისტად მუშაობის გამოცდილება მსოფლიო სავაჭრო ორგანიზაციის სააპელაციო ორგანოს სამდივნოსა (2014) და ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში (2012-2013), ხოლო მანამდე იგი დასაქმებული იყო საპარტნიორო ფონდის ერთ-ერთ პროექტში მთავარ იურისტად (2012), და ასოცირებულ წევრად იურიდიულ ფირმაში LPA (Legal Partners Associated) LLC (2010-2012). 2015 წლიდან ანა თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის ასოცირებული ლექტორია. ანამ სამართლის მაგისტრის ხარისხი კემბრიჯის უნივერსიტეტში მიიღო, ხოლო სამართლის ბაკალავრის ხარისხი კავკასიის უნივერსიტეტის სამართლის სკოლაში. მას ასევე აქვს ჰარვარდის იურიდიული სკოლის უმაღლესი განათლების სერტიფიკატი წამყვანი კორპორაციული იურისკონსულტის სპეციალიზაციით.

#### ■ დავით ჭყონია

საერთაშორისო ბიზნეს დირექტორი

დავით ჭყონია 2021 წლის მარტში დაინიშნა სს „საქართველოს ბანკის“ უფროსი მრჩევლის თანამდებობაზე, ხოლო 2022 წლის მარტში დაინიშნა საერთაშორისო ბიზნეს დირექტორად. ბანკში მოსვლამდე, ის თიბისი ბანკში მუშაობდა აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილისა და რისკების მართვის დირექტორის თანამდებობაზე. თიბისი ბანკში დასაქმებამდე, დავით ჭყონია მუშაობდა ბლექროკში დირექტორად, კერძოდ, კონსულტაციებს უწევდა ფინანსურ ინსტიტუციებსა და მარეგულირებლებს რისკის მართვასთან, საბალანსო სტრატეგიასა და რეგულირებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. მანამდე მას ეკავა უფროსი ვიცეპრეზიდენტის თანამდებობა PIMCO-ში, პასუხისმგებელი იყო საკონსულტაციო მომსახურებებზე რისკთან დაკავშირებით. 2009-2011 წლებში მუშაობდა European Resolution Capital-ში, დახმარებას უწევდა დასავლეთ ევროპის ბანკებს NPL (პრობლემური დავალიანების მართვის) და სტრატეგიების სფეროში CEE შვილობილ კომპანიებში. 2005 წელს დავით ჭყონიამ დაიწყო მუშაობა „გოლდმან საქსში“, EMEA სტრუქტურულ და მთავარ ფინანსურ ჯგუფში, სადაც მან განახორციელა მთელი რიგი ინოვაციური ფინანსური ოპერაციები ინფრასტრუქტურისა და უძრავი ქონების სექტორში, ასიგნებების რესტრუქტურისაზე ორიენტირებითაც. დავით ჭყონიამ კარიერა დაიწყო ევროპის განვითარებისა და რეკონსტრუქციის ბანკში, სადაც ახორციელდებდა სავალო და კაპიტალის ინვესტიციების ოპერაციებს CEE-ში. დავით ჭყონიამ დაამთავრა სან ხოსეს სახელმწიფო უნივერსიტეტი ბაკალავრის ხარისხით და პენსილვანიის უნივერსიტეტის უორტონის სკოლა – მაგისტრის (MBA) ხარისხით.

#### დირექტორთა საბჭოს პასუხისმგებლობა

ბანკის დირექტორთა საბჭო და მმართველი გუნდი არის აღმასრულებელი ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია ბანკის ყოველდღიურ მართვაზე (გარდა აქციონერთა საერთო კრებისა და სამეთვალყურეო საბჭოსთვის გამოყოფილი ფუნქციებისა) და, წესდების თანახმად, შედგება გენერალური დირექტორისა და არანაკლებ სამი გენერალური დირექტორის მოადგილისგან. ბანკის დირექტორთა საბჭო

ანგარიშვალდებულია აქციონერთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე, მის წევრებს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს სამეთვალყურეო საბჭო. დირექტორთა საბჭოს ნებისმიერ წევრს უფლება აქვს, მოითხოვოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრისგან სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის მოწვევა და იგი უფლებამოსილია, სიტყვით მიმართოს აღნიშნულ კრებას.

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო ამტკიცებს ბანკის დირექტორთა საბჭოს თითოეული წევრის ანაზღაურებისა და დასაქმების სხვა პირობებს. ბანკის დირექტორთა საბჭოს გარკვეული გადაწყვეტილებები ექვემდებარება ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წინასწარ დამტკიცებას.

დირექტორთა საბჭოს ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორი, რომელიც სამეთვალყურეო საბჭოსთან ერთად ანაწილებს პასუხისმგებლობას დირექტორთა საბჭოს წევრებს შორის. დირექტორთა საბჭოს მოვალეობებში შედის:

- ბანკის ყოველდღიური საქმიანობის განხორციელება;
- აქციონერთა საერთო კრებისა ან სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომების დღის წესრიგის განხილვა, ყველა საჭირო ინფორმაციის მოპოვება, წინადადებების მომზადება და რეზოლუციების შემუშავება;
- მომავალი წლის ბიზნეს გეგმის მომზადება და წარდგენა სამეთვალყურეო საბჭოზე დასამტკიცებლად (ასეთი ბიზნეს გეგმა უნდა შეიცავდეს ბიუჯეტს, მოგებისა და ზარალის პროგნოზირებას და ბანკის ინვესტიციების გეგმას);
- ბანკის ფულადი სახსრებისა და ფასეულობების დაკრედიტების, ანგარიშსწორების, დაფინანსების, ფულადი მომსახურებების, უსაფრთხოების, საბუღალტრო აღრიცხვისა და ანგარიშგების საკითხების განხილვა და შიდა კონტროლი;
- გადაწყვეტილებები ბანკის ფილიალებისა და სერვის ცენტრების ფუნქციონირების შესახებ, ფილიალის მენეჯერებისა და სერვის ცენტრების ხელმძღვანელების მიერ დაკისრებული ამოცანებისა და ფუნქციების შესრულების უზრუნველყოფა;
- შიდა აუდიტის ან გარე ინსპექტირების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის და ფილიალის მენეჯერებისა და სერვის ცენტრების ხელმძღვანელების მიერ წარდგენილი ანგარიშების გადახედვა და შესაბამისი გადაწყვეტილებების მიღება;
- აქციონერთა საერთო კრებასა და სამეთვალყურეო საბჭოზე მიღებული გადაწყვეტილებების შესრულების უზრუნველყოფა;
- სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული პოლიტიკის, კანონქვემდებარე ნორმატიული და სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტების შემუშავება და ასეთ პოლიტიკასთან, კანონქვემდებარე ნორმატიულ და მარეგულირებელ დოკუმენტებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა;
- კადრების დანიშვნის, გათავისუფლების, ტრენინგისა და ანაზღაურების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება;
- საჭიროების შემთხვევაში, რიგგარეშე საერთო კრების მოწვევა;
- ნებისმიერი სხვა საკითხი, რომელიც სამეთვალყურეო საბჭოს და / ან GMS-ის მიერ შეიძლება დაეკისროს დირექტორთა საბჭოს; და
- ბანკის წესდებითა და მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული მოვალეობების შესრულება.

დირექტორთა საბჭოს შეუძლია განახორციელოს შემდეგი საქმიანობა მხოლოდ სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობით:

- სხვა კომპანიებში წილებისა და აქციების შეძენა და გადაცემა, თუკი ამგვარი წილის / აქციების მოცულობა აღემატება ამგვარი კომპანიის მთლიანი კაპიტალის 50% ან გარიგების ღირებულება აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 2.5%-ს;

- უძრავი ქონების და ქონებრივი უფლებების შეძენა, გადაცემა და დატვირთვა, თუკი ამგვარი გარიგება სცილდება ბანკის ყოველდღიური სამეურნეო საქმიანობის სფეროს და მისი ღირებულება აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 2.5%-ს;
- ფილიალების დაფუძნება და ლიკვიდაცია;
- ინვესტიციები, რომლის ღირებულებაც, ცალკე ან ჯამში, აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 2.5%-ს;
- კრედიტების და სესხების აღება იმ ოდენობით, რომლის ღირებულებაც აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 2.5%-ს;
- კრედიტების და სესხების უზრუნველყოფა, თუ ისინი სცილდება ყოველდღიური სამეურნეო საქმიანობის სფეროს;
- ახალი სახის საბანკო საქმიანობის დაწყება ან არსებული სახის საქმიანობის შეჩერება ან შეწყვეტა;
- ბანკის სამეურნეო პოლიტიკის საერთო პრინციპებისა და ბიზნეს სტრატეგიის დადგენა, წლიური ბიუჯეტისა და გრძელვადიანი ვალდებულებების დამტკიცება;
- ბანკის ხელმძღვანელობის (გენერალური დირექტორის და დირექტორთა საბჭოს სხვა წევრების, და ასევე, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ შერჩეული სხვა ხელმძღვანელი პირების) ანაზღაურების და/ან დამატებითი სარგებლის განსაზღვრა;
- იმ შეთანხმების ან ხელშეკრულების დამტკიცება, რომლის შესაბამისად ბანკის მიერ გაწეული (ერთჯერადი ან რამდენიმე ეტაპად გაღებული) ხარჯი აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულების 1%-ს;
- საკრედიტო, საინვესტიციო, სავალუტო, აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის, აქტივების შეფასების, მათი კლასიფიკაციისა და შესაძლო დანაკარგების ადეკვატური რეზერვის შექმნის შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების განსაზღვრა და დამტკიცება;
- სესხებისა და დეპოზიტების მინიმალური და მაქსიმალური საპროცენტო განაკვეთების განსაზღვრა და დამტკიცება;
- ბანკის მიერ გამოშვებული აქციების გამოსყიდვა კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში, მათ შორის სახაზინო აქციების გამოსყიდვა;
- სხვა ისეთი საქმიანობა, რომელიც შესაძლოა განსაზღვრული იყოს შესაბამისი კანონმდებლობით.

დირექტორთა საბჭოს ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორი, რომელიც ვალდებულია: დამოუკიდებლად იმოქმედოს ბანკის სახელით (სამეთვალყურეო საბჭოს ნებისმიერი შესაძლო ნებართვისა და თანხმობის გათვალისწინებით); უხელმძღვანელოს დირექტორთა საბჭოს სხდომებს, ზედამხედველობა გაუწიოს დირექტორთა საბჭოს, სამეთვალყურეო საბჭოს და აქციონერთა საერთო კრების გადაწყვეტილებათა შესრულებას, სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობით გაანაწილოს ფუნქციები დირექტორთა საბჭოს წევრებსა და ბანკის სხვა ხელმძღვანელ პირებს შორის და ამ მიზნით, გამოსცეს ბრძანებები, ინსტრუქციები და სხვა მითითებები; სამეთვალყურეო საბჭოს დასამტკიცებლად წარუდგინოს რეკომენდაციები ბანკის თანამშრომლების პრემიებით წახალისებისა და ანაზღაურების თაობაზე; დირექტორთა საბჭოს მიერ დამტკიცებული ბანკის საშტატო გეგმის შესაბამისად დანიშნოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები; განახორციელოს ნებისმიერი სხვა საქმიანობა, რაც აუცილებელია ბანკის მიზნების განხორციელებისთვის (გარდა აქციონერთა კრებისა და სამეთვალყურეო საბჭოსთვის დაკისრებული ფუნქციებისა). გენერალურ დირექტორს შეუძლია ბანკის დირექტორთა საბჭოს წევრებსა და ბანკის შესაბამისი დეპარტამენტების ხელმძღვანელებს დაავალოს პირადად მის კომპეტენციაში შემავალი ცალკეული საკითხების გადაწყვეტა.

#### 4. რისკის მართვა

ბანკის წინაშე მდგარი რისკების იდენტიფიცირებას, შეფასებას, მართვასა და მონიტორინგს ვახორციელებთ ინტეგრირებული რისკების მართვის სისტემისა და კონტროლის ჩარჩოს საშუალებით, ოფიციალური პოლიტიკისა და პროცედურების, მკაფიოდ დელეგირებული უფლებამოსილების დონისა და ყოვლისმომცველი ანგარიშგების შესაბამისად. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორთა საბჭო ადასტურებენ, რომ ჩვენი ჩარჩო ფუნქციონირებს წლის განმავლობაში და აღნიშნული მმართველობითი ანგარიშგების განხილვის და დამტკიცების დღის მდგომარეობით და რომ იგი ინტეგრირებულია, როგორც ჩვენი საქმიანობის დაგეგმვის, ისე სიცოცხლისუნარიანობის შეფასების პროცესებში.

##### მიმოხილვა

ჩვენი სამეთვალყურეო საბჭო და მასთან არსებული აუდიტის და რისკის კომიტეტები და დირექტორთა საბჭო, პასუხისმგებელია ბანკის რისკების მართვასა და შიდა კონტროლის სისტემებზე. მიგვაჩნია, რომ რისკის მართვის ეფექტური ჩარჩოს შესაქმნელად მნიშვნელოვანია კარგად განვითარებული რისკის მართვის კულტურა, რომელიც მოიცავს ჩვენს საერთო ხედვებს, ღირებულებებსა და სტანდარტებს, რომლებიც აყალიბებს რისკის შესახებ ცნობიერებასთან და რისკის მიღებასთან დაკავშირებულ ქცევებს. ჩვენი მიზანია შევქმნათ გარემო, სადაც ღიად და გამჭვირვალედ ჩანს, თუ როგორ მიიღება გადაწყვეტილებები და იმართება რისკები და სადაც ბიზნესის მენეჯერებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა თავიანთ საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის პროცესებზე. ჩვენი პოლიტიკის მიზანია, რომ რისკის მართვა იყოს პროაქტიული და პროგრესული.

##### ჩვენი ჩარჩო

სამეთვალყურეო საბჭო განსაზღვრავს ბანკის რისკის აპეტიტს და რისკისადმი ტოლერანტობას, აგრეთვე რისკის ზემოქმედების მონიტორინგს, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ჩვენ წინაშე მდგარი ძირითადი რისკების ხასიათი და მასშტაბები შეესაბამებოდეს ჩვენს საერთო ამოცანებსა და სტრატეგიულ მიზნებს. სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის სისტემებისა და პროცესების ეფექტურობის განხილვაზე, ხოლო აუდიტისა და რისკების კომიტეტები ეხმარებიან მას აღნიშნული პასუხისმგებლობის შესრულებაში. სამეთვალყურეო საბჭოს, კომიტეტისა და დირექტორთა საბჭოს დონეზე, ჩვენ ვახორციელებთ ოფიციალურ პოლიტიკასა და პროცედურებს, რომელთა გათვალისწინებაც აუცილებელია რისკების სისტემური იდენტიფიკაციის, შეფასების, რაოდენობრივი განსაზღვრის, მართვისა და კონტროლის დროს. თითოეული ბიზნესი მონაწილეობს რისკების მართვის პროცესში თავის საქმიანობასთან დაკავშირებული ძირითადი რისკების იდენტიფიკაციით. ბანკის წინაშე მდგარი ძირითადი რისკები და გაურკვევლობები განისაზღვრება ქვემოდან ზემოთ (Bottom-up) მიდგომის საფუძველზე.

ბანკის დირექტორთა საბჭო პასუხისმგებელია ბანკის რისკების მართვისა და სხვა შიდა კონტროლის პოლიტიკისა და პროცედურების ყოველდღიურ განხორციელებაზე. ჩვენი რისკების მართვის კულტურიდან გამომდინარე, მენეჯერები „ფლობენ“ შესაბამის ფუნქციასთან დაკავშირებულ რისკებს. საქმიანობის ნებისმიერ ეტაპზე იდენტიფიცირებული რისკის შემთხვევაში, ხდება რისკის შეფასება, შერბილება (თუ შესაძლებელია) და მონიტორინგი ჩვენი პოლიტიკისა და პროცედურების შესაბამისად. მენეჯერებს მოეთხოვებათ თანმიმდევრულად და რეგულარულად მოამზადონ ანგარიში გამოვლენილი რისკებისა და მათზე რეაგირების შესახებ. დირექტორთა საბჭო რეგულარულად განიხილავს ქვემოდან ზემოთ განხორციელებული პროცესის შედეგებს და აფასებს რისკის მართვისა და შიდა კონტროლის პოლიტიკისა და პროცედურების განხორციელების ეფექტურობას. ჩვენი საანგარიშო ძირითადი რისკების პროცესი უფლებამოსილების შესაბამის დონეზე გადაცემის საშუალებას იძლევა და უზრუნველყოფს გარანტიებს კომიტეტებისა და სამეთვალყურეო საბჭოსთვის. აუდიტის და რისკის კომიტეტები და, საჭიროების შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭო კვარტალურად განიხილავს ჩვენს ძირითად რისკებზე მოქმედ მთავარ მოვლენებსა და მასთან დაკავშირებულ შემამსუბუქებელ მოქმედებებს (ან უფრო ხშირად, საჭიროების

შემთხვევაში, ნებისმიერ დროს, რეგულარული ანგარიშგების პროცესის ფარგლებს გარეთ). ბანკის წინაშე მდგარი ძირითადი რისკები და გაურკვევლობები განისაზღვრება ზემოთ მოცემული პროცედურების საფუძველზე.

### შიდა კონტროლი

სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია ბანკის შიდა კონტროლის სისტემის განხილვასა და დამტკიცებაზე, აგრეთვე მის ადეკვატურობასა და ეფექტურობაზე. ჩვენ წინაშე მდგარი რისკების ეფექტურად მართვის მიზნით, ხორციელდება კონტროლის მექანიზმების შემოწმება. გარკვეული საკითხები, როგორცაა ძირითადი კაპიტალური ხარჯების დამტკიცება, მნიშვნელოვანი შესყიდვები ან გაყიდვები და ძირითადი ხელშეკრულებები მხოლოდ სამეთვალყურეო საბჭოს კომპეტენციაში შედის. სხვა საკითხებთან დაკავშირებით, სამეთვალყურეო საბჭოს ხშირად ეხმარებიან როგორც აუდიტის კომიტეტები, ასევე რისკების კომიტეტები.

რაც შეეხება შიდა კონტროლს ფინანსურ ანგარიშგებასთან, მათ შორის ბანკისკონსოლიდაციის პროცესთან დაკავშირებით, ჩვენი ფინანსური პროცედურები მოიცავს სისტემების, ტრანზაქციებისა და მენეჯმენტის ზედამხედველობის კონტროლს. ბანკის ამზადებს დეტალურ ყოველთვიურ მმართველობით ანგარიშებს, რომელიც მოიცავს შედეგების ანალიზს, ასევე შედარებებს, მასთან დაკავშირებულ სტრატეგიულ გეგმებს, ბიუჯეტებს, პროგნოზებსა და წინასწარ შედეგებს. აღნიშნული ანგარიშები განსახილველად წარედგინება მმართველ საბჭოს. კვარტალში ერთხელ, ბანკის აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე - ფინანსური დირექტორი და ფინანსური გუნდის სხვა წევრები განიხილავენ ფინანსურ ანგარიშგებას და მასთან დაკავშირებულ შიდა კონტროლის სისტემებს აუდიტის კომიტეტთან ერთად, რომელიც მნიშვნელოვან შედეგებს წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს. აუდიტის კომიტეტი ასევე განიხილავს კვარტალურ, ნახევარწლიურ და წლიურ ფინანსურ ანგარიშგებებს და მასთან დაკავშირებულ შედეგებს და რეკომენდაციებს წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს. გარე და შიდა აუდიტორები ესწრებიან აუდიტის კომიტეტის ყველა შეხვედრას, ხოლო აუდიტის კომიტეტი რეგულარულად მართავს შეხვედრებს დირექტორთა საბჭოს მონაწილეობით, ან მის გარეშე.

ჩვენი აუდიტისა და რისკების კომიტეტები აკონტროლებენ შიდა კონტროლს ოპერაციულ და შესაბამისობის რისკებთან დაკავშირებით. ბანკის აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილეები - რისკების დირექტორი, ოპერაციული დირექტორი და ფინანსურ დირექტორი, AML და შესაბამისობის დეპარტამენტის უფროსი, შიდა აუდიტის უფროსი და დირექტორთა საბჭოს სხვა წევრები კვარტალურ ანგარიშებს წარუდგენენ აუდიტისა და რისკების კომიტეტებს. ყველა იდენტიფიცირებული ძირითადი საკითხი ეცნობება სამეთვალყურეო საბჭოს. სამეთვალყურეო საბჭო ასევე ღებულობს რეგულარულ ანგარიშებს უშუალოდ ბანკის თითოეული რისკების განყოფილების ხელმძღვანელისგან. ამ ანგარიშებში განხილულია ძირითადი რისკებისა და შიდა კონტროლის საკითხები.

ჩვენი შიდა კონტროლის სისტემები ასევე ხორციელდება „მამხილებლის“ პოლიტიკის საფუძველზე, რომელიც საშუალებას აძლევს თანამშრომლებს ანონიმურად განაცხადონ პრობლემების შესახებ. „მამხილებლის“ პოლიტიკის პასუხისმგებლობა ეკისრება სამეთვალყურეო საბჭოს, ხოლო ბანკის AML და შესაბამისობის განყოფილების უფროსი სამეთვალყურეო საბჭოსა და აუდიტის კომიტეტს წარუდგენს ყოველწლიურ და კვარტალურ ანგარიშებს პოლიტიკის მუშაობის შესახებ ნებისმიერ წამოჭრილ მნიშვნელოვან საკითხთან დაკავშირებით.

### ეფექტურობის შემოწმება

ჩვენ, აუდიტისა და რისკების მართვის კომიტეტების მეშვეობით, ყოველწლიურად ვანალიზებთ ჩვენი რისკების მართვის პროცესებისა და შიდა კონტროლის სისტემების ეფექტურობას. აღნიშნული შემოწმება მოიცავს ყველა არსებით სისტემას, მათ შორის ფინანსურ, ოპერაციულ და შესაბამისობის კონტროლის სისტემებს. ბოლო მიმოხილვა მოიცავს ფისკალურ წელს 2021 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით და დადასტურებულია დირექტორთა საბჭოსა და შიდა აუდიტის მიერ. სამეთვალყურეო საბჭოს შეუძლია

დაასვენას, რომ შესაბამისი შიდა კონტროლისა და რისკების მართვის სისტემები შენარჩუნებული იყო და ეფექტურად ფუნქციონირებდა 2021 წლის განმავლობაში და რომ ეს სისტემები განაგრძობდნენ ეფექტურ ფუნქციონირებას ამ ანგარიშის დამტკიცების თარიღამდე. შემოწმებისას სისტემებში არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი ხარვეზები ან ნაკლოვანებები. თუმცა, ჩვენ მუდმივად ვცდილობთ გავაუმჯობესოთ რისკების მართვის ჩარჩო და ყურადღება გავამახვილოთ ჩვენი ძირითადი რისკების შემდგომ შერბილებაზე, განსაკუთრებით მათი წარმოშობის პროცესში.

### საბანკო რისკების მართვა

ბანკი არის ბანკის შემოსავლების ძირითადი წყარო და ოპერირებს ფინანსური მომსახურების სექტორში, შესაბამისად, მისი რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის ჩარჩოები მნიშვნელოვანია ბანკის საქმიანობისთვის. ბანკის რისკების მართვის ორგანოების მიერ შესრულებული სამუშაო უშუალოდ ეცნობება ჯგუფს. ბანკის მნიშვნელობის გათვალისწინებით, ქვემოთ მოცემულია ბანკში არსებული რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის მექანიზმები. რისკების მართვა ბანკისთვის ფუნდამენტურია და ბანკის საქმიანობის არსებითი ელემენტია. საბანკო ოპერაციებისთვის დამახასიათებელი ძირითადი რისკებია: საკრედიტო რისკი, ლიკვიდობის რისკი, საბაზრო რისკი, მარეგულირებელ და სამართლებრივ ნორმებთან შესაბამისობის რისკები, ფინანსური დანაშაულის რისკი, ინფორმაციის უსაფრთხოებისა და მონაცემთა კონფიდენციალურობის რისკები, საოპერაციო რისკი, ადამიანური კაპიტალის რისკი და მოდელის რისკი. ქვემოთ აღწერილია ბანკის რისკების მართვის პოლიტიკა და ამ რისკებთან დაკავშირებული პროცედურები. ბიზნეს რისკები, როგორცაა გარემოს, ტექნოლოგიისა და მრწვევლობის ცვლილება, კონტროლდება ბანკის სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესის საშუალებით.

ბანკის რისკების მართვის ჩარჩო ეფუძნება ნებისმიერი ოპერაციის პერიოდში რისკის მუდმივად შეფასების პრინციპს და მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

- რისკის აპეტიტის ჩარჩო, ზემოდან-ქვემოთ კომბინაციაში, რომელიც მცირდება საოპერაციო ლიმიტების კომპლექტების მეშვეობით;
- რისკების იდენტიფიკაცია, შეფასება და გაზომვა ქვემოთ ზემოთ (Bottom-up) მიდგომის საფუძველზე შესაბამისი ძირითადი რისკის ინდიკატორების (KRIs) მეშვეობით;
- რისკის დამუშავება- შემარბილებელი ღონისძიებების განხორციელება (საჭიროების შემთხვევაში);
- რისკების მონიტორინგი და რეპორტირინგი - უწყვეტი მონიტორინგი და კონტროლი, რაც დროული ადაპტაციის საშუალებას იძლევა მნიშვნელოვანი ცვლილების აღმოჩენის შემთხვევაში იმ ძირითადი დაშვებებში და/ან მონაცემებში, რომლებზე დაყრდნობითაც გაკეთდა რისკის წინასწარი შეფასება; ნებისმიერი გამოვლენილი პრობლემა საჭიროებისამებრ გადამისამართდება; და
- რისკების მართვის სისტემის ეფექტურობის ანალიზი.

### სამეწარმეო რისკების მართვა

წლის განმავლობაში ბანკი აქტიურად მუშაობდა სამეწარმეო რისკების მართვის (ERM) სამსახურის გაძლიერებაზე. აღნიშნული სამსახური ხელს უწყობს უფროს მენეჯმენტს რისკის მართვის ეფექტური სისტემის შენარჩუნებაში. ეს საშუალებას აძლევს მენეჯმენტს მთლიანობაში შეაფასოს და დაადგინოს რისკების მართვის პროცესის პროცედურა, სხვადასხვა ტიპის რისკებს შორის კავშირის გამოვლენის, პორტფელის ყველა მნიშვნელოვანი რისკის, რისკის პროფილისა და რისკის მართვის სახელმძღვანელო პრინციპების განსაზღვრის გზით. ERM-ის ძირითადი მოვალეობებია:

- რისკების მართვის კულტურის გაუმჯობესება ბანკის კულტურაში რისკზე ორიენტირებული აზროვნების ჩართვით, რაც უზრუნველყოფს რისკის ჩართულობას ყოველდღიურ ოპერაციებსა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში;
- ბანკის სტრატეგიასთან, ბიზნეს მიზნებთან და ფინანსური რესურსების განაწილებასთან დაკავშირებული ბანკის რისკის აპეტიტის ანგარიშის (RAS) ანალიზის კოორდინაცია და ხელმძღვანელობა;

- რისკების მართვის სისტემის შენარჩუნება და გაუმჯობესება, ბანკის რისკის მართვის პრაქტიკის თანმიმდევრულობისა და ადეკვატურობის უზრუნველყოფის მიზნით;
- საწარმოს დონეზე რისკის მრავალგანზომილებიანი შეფასების პროცესების გაუმჯობესება;
- კაპიტალის ადეკვატურობისა და ფინანსური რისკის პოლიტიკისა და პროცედურების განახლება და შენარჩუნება. მონიტორინგის პროცესის გაძლიერება, რისკის აპეტიტთან და პრუდენციულ შეზღუდვებთან ფინანსური რისკის ინდიკატორების შესაბამისობის უზრუნველყოფის მიზნით; და
- ბანკის რისკის პროფილის შესახებ ანგარიშის მომზადება, რათა გადაწყვეტილების მიმღებმა პირებმა შეძლონ რისკის პროაქტიულად მართვა.

### რისკების მართვის სტრუქტურა

2019 წელს ბანკმა დაიწყო რისკის მართვის ჩარჩოსა და რისკის აპეტიტის ჩარჩოს პოლიტიკის დანერგვა, რომელიც ეყრდნობა სამეწარმეო რისკის მართვის „დაცვის სამი ხაზის“ მოდელს და ითვალისწინებს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ მიღებულ კორპორაციული მართვის კოდექსის (ბაზელ III-ზე დაფუძნებული) მოთხოვნებს. ახალი ჩარჩო და პოლიტიკა სრულად განხორციელდა 2020 წლის ბოლოსთვის. „დაცვის სამი ხაზის“ მოდელი წარმოადგენს რისკის მართვის და კონტროლის შესახებ კომუნიკაციების გაუმჯობესების ეფექტურ საშუალებას ბანკში სხვადასხვა რისკის მართვის ორგანოებისა და განყოფილებების არსებითი ფუნქციებისა და მოვალეობების განსაზღვრის საფუძველზე. ახალი მოდელის ძირითადი წინაპირობაა ის, რომ ბანკის რისკის ეფექტური მართვისა და კონტროლის მიზნით დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს ზედამხედველობით განისაზღვრება დაცვის შემდეგი სამი ხაზი (და ენიჭება შესაბამისი პასუხისმგებლობა):

#### დაცვის პირველი ხაზი

- დაცვის პირველ ხაზს წარმოადგენენ შესაბამისი ბიზნეს/ოპერაციული ერთეულის პირველი ხაზისა და საშუალო ხაზის მენეჯერები, რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი პირები (Risk Owner), რომლებიც ფლობენ და მართავენ რისკებს და კონტროლის მექანიზმებს ბანკის ყოველდღიური ოპერაციების ფარგლებში.
- რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი პირი პასუხისმგებელია რისკის თავდაპირველ იდენტიფიკაციაზე, შეფასებაზე, მართვაზე, მონიტორინგსა და რეპორტირებაზე მათ მიერ კონტროლირებადი პროდუქციასთან, საქმიანობასთან, პროცესებსა და სისტემებთან დაკავშირებით.
- დაცვის პირველი ხაზი ასევე: (i) მონაწილეობს ბანკის რისკის აპეტიტის მიდგომების განსაზღვრაში; (ii) ახდენს რისკის აპეტიტის მიდგომებისა და რისკის კულტურის ინტეგრაციას ყოველდღიურ საქმიანობაში; (iii) აწესებს კონტროლის მეთოდებსა და პროცედურებს რისკის ეფექტური მართვისთვის; და (iv) ნერგავს რისკის კულტურასთან დაკავშირებული ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებებს და (v) ასახავს რისკის მართვის როლებსა და პასუხისმგებლობებს რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი პირის თანამდებობრივ ინსტრუქციაში (JD) და უზრუნველყოფს რისკის მართვის სფეროში მოსალოდნელი ქცევის წახალისება /დაჯილდოებას. 2021 წელს ბანკმა დაამატა შედეგების ძირითადი მაჩვენებლები (KPIs), როგორცაა საკრედიტო რისკის ხარჯი, სავალდებულო შვებულება და სავალდებულო ტრენინგი შესაბამის JD-ში.

#### დაცვის მეორე ხაზი

- დაცვის მეორე ხაზი ახორციელებს დაცვის პირველი ხაზის დამატებითი მხარდაჭერის ფუნქციებს, უმაღლეს მენეჯმენტთან ერთად, რომელსაც რისკის მართვის პროცესში შემოაქვს დამატებითი გამოცდილება, და რისკის მართვაზე პასუხისმგებელ პირებს უწევს მხარდაჭერასა და მონიტორინგს რისკების და კონტროლის სწორად მართვის უზრუნველსაყოფად.
- დაცვის მეორე ხაზი მოიცავს ბანკის რისკების მართვისა და შესაბამისობის უზრუნველყოფის ერთეულებს, რომლებიც მოქმედებენ პირველი ხაზისგან დამოუკიდებლად და რომლებსაც ეკისრებათ პასუხისმგებლობა ბანკის რისკების მიღების პროცესების მონიტორინგსა და რისკებისა და მასთან

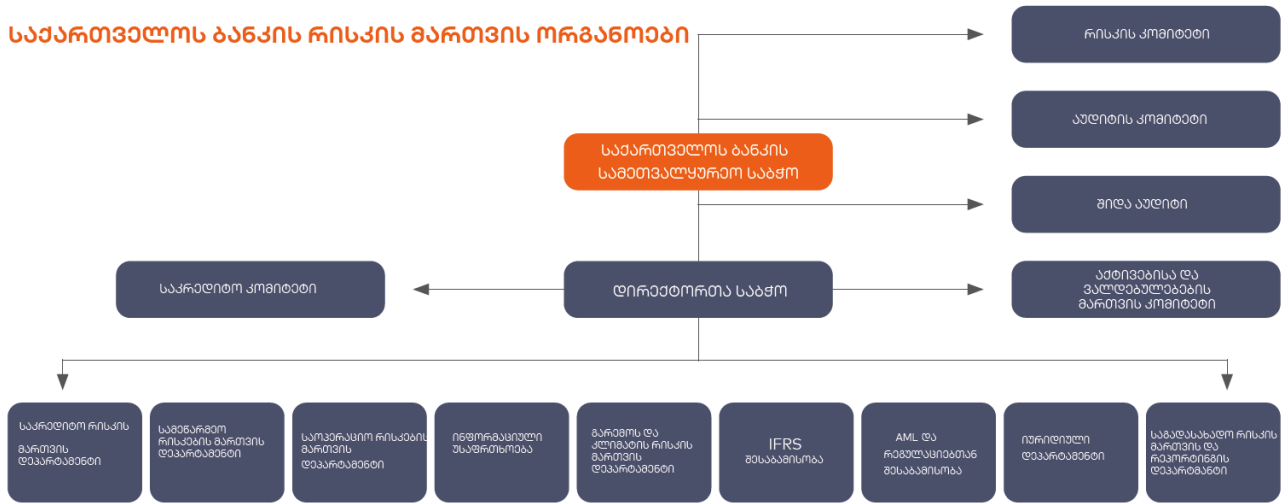


დაკავშირებული საკითხების შეფასებაზე ბიზნესის შესაბამისი მიმართულებებისა და რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი პირებისგან დამოუკიდებლად. უფრო კონკრეტულად, დაცვის მეორე ხაზი პასუხისმგებელია რისკის აპეტიტის ჩარჩოს შემუშავებასა და დანერგვაზე, მათ შორის ლიმიტების დაწესებაზე (სამეთვალყურეო საბჭოსთან ერთად), სხვადასხვა ბიზნეს ერთეულში ამ ლიმიტების განსაზღვრასა და შესაბამისობის მონიტორინგზე.

- რისკის მართვას ახორციელებს ორგანიზებული სტრუქტურა, რომელსაც ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორის მოადგილე - რისკების მიმართულებით, და რომელშიც შედის საცალო საკრედიტო რისკების მართვის, კორპორატიული საკრედიტო რისკების მართვის, მმს საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტები (ერთად საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტები), საოპერაციო რისკის მართვის დეპარტამენტი, ინფორმაციის უსაფრთხოების დეპარტამენტი, გარემოს დაცვასა და კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების მართვის დეპარტამენტი, ERM დეპარტამენტი (რომელიც მოიცავს კაპიტალის ადეკვატურობისა და ფინანსური რისკების მართვას, აგრეთვე რისკების კულტურასა და მართვის პროცესებს). გენერალური დირექტორის მოადგილე - რისკების დირექტორი წამყვან როლს ასრულებს დაცვის მეორე ხაზის მართვაში.
- ბანკის ფინანსური დანაშაულის რისკის მართვისთვის დაცვის მეორე ხაზს ახორციელებს AML და შესაბამისობის დეპარტამენტი, რომელიც ანგარიშვალდებულება ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის - საოპერაციო დირექტორის წინაშე. დეპარტამენტი პასუხისმგებელია ბანკის პროდუქტებისა და პროცესების მართვასა და მონიტორინგზე, აგრეთვე შესაბამის რეგულაციებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფაზე. აღნიშნულ ფუნქციას ყოველდღიურად ახორციელებს იურიდიული დეპარტამენტი და გენერალური დირექტორის მოადგილე იურიდიულ საკითხებში.
- ბანკის სამართლებრივი რისკის მართვა ევალება გენერალური დირექტორის მოადგილეს იურიდიულ საკითხებში, რომელიც ანგარიშვალდებულება ბანკის გენერალური დირექტორის წინაშე.
- შესაბამისობის რისკის მართვა ფინანსური ანგარიშგების მიმართულებით, აგრეთვე ბანკის საგადასახადო რისკების მართვა ბანკის ფინანსური ფუნქციებში შედის, რომელსაც ხელმძღვანელობს უწევს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე- ფინანსების მიმართულებით.
- ზემოხსენებული სტრუქტურული ერთეულები ასევე მონაწილეობენ დაცვის მეორე ხაზის შესაბამისობის მოთხოვნების დაცვასა და საერთო კონტროლის გარემოს ჩამოყალიბებაში.

### დაცვის მესამე ხაზი

- დაცვის მესამე ხაზს ახორციელებს შიდა აუდიტის დეპარტამენტი.
- დაცვის მესამე ხაზი უზრუნველყოფს სამეთვალყურეო საბჭოს დარწმუნებას, რომ დაცვის პირველი და მეორე ხაზის ძალისხმევა შეესაბამება მოლოდინებს ბანკის რისკის პროფილთან დაკავშირებით.
- დაცვის მესამე ხაზი დამოუკიდებელია დაცვის პირველი და მეორე ხაზებისაგან და პასუხისმგებელია ბანკის შიდა კონტროლის სისტემის თანმიმდევრულობისა და ეფექტურობის, დაცვის პირველი და მეორე ხაზების ეფექტურობისა და რისკების მართვის საერთო პოლიტიკის შეფასებაზე.
- დაცვის მესამე ხაზი ასევე პასუხისმგებელია რისკის აპეტიტის მართვის პროცესების, სისტემებისა და რეპორტირების ფუნქციების ადეკვატურად და დამოუკიდებელ შეფასებაზე.



**რისკების მართვის ორგანოები**

ბანკის რისკების მართვის მთავარი ორგანოებია: სამეთვალყურეო საბჭო, აუდიტის კომიტეტი, რისკების კომიტეტი, დირექტორთა საბჭო, საკრედიტო კომიტეტი, აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი (ALCO). სამეთვალყურეო საბჭო, აუდიტის კომიტეტი და რისკების კომიტეტი ასრულებენ საქართველოს ბანკის ჯგუფის (Bank of Georgia Group plc) დირექტორთა საბჭოს, აუდიტის კომიტეტისა და რისკების კომიტეტის ფუნქციებს, მხოლოდ ბანკის დონეზე.

**დირექტორთა საბჭო.** დირექტორთა საბჭო, ზოგადად, პასუხისმგებელია ბანკის აქტივებზე, ვალდებულებებსა და რისკების მართვის აქტივობებზე, პოლიტიკასა და პროცედურებზე. რისკების მართვის სისტემის ეფექტურად განხორციელების მიზნით, დირექტორთა საბჭო ინდივიდუალური რისკების მართვის ფუნქციებს გადასცემს ბანკში გადაწყვეტილების მიმღებსა და აღმასრულებელ ორგანოებს.

**შიდა აუდიტის დეპარტამენტი.** ბანკის შიდა აუდიტის დეპარტამენტი, როგორც დაცვის მესამე ხაზი, უზრუნველყოფს დამოუკიდებელ და ობიექტურ მხარდაჭერას და ბანკის საქმიანობის გაუმჯობესებისთვის საჭირო საკონსულტაციო მომსახურებებს, ბანკის მასშტაბით პროცესების, კონტროლის მექანიზმების, ხელმძღვანელობისა და რისკის მართვის ეფექტურობისა და ადეკვატურობის დამოუკიდებელი და ობიექტური შეფასების გზით. შიდა აუდიტის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი, ასევე ცნობილი როგორც მთავარი აუდიტორი, ინიშნება ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ და ანგარიშს აბარებს უშუალოდ ბანკის აუდიტის კომიტეტს და ადმინისტრაციულად მთავარ საოპერაციო დირექტორს. შიდა აუდიტის დეპარტამენტი აფასებს ბანკის რისკის მართვის, კონტროლისა და მართვის პრაქტიკას სისტემური, დისციპლინირებული და რისკზე დაფუძნებული მიდგომის საფუძველზე. მთავარი აუდიტორი სულ მცირე კვარტალში ერთხელ აუდიტის კომიტეტს წარუდგენს ანგარიშს აუდიტორული სამუშაოების დროს გამოვლენილი მნიშვნელოვანი რისკებისა და კონტროლის საკითხებზე, ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

**საკრედიტო კომიტეტები.** ბანკში შექმნილია ხუთი საკრედიტო კომიტეტი (ერთობლივად "საკრედიტო კომიტეტები"), რომელთაგან თითოეული პასუხისმგებელია საცალო, SOLO და დაგროვილი ქონების მართვის მომხმარებლებთან, მიკრო სესხებთან, მცირე და საშუალო ბიზნესის სესხებთან, კორპორატიულ სესხებსა და კონტრაგენტების სესხებთან დაკავშირებულ ბანკის საკრედიტო რისკების ზედამხედველობასა და მართვაზე. ეს კომიტეტებია: საცალო საბანკო მომსახურების საკრედიტო კომიტეტი, მიკრო სესხების საკრედიტო კომიტეტი, მცირე და საშუალო ბიზნესის სესხების საკრედიტო კომიტეტი, კორპორატიული საბანკო მომსახურების საკრედიტო კომიტეტი და კორპორატიული სესხების ამოღების კომიტეტი. თითოეული საკრედიტო კომიტეტი შედგება რიგი ქვეკომიტეტებისგან და ამტკიცებს ინდივიდუალურ საკრედიტო ოპერაციებს.

საცალო სესხების საკრედიტო კომიტეტში შედის სამი ქვეკომიტეტი (რისკის მართვის მიზნით, დაგროვილი ქონების მართვისა და SOLO მომხმარებლებისთვის სესხები კლასიფიცირდება, როგორც საცალო სესხები), მიკრო სესხებისთვის გამოყოფილია ერთი, ხოლო მცირე და საშუალო ბიზნესის სესხებისთვის -სამი ქვეკომიტეტი, კორპორატიული სესხებისთვის- სამი ქვეკომიტეტი და კორპორატიული სესხების ამოღების კომიტეტი შედგება ერთი ქვეკომიტეტისგან.

2 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი მოცულობის საცალო სესხებს ამტკიცებს საცალო საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტის უფროსი და ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე საცალო საბანკო მომსახურების მიმართულებით. მიკრო და მცირე და საშუალო ბიზნესის 0,2 მლნ აშშ დოლარამდე და 1.0 მილიონ აშშ დოლარამდე ოდენობის სესხების მიღებაზე განაცხადებს ამტკიცებენ მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესის საკრედიტო რისკის მართვის დეპარტამენტის საკრედიტო რისკის მენეჯერები. 1.0 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი მოცულობის მსს სესხებს ამტკიცებს მსს საკრედიტო რისკის ანალიზის განყოფილების ხელმძღვანელი.

მსესხებელთა ერთი ჯგუფისთვის 35.0 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი მოცულობის კორპორატიული კრედიტის შემთხვევაში, აუცილებელია სამეთვალყურეო საბჭოს დასტური. ბანკის გენერალური დირექტორის მონაწილეობა საჭიროა 10.0 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი მოცულობის კრედიტის გაცემის დროს, რაც ასევე ექვემდებარება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებას.

კორპორატიული სესხების ამოღების კომიტეტს ხელმძღვანელობს ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე რისკების მიმართულებით და ის პასუხისმგებელია კორპორატიული ბანკინგის და სესხების ამოღების დეპარტამენტის მიერ მართულ სესხებთან დაკავშირებით ბანკის ყველა რისკის მონიტორინგზე. კორპორატიული ბანკინგისა და სესხების ამოღების დეპარტამენტი ანგარიშვალდებულია კორპორატიული საბანკო მომსახურების მიმართულებით ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის წინაშე.

ქვედა რგოლის ქვეკომიტეტები იკრიბებიან ყოველდღიურად, ხოლო უფრო მაღალი რგოლის ქვეკომიტეტები ჩვეულებრივ იკრიბებიან ერთხელ ან ორჯერ კვირაში. საკრედიტო კომიტეტების თითოეული ქვეკომიტეტი იღებს გადაწყვეტილებებს შესაბამისი წევრების ხმათა უმრავლესობით.

დანარჩენი ორი კომიტეტი, რომელიც მართავს ბანკის საკრედიტო რისკებს, არის:

ფინანსური და სამთავრობო კონტრაგენტის რისკის მართვის კომიტეტი (FGCRMC) მართავს, ამოწმებს და აკონტროლებს კონტრაგენტის რისკს ბანკის ფინანსურ და სამთავრობო კონტრაგენტებთან დაკავშირებით. FGCRMC შედგება ორი ქვეკომიტეტისგან. კომიტეტი შედგება ექვსი წევრისგან - ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე რისკების მიმართულებით, გენერალური დირექტორის მოადგილე ფინანსების საკითხებში, გენერალური დირექტორის მოადგილე კორპორატიული ბანკინგის მიმართულებით, სამეწარმეო რისკების მართვის ხელმძღვანელი, ხაზინის ხელმძღვანელი და გლობალური საბანკო საქმიანობის მიმართულების ხელმძღვანელი. ინდივიდუალური კონტრაგენტის ლიმიტების ან არასტანდარტული ტრანზაქციები მტკიცდება ხმათა უმრავლესობით. თუ პოტენციური საკრედიტო მოცულობა აღემატება 10.0 მილიონ აშშ დოლარს, მაშინ გადაწყვეტილება მისაღებად გადაეცემა ALCO-ს.

საკრედიტო აქტივების მართვის კომიტეტი შედგება სამი ქვეკომიტეტებისაგან და მას ხელმძღვანელობს ქვემოთ ჩამოთვლილიდან ერთ-ერთი: საკრედიტო აქტივების მართვის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი (პირველი დონე- 500,000 ლარამდე სესხები), ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე -საოპერაციო დირექტორი (მეორე დონე - 500,000-2,000,000 ლარის ოდენობის სესხები) და ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე -რისკების დირექტორი (მესამე დონე - 2,000,000 ლარზე მეტი ოდენობის სესხები). საკრედიტო აქტივების მართვის დეპარტამენტი მართავს ბანკის რისკებს პრობლემურ სესხებთან მიმართებაში და ანგარიშვალდებულია ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის -საოპერაციო დირექტორის წინაშე.

**აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი (ALCO).** აქტივისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი არის აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის (ALM) და რისკის მართვის მთავარი ორგანო, რომელიც განსაზღვრავს კაპიტალის ადეკვატურობასთან, საბაზრო რისკებთან და შესაბამის ლიმიტებთან, დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკთან და შესაბამის ლიმიტებთან, საპროცენტო განაკვეთისა და წინასწარ გადახდის რისკებთან და შესაბამის ლიმიტებთან, ფულადი ბაზრის საერთო პირობებსა და საკრედიტო რისკის ლიმიტებთან დაკავშირებულ წესებსა და მიმართულებებს. ALCO ქმნის და პრაქტიკაში ნერგავს შესაბამის რისკის მართვისა და სტრეს ტესტის მოდელებს და რეგულარულად აკონტროლებს არსებული რისკის ლიმიტებთან შესაბამისობას, და ამტკიცებს არასტანდარტული პირობების სახაზინო გარიგებებს. კერძოდ, აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი:

- განსაზღვრავს ფულადი ბაზრის საკრედიტო რისკის მოცულობას / კრედიტის ლიმიტებს;
- განსაზღვრავს ღია სავალუტო პოზიციის ლიმიტებს სადელტამისო პოზიციებთან დაკავშირებით;
- განსაზღვრავს „ stop-loss “ლიმიტებს სავალუტო ოპერაციებისა და ფასიანი ქაღალდებისათვის;
- ზედამხედველობას უსწევს არსებულ სავალუტო რისკთან, საპროცენტო განაკვეთის რისკთან და დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკთან დაკავშირებული რისკის მართვის მოდელებთან შესაბამისობას;
- განსაზღვრავს სხვადასხვა ვადიანობის მიხედვით საპროცენტო განაკვეთებს, რომლებშიც ბანკს შეუძლია განათავსოს თავისი ლიკვიდური აქტივები და მოიზიდოს დაფინანსება; და
- ამოწმებს ფინანსური დეპარტამენტის/ ALM განყოფილებისა და FGCRMC -ის მიერ მომზადებულ სხვადასხვა სტრეს ტესტებსა და კაპიტალის ადეკვატურობის მოდელებს.

ALCO-ს ხელმძღვანელობს ბანკის გენერალური დირექტორი და კომიტეტი იკრიბება ნებისმიერ დროს, საჭიროების შემთხვევაში, ხოლო გადაწყვეტილებების მიღება ხდება მისი წევრების ხმათა უმრავლესობით. აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტის წევრები არიან: ბანკის გენერალური დირექტორი, გენერალური დირექტორის მოადგილე ფინანსების საკითხში, გენერალური დირექტორის მოადგილე რისკების მიმართულებით, გენერალური დირექტორის მოადგილე კორპორატიული საბანკო საქმიანობის მიმართულებით, გენერალური დირექტორის მოადგილე საცალო საბანკო მომსახურების მიმართულებით, ALM დეპარტამენტის ხელმძღვანელი და სახაზინო დეპარტამენტის ხელმძღვანელი. ფინანსური მიმართულების ხელმძღვანელი ასრულებს ALCO- ს მდივნის ფუნქციებს. საბჭოს სხვა წევრები საჭიროების შემთხვევაში ესწრებიან სხდომებს. ALCO ყოველთვიურად განიხილავს გასული პერიოდების ფინანსურ ანგარიშგებებს და ინდექსებს, მათ შორის, ბანკის ლიმიტებს/კოეფიციენტებს, ბალანსს, ოპერაციების ანგარიშგებებს, დაფარვის ვადების ინტერვალს, გაცვლითის კურსის რისკს, საპროცენტო განაკვეთის რისკისა და დაფინანსების ლიკვიდობის რისკის ანგარიშებს, მთლიანი ფულადი ნაკადების ანალიზს, კლიენტის ფულადი ნაკადების ანალიზს და კონცენტრაციის რისკის ანალიზს, ასევე სამომავლო პროგნოზებს, სხვა ფინანსურ ანალიზს და მომავალი ზრდის გეგმებს.

აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი არის კაპიტალის ადეკვატურობის მართვის, ასევე შესაბამისი რისკების იდენტიფიკაციისა და მართვის ძირითადი მმართველი ორგანო. ALCO განსაზღვრავს ლიმიტებს და განიხილავს ამ ლიმიტების ფაქტობრივ შესრულებას საქართველოს ეროვნული ბანკის ბაზელ III-ის კაპიტალის ადეკვატურობის რეგულაციებთან მიმართებაში. ფინანსური დეპარტამენტი პასუხისმგებელია მარეგულირებელ მოთხოვნებთან და ALCO-ს პოლიტიკასთან საქართველოს ეროვნული ბანკის ბაზელ III-ის კაპიტალის ადეკვატურობის შესაბამისობის რეგულარულ ყოველთვიურ მონიტორინგსა და რეპორტირებაზე. კაპიტალის ადეკვატურობის მართვა პროცესები, ბანკის ყოველთვიური ანგარიშგების, ასევე ბანკის წლიური და ექვსთვიანი ბიუჯეტის დამტკიცებისა და ბიუჯეტის განხილვის პროცესების განუყოფელი ნაწილია. ფინანსური დეპარტამენტი ამზადებს საქართველოს ეროვნული ბანკის ბაზელ ბაზელ III-ის კაპიტალური ადეკვატურობის ფაქტობრივ ანგარიშებს, ასევე, მათ პროგნოზებსა და ბიუჯეტებს და სხვადასხვა სტრეს სცენარებს, ხოლო, აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი და დირექტორთა საბჭო რეგულარულად განიხილავს მათ, გამოავლენს რისკებს, გასცემს რეკომენდაციებს, და საჭიროების შემთხვევაში, წარმოადგენს სამოქმედო გეგმებს.

**მეორე რიგის სპეციალიზებული რისკის მართვის ფუნქციები**

2021 წელს რისკების მართვის დეპარტამენტმა განიცადა მნიშვნელოვანი ტრანსფორმაცია ბანკის სტრატეგიულ მიმართულებასთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით. საკრედიტო რისკის მართვის დეპარტამენტი დაიყო სამ კონკრეტულ სამომხმარებლო სეგმენტად, რათა უკეთ დააკმაყოფილოს და შეაფასოს მომხმარებელთა საჭიროებები და კონკრეტული პროდუქტები თითოეულ პორტფელში; და შეიქმნა ორი ახალი მიმართულება: (i) გარემოს დაცვასა და კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების მართვა და (ii) სამეწარმეო რისკების მართვა. ორივე მათგანი შეესაბამება ბანკის ESG სტრატეგიულ პრიორიტეტებს (განსაკუთრებით E და G), ხოლო ეს უკანასკნელი ასევე პასუხისმგებელია რისკის კულტურისა და რისკის მართვის შესაძლებლობების გაძლიერებაზე ორგანიზაციის მასშტაბით.

გარდა ამისა, ბანკის რისკების მართვის სისტემა მოიცავს შემდეგ ფუნქციებს: საკრედიტო რისკების მართვა, საოპერაციო რისკების მართვა, სამართლებრივი, AML და შესაბამისობა, ინფორმაცია და კიბერუსაფრთხოება, ბანკის IFRS შესაბამისობა, საგადასახადო ანგარიშგება და საგადასახადო რისკების მართვა.

საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტი მართავს საკრედიტო რისკებს კონკრეტულ მსესხებლებთან დაკავშირებით და აფასებს მთლიანი საკრედიტო პორტფელის რისკებს. ის პასუხისმგებელია ბანკის საკრედიტო პოლიტიკასთან შესაბამისობის უზრუნველყოფასა და ბანკის საკრედიტო პორტფელის ხარისხის მართვაზე.

საოპერაციო რისკების მართვის დეპარტამენტი განსაზღვრავს და აფასებს საოპერაციო რისკს ბანკის პროცესებისა და ოპერაციების ფარგლებში. იგი ასევე განსაზღვრავს კრიტიკული რისკის არეალებს ან გაზრდილი რისკის დონის მქონე ოპერაციების ჯგუფებს და ავითარებს შიდა კონტროლის პროცედურებს ამ რისკების აღმოსაფხვრელად (სხვა საშუალებებთან ერთად) ბიზნეს პროცესის რედიზაინის მეშვეობით. საოპერაციო რისკების მართვის ხელმძღვანელი, რომელიც ანგარიშვალდებულია ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის- რისკების დირექტორის წინაშე, პასუხისმგებელია ბანკის საოპერაციო რისკების ზედამხედველობაზე.

ინფორმაციული უსაფრთხოების დეპარტამენტი აკონტროლებს და მართავს საქართველოს ბანკის კიბერ-უსაფრთხოებასა და ინფორმაციულ სისტემებს. იგი უზრუნველყოფს შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების, ასევე ინფორმაციული უსაფრთხოების საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების პროგრამის შემუშავებასა და შენარჩუნებას. ის ასევე ახორციელებს უსაფრთხოების ოპერაციებს და აკონტროლებს მონაცემთა უსაფრთხოების დარღვევებს.

ბანკის იურიდიული მიმართულების მთავარი მიზანია უზრუნველყოს: (i) სათანადო იურიდიული დახმარების გაწევა ბანკის ბიზნეს და / ან სტრუქტურული დანაყოფებისთვის; (ii) საბანკო საქმიანობის შესაბამისობა მოქმედ კანონმდებლობასთან; (iii) სამართლებრივი რისკების მატერიალიზაციიდან წარმოქმნილი შესაძლო ზარალის მინიმუმამდე შემცირება; და (iv) პერსონალური მონაცემების დაცვა, რეგულირება, მართვა და გამოყენება ჩვენი პოლიტიკისა და რეგულაციების შესაბამისად. იურიდიული დეპარტამენტი პასუხისმგებელია საბანკო საქმიანობებში სამართლებრივი რისკების დროულად გამოვლენისთვის საჭირო მექანიზმების გამოყენებასა და შემუშავებაზე; სამართლებრივი რისკების გამოვლენის მიზნით ბანკის საქმიანობის შესწავლაზე; გამოვლენილი სამართლებრივი რისკების აღმოსაფხვრელად ყველა აუცილებელი ღონისძიებების დაგეგმვასა და განხორციელებაზე; ბანკის სახელით სასამართლო პროცესებში მონაწილეობაზე, საჭიროების შემთხვევაში; ბანკის ოპერაციების სამართლებრივი სტრუქტურების ეფექტურობის გაზრდაზე; და ბანკის იურიდიული დოკუმენტაციის სისტემატიზაციასა და სტანდარტიზაციაზე, ბანკის ყოველდღიურ საქმიანობაში უფრო მარტივი, ავტომატიზირებული და დაცული ტრანზაქციების პროცესის უზრუნველსაყოფად.

ბანკის ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლის (AML) და შესაბამისობის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია ბანკის ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლისა და შესაბამისობის პროგრამის დანერგვაზე ბანკსა და მის შვილობილ კომპანიებში.

### პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

ბანკის AML პროგრამა ეფუძნება საერთაშორისო ორგანიზაციების (FATF, Basel) მოთხოვნებს, ევროპარლამენტის დირექტივებს, გაეროს/ევროკავშირის/დიდი ბრიტანეთის, აგრეთვე აშშ-ს სახაზინო დეპარტამენტის სანქციების პროგრამებს; გარდა ამისა, პროგრამა შეესაბამება ადგილობრივი კანონმდებლობის, საქართველოს ეროვნული ბანკის და ფინანსური მონიტორინგის სამსახურის მოთხოვნებს. პროგრამა ეხება და მოიცავს:

- AML შიდა პოლიტიკისა და კონტროლის შემუშავებას, რომელიც მოიცავს ზემოაღნიშნული რეგულაციების ძირითად ასპექტებს;
- ტრანზაქციების მონიტორინგის გაფართოებას კლიენტების ან სანქციებს დაქვემდებარებულ ორგანიზაციების/პირების უჩვეულო ქცევის გამოვლენის მიზნით;
- შესაბამისი ორგანოებისთვის ანგარიშების მომზადებას;
- მომხმარებელთა პროფილირებას რისკის ფაქტორების კატეგორიების მიხედვით, ფულის გათეთრების/ტერორიზმის დაფინანსების (ML/TF) რისკების გათვალისწინებით;
- AML ტრენინგების ჩატარებას ყველა შესაბამისი თანამშრომლისთვის.

ბანკმა შიმუშავა რისკზე დაფუძნებული მიდგომა ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების (ML/FT) რისკების მიმართ, მათ შორის, ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლის საერთო პოლიტიკა, ML/FT რისკების მართვის პოლიტიკა, რისკის აპეტიტის ანგარიში (RAS), პროგრამა „იკნობდე შენს კლიენტს“ (KYC) და კლიენტების მიღების პოლიტიკა და ფინანსური სანქციების შესაბამისობის პოლიტიკა. ბანკის რისკზე დაფუძნებული მიდგომა ნიშნავს, რომ ბანკი იყენებს კომპლექსურ ფინანსურ გამოცდილებას ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების რისკების მიმართ, ის განსაზღვრავს პროდუქტების, კლიენტების, მომსახურებებისა და იურისდიქციების მაღალი რისკის კატეგორიებს. ბანკმა შეიმუშავა რისკის შეფასების ინსტრუმენტი მთლიანი ბანკის ML/FT მაღალი რისკების დასადგენად. ბანკი ახორციელებს ფინანსური დანაშაულის, საწარმოს მასშტაბით ბიზნეს რისკების შეფასებას, რომელიც ითვალისწინებს ML/FT რისკებთან მიმართებაში ბანკის რისკის აპეტიტის განახლებას და შედეგების საფუძველზე გამოვლენილი პრობლემების მოგვარების მიზნით განსაზღვრავს შესაბამის ზომებს.

ბანკი ვალდებულია ანგარიშები წარუდგინოს საქართველოს ფინანსური მონიტორინგის სამსახურს ადგილობრივი კანონმდებლობის შესაბამისად. საანგარიშგებო პროცესი სრულად ავტომატიზირებულია და მხარდაჭერილია სპეციალური პროგრამული უზრუნველყოფის პროგრამით. გარდა ამისა, ბანკი იყენებს ML / FT რისკის მართვის შესაძლებლობებს, მათ შორის ტრანზაქციების მონიტორინგის პროგრამულ უზრუნველყოფას საექვო ტრანზაქციების იდენტიფიცირებისა და შეტყობინებისთვის. ის საშუალებას იძლევა განხორციელდეს ყველა ტრანზაქციის სრულად ავტომატიზებული მონიტორინგი სანქციების სიის მიხედვით (OFAC, ევროკავშირი, დიდი ბრიტანეთი, გაერო და სხვა მსგავსი ორგანოები, მათ შორის, გლობალური ახალი ამბების მონაცემთა ბაზები).

ბანკის შესაბამისობის პროგრამა მოიცავს:

შიდა შესაბამისობის პოლიტიკისა და კონტროლის შემუშავებას, რომელიც განსაზღვრავს ბანკის მარეგულირებელ მოთხოვნებს;

- შიდა შესაბამისობის პოლიტიკისა და კონტროლის შემუშავებას, რომელიც განსაზღვრავს ბანკის მარეგულირებელ მოთხოვნებს;
- შესაბამისობის შესახებ ტრენინგს ყველა შესაბამისი თანამშრომლისთვის;
- მარეგულირებელ ნორმებში ცვლილებების მართვის პროცესის სტანდარტიზაციას, რაც უზრუნველყოფს ახალ კანონმდებლობასთან დროულ შესაბამისობას;
- შიდა კონტროლის სისტემის ეფექტურობის პერიოდულ შეფასებასა და შედეგების შესახებ ანგარიშის მომზადებას შესაბამისი ორგანოებისთვის.

ჯგუფის IFRS-თან შესაბამისობის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია ფინანსური ანგარიშგების პროცესში IFRS-ის შესაბამისობის რისკის მართვაზე. იგი ადგენს პრაქტიკულ კრიტერიუმს და უზრუნველყოფს IFRS-თან შესაბამისობას ჯგუფში.

საგადასახადო ანგარიშგებისა და საგადასახადო რისკების მართვის განყოფილება ორიენტირებულია საგადასახადო რისკების ეფექტურ შეფასებასა და მართვაზე და საგადასახადო ორგანოებთან ბანკის ურთიერთობაზე და უზრუნველყოფს პრაქტიკულ რჩევებს და საგადასახადო ვალდებულებებთან შესაბამისობას ბანკის მასშტაბით.

გარემოს დაცვასა და კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების მართვის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების მართვაზე, მათ შორის კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების მართვის სისტემის დანერგვაზე და აღნიშნულის შესახებ ანგარიშების მომზადებაზე. იგი ასევე უზრუნველყოფს საკრედიტო საქმიანობაში გარემოს დაცვასთან დაკავშირებული რისკების შეფასებასა და შერბილებას.

სამეწარმეო რისკების მართვის განყოფილებაში შედის:

- კაპიტალის ადეკვატურობისა და ფინანსური რისკის მართვის (CFRM) განყოფილება, რომელიც მოიცავს კაპიტალის ადეკვატურობის, კონტრაგენტის საკრედიტო რისკის, ლიკვიდურობის რისკის, საპროცენტო განაკვეთის რისკის და სავალუტო რისკის მართვას. იგი ადგენს შესაბამის პოლიტიკას და პროცედურებს, განსაზღვრავს რისკის აპეტიტს, აკონტროლებს შესაბამისობას და პერიოდულად ანგარიშებს წარუდგენს შესაბამის ორგანოებს.
- რისკის მართვის კულტურის, მართვის, მოდელის ვალიდაციისა და რისკის ანგარიშგების განყოფილება პასუხისმგებელია უზრუნველყოს: (i) ბანკის მასშტაბით რისკების ტაქსონომიისა და ინდიკატორების გამოყენება; (ii) სამეწარმეო რისკის პროფილისა და ანგარიშგების შედგენა და მონიტორინგი; (iii) რისკის აპეტიტის ანგარიშის მართვის პროცესის ფორმალიზება და განხორციელება; (iv) რისკის მართვის ორგანიზაციული კულტურის გაძლიერება; (v) მოდელის რისკის ვალიდაციის პროცესის მართვა; და (vi) ახალი რისკების იდენტიფიცირების პროცესის ფორმალიზება და განხორციელება.

რისკის მართვის ყველა პოლიტიკასა და პროცედურას, რომელიც დაკავშირებულია ზემოთ ჩამოთვლილ ფუნქციებთან, ამტკიცებს ბანკის დირექტორთა საბჭო და/ან სამეთვალყურეო საბჭო.

### რისკის შეფასება და ანგარიშგება

რისკების შესაფასებლად ბანკი იყენებს სხვადასხვა შეფასების სისტემას, დაწყებული ოპერაციული მაჩვენებლებით და დამთავრებული მომავალზე ორიენტირებული/სტატისტიკურ მიდგომებზე დაფუძნებული მიდგომებითა და სტრესის სცენარებით.

ბანკმა თავისი ძირითადი რისკებისთვის დააწესა რისკის აპეტიტის ლიმიტები, რომლებსაც ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. რისკების მონიტორინგი და კონტროლი ხორციელდება აღნიშნული ლიმიტების საფუძველზე. აღნიშნული ლიმიტები ასახავს ბანკის ბიზნეს სტრატეგიას და საბაზრო გარემოს, რომელშიც ბანკი მუშაობს, აგრეთვე აწესებს საზღვრებს იმ რისკის დონისთვის, რომელიც მისთვის მისაღებია სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად. ბანკი მუდმივად ახორციელებს სიტუაციის მონიტორინგს, რათა უზრუნველყოს ძირითად დაშვებებსა და/ან პირობებში ნებისმიერი მნიშვნელოვანი ცვლილების დროულად გამოვლენა და ადაპტირება.

ბანკს შემუშავებული აქვს ფინანსური რისკის მართვის ანგარიშგების სისტემა, რომლის მიხედვითაც საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტები, CFRM, ფინანსური და სახაზინო დეპარტამენტები ვალდებული არიან ყოველდღიურად და ყოველთვიურად მოამზადონ გარკვეული ანგარიშგები. ყოველდღიურად, თითოეულმა დეპარტამენტმა უნდა მოამზადოს ოპერაციების ანგარიშგები, ბალანსი და ხაზინის ანგარიში (რომელიც მოიცავს ბანკის ღია სავალუტო პოზიციებს, ფულადი სახსრების ნაკადებს, ლიმიტებს და სხვა ბანკებში საკორესპონდენტო ანგარიშებზე ნაშთებს), აგრეთვე სავალდებულო ფინანსურ

კოეფიციენტებთან შესაბამისობის დამადასტურებელი დოკუმენტი. ყოველთვიურად წარმოდგენილი უნდა იყოს სტრუქტურული ლიკვიდობის შესახებ ანგარიში, საპროცენტო განაკვეთის რისკის ანგარიში, ყოველთვიური ფინანსური ანგარიშგებები, რომლებიც შეჯამებულია ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოსა და რისკების კომიტეტისთვის წარსადგენ კვარტალურ ანგარიშში, რომელშიც მოცემულია ბანკის საქმიანობის ანალიზი მისი ბიუჯეტის შესაბამისად. ყველა საწარმოდან მიღებული ინფორმაცია მოწმდება და მუშავდება, რათა გაანალიზდეს, გაკონტროლდეს და გამოვლინდეს რისკები ადრეულ ეტაპზე. აღნიშნული ინფორმაცია წარედგინება და განემარტება დირექტორთა საბჭოს და თითოეული ბიზნეს განყოფილების ხელმძღვანელს. ეს ანგარიში მოიცავს მთლიან საკრედიტო რისკებს, ლიკვიდობის კოეფიციენტებს და რისკის პროფილის ცვლილებებს. ბანკის დირექტორთა საბჭო ყოველთვიურად აფასებს საკრედიტო დანაკარგების რეზერვის მიზანშეწონილობას. ბანკის დირექტორთა საბჭო და სამეთვალყურეო საბჭო კვარტალში ერთხელ იღებს რისკის შესახებ სრულყოფილ ანგარიშს, რომელიც მოიცავს ყველა აუცილებელ ინფორმაციას ბანკის რისკის შესაფასებლად და დასკვნების გასაკეთებლად.

კონკრეტული რისკის ანგარიშები მზადდება და ვრცელდება ბანკის ყველა დონეზე, რათა ყველა განყოფილებას მიუწვდებოდეს ხელი ყოვლისმომცველ, რელევანტურ და განახლებულ ინფორმაციაზე. ბანკის დირექტორთა საბჭოს ყოველდღიურად მიეწოდება მოკლე ინფორმაცია საბაზრო ლიმიტების გამოყენებაზე, კერძო ინვესტიციებისა და ლიკვიდურობის შესახებ.

### ახალი რისკები

ყველა საწარმოდან მიღებული ინფორმაცია მოწმდება და მუშავდება ახალი რისკების ანალიზის, კონტროლისა და გამოვლინის მიზნით. აღნიშნული ინფორმაცია წარედგინება და განემარტება დირექტორთა საბჭოს და, საჭიროების შემთხვევაში, თითოეული განყოფილების ხელმძღვანელს. ჩვენ ასევე განვიხილავთ უფრო ფართო მაკროეკონომიკურ რისკებს და მათ შესახებ ინფორმაციას ვაწვდით სამეთვალყურეო საბჭოს რეგულარული პრეზენტაციების სახით.

ჩვენ ასევე ვალიარებთ კლიმატის ცვლილებებით გამოწვეულ გამოწვევებს. კლიმატის ცვლილებით გამოწვეული კატასტროფების რისკი განისაზღვრა, როგორც ახალი რისკი. ვმუშაობთ კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ რისკების ინტეგრირებაზე ჩვენს საკრედიტო რისკის ჩარჩოში და ბიზნესის გამძლეობის შეფასებებში.

### მთავარი რისკების მართვა

#### საკრედიტო რისკი

**განმარტება:** საკრედიტო რისკი არის რისკი იმისა, რომ ბანკი განიცდის ზარალს, თუ მისმა მომხმარებლებმა ვერ შეძლეს სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულება. საკრედიტო რისკი ძირითადად წარმოიქმნება ბანკის საკრედიტო საქმიანობის კონტექსტში.

**მიტიგაცია:** ბანკმა დანერგა საკრედიტო პოლიტიკა, რომელიც განსაზღვრავს საკრედიტო რისკის კონტროლისა და მონიტორინგის პროცედურებს, ასევე ბანკის საკრედიტო რისკის მართვის სისტემებს. საკრედიტო პოლიტიკა გადაიხედება ყოველწლიურად ან საჭიროების შემთხვევაში უფრო ხშირად.

**მომხმარებლის კრედიტუნარიანობის შეფასება:** მომხმარებლებზე სესხების გაცემამდე ბანკი ახორციელებს მომხმარებლის გადახდისუნარიანობის საფუძვლიან შეფასებას. ბანკი აფასებს შესაბამის რაოდენობრივ და ხარისხობრივ მაჩვენებლებს (მათ შორის, PTI, LTV, ვალი/EBITDA და სხვა კოეფიციენტები), მათ შორის საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილ ლიმიტებს.

ბანკი ასევე ამოწმებს გარე საკრედიტო რეიტინგებს, თუ ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომია. თუ გარე რეიტინგების შესახებ ინფორმაცია მიუწვდომელია, გამოიყენება შიდა რეიტინგები. საცალო და მშს კლიენტების კრედიტუნარიანობის შესაფასებლად ბანკმა შეიმუშავა შიდა შეფასების მოდელები.



**საკრედიტო პორტფელის ხარისხის მონიტორინგი:** საცალო, მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოების სესხები ექვემდებარება პერიოდულ განხილვას. ბანკი აკონტროლებს რისკებს პოტენციური ფინანსური პრობლემების ნიშნების მქონე კლიენტების იდენტიფიცირებისთვის. დავიწყეთ მშსს კლიენტებისთვის ქცევის შიდა შეფასების მოდელის შემუშავება, რათა გამოვთვალოთ მათი ვალების დაფარვის უნარი.

5 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი ღირებულების კორპორატიული სესხებისთვის ბანკი ყოველკვარტალურად აახლებს მსესხებლების ფინანსურ ინფორმაციას და ამოწმებს მნიშვნელოვან არაფინანსურ ცვლილებებს. 5 მილიონ აშშ დოლარამდე სესხების შემთხვევაში, ექვს თვეში ერთხელ ხდება რისკების მონიტორინგი.

ბანკი მკაცრად იცავს სებ-ის მიერ კორპორატიული საბანკო საქმიანობისთვის დაწესებულ კლიენტის რისკის ლიმიტებს, ასევე ბანკში დადგენილ ლიმიტებს, მონიტორინგს უწევს საკრედიტო პორტფელში კონცენტრაციის დონეს და უმსხვილესი მსესხებლების ფინანსურ საქმიანობას და ინარჩუნებს კარგად დივერსიფიცირებულ საკრედიტო პორტფელს.

ბანკის რისკების დირექტორი და საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტები ყოველთვიურად განიხილავენ პორტფელის საკრედიტო ხარისხს.

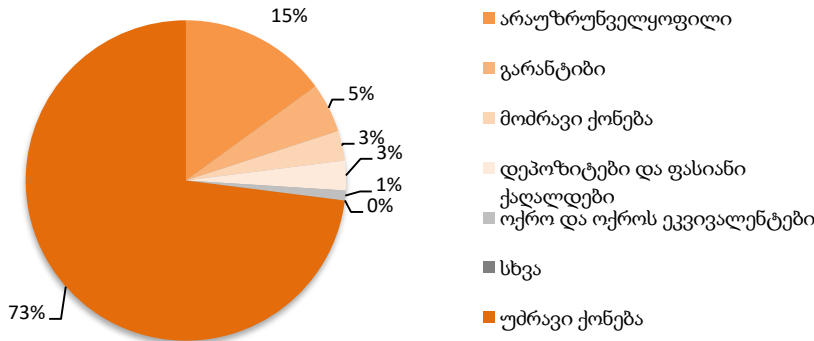
ბანკი ყოველკვარტალურად აწვდის განახლებულ ინფორმაციას სამეთვალყურეო საბჭოს თავისი რისკების, საკრედიტო პორტფელის ხარისხის, აგრეთვე ინფორმაციას მისი უმსხვილესი კორპორატიული მსესხებლების შესახებ.

**უზრუნველყოფის შეფასება:** ბანკი ამცირებს თავის საკრედიტო რისკს უზრუნველყოფის მიღებით და სხვა უსაფრთხოების ღონისძიებების გამოყენებით. ბანკი აკონტროლებს მიღებული უზრუნველყოფის საბაზრო ღირებულებას, როცა აფასებს მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის გათვალისწინებით შექმნილი რეზერვის ადეკვატურობას. რეზერვების შექმნის მიზნით უზრუნველყოფის შეფასებისას ბანკი ახდენს აქტივების საბაზრო ღირებულების დისკონტირებას, რათა ასახოს უზრუნველყოფის სალიკვიდაციო ღირებულება. შეთავაზებული უზრუნველყოფის შეფასების ანგარიშს ამზადებს აქტივების შეფასების დეპარტამენტი ან მესამე მხარის აქტივების შემფასებელი ფირმა, რომელიც შემდგომ წარედგინება შესაბამის საკრედიტო კომიტეტს სესხის განაცხადთან და საკრედიტო რისკის მენეჯერის ანგარიშთან ერთად.

2021 წლის 31 დეკემბრისთვის, კლიენტებზე გაცემული კრედიტების 85.4% უზრუნველყოფილი იყო. კორპორატიული საბანკო და მშსს სეგმენტის კრედიტებთან დაკავშირებით უზრუნველყოფის ძირითადი ფორმებია: უძრავი ქონების, ქონების, ძირითადი საშუალებების, მარაგების, სატრანსპორტო მოწყობილობების, კორპორატიული გარანტიების, დეპოზიტებისა და ფასიანი ქაღალდების დაკავების უფლება. საცალო მომხმარებლებზე გაცემული კრედიტების უზრუნველყოფის მთავარი ფორმაა საცხოვრებელი ქონების დაკავების უფლება.

პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

ქვემოთ წარმოდგენილია საკრედიტო რისკის კონცენტრაცია შერბილების საშუალებების მიხედვით, რომელიც აჩვენებს, რომ ბანკი საკმაოდ კარგად არის უზრუნველყოფილი ძირითადად უძრავი ქონებით, რომელსაც მოჰყვება გარანტიები, მოძრავი ქონება, დეპოზიტები და ფასიანი ქაღალდები: უზრუნველყოფის გარეშე; გარანტიები, მოძრავი ქონება, დეპოზიტები და ფასიანი ქაღალდები, ოქრო და ოქროს ეკვივალენტები; სხვა უძრავი ქონება.



2018 წლის 1 იანვრიდან გაცემული 1.0 მილიონ აშშ დოლარამდე კრედიტები, რომლებიც უზრუნველყოფილია უძრავი ქონებით, ექვემდებარება ჩამოწერას, თუ ვადაგადაცილებული დღეების რაოდენობა 1,460 დღეზე მეტია. უზრუნველყოფის გარეშე კრედიტები და უძრავი ქონებით უზრუნველყოფილის გარდა სხვა უზრუნველყოფილი კრედიტები ექვემდებარება ჩამოწერას, თუ ვადაგადაცილებული დღეების რაოდენობა 150 დღეზე მეტია. კორპორატიული კრედიტები და 1.0 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი მოცულობის კრედიტები, რომლებიც უზრუნველყოფილია უძრავი ქონებით, შეძლება ჩამოიწეროს ბანკის აღმასრულებლის დირექტორის მოადგილის-რისკების დირექტორისა და საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტის მიერ შეფასების შემდეგ.

**სხვა სავალო პროდუქტები:** ბანკი ასევე აძლევს მომხმარებლებს გარანტიებს / აკრედიტივებს, რომლებმაც შესაძლოა ბანკს მოსთხოვონ მათი სახელით გადახდების განხორციელება. კლიენტებისგან ასეთი თანხების ამოღება ხდება გარანტიების / აკრედიტივების პირობების შესაბამისად. ისინი ბანკს უქმნიან სესხების მსგავს რისკებს და მათი შემცირება ხდება იგივე კონტროლის პროცესებისა და პოლიტიკის შესაბამისად.

**COVID-19-ის პანდემიაზე რეაგირების ღონისძიებები:** COVID-19-ის პანდემიის მიმდინარე გამოწვევებსა და მის შედეგებზე რეაგირების მიზნით, ბანკი აგრძელებს დაზარალებული მომხმარებლების პორტფოლიოს აქტიურ მონიტორინგს, განსაკუთრებით სასტუმროების, რესტორნებისა და კაფეების (HORECA) სექტორში და, კლიენტების საჭიროებიდან და მოთხოვნებიდან გამომდინარე, სთავაზობს სესხის მოდიფიკაციის შესაბამის ვარიანტებს, რათა დაეხმაროს კლიენტებს სასესხო ვალდებულებების შესრულებაში.

**მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალის (ECL) შეფასება:** საკრედიტო დანაკარგების რეზერვი ეფუძნება მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს (ECL), რომელიც უკავშირდება ვალდებულების შეუსრულებლობის ალბათობას მომდევნო თორმეტ თვეში, თუ არ იქნება საკრედიტო რისკის მნიშვნელოვანი ზრდა კრედიტის გაცემის შემდეგ, რა შემთხვევაშიც რეზერვი ეფუძნება მოსალოდნელ საკრედიტო დანაკარგებს აქტივის ექსპლუატაციის ბოლომდე. საკრედიტო დანაკარგის რეზერვი ეფუძნება მომავალზე ორიენტირებულ ინფორმაციას, რომელიც ითვალისწინებს წარსულ მოვლენებს, არსებულ მდგომარეობასა და მომავალ ეკონომიკურ მდგომარეობას.

ბანკი განსაზღვრავს ფინანსური აქტივების ECL -ს კოლექტიურ საფუძველზე, ხოლო ინდივიდუალურად მნიშვნელოვან სესხებისთვის- ინდივიდუალურად, როდესაც ფინანსური აქტივი ან ფინანსური აქტივების ჯგუფი გაუფასურდება. ბანკი ქმნის მოსალოდნელ საკრედიტო დანაკარგებს კონკრეტული მსესხებლის ფინანსური მდგომარეობის, უზრუნველყოფის დონე, ვადაგადაცილებების დღეების რაოდენობის, კრედიტის გაცემის შემდეგ საკრედიტო რისკში ცვლილებების, და იმ კომერციულ, ფინანსურ ან ეკონომიკურ პირობებში

არახელსაყრელი ცვლილებების ნებისმიერი პროგნოზის გათვალისწინებით, რომლებიც გავლენას ახდენს მსესხებლის კრედიტუნარიანობაზე და სხვა ხარისხობრივ მაჩვენებლებზე, როგორცაა გარე ბაზარი ან ზოგადი ეკონომიკური პირობები. იმ შემთხვევაში, თუ შემდგომ პერიოდში ECL ოდენობა შემცირდება, ადრე აღიარებული ზარალის ანაზღაურება ხდება კორექტირებული ECL ანგარიშით. ECL-ის განსაზღვრა ეფუძნება რისკის ქვეშ არსებული აქტივების ანალიზს და ასახავს მოცულობას, რომელიც, ბანკის დირექტორთა საბჭოს აზრით, ადეკვატურია მოსალოდნელი დანაკარგების უზრუნველყოფისთვის მომავალზე ორიენტირებული ინფორმაციის გათვალისწინებით.

ბანკის შიდა საკრედიტო ზარალის რეზერვის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, რომელიც ეფუძნება ფასს-ის მოთხოვნებს, ბანკი ყოფს თავის საკრედიტო პორტფელს მნიშვნელოვან და არამნიშვნელოვან კატეგორიებად. მნიშვნელოვან სესხებად განისაზღვრება სესხები, რომლებიც აღემატება 1.0 მილიონ აშშ დოლარს, ხოლო არა მნიშვნელოვან სესხებად განისაზღვრება 1.0 მილიონ აშშ დოლარზე ნაკლები ღირებულების სესხები. საკრედიტო რისკის მართვის დეპარტამენტი ახორციელებს ყველა დეფოლტირებული მნიშვნელოვანი სესხების ინდივიდუალურ შეფასებას. არადეფოლტირებულ მნიშვნელოვან სესხებს ენიჭებათ კოლექტიური შეფასების კოეფიციენტი. რეზერვირების მიზნით, სესხები დაყოფილია სხვადასხვა ჯგუფად (როგორცაა, იპოთეკური, სამომხმარებლო, მიკროსაფინანსო კრედიტები).

2005 წელს ბანკმა, გარკვეულ სხვა ქართულ ბანკებთან და საკრედიტო ინფორმაციის პროვაიდერ „საკრედიტო ინფორმაციის ჯგუფთან“ ერთად შექმნა სს „კრედიტ ინფო ჯორჯია“ (CIG), რომელიც წარმოადგენს ცენტრალიზებულ საკრედიტო ბიუროს საქართველოში. 2006 წლის ივლისიდან, ყველა ქართული ბანკი უზიარებს მას ნეგატიურ საკრედიტო ინფორმაციას კლიენტებზე. 2009 წლიდან, ისინი აწვდიან და უზიარებენ სს „კრედიტ ინფო ჯორჯიას“ პოზიტიურ და ნეგატიურ საკრედიტო ინფორმაციას კლიენტებზე.

2018 წლის 1 იანვრიდან გაცემული 1.0 მილიონ აშშ დოლარამდე კრედიტები, რომლებიც უზრუნველყოფილია უძრავი ქონებით ჩამოიწერება, თუ ვადაგადაცილებული დღეების რაოდენობა 1,460 დღეზე მეტია. უზრუნველყოფის გარეშე კრედიტები და უძრავი ქონებით უზრუნველყოფილის გარდა სხვა უზრუნველყოფილი კრედიტები ექვემდებარება ჩამოწერას, თუ ვადაგადაცილებული დღეების რაოდენობა 150 დღეზე მეტია. კორპორატიული კრედიტები და 1.0 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი მოცულობის კრედიტები, რომლებიც უზრუნველყოფილია უძრავი ქონებით, შეძლება ჩამოიწეროს რისკის მიმართულების ბანკის გენერალური დირექტორისა და საკრედიტო რისკის დეპარტამენტის მიერ შეფასების შემდეგ.

ქვემოთ ცხრილში წარმოდგენილია შიდა და გარეშე შეფასებები, რომლებიც გამოიყენება ECL -ის გაანგარიშებაში.

შიდა რეიტინგის აღწერა*	შიდა რეიტინგის შეფასება	კრედიტ ბიუროს რეიტინგი	გარე რეიტინგი Moody's	S&P
<b>მაღალი რეიტინგი</b>				
	Aaa	1	A	AAA
	Aa1	2+	B	AA+
	Aa2	2	C1	AA
	Aa3	2-	C2	AA-
	A1	3+	C3	A+
	A2	3		A
	A3	3-		A-
	Baa1	4+		BBB+
	Baa2	4		BBB
	Baa3	4-		BBB-
<b>სტანდარტული რეიტინგი</b>				
	Ba1	5+	D1	BB+
	Ba2	5	D2	BB
	Ba3	5-	D3	BB-
	B1	6+		B+
	B2	6		B
<b>დაბალი რეიტინგი</b>				
	B3	6-	E1	B-
	Caa1	7+	E2	CCC+
	Caa2	7	E3	CCC
	Caa3	7-		CCC-
	Ca			CC
				C

\*რეიტინგები არ არის დაკავშირებული ერთმანეთთან რეიტინგების კატეგორიების ფარგლებში.

### ლიკვიდურობის რისკი

**განმარტება:** ლიკვიდობის რისკი არის რისკი იმისა, რომ ბანკი ვერ შეძლებს ნაკისრი გადახდის ვალდებულებების შესრულებას დათქმულ ვადაში, ნორმალურ ან სტრესულ გარემოებებში.

**მონიტორინგი:** ლიკვიდურობის რისკი იმართება აქტივისა და ვალდებულების კომიტეტის მიერ დამტკიცებული ლიკვიდურობის ფარგლებში. ხაზინა მართავს ლიკვიდურობას ყოველდღიურად. იმისათვის, რომ მართოს ლიკვიდურობის რისკი, ის ახორციელებს კლიენტებისა და საბანკო ოპერაციების მოსალოდნელი მომავალი ფულადი ნაკადების ყოველდღიურ მონიტორინგს, რომელიც არის აქტივების / ვალდებულებების მართვის პროცესის ნაწილი. ფინანსური დეპარტამენტი ამზადებს და წარუდგენს ყოველთვიურ ანგარიშებს აქტივისა და ვალდებულების კომიტეტს. აქტივისა და ვალდებულების კომიტეტი აკონტროლებს არსებული გადასახდელი თანხების პროპორციას, რათა ის შეესაბამებოდეს დეპოზიტიდან მოხსნად თანხებს, და ბანკთაშორის და სხვა ნასესხები სახსრების თანხებს, რომლებიც უნდა არსებობდეს გატანილი თანხების დასაფარად მოულოდნელი მოთხოვნის დროს.

**მიტიგაცია:** ბანკი მართავს ლიკვიდობის რისკს ლიკვიდობის რისკის მართვის ჩარჩოს გამოყენებით, რომელიც აძლევს ჯგუფს შესაძლებლობას, შეასრულოს გადახდის ვალდებულებები როგორც ნორმალურ, ასევე კრიზისულ პირობებში.

ბანკმა შეიმუშავა ბაზელ III- ის ლიკვიდობის მითითებებზე დაფუძნებული მოდელი. იგი ინარჩუნებს სოლიდურ ბუფერს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ 2017 წლის სექტემბერს შემუშავებული ლიკვიდობის გადაფარვის კოეფიციენტის (LCR) 100% დაცვით. მაღალი LCR ზრდის ბანკის მოკლევადიან გამძლეობას.

ბანკს აქვს კომფორტული ბუფერი 2019 წლის 1 სექტემბრიდან ამოქმედებული სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტის (NSFR) 100% მოთხოვნის დაცვით. NSFR სოლიდური ბუფერი უზრუნველყოფს სტაბილური დაფინანსების წყაროებს უფრო ხანგრძლივი დროის განმავლობაში. აღნიშნული მიდგომის მიზანია, უზრუნველყოს დაფინანსების ჩარჩოს მოქნილობა ფართო საბაზრო პირობებში ლიკვიდობის უზრუნველსაყოფად. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ შემუშავებული LCR და NSFR მოთხოვნები უფრო კონსერვატიულია, ბაზელის III-ის ჩარჩოს მიხედვით მოთხოვნილ მინიმალურ დონესთან შედარებით. 2021 წლის, 2020 და 2019 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, LCR შესაბამისად იყო 124.0%, 138.6% და 136.7%, ხოლო NSFR - 132.5%, 137.5% და 132.5%, 2020 და 2019 წლის 31 დეკემბრის მონაცემებით, ყველა მაჩვენებელი აღემატება საქართველოს ეროვნული ბანკის მინიმალურ მარეგულირებელ მოთხოვნებს.

ბანკი ინარჩუნებს დაფინანსების მრავალფეროვან ბაზას, რომელიც მოიცავს დაფინანსების მოკლევადიან წყაროებს (მათ შორის საცალო საბანკო და კორპორატიული საბანკო მომსახურების მომხმარებელთა დეპოზიტები, ბანკთაშორისი სესხები და საქართველოს ეროვნული ბანკიდან მიღებული სესხები) და დაფინანსების გრძელვადიან წყაროებს (მათ შორის ვადიანი საცალო საბანკო და კორპორატიული საბანკო მომსახურების დეპოზიტები, საერთაშორისო საკრედიტო ინსტიტუტებიდან მიღებული სესხები და გრძელვადიანი სავალო ფასიანი ქაღალდები). 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროების 34%, 39% და 27% მოდიოდა დეპოზიტებზე, საკრედიტო ინსტიტუტებიდან მიღებულ სესხებსა და სავალო ფასიან ქაღალდებზე, შესაბამისად.

მომხმარებელთა დეპოზიტები და თამასუქები ბანკის დაფინანსების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი წყაროა. 2021 წლის, 2020 და 2019 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, მომხმარებელთა დეპოზიტებისა და თამასუქების, შესაბამისად, 88.6%, 88.7% და 90.1% სახელშეკრულებლო დაფარვის ვადები შეადგენს ერთ წელს ან ნაკლებს, აქედან, შესაბამისად, 57.0%, 49.4% და 57.1% ექვედებარებოდა გადახდას მოთხოვნის საფუძველზე. ამავე თარიღების მონაცემებით, წმინდა სესხების თანაფარდობა მომხმარებელთა დეპოზიტებსა და თამასუქებთან, შესაბამისად, იყო 112.5%, 97.8% და 116.0%, ხოლო წმინდა სესხების თანაფარდობა მომხმარებელთა დეპოზიტებსა და თამასუქებთან და DFIs, შესაბამისად, იყო 98.7%, 88.1% და 102.0%.

ბანკს ძლიერი მხარდაჭერა აქვს საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტების მხრიდან. 2020-2021 წლებში, ბანკმა მოიხიდა ბევრი ახალი გრძელვადიანი სესხი, როგორც ადგილობრივ ასევე უცხოურ ვალუტაში, საერთო ჯამში 200 მილიონ აშშ დოლარზე მეტის ოდენობით - საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციიდან, ევროპის საინვესტიციო ბანკიდან, FMO- ჰოლანდიის განვითარების ბანკიდან, სხვა მონაწილე კრედიტორებთან თანამშრომლობით, აგრეთვე ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკიდან, რომელთა ნაწილი გამოყენებულ იქნა 2020 და 2021 წლებში. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ჯგუფს DFI- სგან მიღებული ჰქონდა 960 მილიონი ლარის გამოუყენებელი გრძელვადიანი სესხები თორმეტი წლის დაფარვის ვადით, აგრეთვე საიმედო არხი მომდევნო 12 თვისთვის საჭირო რესურსების უზრუნველსაყოფად.

2020 წელს საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა საქართველოს საბანკო სექტორის განახლებული სამეთვალყურეო გეგმის ფარგლებში, რომელიც მიზნად ისახავს საქართველოში COVID-19-ით გამოწვეული უარყოფითი ფინანსური და ეკონომიკური გამოწვევების დაძლევას, გამოაცხადა მზადყოფნა, გადახედოს და შეამციროს LCR მოთხოვნები. 2020 წლის 1 მაისს სებ-მა დროებით გააუქმა მოთხოვნა 75%-იანი LCR-ის თაობაზე ადგილობრივ ვალუტაზე ერთი წლის ვადით და აღადგინა იგი 2021 წლის მაისში. გარდა ამისა, საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა შემოიღო სავალუტო სვოპის (FX swap) ინსტრუმენტები და გააფართოვა რეპო გარიგებით გათვალისწინებული ფასიანი ქაღალდებისთვის დასაშვებობის კრიტერიუმები.

დაფინანსება: საქართველოს ბაზარზე, საბრუნავი კაპიტალის შესავსებად აღებული კრედიტების უმრავლესობა მოკლევადიანია და გაცემულია მათი გადახდის დროისთვის განახლების ვარაუდით. შესაბამისად, ასეთი აქტივების საბოლოო გადახდის ვადა შესაძლოა განსხვავდებოდეს ნებისმიერ ადგილას წარმოდგენილი ანალიზისგან. გარდა ამისა, დაფარვის ვადიანობაში დეფიციტის ანალიზი არ ასახავს არსებული ანგარიშების ისტორიულ სტაბილურობას.

ბანკის ლიკვიდურობის ძირითადი წყაროებია დეპოზიტები, სესხები საერთაშორისო საკრედიტო ინსტიტუტებიდან, ბანკთაშორისი სადეპოზიტო ხელშეკრულებები, ობლიგაციების გამოშვება, ფასიანი ქაღალდების რეალიზაციიდან ამონაგები; და კრედიტებზე ძირითადი თანხის გადახდები.

#### ბაზრის რისკი

**განმარტება:** საბაზრო რისკი საბაზრო ცვლილებების შედეგად ფინანსური ინსტრუმენტების მომავალი ფულადი ნაკადების რეალური ღირებულების ცვლილებით გამოწვეული ზარალის რისკი. საბაზრო რისკის საფრთხე წარმოიქმნება ყველა იმ აქტივისა და ვალდებულების დაფარვის ვადიანობასა და ვალუტებს შორის სხვაობის გამო, რომლებზეც გავლენას ახდენს ბაზრის რყევები.

**მიტიგაცია:** ბანკის საბაზრო რისკის მართვის პოლიტიკის ძირითადი პრინციპებს განსაზღვრავს აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი. ბანკი ახდენს საბაზრო რისკის სავაჭრო ან არასავაჭრო პოზიციებად კლასიფიკაციას. სავაჭრო და არასავაჭრო პოზიციები იმართება და კონტროლდება სხვადასხვა მგრძობელობის ანალიზის გამოყენებით.

**ვალუტის გაცვლითი კურსი:** ბანკის სავალუტო რისკი გაანგარიშდება, როგორც ღია პოზიციების ერთობლიობა და კონტროლდება ბანკის სავალუტო კალათასთან მიმართებით VAR-ის დათვლით. ბანკი იყენებს ისტორიული სიმულაციის მეთოდს, 400 სამუშაო დღის სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით. აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი განსაზღვრავს ღია სავალუტო პოზიციის ლიმიტებს როგორც დღე-ღამეში, ასევე დღის განმავლობაში პოზიციებთან და „stop-loss“ ლიმიტებთან დაკავშირებით. ამჟამად, ბანკის კერძო სავაჭრო პოზიცია ლიმიტირებულია აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტის მიერ, სებ-ის მიერ განსაზღვრული ბანკის მთლიანი მარეგულირებელი კაპიტალის მაქსიმუმ 10%-ით. გარდა ამისა, ღია პოზიციები ყველა ვალუტაში, გარდა ლარისა, ლიმიტირებულია სებ-ის მიერ განსაზღვრული ბანკის მთლიანი მარეგულირებელი კაპიტალის მაქსიმუმ 1% -ით. ღია სავალუტო პოზიცია ასევე ლიმიტირებულია აქტივებისა და ვალდებულებების კომიტეტის მიერ, 50 მილიონი ლარის ოდენობის წლიური VAR-ით, 98.0%-იანი „დასაშვები ზღვარით“.

ALCO-ს ლიმიტები უფრო კონსერვატიულია, სებ-ის მოთხოვნებთან შედარებით, რაც შესაძლებლობას აძლევს ბანკებს იქონიონ მარეგულირებელი კაპიტალის 20.0%- მდე ღია პოზიციები. ბანკი ასევე იყენებს სენსიტიურობის სტრეს ტესტებს თავისი ღია სავალუტო პოზიციების მიმართ, მის წმინდა აქტივებსა და მოგებებზე პოტენციური ნეგატიური ზემოქმედების შესაფასებლად.

**საპროცენტო განაკვეთი:** ბანკის აქტივების უმეტესობას აქვს მცურავი საპროცენტო განაკვეთები, ხოლო დეპოზიტების უმეტესობას აქვს ფიქსირებული საპროცენტო განაკვეთები. საპროცენტო განაკვეთის რისკის მინიმუმამდე შემცირების მიზნით, ბანკი აკონტროლებს თავისი საპროცენტო განაკვეთის (ფასების გადახედვა) ცვლილებას და ინარჩუნებს საპროცენტო განაკვეთის მარჟას (პროცენტის მომტანი აქტივების სუფთა საპროცენტო შემოსავალი აქტივების გაუფასურებამდე, შეფარდებული პროცენტის მომტანი აქტივების საშუალოსთან) იმ დონეზე, რომელიც საკმარისია საოპერაციო ხარჯებისა და რისკის პრემიუმის დასაფარად. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული ლიმიტების ფარგლებში, აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი ამტკიცებს იმ საპროცენტო განაკვეთებს, სხვადასხვა დაფარვის ვადიანობის მიხედვით, რომლის ფარგლებშიც ბანკს შეუძლია განათავსოს აქტივები და მოიზიდოს ვალდებულებები. ბანკი აფასებს საპროცენტო განაკვეთის შოკის სცენარების გავლენას EVE -ზე და წმინდა საპროცენტო შემოსავალზე (NII) და ადგენს ლიმიტებს მარეგულირებელ კაპიტალთან მიმართებაში. ბანკის EVE სენსიტიურობა Tier 1 კაპიტალის მიმართ მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება მარეგულირებელი მოთხოვნებს. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის EVE კოეფიციენტი იყო 6.6%, რაც მოთხოვნილ 15.0%-ზე დაბალია.

### საოპერაციო რისკი

**განმარტება:** საოპერაციო რისკი არის ფინანსური და არაფინანსური ზარალის რისკი, რომელიც წარმოიქმნება არადეკვატური შიდა პროცესების, ადამიანთა ქმედებების, სისტემებისა და გარე ფაქტორების შედეგად.

**მიტიგაცია:** რისკების მართვის მიზნით, ჯგუფმა დაწერა პოლიტიკა და პროცედურები და ჩამოაყალიბა საოპერაციო რისკების მართვის სისტემა საოპერაციო რისკების წინასწარი განჭვრეტის, შერბილების, კონტროლისა და კომუნიკაციისთვის, ასევე ჯგუფში შიდა კონტროლის სისტემის საერთო ეფექტურობისთვის. დაცვის სამ ხაზს შორის საოპერაციო რისკებთან დაკავშირებული მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების ეფექტური განაწილების გზით, ბანკი უზრუნველყოფს რისკებისა და კონტროლის მექანიზმების განსაზღვრას, მონიტორინგს, შეფასებას, ანგარიშგებასა და მართვას. ჯგუფმა განახორციელა რისკისა და კონტროლის თვითშეფასების (RCSA) პროცესი, რომლის მეშვეობითაც საოპერაციო რისკები და კონტროლის მექანიზმების ეფექტურობა ფასდება და ანალიზდება, რაც უზრუნველყოფს იმის გარანტიას, რომ ყველა ბიზნეს მიზანი შესრულდება.

**შიდა კონტროლის მექანიზმები:** შევიმუშავეთ შიდა კონტროლის მექანიზმები, რომელიც უზრუნველყოფს ბანკის ქმედით და ეფექტურ ოპერაციებს, მისი აქტივების დაცვას, სანდო ფინანსური ანგარიშგების მომზადებასა და მოქმედ კანონებთან და რეგულაციებთან შესაბამისობას. შიდა კონტროლის სისტემის ქვემოთ ჩამოთვლილი ელემენტები საშუალებას გვაძლევს შევამციროთ საოპერაციო რისკები:

- ჩამოაყალიბებული მკაფიო უფლებამოსილებები და ავტორიზაციის პროცესები;
- რისკის ძირითადი მაჩვენებლებისა და გამაფრთხილებელი სისტემების მონიტორინგი ზღვრებთან ან ლიმიტებთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად;
- ინფრასტრუქტურის უსაფრთხოება;
- თანამშრომლების დაქირავების, განათლებისა და განვითარების სათანადო პრაქტიკა, შესაბამისი ცოდნის უზრუნველყოფის მიზნით;
- უწყვეტი პროცესები იმ ბიზნესის მიმართულებების ან პროდუქტების იდენტიფიცირებისთვის, რომლებიც, როგორც ჩანს, არასაკმარისია ან აჭარბებს გონივრულ მოლოდინებს;
- ტრანზაქციებისა და ანგარიშების რეგულარული შემოწმება და შეჯერება; და
- შევბულების პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს შრომითი ურთიერთობის დროებით არანაკლებ ათი სამუშაო დღის ვადით შეჩერებას.

**პოლიტიკა და სტანდარტები:** საოპერაციო რისკის მართვის დეპარტამენტი ავითარებს და ინარჩუნებს პოლიტიკისა და სტანდარტების ჩარჩოსა და ყოვლისმომცველ პაკეტს. აღნიშნულ პოლიტიკას და სტანდარტებს ამოწმებს და ამტკიცებს შესაბამისი ხელმძღვანელი ორგანოები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი შეესაბამება აღიარებულ ინდუსტრიულ სტანდარტებს, როგორცაა ბაზელი და EBA, აგრეთვე ხელმისაწვდომია ყველა შესაბამისი თანამშრომლისთვის შიდა არხებით. საოპერაციო რისკების მართვის კომიტეტი პასუხისმგებელია საოპერაციო რისკების აპეტიტისა და ტოლერანტობის ხარისხობრივი და რაოდენობრივი პარამეტრების დადგენასა და მონიტორინგზე. ბანკის დირექტორთა საბჭო და რისკების კომიტეტი ასევე პასუხისმგებელი არიან საერთო რისკის აპეტიტის განსაზღვრაზე.

**პასუხისმგებლობების განაწილება:** რისკების მართვისა და კონტროლის არსებული სისტემები საჭიროებს მოვალეობათა სათანადო განაწილებას ისე, რომ აღმოიფხვრას ერთმანეთთან შეუთავსებელი მოვალეობები, რასაც შეიძლება შედეგად მოჰყვეს დანაკარგების, შეცდომებისა თუ სხვა არასათანადო ქმედებების შენიღბვა.

**ბიზნესის მდგრადობა და უწყვეტობა:** ჩვენ ვდგავართ დესტრუქციული მოვლენების საფრთხის წინაშე, რომლებიც შეიძლება იყოს სერიოზული და შეიძლება შეუძლებელიც კი გახადოს ჩვენს საქმიანობასთან დაკავშირებული მოვალეობების ნაწილობრივ ან მთლიანად შესრულება. ინციდენტებს, რომლებიც აზიანებს ბანკის აქტივებს, მათ შორის საინფორმაციო ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურას, შეიძლება მოჰყვეს მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი როგორც ბანკისთვის, ასევე ადგილობრივი ინდუსტრიისთვის. ამგვარი რისკების მიმართ მდგრადობის უზრუნველყოფის მიზნით, ჯგუფმა შეიმუშავა ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა,

რომელიც მორგებულია ჩვენი ოპერაციების ბუნებაზე, მოცულობასა და სირთულეზე. გეგმა ითვალისწინებს სხვადასხვა ტიპის სცენარებს, რომელთა მიმართაც ბანკი შეიძლება მოწყვლადი აღმოჩნდეს, მათ შორის სისტემურ და ტექნიკურ გაუმართაობას.

ბანკი მუდმივად ახორციელებს საქმიანობაზე გავლენის ანალიზს, ტესტირებას, ტრენინგსა და ცნობიერების ამაღლების პროგრამებს, ასევე, კომუნიკაციისა და კრიზისის მართვასთან დაკავშირებულ პროგრამებს და ავითარებს აღდგენის სტრატეგიებს. ჩვენ ვადგენთ და კიდევ ერთხელ ვამოწმებთ კრიტიკულ ბიზნეს ოპერაციებს, ციკლურად ან საჭიროებისამებრ, ძირითად შიდა და გარე დამოკიდებულებებსა და მათ შესაბამის მდგრადობის დონეებს. იდენტიფიცირებული მოსალოდნელი დესტრუქციული სცენარები ფასდება მათი ფინანსური, საოპერაციო და რეპუტაციასთან დაკავშირებული ზემოქმედების მიხედვით, ხოლო შედეგად მიღებული რისკის შეფასება წარმოადგენს აღდგენის მიზნებისა და ზომების, საბოლოოდ კი აღდგენის გეგმის საფუძველს.

**აუთოსორსინგი:** ბანკის პოლიტიკა უზრუნველყოფს, რომ აუთოსორსინგის ინიციატივები წარმართული იყოს დადგენილი პროცესის დაცვით, რომელიც მათ შორის მოიცავს დეტალურ შემოწმებას, რისკების შეფასებასა და არსებულ გარანტიებს. ქვემოთ მოყვანილი საკითხები ხელს უწყობს რისკის ეფექტიან მონიტორინგსა და მართვას:

- სტანდარტები, რომლებიც განსაზღვრავენ, არის თუ არა საჭირო აუთოსორსინგი და როგორ შეიძლება საქმიანობების აუთოსორსინგი;
- მომსახურების პოტენციური მიმწოდებლების შერჩევისას დეტალური შესწავლის სტანდარტები; და მასთან დაკავშირებული რისკების იდენტიფიცირების, მართვისა და მონიტორინგის პროცესები, მათ შორის, მომსახურების მიმწოდებლის ფინანსური მდგომარეობის ანალიზი; და
- აუთოსორსინგთან დაკავშირებით სანდო კონტრაქტების გაფორმება.

**ცნობიერების ამაღლების პროგრამები:** ვატარებთ საინფორმაციო კამპანიებს, რათა ჩვენმა თანამშრომლებმა შეძლონ არსებული და პოტენციური რისკების ამოცნობა. ტრენინგი სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისთვის.

ბანკის შიდა აუდიტი, რისკზე დაფუძნებული მიდგომით, იძლევა რწმუნებას რისკების მართვის, შიდა კონტროლის მექანიზმებისა და სისტემების ადეკვატურობისა და ეფექტიანობის შესახებ. საოპერაციო რისკებს კვარტალურად განიხილავს ბანკის რისკების კომიტეტი.

### COVID-19-ის პანდემიის ზემოქმედების რისკი

**განმარტება:** COVID-19 პანდემიის ზემოქმედების რისკი არის რისკი იმისა, რომ არსებული პანდემია გავლენას მოახდენს საქართველოში ცხოვრებასა და საარსებო წყაროებზე, რაც გამოიწვევს შემდგომ შეზღუდვებსა და ნეგატიურ ზემოქმედებას ჩვენს მომხმარებლებზე, თანამშრომლებსა და ბიზნესის საერთო შედეგებზე

**მიტიგაცია:** ჯგუფმა დანერგა მდგრადობის მთელი რიგი პროტოკოლები და ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა (BCP), რომელიც მიზნად ისახავს ჩვენს ბიზნეს საქმიანობასა და საზოგადოებაზე პანდემიის უარყოფითი გავლენის შემსუბუქებას. BCP- ის შემუშავება დავიწყეთ 2020 წლის იანვრის ბოლოს, COVID-19-ის შესახებ ახალი ამბების გავრცელებისთანავე, რათა ყველა ჩვენი ოპერაცია წარმატებით ადაპტირებულიყო ახალ ოპერაციულ გარემოსთან, აგრეთვე უზრუნველგვეყო ჩვენი თანამშრომლებისა და მომხმარებლების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება. ჩვენი BCP მოიცავს შემდეგ ოთხ ძირითად კომპონენტს: საოპერაციო უწყვეტობა, საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სისტემისა და საზოგადოების მხარდაჭერა, ჭარბი ლიკვიდობის უზრუნველყოფა და ძლიერი კაპიტალის შენარჩუნება.

მიმდინარე COVID-19 პანდემიის პირობებში გაურკვევლობებზე უკეთ რეაგირებისა და მდგრადობის შენარჩუნების მიზნით, ასევე შევიმუშავეთ აღდგენის გეგმა, რომელიც მოიცავს წინასწარ განსაზღვრულ და მიზანმიმართულ ქმედებებს, რათა შეგვეძლოს გაუმკლავდეთ მძიმე ფინანსურ სტრესს. გეგმა მოიცავს



კაპიტალის ადეკვატურობის, ლიკვიდურობის, მომგებიანობის, მაკროეკონომიკური და აქტივების ხარისხის ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორებს, რათა უზრუნველყოს სხვადასხვა რისკების მატერიალიზაციის შედეგად ფინანსური მდგომარეობის შესაძლო გაუარესების დროული და ეფექტური იდენტიფიცირება.

ვაგრძელებთ მონიტორინგს COVID-19 პანდემიასთან დაკავშირებულ მოვლენებზე და ვაფასებთ მათ გავლენას ჩვენს საქმიანობაზე. გავაგრძელებთ აუცილებელი ზომების მიღებას ცვალებადი გარემოებების პროაქტიულად მართვის მიზნით.

### ახალი რისკი – კლიმატის ცვლილება

**განმარტება:** კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკები არის ბანკისთვის ფინანსური ზარალის და/ან რეპუტაციული ზიანის რისკები, რომლებიც შეიძლება წარმოიშვას ნახშირბადის დაბალი შემცველობის ეკონომიკაზე გადასვლის დაჩქარების შედეგად, აგრეთვე ფაქტური ფიზიკური დაზიანების გამო, რომელსაც შეიძლება ადგილი ჰქონდეს რეგულარული ამინდის ექსტრემალური მოვლენების შედეგად კლიმატის ცვლილების ფონზე.

**მიტიგაცია:** 2021 წელს დავიწყეთ კლიმატის სამოქმედო სტრატეგიის შემუშავება და კლიმატთან დაკავშირებული რისკების ინტეგრირება არსებულ რისკის მართვის ჩარჩოსა და ბიზნესის მდგრადობის შეფასებაში. ორიენტირებულები ვართ კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების შემცირებაზე შემდეგი მნიშვნელოვანი ნაბიჯების გადადგმით:

- ბანკის მასშტაბით კლიმატის ცვლილების შესახებ ცნობიერების ამაღლება და კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების შესახებ ცოდნის გაღრმავება, მათ შორის, იმის დადგენა, თუ როგორ შეიძლება კლიმატის ცვლილების გარდამავალმა და ფიზიკურმა რისკებმა გამოიწვიოს ბანკისთვის საკრედიტო, ლიკვიდურობის, საბაზრო, კაპიტალის, საოპერაციო და რეპუტაციული რისკები მოკლევადიან ან გრძელვადიან პერიოდში;
- კორპორატიული და მმსს პორტფელების წინასწარი ხარისხობრივი შეფასებების ჩატარება სხვადასხვა სექტორისთვის სავარაუდო რისკების გასაგებად;
- გარემოსდაცვითი და სოციალური პოლიტიკისა და საკრედიტო რისკის მართვის პროცესების განახლება კლიმატის ცვლილებებთან დაკავშირებული გამოწვევების გადასაჭრელად;
- სათბური აირების ემისიების (Scope 1 და Scope 2) მონიტორინგი და ბანკის ოპერაციებიდან შესაბამისი Scope 3 ემისიების დაფარვის გაფართოება; და
- კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების შეფასების, მართვისა და გამოვლენის მაჩვენებლებისა და მონაცემთა საჭიროებების განსაზღვრა.

ბანკის ოპერაციებში კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების მართვის შემდგომი ინტეგრაციის მიზნით გათვალისწინებული სხვა ინიციატივები მოიცავს ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების შეფასების კომიტეტის შექმნას, რომელიც შედგება ბანკის დირექტორთა საბჭოს წევრებისა და უფროსი მენეჯერებისგან. კომიტეტი პასუხისმგებელი იქნება ძირითადად ჩვენი საკრედიტო საქმიანობიდან გამომდინარე ბანკის კლიმატის, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკებისა და ზემოქმედების მონიტორინგსა და მართვაზე. კომიტეტი ანგარიშს წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს ნახევარ წელსში ერთხელ. დამატებითი ინფორმაცია ბანკის კლიმატის ცვლილებებთან დაკავშირებით იხილეთ სს საქართველოს ბანკის მმართველობითი ანგარიში.

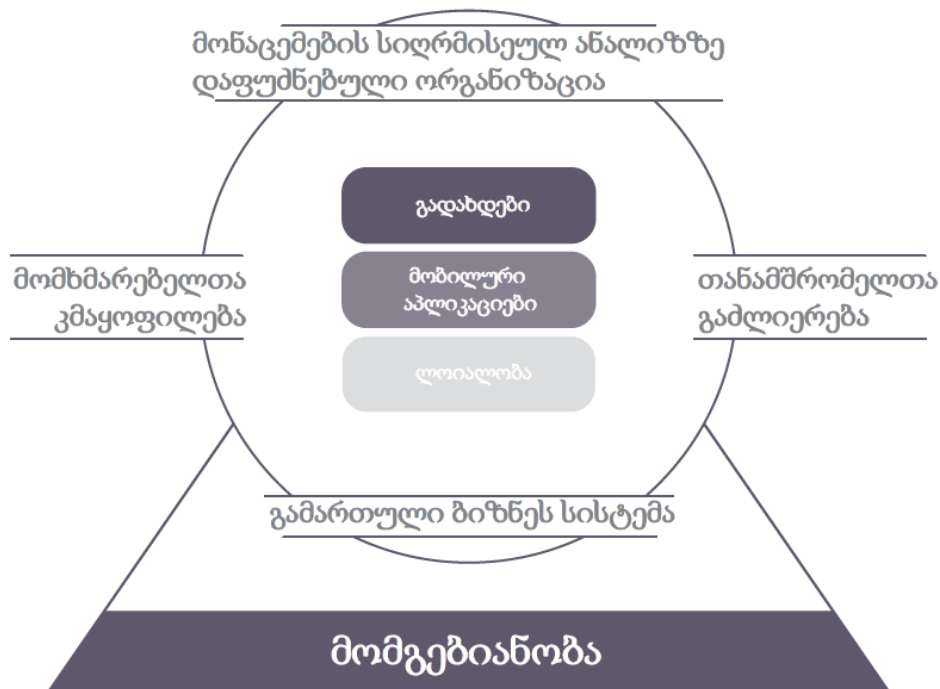
დამატებითი ინფორმაცია ბანკის რისკის მართვის შესახებ იხილეთ სს საქართველოს ბანკის 2021 წლის მმართველობითი ანგარიში, რომელიც წინამდებარე ანგარიშის თარიღისთვის წარმოდგენილია სს საქართველოს ბანკის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე – [www.bankofgeorgia.ge](http://www.bankofgeorgia.ge)

#### 4.1. სტრატეგია

ბანკი მოიცავს: (1) **საცალო საბანკო საქმიანობა** საქართველოში ძირითადად უზრუნველყოფს სამომხმარებლო სესხებს, იპოთეკურ სესხებს, ოვერდრაფტებს, საკრედიტო ბარათებსა და სხვა საკრედიტო მომსახურებებს, ფულადი სახსრების გადარიცხვისა და ანგარიშსწორების მომსახურებას და სადეპოზიტო მომსახურებას ფიზიკური და იურიდიული პირებისთვის. საცალო ბანკინგი ორიენტირებულია მასობრივ საცალო, შეძლებულ და მაღალშემოსავლიან პირების სეგმენტებზე, აგრეთვე მიკრო და მცირე და საშუალო საწარმოებზე. (2) **კორპორატიული საბანკო საქმიანობა** მოიცავს კორპორატიულ საბანკო ოპერაციებს საქართველოში. კორპორატიული საბანკო საქმიანობა ძირითადად უზრუნველყოფს სესხებსა და სხვა საკრედიტო მომსახურებას, ფულადი სახსრების გადარიცხვისა და ანგარიშსწორების მომსახურებას, სავაჭრო ოპერაციების დაფინანსებასა და დოკუმენტური ოპერაციების მხარდაჭერას, ასევე შემნახველ და ვადაინ დეპოზიტებს კორპორატიული და ინსტიტუციური მომხმარებლებისთვის.

#### სტრატეგიული მნიშვნელობა

საქართველოს ბანკი ლიდერია საქართველოში გადახდების მომსახურების სფეროში, მობილური აპლიკაციებისა და ლოიალურობის პროგრამების შემუშავების თვალსაზრისით. გაციფრულების გაზრდასა და მონაცემთა ანალიტიკური შესაძლებლობების გაფართოებაზე მუდმივი აქცენტი, ბანკი ცდილობს განჭვრიტოს მომხმარებელთა საჭიროებები და შესთავაზოს უფრო პერსონალიზირებული და საუკეთესო გამოცდილება. თანამშრომელთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაზრდა, მომხმარებელთა კმაყოფილება და მონაცემების საფუძველზე მიღებული გადაწყვეტილებები, გამართულ საბანკო მომსახურებასთან ერთად, ღირებულების შექმნის ძირითადი ფაქტორებია. ყველა ამ სტრატეგიული სტრუქტურული ელემენტით, ჩვენ საფუძველი ჩავუყარეთ მომავლის ბანკს და ვცდილობთ, უზრუნველყოთ მაღალი მომგებიანობა და აქციების საბირჟო ღირებულების მაქსიმალურად გაზრდა.



მომხმარებელბთან მჭიდრო ურთიერთობების დამყარებით, უწყვეტი ციფრული ინოვაციებისა და ახალი პროდუქტებისა და გადაწყვეტილებების შემუშავებით, ბანკის მიზანია განახორციელოს საშუალოვადიანი სტრატეგია, რომელიც გულისხმობს საშუალო კაპიტალზე სულ მცირე 20%-იან უკუგებას (ROAE) და საკრედიტო პორტფელის დაახლოებით 10%-იანი ზრდას.

## საცალო ბანკინგი

### მომხმარებელზე ორიენტირებული და გადაწყვეტებზე დაფუძნებული მულტიბრენდული სტრატეგია

ჩვენ ვართ საქართველოს წამყვანი ბანკი საცალო საბანკო მომსახურების მიმართულებით, რომელიც, 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, მრავალფეროვან პროდუქტებსა და მომსახურებას სთავაზობს 2.6 მილიონზე მეტ აქტიურ მომხმარებელს ბაზარზე პოპულარული ფინანსური მობილური აპლიკაციისა და 211 საცალო ფილიალის, 989 ბანკომატისა და 3134 სწრაფი გადახდის (თვითმომსახურების) ტერმინალის ერთ-ერთი უმსხვილესი ქსელის მეშვეობით. საცალო საბანკო მომსახურება (RB), ჩვენი საქმიანობის გამორჩეული ნაწილი, ხორციელდება მომხმარებელზე ორიენტირებული და ციფრულ გადაწყვეტებზე დაფუძნებულ მულტიბრენდულ სტრატეგიაზე დაყრდნობით, რომლის მიზანია მოიცვას საცალო მომხმარებლების სრული სპექტრი სამი კარგად ჩამოყალიბებული სეგმენტის მეშვეობით: **მასობრივი საცალო მომხმარებლები და პრემიუმ ბანკინგი მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოები (მმს).**

### მასობრივი საცალო სეგმენტი

ჩვენი მასობრივი საცალო სეგმენტი უზრუნველყოფს უნივერსალურ საცალო საბანკო მომსახურებას ჩვენი მასობრივი საცალო მომხმარებლებისთვის რენტაბელური დისტანციური არხებით, როგორცაა ჩვენი ფინანსური მობილური აპლიკაცია და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმა, თვითმომსახურების ტერმინალები, აგრეთვე მაღალტექნოლოგიური საცალო ფილიალები.

ჩვენი საცალო საბანკო მომსახურების წარმატებას განაპირობებს მომხმარებელთა შესანიშნავი მომსახურება, ჩვენი მობილური ფინანსური აპლიკაციის პოპულარობა და საქართველოს ბაზარზე გადახდების მომსახურების სფეროში წამყვანი პოზიციები.

ბანკის მასშტაბით ძირითადი საზომი, რომელსაც ვიყენებთ, არის NPS დამოუკიდებელი გარე სერვისის პროვაიდერის საშუალებით. ბანკის მასშტაბით NPS მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა წლის ბოლოსთვის და მიაღწია ახალ ისტორიულ მაქსიმუმს - 55%<sup>3</sup>.

2021 წლის შემოდგომაზე ჩატარებული დამოუკიდებელი კვლევის საფუძველზე, ბანკი იწარჩუნებს „ყველაზე მოწინავეს“ (top of mind) და ყველაზე სანდო ფინანსური ინსტიტუტის ტიტულს საქართველოს მოსახლეობის ყველა ასაკობრივ ჯგუფში. ჩვენ ვართ პირველი საბანკო არჩევანი, განსაკუთრებით Z თაობისთვის.

### შემდგომი ზრდის შესაძლებლობები

შემდგომი ზრდის შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად, ყურადღებას ვამახვილებთ მასობრივი საცალო მიმართულების ორ ქვე-სეგმენტზე: - ახალგაზრდობასა და ქართველ ემიგრანტებზე:

### ახალგაზრდობა

ჩვენი მიზანია მოვიზიდოთ ახალი მომხმარებლები ახალგაზრდულ სეგმენტში (25 წლამდე) და შევინარჩუნოთ ისინი დიდი ხნის განმავლობაში. ჩვენი სამიზნე ჯგუფია სკოლის მოსწავლეები და სტუდენტები, რომელთაც ვთავაზობთ ექსკლუზიურ პროდუქტებსა და მომსახურებებს ჩვენი სტუდენტური ბარათისა და მოსაწავლის ბარათის მეშვეობით. აღნიშნულ ქვესეგმენტში აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა, ზრდამ 16.0% შეადგინა. დამოუკიდებელი მესამე პირის მიერ ჩატარებული კვლევის საფუძველზე, ჩვენ ვართ “top-of-mind” და მთავარი ბანკი სტუდენტებისთვის საქართველოში.

### ქართველი ემიგრანტები

საზღვარგარეთ მცხოვრები ქართველების რაოდენობისა და მათ მიერ გადმორიცხული ფულადი გზავნილების მოცულობიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვან პოტენციალს ვხედავთ ამ სეგმენტში.

<sup>3</sup> IPM Georgia- ს მიერ ჩატარებული კვლევის საფუძველზე

### პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

გაციფრულების მარტივი პროცესის და მოსახერხებელი ინსტრუმენტების მეშვეობით, ჩვენი მიზანია გამოვიყენოთ ამ სეგმენტის პოტენციალი.

ორიენტირებული ვართ უცხოეთში მცხოვრები ქართველებისთვის საქართველოში საბანკო პროდუქტებისა და სერვისების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაზე. 2021 წელს დავამატეთ ციფრული ონბორდინგი მობილური აპლიკაციისა და ინტერნეტის საშუალებით და შევქმენით სპეციალური განყოფილება ჩვენს ვებგვერდზე - [www.migrants.ge](http://www.migrants.ge) - ქართველი ემიგრანტების საჭიროებებზე მორგებული პროდუქტებითა და სერვისებით.

2021 წელს საქართველოში გადმორიცხული ფულადი გზავნილები 24,6%-ით გაიზარდა. მთლიანი ფულადი გზავნილების მესამედზე მეტი საქართველოს ბანკის მეშვეობით გადმორიცხა და ბოლო ორი წლის განმავლობაში ჩვენი საბაზრო წილი გაიზარდა დაახლოებით 3 პუნქტით.

ჩვენი საერთო ციფრული სტრატეგიის შესაბამისად, ორიენტირებული ვართ ფულადი გზავნილების მიღების პროცესის დიჯიტალიზაციაზე. ბოლო ორი წლის განმავლობაში მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა განტვირთვის მაჩვენებელი.

2021 წლის მეოთხე კვარტალში საქართველოს ბანკში შემოსული ფულადი გზავნილების 49% ციფრული არხებით გაიცა.

2021 წელს რუსეთიდან და უკრაინიდან საქართველოს ბანკში გადმორიცხული ფულადი გზავნილების წილმა, შესაბამისად, 13.3% და 3.2% შეადგინა. უკრაინიდან შემოსული ფულადი გზავნილების მცირე წილის გათვალისწინებით, არ არის მოსალოდნელი რაიმე მნიშვნელოვანი გავლენა ჩვენს საქმიანობაზე ფულადი სახსრების შემოდინების მნიშვნელოვანი შემცირების პირობებშიც. ვაკვირდებით რუსეთიდან ფულადი გზავნილების ნაკადებს და რუსეთიდან ფულადი გზავნილების მნიშვნელოვანმა შემცირებამ შეიძლება გავლენა იქონიოს მიღებული ფულადი გზავნილების ზრდაზე, თუმცა, ფულადი გზავნილების მთლიან ნაკადში სხვა ქვეყნების მზარდი წილის გათვალისწინებით, ჩვენი ვარაუდით, მთლიანი ფულადი გზავნილების შემოდინების ზრდა გაგრძელდება 2022 წელს.

2020-21 წლებში რუსეთის წილი საქართველოში გადმორიცხულ ფულად გზავნილებში მნიშვნელოვნად შემცირდა და 20%-ზე ნაკლები შეადგინა (დაახლოებით 50% 2010-14 წლებში და დაახლოებით 30% 2015-19 წლებში), ხოლო ფულადი გზავნილების კლება, სავარაუდოდ, კომპენსირდება სხვა ქვეყნებიდან ფულადი გზავნილების ნაკადებით (ძირითადად ევროკავშირიდან, აშშ-დან და ისრაელიდან).

### პრემიუმ ბანკინგი

ჩვენი პრემიუმ ბანკინგი ქართულ ფინანსურ ბაზარზე უნიკალურ მომსახურებას სთავაზობს შეძლებულ (mass affluent) მომხმარებლებს SOLO ბრენდის მეშვეობით და მაღალშემოსავლიან (high-net-worth) ფიზიკურ პირებს დაგროვილი ქონების მართვის კერძო სერვისებით.

2021 წლის მესამე კვარტლიდან უფროს მენეჯმენტში სტრუქტურული ცვლილებების განხორციელების შემდეგ, დაგროვილი ქონების მართვის მიმართულება რეკლასიფიცირდა კორპორატიული და საინვესტიციო საბანკო მომსახურებიდან (CB) საცალო საბანკო სეგმენტში, განსაკუთრებით პრემიუმ ბანკინგის ფარგლებში. შედარებითი პერიოდები შესაბამისად შეფასდა.

პრემიუმ ბანკინგი არსებობს თვითდაფინანსების ხარჯზე. 2021 წელს მთლიანი საკრედიტო და სადეპოზიტო პორტფელები მნიშვნელოვნად გაიზარდა და სეგმენტი წლის განმავლობაში საკმაოდ მომგებიანი იყო. საკრედიტო და სადეპოზიტო პორტფელების ზომის მიხედვით, პრემიუმ ბანკინგი უსწრებს საქართველოში სიდიდით მესამე ბანკს.

ბანკის SOLO კლიენტებს შეუძლიათ ისარგებლონ ექსკლუზიური პროდუქტებითა და კონსიერჟის მომსახურებით საქართველოში მდებარე ჩვენს 11 სპეციალურად განსაზღვრულ SOLO ლაუნჯში. SOLO არის

უნიკალური საბანკო კონცეფცია ერთ სივრცეში, რომელიც აერთიანებს პრივილეგირებულ ფინანსურ და საკონსულტაციო მომსახურებებსა და LIFESTYLE-ის შეუზღუდავ შესაძლებლობებს.

SOLO ლაუნჯებში, პირადი ბანკირები ემსახურებიან ჩვენს კლიენტებს და, გარდა საბანკო გადაწყვეტილებებისა, სთავაზობენ ძვირადღირებულ საქონელს და სხვა შესაძლებლობებს, როგორცაა ექსკლუზიური ღონისძიებები, მსოფლიო ვარსკვლავების კონცერტები, სპეციალური სამოგზაურო ტურები, SOLO ბუტიკი, ექსკლუზიური შეღავათები და სხვა შერჩეული პროდუქტები და მომსახურება. საბანკო საქმისა და ცხოვრების სტილის ეს უნიკალური ნაზავი ხელს უწყობს SOLO მომსახურებისადმი დიდი ინტერესის შენარჩუნებას.

2015 წლიდან, SOLO- ს რებრენდინგის შემდეგ, ჩვენი მომხმარებელთა ბაზა სტაბილურად იზრდება. 2021 წლის 31 დეკემბრის მონაცემებით, SOLO მოემსახურა 70,151 აქტიურ მომხმარებელს, <sup>4</sup>, რაც 18.6% –ით აღემატება გასული წლის მაჩვენებელს, რაც ადასტურებს სერვისის მუდმივ პოპულარობას ჩვენს შიდა ბაზარზე.

### სტრატეგიული ფოკუსი

2019 წელს ჩვენ განვსაზღვრეთ სამი ძირითადი ფაქტორი - საუკეთესო მომსახურება, გაციფრულება და მომხმარებლის მოთხოვნებზე მორგებული შეთავაზებები - მომხმარებელზე ორიენტირებული SOLO მოდელის კიდევ უფრო განვითარების და სამი წლის განმავლობაში (2018-2021) 2018 წლის მოგების გაორმაგების, და 112 მილიონ ლარამდე გაზრდის მიზნით. მივადწიეთ 2021 წელს დასახულ მიზნებს. აღნიშნული მიღწევა განაპირობა გაუმჯობესებებმა სტრატეგიული მიზნების თვალსაზრისით:

#### საუკეთესო მომსახურება

- 2019 წელს დაინერგა მომხმარებლებთან ურთიერთობის ახალი მოდელი, რომელიც მიმართულია მომხმარებელზე ორიენტირებული მიდგომის მაქსიმიზაციაზე. მოდელი განხორციელდა 2020 წელს.
- SOLO- ს NPS- ის მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება:

#### გაზრდილი გაციფრულება

- მუდმივი ფოკუსირება მომხმარებლის აქტივობის ციფრულ არხებზე გადატანაზე
- მომხმარებელთა ციფრული მომსახურების მუდმივი გაუმჯობესება

#### მომხმარებლის მოთხოვნებზე მორგებული შეთავაზებები

- 2019-2020 წლებში რეაქტიული გაყიდვებიდან მონაცემებზე დაფუძნებული პროაქტიული გაყიდვების სტრატეგიაზე გადასვლა - მონაცემთა ანალიზის ინსტრუმენტების აქტიურად გამოყენებით კონკრეტული და საერთო საჭიროებების მქონე უფრო მიზნობრივი აუდიტორიის გამოვლენისა და მათთვის მოთხოვნებიდან გამომდინარე პროდუქტებისა და სერვისების შეთავაზების მიზნით (საინვესტიციო სესხები, მოთხოვნებზე დაფუძნებული SOLO ლოიალობა, ინტერესებზე დაფუძნებული ცხოვრების წესი და სხვა).
- 2022 წლის პრიორიტეტი - მონაცემთა ანალიზის გაუმჯობესებული ინსტრუმენტების ინტენსიურად გამოყენება და მსოფლიოს წამყვან მომხმარებლებთან ურთიერთობის მართვის კომპანიასთან, Salesforce- სთან, პარტნიორობა, მოთხოვნებზე მორგებული შეთავაზების

<sup>4</sup> აქტიური მომხმარებელი-ფიზიკური პირი არის ფიზიკური პირი, რომელმაც ერთხელ მაინც ისარგებლა რომელიმე საბანკო მომსახურების არხით, ან განახორციელა მინიმუმ ერთი სადებეტო ტრანზაქცია, ან იყო სახელფასო კლიენტი, ან ჰქონდა სულ მცირე ერთი აქტიური საკრედიტო პროდუქტი, ან ჰქონდა გარკვეული ოდენობის ნაშთის მქონე ანაბარი ბოლო სამი თვის განმავლობაში.

ჩვენი მიზანია კიდევ გავაუმჯობესოთ ჩვენი ძირითადი სტრატეგიული მიზნები- **საუკეთესო მომსახურება, გაზრდილი გაციფრულება და მოთხოვნებზე მორგებული შეთავაზებები** -SOLO-ს განვითარების შემდეგ ეტაპზე გადასასვლელად.

**დაგროვილი ქონების მართვა**

საქართველოს ბანკი დაგროვილი ქონების მართვის მიმართულებით 2005 წლიდან მუშაობს. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკი 78 ქვეყნის 1,503 აქტიურ ადგილობრივ და საერთაშორისო მომხმარებელს ემსახურება. 2020 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა 1,422 იყო. ჩვენი დაგროვილი ქონების მართვის (WM) მიმართულება ემსახურება მაღალშემოსავლიან ფიზიკურ პირებს და მათ ოჯახებს სთავაზობს საინვესტიციო მართვის პროდუქტებს. ბანკს აქვს წარმომადგენლობები ლონდონსა და სტამბოლში, და ფილიალი -თელ-ავივში. ჩვენი მაღალი ხარისხის მომსახურება, ეკონომიკური სტაბილურობა, ხელსაყრელი ბიზნეს-გარემო და ლიბერალური საგადასახადო სისტემა გვაძლევს საშუალებას მივცეთ ჩვენს კლიენტებს საქართველოში ინვესტირების უნიკალური შესაძლებლობები.

რთული საბაზრო გარემოსა და ფინანსური დანაშაულის რისკების მართვის ჩვენი ძლიერი პროგრამის მიუხედავად, შევინარჩუნეთ მართვის ქვეშ მყოფი აქტივების კარგი დინამიკა, დიდ მომგებიანობასთან ერთად. ჩვენმა მართვის ქვეშ მყოფმა აქტივებმა (AUM), რომელიც მოიცავს WM კლიენტების დეპოზიტებს და გლობალურ სადეპოზიტო სერტიფიკატებს, 2021 წლის 31 დეკემბრისთვის მიაღწია 1,503.5 მილიონ ლარს, რაც 6.7%-ით ნაკლებია წინა წელთან შედარებით, ძირითადად 2021 წელს ადგილობრივი ვალუტის გამყარების გამო.

2022 წლის 2 მაისის მდგომარეობით, დაგროვილი ქონების მართვის მიმართულების რუსეთის რეზიდენტი მომხმარებელთა დეპოზიტებმა ან მართვის ქვეშ მყოფმა სხვა აქტივებმა 72 მილიონი ლარი შეადგინა, რაც WM AUM-ის მთლიანი მოცულობის 4%-ია. რუსეთ-უკრაინის ომის ფონზე ჩვენ მუდმივად ვაკვირდებით ახალ გარემოებებს. ბანკის ფინანსური დანაშაულის რისკების მართვის პროგრამა მძლავრია და რუსეთის მიმართ დაწესებული ახალი სანქციების მოქმედი მოთხოვნები სწრაფად ინკორპორირდა ჩვენს სისტემებში, სანქციების მოქმედი მოთხოვნების დარღვევის მიმართ იმავე ნულოვანი ტოლერანტობის მიდგომით, რასაც ბანკი ისტორიულად იყენებდა სანქციების მოქმედი მოთხოვნების დარღვევებთან დაკავშირებით. სანქციების რეჟიმის გამკაცრებასთან ერთად, მოვახდენთ ჩვენი ოპერაციების ადაპტირებას ახალი მოთხოვნების შესაბამისად.

**მთავარი სტრატეგიული მიზანია მოგების ზრდა დაგროვილი ქონების მართვის შეთავაზებების დივერსიფიცირების გზით**

ჩვენი მიზანია საქართველო ვაქციოთ კერძო საბანკო საქმიანობის რეგიონალურ ჰაბად და მოვიზიდოთ მომხმარებლები ახლომდებარე ქვეყნებიდან საქართველოს ბანკებში . საქართველოს ბანკი არის წამყვანი და საიმედო ბანკი, რომელსაც აქვს მაღალი

შემოსავალი და მუდმივად ნერგავს ინოვაციებს მომხმარებლისთვის საუკეთესო მომსახურების უზრუნველსაყოფად. საქართველოში სტაბილური ბიზნეს გარემო, საქართველოს ბანკის რეპუტაციასა და გამოცდილებასთან ერთად, გვაქცევს იდეალურ ბანკად მაღალშემოსავლიანი პირებისთვის ბიზნესის საკეთებლად.

### პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

საპროცენტო განაკვეთები მსოფლიო მასშტაბით მცირდება, ასევე მცირდება ჩვენი მოზიდული დაფინანსების ხარჯები. დროთა განმავლობაში, ჩვენ შევამცირეთ სარგებელი, რომელსაც მომხმარებლებს ვთავაზობთ სადეპოზიტო პროდუქტებზე და, შედეგად, მივიღეთ სტაბილური გადასვლა საბანკო პროდუქტებიდან საინვესტიციო პროდუქტებზე. დაგროვილი ქონების მართვის მომსახურების კლიენტებს შორის ფასიანი ქაღალდების წილი 2015 წლის 13% -დან 2021 წელს დაახლოებით 38% -მდე გაიზარდა. ვიმედოვნებთ, ეს ტენდენცია მომავალშიც გაგრძელდება.

აქტიურად ვმუშაობთ დაგროვილი ქონების მართვის შეთავაზებების გაუმჯობესებაზე შემდეგი მიმართულებებით:

#### ფინანსური პროდუქტების შეთავაზება

ჩვენი პორტფელის დივერსიფიკაცია ძირითადი სტრუქტურირებული პროდუქტებით:

- სტრუქტურირებული პროდუქტები
- აქტივების მართვა
- მესამე მხარის პროდუქტები

#### საკონსულტაციო მომსახურების პროდუქტების შეთავაზება

Galt & Taggart-თან თანამშრომლობით, საინვესტიციო პროდუქტის წილის გაზრდა ჩვენს პორტფელში:

- კერძო საინვესტიციო შესაძლებლობები
- პორტფელის სტრუქტურირება

#### Lifestyle პროდუქტების შეთავაზება

WM lifestyle გუნდის მიერ მოთხოვნებზე მორგებული გაყიდვებისა და მარკეტინგული ინიციატივების განხორციელების გაზრდა:

- WM ექსკლუზიური შეთავაზებები
- კონსიერჟის მომსახურება

#### მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოების (მმსს) საბანკო მომსახურება

- ჩვენი მმსს სეგმენტი ემსახურება მმსს მომხმარებლებს და ეხმარება მათ წარმატების მიღწევაში, ფინანსური მომსახურების ფართო სპექტრის შეთავაზების, მხარდაჭერისა და საკონსულტაციო პროგრამებისა და მოსახერხებელი ციფრული არხების უზრუნველყოფით.
- ყველაზე მეტად მმსს სეგმენტი დაზარალდა COVID-19-ის პანდემიამ. მიუხედავად გამოწვევებისა, მმსს-ის სეგმენტი 2021 წელს საკმაოდ წარმატებული იყო, რასაც ხელი შეუწყო მნიშვნელოვანმა ეკონომიკურმა აღდგენამ.

#### განვითარების ძირითადი პრიორიტეტული მიმართულებები და 2021 წელს განხორციელებული ინიციატივები

მმსს სეგმენტის მიმართ ჩვენს მიდგომას ორი ძირითადი ფაქტორი განსაზღვრავს - ყველაფრის ცენტრში მომხმარებელია და ყველა გადაწყვეტილება მონაცემებზე დაყრდნობით მიიღება - და ამას ვითვალისწინებთ ჩვენს მომხმარებლებთან ურთიერთობისას და გადაწყვეტილებების მიღებისას.

ჩვენი საქმიანობის სრული პოტენციალის გამოსაყენებლად, ყურადღებას ვამახვილებთ შემდეგ სფეროებზე:

გაყიდვებისა და მომსახურების მოდელის ტრანსფორმაცია	დაკრედიტების პროცესის ტრანსფორმაცია	მონაცემთა სტრატეგია	დამატებითი მომსახურება	ციფრული ღირებულების შეთავაზება და მოსახერხებელი არხები
---	-------------------------------------	---------------------	------------------------	--

**ძირითადი საშუალოვადიანი მიზნები**

**დეკემბერი, 21**

- NPS 77%
- 33.5% მმსს საბაზრო წილი მომხმარებლებზე გაცემულ სესხებში
- ROAE 2021 – 22.4%

**საშუალოვადიანი მიზანი**

- ყველაზე პრიორიტეტული მმსს ბანკი, NPS 80%+
- მმსს საბაზრო წილი 35%+ მომხმარებლებზე გაცემულ სესხებში
- 20% + ROAE-ს შენარჩუნება

**კორპორატიული ბანკინგი**

საქართველოს ბანკი არის კორპორატიული საბანკო მომსახურების წამყვანი პროვაიდერი საქართველოში. ჩვენი ვიყენებთ საუკეთესო გამოცდილებას პროდუქტის შექმნისას და 360 გრადუსიან შეფასების სისტემას თითოეულ კლიენტზე, სასარგებლო ტრანზაქციების განხორციელებისა და მომხმარებლებისთვის საუკეთესო მომსახურების უზრუნველსაყოფად. ჩვენი მასშტაბის, საბანკო პროდუქტებისა და მომსახურების მდიდარი პორტფელისა და განსაკუთრებული გამოცდილების გათვალისწინებით, ჩვენ ვართ უნივერსალური საბანკო არჩევანი და top-of-mind კონსულტანტი საქართველოს კორპორაციებისთვის.

**საშუალოვადიანი სტრატეგიული მიზნები**

ჩამოვყალიბეთ ძლიერი კორპორატიული და საინვესტიციო საბანკო მომსახურება, რომელიც გამოირჩევა კარგი მომგებიანობითა და ეფექტიანობით. კარგად ვართ პოზიციონირებულები, იმისათვის რომ საშუალოვადიან პერიოდში 20%+ მომგებიანობა გვქონდეს.

**სტრატეგიული მიზანი – საშუალო კაპიტალზე უკუგების კოეფიციენტი (ROAE) - 20%+**

<b>ძლიერი ფრანჩაიზი</b>	<b>მაღალი მომგებიანობა</b>	<b>საოპერაციო ეფექტიანობა</b>
-------------------------	----------------------------	-------------------------------

დიჯიტალიზაცია არის ჩვენი სტრატეგიის ძირითადი ნაწილი. ჩვენ აქტიურად ვახორციელებთ ინვესტიციებს საინფორმაციო ტექნოლოგიებში და ვაფართოებთ ჩვენს ციფრულ შესაძლებლობებს, რათა უზრუნველვყოთ მომხმარებლებისთვის უმაღლესი ციფრული გამოცდილება. უახლესი და თანამედროვე ციფრული გადაწყვეტილებების უზრუნველსაყოფად, მუდმივად ვაანალიზებთ უახლეს ტენდენციებსა და პრაქტიკებს, როგორც ადგილობრივ, ასევე გლობალურ დონეზე და ვიყენებთ მოქნილ მიწოდების მოდელს, რათა ახალი ცოდნა სწრაფად ვაქციოთ ციფრულ გადაწყვეტილებებად, რომლებიც ჩვენს მომხმარებლებს სჭირდებათ.

**საცალო ციფრული არხები**

ჩვენ ვართ ლიდერი საცალო ციფრული არხების მიმართულებით საქართველოში. ჩვენი mBank არის ძალიან პოპულარული ფინანსური მობილური აპლიკაცია საქართველოში. ჩვენ ვაგრძელებთ ციფრული პროდუქტების შემუშავებას და ციფრული არხების ფუნქციონალური შესაძლებლობების მოდერნიზებას, რათა მოხდეს ციფრული გამოცდილების ყველა სტადიის დახვეწა და მომხმარებელთა აქტივობის ციფრულ არხებზე გადასვლის სტიმულირება.



**mBank- ისა და iBank- ის მომავალი**

ჩვენი mBank და iBank „ყველაფერი ერთში“ არხებია, რომლებიც ფარავს მომხმარებელთა ფინანსურ და არაფინანსურ საჭიროებებს.<sup>5</sup> ტრანზაქციებთან დაკავშირებული საბანკო მომსახურება უკვე კარგად არის დაფარული ციფრული არხებით, მაგრამ ჩვენ მაინც გვაქვს შესაძლებლობა ტრანზაქციები განვტვირთოთ და თვითმომსახურების ტერმინალებიდან გადავიტანოთ mBank- სა და iBank- ზე. განტვირთვის გაზრდა ერთ-ერთი პრიორიტეტია და ამ მიმართულებით ვხედავთ მნიშვნელოვან წინსვლას. ჩვენი მიზანია გავზარდოთ გაყიდვების ზრდა ციფრულ არხებში და mBank ვაქციოთ გაყიდვების მთავარ არხად. ასევე გვაქვს მნიშვნელოვანი ზრდა მობილურ აპლიკაციაში არასაბანკო ფინანსური მომსახურებების ინტეგრირების თვალსაზრისით. დიდი ნაბიჯი გადავდგით ამ მიმართულებით 2021 წლის ბოლოსკენ, როდესაც ჩვენს აპლიკაციაში საცალო ვაჭრობის საბროკერო საქმიანობა დავიწყეთ. ამჟამად ვმუშაობთ აპლიკაციაში დაზღვევის დამატებაზე. არასაბანკო შეთავაზებები არის კიდევ ერთი სფერო, რომელთან დაკავშირებითაც ვაგრძელებთ კვლევასა და მუშაობას. 2021 წელს, განვახორციელეთ არასაბანკო შეთავაზებები ჩვენს mBank-ში, ჩვენი მომხმარებლების არაფინანსური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

**"ყველაფერი ერთში" აპლიკაცია, რომელიც ფარავს მომხმარებელთა ყოველდღიურ ფინანსურ და არაფინანსურ საჭიროებებს**



**ბიზნეს ციფრული არხები**

ჩვენი მმსს და კორპორატიული მომხმარებლებისთვის შევიმუშავეთ ბიზნეს ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმა - Business iBank, რომელსაც აქვს უამრავი მოსახერხებელი ფუნქცია, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელია მისი ადვილად და შეუფერხებლად გამოყენება. 2020 წელს შევცვალეთ ბევრი არსებული ფუნქცია და დავამატეთ ახალი მახასიათებლები მომხმარებელთა მიერ აღნიშნული არხის გამოყენების სტიმულირებისთვის. შედეგად, 2021 წლის ბოლოსთვის, ჩვენი Business iBank-ის CSAT ქულამ 72.9% შეადგინა.

**გადახდების ეკოსისტემა**

ჩვენი მიზანია უზრუნველყოთ ბაზარზე გადაწყვეტილებების დროული მიწოდება მოვაჭრეებისა და ფიზიკური პირების საჭიროებების შესაბამისად. გადახდები არის მომხმარებლებთან ჩვენი ერთ-ერთი მთავარი ყოველდღიური შეხების წერტილი, იმის გათვალისწინებით, რომ ორ მილიონზე მეტი ადამიანი ყოველდღიურად იყენებს ბანკის არხებს, რაც საშუალებას გვაძლევს შევავროვოთ მომხმარებელთა ქცევის შესახებ დიდი რაოდენობის მონაცემები - დაახლოებით 800,000 სხვადასხვა ტიპის ინფორმაცია.

მომხმარებელთა კმაყოფილებაზე ზრუნვა და მონაცემების საფუძველზე გადაწყვეტილების მიღება, მათ შორის პერსონალიზებული შეთავაზებების უზრუნველყოფა, არის ჩვენი წარმატების გასაღები. გადახდების მომსახურებიდან მიღებულ შემოსავალს მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს გასამრჯელოდან და საკომისიო

<sup>5</sup> ჩვენს მომხმარებლებს მოვაჭრეებთან და ჩვენს ბიზნეს პარტნიორებთან ერთად ვთავაზობთ ერთობლივ არასაბანკო და სხვა შეთავაზებებს, სადაც ფინანსური მომსახურების შეთავაზება მოდის ბანკიდან, ხოლო არაფინანსურ სერვისებს/პროდუქტებს სთავაზობენ და უზრუნველყოფენ პარტნიორი კომპანიები/მოვაჭრეები.

\*SCA – მომხმარებლის ძლიერი ავტორიზაცია.

მოსაკრებლიდან მიღებული წმინდა შემოსავლის ზრდაში. გადახდების მომსახურებიდან მიღებულმა შემოსავალმა 2021 წელს ბანკის გასამრჯელოდან და საკომისიო მოსაკრებლიდან მიღებული წმინდა შემოსავლის დაახლოებით 35.4% შეადგინა.

ჩვენი გადახდების ეკოსისტემა ემყარება ოთხ ღირებულებას: ინოვაცია, ხელმისაწვდომობა, ექსკლუზიურობა და ერთგულება. ჩვენი მიზანია, ვიყოთ ორგანიზაცია, რომელსაც შეუძლია უზრუნველყოს ბაზარზე ახალი და ინოვაციური გადაწყვეტების დროულად შემოტანა. 2021 წელს ჩვენ შევიმუშავეთ ახალი Android EFT პოს ტერმინალი დამატებითი შესაძლებლობებით, როგორც სტანდარტული პოს ტერმინალის ალტერნატივა, რაც მოვაჭრეებს საშუალებას აძლევს დააინსტალირონ დამატებითი აპლიკაციები, ინვენტარის მართვის პროგრამული უზრუნველყოფის ჩათვლით, თავიანთი ბიზნესის უფრო ეფექტურად წარმართვისთვის. ასევე გავაუმჯობესეთ ჩვენი Soft POS -მიკრო საწარმოებისთვის იაფი გადახდების სერვისი. შევიმუშავეთ „იყიდე ახლა, გადაიხადე მოგვიანებით“ მოდელი ონლაინ შესყიდვებისთვის, დავენერგეთ P2P გადახდები Viber-ით-შეტყობინებების ერთ-ერთი ყველაზე პოპულარული პლატფორმა, განვახორციელეთ ონლაინ ანგარიშსწორება და დავიწყეთ სავაჭრო პორტალის შემუშავება ბიზნესის მხარდასაჭერად გაუმჯობესებული ანალიტიკისა და ბიზნესის მართვის ინსტრუმენტებით. ჩვენ ყველაზე ფართო დაფარვა გვაქვს საქართველოში ჩვენი პოს-ტერმინალებისა და თვითმომსახურების ტერმინალების საშუალებით. ჩვენ ვართ საგადახდო მომსახურების ექსკლუზიური პროვაიდერი საზოგადოებრივ ტრანსპორტში ოთხ ქალაქში: თბილისში, ბათუმში, ზუგდიდსა და რუსთავში. ასევე ვართ საერთაშორისო კომპანიებისთვის საგადახდო მომსახურების ერთადერთი პროვაიდერი და ჩვენ ორიენტირებული ვართ ამ პარტნიორობის გაფართოებაზე. 2021 წელს გავამარტივეთ მოვაჭრების ონბორდინგის პროცესები, რითაც ახალ მოვაჭრეებს საშუალება ეძლევათ ციფრული ონბორდინგის მეშვეობით მიიღონ წვდომა ჩვენი გადახდების სერვისებზე. გვაქვს ექსკლუზიური პარტნიორობა გადახდის ოთხ საერთაშორისო სისტემასთან (American Express, Diners Club, Discover და JCB), ასევე Visa-სა და MasterCard-თან. 2021 წელს შევიმუშავეთ ახალი პროდუქტი American Express-ის სადებეტო ბარათი -PLUS ბარათი, მათი მეორე სადებეტო ბარათის პროექტი მსოფლიო მასშტაბით და პირველი EMEA-ში. აღნიშნული პროდუქტი საშუალებას აძლევს ბარათის მფლობელებსა და მოვაჭრეებს მიიღონ უფრო მეტი სარგებელი დაბალი ტრანზაქციის დანახარჯები გამო.

ჩვენი ერთ-ერთი კონკურენტული უპირატესობა ჩვენი ლოიალურობის პროგრამაა, რომელსაც ვიყენებთ ჩვენი საცალო მომხმარებლებისა და მოვაჭრეების ჩართულობის გასაზრდელად.

გადახდები ბანკის ერთ-ერთი სტრატეგიული სფეროა, სადაც შეგვიძლია შესაძლებლობების ახალი ფანჯარა გავხსნათ, რადგან ჩვენ ორიენტირებულნი ვართ მომხმარებლებისთვის-როგორც ფიზიკური პირებისთვის, ასევე მოვაჭრეებისთვის -ინოვაციური პროდუქტებისა და გადაწყვეტილებების, აგრეთვე უმაღლესი ხარისხის გამოცდილების უზრუნველყოფაზე, საქართველოში ციფრული ეკონომიკის განვითარების მიზნით.

### ლოიალურობის პროგრამა

ჩვენი ლოიალურობის პროგრამა -PLUS -არის უნიკალური ღირებულების წინადადება ქართულ ბაზარზე, რომელიც აძლიერებს საცალო საბანკო მომსახურებას და საშუალებას გვაძლევს გავზარდოთ მომხმარებელთა ჩართულობა და საერთო ტრანზაქციული აქტივობა.

ლოიალურობის პროგრამა მომხმარებლებს სთავაზობს სხვადასხვა დონის სტატუსს და ბონუს ქულებს, რომლებიც შეიძლება დაგროვდეს გადახდების განხორციელებით და შემდეგ გადაიცვალოს პარტნიორი კომპანიების პროდუქტებსა თუ მომსახურებაზე, ან გამოყენებულ იქნეს კომუნალურ გადასახადების ან საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობის საფასურის დასაფარად ან მობილურის ბალანსის შესავსებად.

### მომხმარებელთა კმაყოფილება

მიგვაჩნია, რომ ჩვენი ორგანიზაციის წარმატება და მდგრადობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად კმაყოფილნი არიან ჩვენი მომხმარებლები საქართველოს ბანკთან ურთიერთობისას.

### პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

ჩვენი მიზანია ვიყოთ ნამდვილი მომხმარებელზე ორიენტირებული ორგანიზაცია - თითოეული პროდუქტის შემუშავებისას ვითვალისწინებთ მომხმარებელთა საჭიროებებს და ვმოქმედებთ მომხმარებელთა უკუკავშირის საფუძველზე.

ბანკის მასშტაბით ძირითადი საზომი, რომელსაც ვიყენებთ, არის NPS დამოუკიდებელი გარე სერვისის პროვაიდერის საშუალებით. ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში მომხმარებელთა კმაყოფილების მაჩვენებელი საგრძნობლად გაუმჯობესდა, რაც, ნაწილობრივ მომხმარებელთა გამოცდილების მართვის სისტემატური და მკაცრი მიდგომის დამსახურებაა, რომელიც განვახორციელეთ ბოლო ორი წლის განმავლობაში.

წლის ბოლოსთვის ბანკის მასშტაბით NPS კვლავ მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა და მიაღწია ახალ ისტორიულ მაქსიმუმს 55%.

### თანამშრომლობა მსოფლიოს წამყვან კლიენტებთან ურთიერთობის მართვის (CRM) პლატფორმასთან - Salesforce

2020 წელს დავიწყეთ თანამშრომლობა Salesforce- თან, ბანკის ციფრული არხებით მომხმარებელთა მომსახურების გაუმჯობესებისა და მათთვის მათ საჭიროებებზე უფრო მეტად და უკეთესად მორგებული გადაწყვეტებისა და მომსახურებების მიწოდების მიზნით. Salesforce-ის მრავალარხიანი ფუნქციონალური შესაძლებლობა ხელს უწყობს მომხმარებელთა გამოცდილების ინტეგრირებას ერთ პლატფორმაზე. მომხმარებელთა სრული, 360 გრადუსიანი შეფასების სისტემა, საშუალებას გვაძლევს უფრო ეფექტიანად ვუპასუხოთ მომხმარებელთა საჭიროებებს და მოთხოვნებს და შევქმნათ უფრო პოზიტიური და ურთიერთდაკავშირებული გამოცდილება.

### თანამშრომელთა გაძლიერება

თანამშრომლის  
გამოცდილების  
გაუმჯობესება

ტალანტების განვითარების  
ახალი სტრატეგია

სანდო გარემო

ღირებულებებზე  
დაფუძნებული  
ორგანიზაცია

ჩვენი თანამშრომლების მხარდაჭერისა და ჩართულობის მიზნით, ვახორციელებთ პროგრამებსა და პროცესებს ბანკის ღირებულებების, ბიზნეს პრინციპებისა და სტრატეგიული მიზნების შესაბამისად.

ტალანტების განვითარების ახალი სტრატეგიით, ჩვენი მიზანია შევქმნათ ტალანტების რეზერვი, განვახორციელოთ ტალანტების განვითარების სხვადასხვა პროგრამები და ხელი შევუწყოთ უკუკავშირისა და სწავლის კულტურის ჩამოყალიბებას ორგანიზაციის მასშტაბით.

თანამშრომელთა გამოცდილების მართვის გუნდი სისტემატიურ და მკაცრ მიდგომას იყენებს თანამშრომელთა საჭიროებების იდენტიფიცირებისა და გადაწყვეტილებებისა და ზომების უზრუნველყოფისთვის, რაც აუმჯობესებს თანამშრომელთა გამოცდილებას საქართველოს ბანკში დასაქმების ყველა ეტაპზე.

რეგულარულად ვაწვდით ჩვენს თანამშრომლებს განახლებულ ინფორმაციას ბანკის სტრატეგიისა და შედეგების შესახებ და განვიხილავთ რისკებსა და შესაძლებლობებს კოორდინირებული, მრავალარხიანი მიდგომით, მათ შორის ბლოგებისა და ვიდეო ბლოგების მეშვეობით. ჩვენ ხელს ვუწყობთ თანამშრომლებს, აზრი გამოთქვან და გაგვიზიარონ თავიანთი იდეები ან მოსაზრებები. უზრუნველყოფთ, რომ თანამშრომელთა ხმა ისმოდეს ორგანიზაციის მასშტაბით ჩვენი საკომუნიკაციო არხების, ასევე გამოკითხვების მეშვეობით, რომელთა მონიტორინგსაც რეგულარულად ვახორციელებთ.

### თანამშრომელთა გაძლიერების შეფასება

თანამშრომელთა გაძლიერების ინიციატივების ეფექტურობის შესაფასებლად და მათი მდგრადობის მონიტორინგისთვის, ყურადღებით ვაკვირდებით თანამშრომელთა ჩართულობასა და შიდა კულტურას თანამშრომელთა ჩართულობის გამოკითხვისა (Korn Ferry Engaged Performance™) და თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევების (eNPS) საშუალებით.

### Korn Ferry Engaged Performance™

2021 წელს, ჩვენი თანამშრომელთა ჩართულობის (Employee Engagement და Employee Enablement) მაჩვენებლები გაუმჯობესდა. Korn Ferry-ის თანახმად, ჩვენი მაჩვენებლები აღემატება საბანკო ინდუსტრიის ნიშნულებს და შეესაბამება მაღალეფექტური ორგანიზაციების ქულებს.

### თანამშრომელთა კმაყოფილება (eNPS)

ბანკის მასშტაბით წარმატების ძირითადი საზომი და შესრულების ძირითადი მაჩვენებელია eNPS, რომლის გაზომვა დავიწყეთ 2019 წელს და მონიტორინგს რეგულარულად ვახორციელებთ. ის გვაძლევს ზუსტ და სიღრმისეულ ინფორმაციას თანამშრომელთა ჩართულობის, ინკლუზიისა და თანამშრომლების გამოცდილებასთან დაკავშირებული სხვა საკითხების შესახებ. ორ წელიწადში ბანკის ENPS გაუმჯობესდა 46%-დან 61%-მდე და 2021 წლის ბოლოსთვის ყველა დროის მაქსიმუმს მიაღწია.

### მონაცემთა ანალიზზე ორიენტირებული ორგანიზაცია

საქართველოს ბანკი არის მონაცემთა ანალიზზე ორიენტირებული ორგანიზაცია, რომელიც ორიენტირებულია დიჯიტალიზაციის ზრდასა და მონაცემთა ანალიტიკური შესაძლებლობების გაფართოებაზე, რათა მომხმარებლებს შესთავაზოს უფრო პერსონალიზირებული მომსახურებები და საუკეთესო პრაქტიკა და დაეხმაროს მათ საკუთარი პოტენციალის რეალიზებაში.

ორგანიზაციის მასშტაბით შემუშავებული გვაქვს მონაცემთა სტრატეგია. ჩვენი მონაცემთა სტრატეგია განსაზღვრავს მონაცემებზე დაფუძნებული მოდელების იმპლემენტაციას და მონაცემების გამოყენებას სხვადასხვა ფინანსურ და არაფინანსურ პროცესებში, მონაცემთა მოდელების განხორციელებას პროცესების, ინფრასტრუქტურისა და მეთოდოლოგიის თვალსაზრისით, ჩვენი წარმატების გაზომვას მონაცემთა ანალიტიკის საფუძველზე და თანამშრომელთა ცნობიერების ამაღლებასა და ინფორმირებულობას.

მონაცემთა ანალიზზე ორიენტირებული შეფასებები და მათზე მოქმედების უნარი წარმოადგენს ინოვაციისა და მომხმარებელთა კმაყოფილების ძირითად ფაქტორებს. მომხმარებლის საფულის ზომის შეფასების გარდა, გავაუმჯობესეთ ჩვენი პროგნოზირების მოდელები და ახლა გვაქვს მომხმარებელთა დენადობის მართვის მოდელი, რომელიც საშუალებას გვაძლევს შევიმუშავოთ კლიენტთა შენარჩუნების შეთავაზებები და next-best-action (რეკომენდებული მარკეტინგული სვლა/ქმედება) და real-time მარკეტინგის მოდელები.

ჩვენ უკვე რამდენიმე წელია ვიყენებთ ანალიზის უახლეს ინსტრუმენტებს და ეტაპობრივად ვაუმჯობესებთ მომხმარებელთა ქცევის შესწავლას. დიდი მონაცემების საფუძველზე, ყურადღებას ვამახვილებთ პროგნოზირების მოდელების შემუშავებაზე, რაც საშუალებას მოგვცემს ჩვენს მომხმარებლებს შევთავაზოთ ის, რაც მათ უნდათ და სჭირდებათ ზუსტად მოცემულ მომენტში.

როგორც მონაცემთა ანალიზზე ორიენტირებული ორგანიზაცია, ჩვენი მიზანია, ჩვენი მომხმარებლებისთვის რეალურ დროში უზრუნველვყოთ ინოვაციური გადაწყვეტები და საუკეთესო ციფრული მომსახურება. ამჟამად ვიყენებთ 127-ზე მეტ პროგნოზირების მოდელს მაღალი GINI კოეფიციენტი (მოდელის ხარისხის მაჩვენებელი). ჩვენი საქმიანობა მოიცავს ხუთ ძირითად მიმართულებას: გაყიდვები, არხები, მომხმარებელთა შენარჩუნება, ანდერრაითინგი და სეგმენტაცია.

დამატებითი ინფორმაცია ბანკის სტრატეგიის შესახებ იხილეთ სს საქართველოს ბანკის 2020 წლის მმართველობით ანგარიშში, რომელიც წინამდებარე ანგარიშის თარიღისთვის წარმოდგენილია სს საქართველოს ბანკის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე – [www.bankofgeorgia.ge](http://www.bankofgeorgia.ge).

## 5. პასუხისმგებლიანი ბიზნესი

### მდგრადი განვითარების შესაძლებლობების შექმნა

ჩვენ გვჯერა საერთო წარმატების, ხოლო ჩვენი მიდგომა მდგრადი განვითარებისადმი გამომდინარეობს ამ რწმენიდან - რომ ჩვენი ბიზნესის მდგრადობა და ღირებულება დამოკიდებულია იმ საზოგადოების წარმატებაზე, ვის გარემოშიც ჩვენ ვოპერირებთ. საერთო შესაძლებლობების შექმნის მიზნით, ვცდილობთ ვაწარმოოთ ჩვენი ბიზნესი მდგრადი განვითარების გზით, ანუ კორპორაციული მართვის უმაღლესი სტანდარტებისა და რისკების მართვის ჯანსაღი პრაქტიკით. აღნიშნული გვეხმარება ეფექტურად შევამსუბუქოთ ნეგატიური ზემოქმედება, პირდაპირი თუ ირიბი, ეკონომიკაზე, ადამიანებსა და გარემოზე, აგრეთვე შევქმნათ შესაძლებლობები, რომლებიც უზრუნველყოფს მეტი ადამიანის მხარდაჭერასა და გაძლიერებას. საქართველოს ბანკიარის წამყვანი ორგანიზაცია და ფინანსური ინსტიტუტი საქართველოში და ჩვენ ვცდილობთ ხელი შევუწყოთ საქართველოს მდგრად განვითარებას.

### განვითარების სტრატეგია

მრავალი წელია, საქართველოს ბანკი ცდილობს შეინარჩუნოს ჯანსაღი მართვა და რისკის მართვის პრაქტიკა. ძირითად სტრატეგიულ პრიორიტეტულ მიმართულებებში სულ უფრო მეტად ვამახვილებთ ყურადღებას სოციალურ ასპექტებზე - მომხმარებლებსა და თანამშრომლებზე. 2020 წელს ჩვენი კორპორაციული სტრატეგია დაგუკავშირეთ გაეროს 2030 წლის მდგრადი განვითარების მიზნებს (SDG), რომლებსაც ვთვლით, რომ მნიშვნელოვანია ბანკისთვის და სადაც გვაქვს ან შეგვიძლია მოვახდინოთ ყველაზე დიდი გავლენა.

ჩვენი ESG სტრატეგიის შემუშავებისა და ფორმალიზებისთვის, 2021 წელს ჩავატარეთ ჩვენი პირველი ოფიციალური ESG შეფასება. შედეგად, გამოვავლინეთ მნიშვნელოვანი საკითხები და განვსაზღვრეთ ვალდებულებები თითოეულისთვის. 2021 წელს ასევე გავიდრმავეთ ცოდნა კლიმატის ცვლილებისა და მასთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების შესახებ, შევიმუშავეთ კლიმატის ცვლილების სამოქმედო სტრატეგია და 2022 წელს დავიწყეთ მზადება საქართველოს ბანკში კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების მართვის პროცესების განხორციელებისთვის. ეს არის ბანკის პირველი წლიური ანგარიში, რომელშიც შევეტანეთ კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაცია კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფის (TCFD) რეკომენდაციებისა და რეკომენდებული ინფორმაციის შესაბამისად.

დამატებითი ინფორმაცია ბანკის ეკოლოგიურ, სოციალურ და კორპორატიულ მართვაზე, იხილეთ სს საქართველოს ბანკის 2021 წლის მმართველობით ანგარიშში, რომელიც წინამდებარე ანგარიშის თარიღისთვის წარმოდგენილია სს საქართველოს ბანკის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე - [www.bankofgeorgia.ge](http://www.bankofgeorgia.ge).

## 6. კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები და მარეგულირებელი კაპიტალი

### 6.1. კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები

არსებული სებ-ის კაპიტალის რეგულაცია ეფუძნება ბანკინგის ზედამხედველობის ბაზელის კომიტეტის ბაზელ III-ის გაიდლაინებს ("BCBS"), მარეგულირებელი დისკრეციით, რომელსაც იყენებს სებ-ი ადგილობრივი სპეციფიკური ბანკინგის გამო. ქვემოთ აღწერილია პილარ 1-ის, პილარ 2-ის და პილარ 3-ის მოთხოვნები, რომელიც გამოიყენება გარდამავალი პერიოდის ბოლოდან, ბაზელ III დაფუძნებული სებ-ის ფარგლებში. .

*პილარ 1 -ის მოთხოვნები (მათ შორის კომბინირებული ბუფერული მოთხოვნები)*

2017 წლის დეკემბრის კომერციული ბანკებისთვის კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნების ცვლილებებმა პილარ 1-ის ფარგლებში უზრუნველყო საქართველოში მინიმალური მოთხოვნები, რომელიც შესაძარსია საბანკო საქმიანობის ზედამხედველობის ბაზელის კომიტეტის მიერ განსაზღვრულ სისტემასთან. ეს ცვლილებებია:

- 2.5% კონსერვაციული ბუფერის გამოყოფა, რომელიც ადრე შეუერთდა მინიმალური კაპიტალის მოთხოვნებს (საბაზისო 1 -ლადი კაპიტალი, 1-ლადი კაპიტალი და მთლიანი მარეგულირებელი კაპიტალი). ამის გამო განახლებული მინიმალური მარეგულირებელი კაპიტალის მოთხოვნები ამჟამად არის: 4.5% საბაზისო 1-ლადი კაპიტალი, 6.0% -1ლადი კაპიტალი და 8.0% -მთლიანი მარეგულირებელი კაპიტალი; და
- დანერგვა, რომ ბანკი ფლობდეს დამატებით „კომბინირებულ ბუფერს“ საბაზისო 1-ლადი კაპიტალში, რომელიც შედგება კონსერვაციის, ანტიციკლური და სისტემური ბუფერებისგან..

კონსერვაციული ბუფერის განაკვეთი განისაზღვრა რისკ შეწონილი აქტივის (RWA) 2.5%, ხოლო 0% განაკვეთი განისაზღვრა ანტიციკლური ბუფერისთვის. ანტიციკლური ბუფერი შეიძლება იცვლებოდეს 0%-დან 2.5%-ის დიაპაზონში და პერიოდულად განიხილება არსებული ფინანსური და მაკროეკონომიკური გარემოს გათვალისწინებით. გარდა ამისა, სებ-მა განსაზღვრა საქართველოში სამი კომერციული ბანკი, როგორც ადგილობრივი სისტემატურად მნიშვნელოვანი ბანკები ("DSIBs") , რომლებისთვისაც დაინერგა ინდივიდუალური სისტემური ბუფერები, რაც ნიშნავს იმას, რომ ამ ბანკებს ("DSIBs") მოუწევთ უფრო მეტი საბაზისო 1 რიგის კაპიტალის გადადება, ვიდრე რისკ შეწონილი აქტივების შემთხვევაში, ამ მოთხოვნების განხორციელებისთვის განისაზღვრა პერიოდი 2018 წლის ბოლოდან 2021 წლის ბოლომდე. კერძოდ, ბანკთან მიმართებაში სებ-ის მიერ განისაზღვრა ქვემოთ წარმოდგენილი სისტემური ბუფერები და შესაბამისობაში მოყვანის ვადები: 1.0% 2018 წლის 31 დეკემბრიდან 2019 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდისთვის, 1.5% 2019 წლის 31 დეკემბრიდან 2020 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდისთვის, 2% 2020 წლის 31 დეკემბრიდან 2021 წლის 31 დეკემბრამდე პერიოდისთვის, და 2.5% -2021 წლის 31 დეკემბრიდან და შემდეგ.

*პილარ 2-ის მოთხოვნები*

ბაზელ III შესაბამისად, სებ-მა დანერგა ბუფერული კაპიტალის მოთხოვნები კომერციული ბანკებისთვის პილარ 2-ის ფარგლებში, რომლებიც ეფუძნება საზედამხედველო შემოწმებას და შეფასებას და ეხება ბანკისთვის დამახასიათებელ რისკებს, რომლებიც საკმარისად არ არის გათვალისწინებული პილარ 1-ში, მათ შორის არაჰეჯირებული ვალუტის შედეგად საკრედიტო რისკის ბუფერი, საერთო რისკის შეფასების პროგრამის ბუფერი ("GRAPE"), საკრედიტო პორტფელის კონცენტრაციის ბუფერი, და სუფთა სტრეს-ტესტის ქვეშ ბუფერი ძალაში შედის 2020 წლის 31 იანვრიდან. პილარ 2-ის შესაბამისად განსაზღვრული კაპიტალური მოთხოვნები პროპორციულად უნდა დაინერგოს კაპიტალის მოთხოვნებში (საბაზისო 1-ლი რიგის კაპიტალი - 4.5%, 1-ლადი კაპიტალი - 6.0% და სულ ნომინალური კაპიტალი - 8.0%), ამიტომ სებ-ის რეგულაციის შესაბამისად პილარ 2-ის მიხედვით მოთხოვნილი 56% კაპიტალი უნდა ინახებოდეს

### პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

საბაზისო 1-ლადი კაპიტალში, ხოლო კაპიტალის 75% უნდა ინახებოდეს 1-ლადი კაპიტალში და კაპიტალის 100% უნდა ინახებოდეს მთლიან ნომინალურ კაპიტალში.

2020 წლის მარტის ბოლოს სებ-მა წარმოადგინა განახლებული სამეთვალყურეო გეგმა საქართველოს საბანკო სექტორისთვის, რომლის მიზანია საქართველოში გლობალური კოვიდ-19 პანდემიით გამოწვეული უარყოფითი ფინანსური და ეკონომიკური გამოწვევების შერბილება.

შემოდებული იქნა კაპიტალის ადეკვატურობის შემდეგი ინიციატივები:

- კომბინირებული ბუფერი - რისკ-შეწონილი აქტივების კონსერვაციის ბუფერის მიმართ 2.5% მოთხოვნა შემცირდა 0%-მდე განუსაზღვრელი ვადით.
- პილარ 2 მოთხოვნები:
  - ამჟამად არსებული საკრედიტო რისკის ბუფერის (CICR) მიმართ მოთხოვნა შემცირდა ორი მესამედით განუსაზღვრელი ვადით.
  - 1-ლი დონის ძირითადი კაპიტალზე ( CET1) GRAPE ბუფერის მოთხოვნები და 1-ლი დონის კაპიტალზე დამატებითი საკრედიტო პორტფელის კონცენტრაციის რისკის ბუფერის (HHI ) და წმინდა GRAPE -ის ბუფერის მოთხოვნების ეტაპობრივი დანერგვა, რომელიც დაგეგმილი იყო 2020 წლის მარტის ბოლოს, გადაიდო გაურკვეველი ვადით. თუმცა დამატებითი HHI და GRAPE ბუფერის მოთხოვნები გადავადდა 2021 წლის მარტის ბოლომდე, როგორც მოგვიანებით მიეთითა სებ-ის მიერ. .
  - პილარ 2-ის ბუფერის დარჩენილი მოთხოვნების (HHI, CICR, წმინდა GRAPE), სრული ან ნაწილობრივი რელიზინგის შესაძლებლობა თუ აუცილებელია, რჩება ღიად..
- ამ პერიოდში ბანკებს უფლება აქვთ ნაწილობრივ ან სრულად გამოიყენონ პილარ 2 და კონსერვაციის ბუფერი, ბანკებს ეკრძალებათ რაიმე ფორმით კაპიტალის განაწილება..

სებ-მა მოთხოვა საქართველოს ბანკებს საერთო რეზერვების შექმნა ადგილობრივი სააღრიცხვო ბაზის ფარგლებში 2020 წლის პირველ კვარტალში, სააღრიცხვო ბაზა გამოიყენება კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტების გამოსათვლელად. რეზერვის კონკრეტული ოდენობა ასახავს სებ-ის მოლოდინებს შეფასებული საკრედიტო ზარალის შესახებ საბანკო სისტემის საკრედიტო პორტფელზე მთლიანი ეკონომიკური ციკლის განმავლობაში, არსებული ეკონომიკური მოლოდინების გათვალისწინებით. სები თვლის, რომ საბანკო სისტემის კაპიტალის კოეფიციენტები იქნება საკმარისად მეტი მოსალოდნელი მინიმალური კაპიტალის მოთხოვნებზე, იმისათვის, რომ შეძლოს წინასწარი საერთო რეზერვების ათვისება, და სათანადოდ კომფორტული ბუფერების შენარჩუნება მოთხოვნილ მინიმალურ კაპიტალის კოეფიციენტებზე.

შესაბამისად, საქართველოს ბანკმა დააანონსა გამოთავისუფლებული კაპიტალის ბუფერების აღდგენის გეგმა და განაახლა საბანკო სექტორისთვის ბაზელ 3-ის კაპიტალის დამატებითი მოთხოვნების ეტაპობრივი დანერგვის გრაფიკი. ამის შედეგად, ბანკის ძლიერი კაპიტალის პოზიციის გათვალისწინებით, იმისათვის, რომ უზრუნველყოს აქციონერებისთვის კაპიტალის განაწილების მოქნილობა, ბანკმა სებ-ს დაუდასტურა, რომ იგი აღარ იყენებს და არც მოელის, რომ გამოიყენებს პილარ 2-ს ან კონსერვაციის ბუფერებს, რომელთა დათმობა მოხდა 2020 წელს.

2020 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით მინიმალური კაპიტალური მოთხოვნები იყო:

- 1-ლი დონის ძირითადი კაპიტალის კოეფიციენტი 7.4% (მოიცავს 1-ლი დონის ძირითადი კაპიტალის მოთხოვნას 4.5% და კომბინირებულ ბუფერს 2.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები და პილარ 2-ის მოთხოვნები 0.9%));
- 1-ლი დონის კაპიტალის კოეფიციენტი 9.2% (მოიცავს 1-ლი დონის კაპიტალის მოთხოვნას 6.0% და კომბინირებულ ბუფერს 2.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და პილარ 2-ის მოთხოვნები 1.2%); და
- სულ მარეგულირებელი კაპიტალის კოეფიციენტი 13.8% (მოიცავს ძირითად მარეგულირებელი კაპიტალის მოთხოვნას 8.0% და კომბინირებულ ბუფერს 2.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები და პილარ 2-ის მოთხოვნები 3.8%).

2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით მინიმალური კაპიტალური მოთხოვნები იყო:

- 1-ლი დონის ძირითადი კაპიტალის კოეფიციენტი 11.5% (მოიცავს 1-ლი დონის ძირითადი კაპიტალის მოთხოვნას 4.5% და კომბინირებულ ბუფერს 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები და პილარ 2-ის მოთხოვნები 2.0%));
- 1-ლი დონის კაპიტალის კოეფიციენტი 13.6% (მოიცავს 1-ლი დონის კაპიტალის მოთხოვნას 6.0% და კომბინირებულ ბუფერს 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და პილარ 2-ის მოთხოვნები 2.6%); და
- სულ მარეგულირებელი კაპიტალის კოეფიციენტი 17.7% (მოიცავს ძირითად მარეგულირებელი კაპიტალის მოთხოვნას 8.0% და კომბინირებულ ბუფერს 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები და პილარ 2-ის მოთხოვნები 4.7%).

კაპიტალის მიმართ მოთხოვნა, რომელსაც ბანკი ექვემდებარება, კერძოდ პილარ 2 მოთხოვნები , პერიოდულად განისაზღვრება სეზ-ის მიერ.



**6.2. მარეგულირებელი კაპიტალი**

პილარ 1-ის რეგულაციის შესაბამისად 1-ლადი კაპიტალი არის მუდმივი კაპიტალი, რომელიც შედგება ინსტრუმენტებისგან, რომლებსაც აქვთ უნარი უპირობოდ შთანთქონ დაანაკარგები მათი წარმოქმნისთანავე, და ბანკს კვლავ ექნება საშუალება განაგრძოს საქმიანობა, ეს ინსტრუმენტი საშუალებას იძლევა გადახდები იყოს სრულად დიკსრეციული (გადაუხდელობა არ არის დეფოლტის შემთხვევა) და ძირითადი თანხის სრული ზარალის შთანთქმასთან დაკავშირებული. მე-2 რიგის კაპიტალი არის საბაზისო კაპიტალის დამატებითი წყარო.

ქვემოთ ცხრილი გვიჩვენებს ბანკის 1-ლადი და მე-2-ადი კაპიტალის კომპონენტებს და შესაბამის კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტებს და მოთხოვნებს:

<i>ათას ლარში</i>	<b>31 დეკემბერი 2021</b>	<b>31 დეკემბერი 2020</b>
კვალიფიცირებული კაპიტალი წარმოდგენილი ჩვეულებრივი აქციებით	27,994	27,994
საემისიო შემოსავალი კვალიფიცირებული ჩვეულებრივი აქციებით წარმოდგენილ კაპიტალზე	196,690	227,714
აკუმულირებული სხვა სრული შემოსავალი	(1,543)	57,287
გაუნაწილებელი მოგებები	2,308,747	1,560,331
<b>1 დონის ძირითადი კაპიტალი მარეგულირებელ შესწორებამდე</b>	<b>2,531,888</b>	<b>1,873,326</b>
აქტივების გადაფასების რეზერვი	1,543	(57,287)
არამატერიალური აქტივები (მათ შორის გუდვილი)	(138,896)	(129,913)
ინვესტიცია საკუთარ აქციებში	(3,820)	(2,238)
ინვესტიციები შვილობილ კომპანიებში/ფილიალებში (კომერციულ ორგანიზაციები)	(5,320)	(9,878)
გადავადებული საგადასახადო აქტივები, რომლებზეც არ ვრცელდება ზღვრული დაქვითვის მეთოდი (დაკავშირებული საგადასახადო ვალდებულებების გამოკლებით)	-	(10,208)
ინვესტიციები კომერციულ ბანკებში, სადაზღვევო კომპანიები და სხვა ფინანსურ ინსტიტუტებში	(4,154)	(2,272)
<b>1 დონის ძირითადი კაპიტალი: მარეგულირებელი შესწორებები</b>	<b>(150,648)</b>	<b>(211,796)</b>
<b>1 დონის ძირითადი კაპიტალი</b>	<b>2,381,240</b>	<b>1,661,530</b>
დამატებითი 1 დონის კაპიტალი	<b>309,760</b>	<b>327,660</b>
<b>1 დონის კაპიტალი</b>	<b>2,691,000</b>	<b>1,989,190</b>
სუბორდინირებული ვალი	585,446	652,043
საერთო რეზერვები	199,353	178,101
<b>მე-2 დონის კაპიტალი მარეგულირებელ შესწორებამდე</b>	<b>784,800</b>	<b>830,145</b>
<b>მე-2 დონის კაპიტალი</b>	<b>784,800</b>	<b>830,145</b>
<b>სულ მარეგულირებელი კაპიტალი</b>	<b>3,475,800</b>	<b>2,819,335</b>
რისკ შეწონილი აქტივები	<b>17,977,949</b>	<b>16,040,094</b>
<i>1 დონის ძირითადი კაპიტალის კოეფიციენტი</i>	13.2%	10.4%
<i>1 დონის კაპიტალის კოეფიციენტი</i>	15.0%	12.4%
<i>სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი</i>	19.3%	17.6%
1 დონის ძირითადი კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნები	11.5%	7.4%
1 რიგის კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნები	13.6%	9.2%
სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტის მოთხოვნა	17.7%	13.8%

2015 წლის მაისში, ბანკმა გააფორმა 90.0 მილიონი აშშ დოლარის სუბორდინირებულ კრედიტის მომსახურების ხელშეკრულება საერთაშორისო ფინანსურ კორპორაციასთან. საკრედიტო ხაზი, რომელიც მოიცავს 20 მილიონ აშშ დოლარის მონაწილეობას სამხრეთ აღმოსავლეთ ევროპისთვის განკუთვნილი ევროპის ფონდიდან (EFSE), აქვს ათ წლიანი დაფარვის ვადა. საკრედიტო ხაზი დამტკიცდა როგორც მე-2-ადი კაპიტალი სებ-ის მიერ ბაზელ II-ის სტრუქტურის შესაბამისად და სტაბილიზებული იყო სებ-ის მიერ მის დაფარვამდე როგორც ბანკის მე-2 რიგის კაპიტალი ახალი ბაზელ III-ის სტრუქტურის ფარგლებში. ეს კრედიტი მოიცავს გარკვეულ ინფორმაციას და ფინანსურ ვალდებულებებს, რომელიც დამახასიათებელია განვითარებულ ფინანსურ ინსტიტუტებთან კონტრაქტებისთვის, და ადრე გადახდის ვარიანტები იმ შემთხვევებში, როცა არის ასეთი ხელშეკრულებებისთვის დამახასიათებელი დეფოლტის შემთხვევები (გარდა გადახდისუუნარობის და/ან ლიკვიდაციის შემთხვევებში მოქმედი რეგულაციების შესაბამისად) ხელმისაწვდომია მხოლოდ (i) კრედიტის ვადის ხუთი წლის ამოწურვის შემდეგ; და (ii) სებ-ის მიერ ასეთ დაჩქარებასთან დაკავშირებით წინასწარი დამტკიცების შემდეგ. 2021 წლის ივნისში სებთან შეთანხმებით ბანკმა 20 მილიონი აშშ დოლარის სუბორდინირებული სესხი გადაიხადა.

2019 წლის ივნისში, ბანკმა და EFSE-მ გააფორმეს 10 მილიონი აშშ დოლარის სუბორდინირებული სესხის ხელშეკრულება ათწლიანი დაფარვის ვადით. სუბორდინირებული სესხის საკრედიტო ხაზი განიხილავს მე-2 რიგის კაპიტალს ბაზელ III სტრუქტურის ფარგლებში. მოქმედი მე-2 რიგის წესების შესაბამისად კრედიტი იძლევა გამსესხებლის მიერ დაჩქარების შესაძლებლობას მხოლოდ გადახდისუუნარობის ან ლიკვიდაციის შემთხვევაში, როგორც ეს განსაზღვრულია სებ-ის რეგულაციებში. ადრე გადახდის სხვა შესაძლებლობებისთვის გამსესხებელმა უნდა მიიღოს ამის გაკეთებისთვის საჭირო სებ-ის დასტური წინასწარ..

2019 წლის სექტემბერში, ბანკმა გამოუშვა 10.0 მილიონი აშშ დოლარის სუბორდინირებული თამასუქები 2029 წლის სექტემბერში გადახდის ვადით, რომელიც შეიძინა responsAbility Management Company S.A. და responsAbility SICAV (Lux). სუბორდინირებული თამასუქები კვალიფიცირებულია როგორც მე-2 რიგის კაპიტალი ბოლო დროს საქართველოში დანერგული ბაზელ III სტრუქტურის ფარგლებში. მოქმედი მე-2 რიგის წესების შესაბამისად ეს თამასუქები იძლევა მისი მფლობელების მიერ დაჩქარების შესაძლებლობას მხოლოდ გადახდისუუნარობის ან ლიკვიდაციის შემთხვევაში, როგორც ეს განსაზღვრულია სებ-ის რეგულაციებში. ადრე გადახდის სხვა შესაძლებლობებისთვის თამასუქის მფლობელმა უნდა მიიღოს ამის გაკეთებისთვის საჭირო სებ-ის დასტური წინასწარ.

2019 წლის დეკემბერში, ბანკმა ხელი მოაწერა ათწლიან 107 მილიონი აშშ დოლარის სუბორდინირებულ სინდიცირებული კრედიტის ხელშეკრულებას, რომელიც უზრუნველყო FMO - ჰოლანდიურმა მეწარმეობის განვითარების ბანკმა სხვა მონაწილე გამსესხებლებთან თანამშრომლობით. კრედიტის პირველი ტრანში 52 მილიონი აშშ დოლარის მოცულობით მიღებულ და შეტანილი იქნა მე-2 რიგის კაპიტალში საქართველოს ეროვნული ბანკის დასტურით ბაზელ III სტრუქტურის ფარგლებში 2019 წლის დეკემბერში, ხოლო მეორე ტრანში 55 მილიონი აშშ დოლარის მოცულობით შეტანილი იქნა ბანკის მე-2 რიგის კაპიტალში 2020 წლის აპრილში. მოქმედი მე-2 რიგის წესების შესაბამისად ეს კრედიტი იძლევა მისი გამცემს მიერ დაჩქარების შესაძლებლობას მხოლოდ გადახდისუუნარობის ან ლიკვიდაციის შემთხვევაში, როგორც ეს განსაზღვრულია სებ-ის რეგულაციებში. ადრე გადახდა შესაძლებელია იმ შემთხვევაში (i) თუ ვერ მოხდება კრედიტის ან მისი ნაწილის, რომელიც კვალიფიცირებული უნდა იყოს როგორც მე-2 რიგის კაპიტალი, სებ-ის მიერ გადახდა, მისი გადახდის თარიღიდან 45 დღის განმავლობაში; და (ii) გადახდა მოხდება სებ-ის კონკრეტული წინასწარი დასტურის საფუძველზე არაკანონიერების ან კონტროლის შეცვლის შემთხვევაში კრედიტის ვადის ამოწურვიდან 5 წლის შემდეგ.

### პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

2020 წლის 2 აპრილს ბანკმა მიიღო 2019 წლის დეკემბერში ხელმოწერილი 107 მილიონი აშშ დოლარის სუბორდინირებული სინდიცირებული კრედიტის მეორე ტრანში, 55 მილიონი აშშ დოლარის მოცულობით. ბანკმა მიიღო სებ-ის ნებართვა კრედიტის კლასიფიკაციაზე, როგორც ბანკის 2 რიგის კაპიტალის ინსტრუმენტი ბაზელ III რეგულაციის საფუძველზე 2020 წლის აპრილიდან და დამატებით გააუმჯობესებს ბანკის საერთო კაპიტალიზაციას.

2021 წლის მარტში, სუბორდინირებული სინდიცირებული სესხის ხელშეკრულებაში, რომელიც გამოუყო FMO-მ - ნიდერლანდების სამეწარმეო განვითარების ბანკმა - სხვა მონაწილე კრედიტორებთან თანამშრომლობით, ცვლილებები შევიდა და სუბორდინირებული სინდიცირებული სესხის თანხა 107 მილიონი აშშ დოლარიდან 127 მილიონ აშშ დოლარამდე გაიზარდა. 2021 წლის 30 მარტს, დამატებით 20 მილიონი აშშ დოლარის თანხის ათვისება მოხდა. ბანკმა სებ-ისგან თანხმობა მიიღო, რომ 2020 წლის აპრილიდან მოახდინოს სესხის კლასიფიცირება ბანკის მეორადი კაპიტალის ინსტრუმენტად ბაზელ 3-ის რეგულაციის თანახმად, რაც კიდევ უფრო გააუმჯობესებს ბანკის კაპიტალიზაციის დონეს.

## 7. შრომის ანაზღაურება

ბანკის დირექტორთა საბჭოს თითოეული წევრის შრომის ანაზღაურებას და დასაქმების სხვა პირობებს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო ამტკიცებს, ხოლო სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის ანაზღაურების განაკვეთებს აქციონერთა საერთო კრება ამტკიცებს.

### შრომის ანაზღაურების კომიტეტი

ანაზღაურების კომიტეტი პირველად სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ შეიქმნა 2006 წლის მაისში და ამჟამად სამეთვალყურეო საბჭოს ოთხი დამოუკიდებელი წევრისაგან შედგება. ბანკის შრომის ანაზღაურების კომიტეტი მინიმუმ წელიწადში ორჯერ იკრიბება და ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე. შრომის ანაზღაურების კომიტეტის ფუნქციები განხილულია ზემოთ 3.3 მუხლში.

როგორც საქართველოს ლიცენზირებული ბანკი, ბანკი ვალდებულია გამოიყენოს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის დამტკიცების შესახებ საქართველოს ეროვნული ბანკის („სებ“) No 215/04 ბრძანებით დადგენილი შრომის ანაზღაურების პრინციპები. ეს უზრუნველყოფს საქართველოს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის ჰარმონიზაციას ევროკავშირის კანონმდებლობის მარეგულირებელ დებულებებთან, კერძოდ, მოქმედი რედაქციის 2013/36/EU დირექტივასთან და „შრომის სწორი ანაზღაურების პოლიტიკის“ შესახებ ევროპის საბანკო სააგენტოს გაიდლაინებთან, რომელიც 2013/36/EU დირექტივის საფუძველზე შეიქმნა, დირექტორთა საბჭოს მდგრადობისა და გრძელვადიანი გეგმების წახალისების და მათი პირადი მიზნების ბანკის გრძელვადიან ინტერესებთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით. გარდა ამისა, როგორც საქართველოს ბანკის ჯგუფის (Bank of Georgia Group PLC - **BOGG PLC**) წევრმა, რომლის აქციები ლონდონის საფონდო ბირჟის მთავარ ბაზარზე ივაჭრება, სამეთვალყურეო საბჭომ და შრომის ანაზღაურების კომიტეტმა გაითვალისწინა გაერთიანებული სამეფოს კორპორატიული მართვის კოდექსის („დიდი ბრიტანეთის კოდექსი“) მოთხოვნები.

### **პოლიტიკა**

ბანკს აქვს: თანამშრომელთა ანაზღაურების პოლიტიკა, დირექტორთა ანაზღაურების პოლიტიკა, მატერიალური რისკის ამღებ პირთა ანაზღაურების პოლიტიკა და სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა. ყველა პოლიტიკას ამტკიცებს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო შრომის ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციით. ყველა პოლიტიკა მიღებულია 2021 წლის 30 დეკემბერს და ძალაშია 2022 წლის 1 იანვრიდან.

შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის დებულებები შეესაბამება და ავსებს საკანონმდებლო და მარეგულირებელ მოთხოვნებს. ეს დებულებები მოიცავს, სხვათა შორის, ფიქსირებული და ცვალებადი ანაზღაურების ფორმებს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მათ კომბინაციებს, კოეფიციენტებსა და ლიმიტებს, წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს/მიზნებს, წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების შესრულებასა და ცვალებადი ანაზღაურების მოცულობას შორის კავშირს, ჯილდოების გრაფიკს და პერიოდულობას, ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემამდე და გადაცემის შემდეგ კორექტირებებს, ასევე ანაზღაურების შესაბამის ფორმებთან დაკავშირებულ წესებს. თითოეული პოლიტიკა შეესაბამება შრომის ანაზღაურების ძირითად პრინციპებს:

- ბანკის ბიზნეს სტრატეგიისა და გრძელვადიანი ზრდის ხელშეწყობა
- რისკის ჯანსაღი და ეფექტური მართვის ხელშეწყობა
- სიცხადე, სიმარტივე და გამჭვირვალობა
- აქციონერთა გამოცდილებასთან შესაბამისობა

### 7.1. სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა

ქვემოთ წარმოდგენილი ცხრილი ასახავს კომპანიაში სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის საფასურებისა და შეღავათების მოქმედების პოლიტიკას. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრი ასევე არის BOGG PLC-ის არააღმასრულებელი დირექტორი. სავარაუდოდ, პოლიტიკის დამტკიცების შემთხვევაში, ქვემოთ დასახელებული სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის/არააღმასრულებელი დირექტორის შრომის საფასური იგივე იქნება ყოველ წელს, პოლიტიკის დამტკიცების დღიდან მისი მოქმედების მანძილზე.

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის ანაზღაურება საქმიანობაში შეტანილი წვლილის შესაბამისი უნდა იყოს, ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორცაა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ძალისხმევა, დახარჯული დრო და პასუხისმგებლობა. მათი შრომის ანაზღაურება ისეთი უნდა იყოს, რომ მათ მიუკერძოებლობას ზიანი არ მიადგეს.

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის ანაზღაურება მხოლოდ ფიქსირებულ კომპენსაციას მოიცავს. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობის ანაზღაურების გარდა, საბჭოს წევრს უფლება აქვს მიიღოს დამატებითი ანაზღაურება იმ შემთხვევაში, თუ ის არის საბჭოს თავმჯდომარე/მოადგილე, საბჭოს კომიტეტების წევრი ან თავმჯდომარე.

საბჭოს წევრების უმაღლეს წლიურ ანაზღაურებასა (დამატებითი ანაზღაურების ჩათვლით) და ყველაზე დაბალ წლიურ ანაზღაურებას შორის სხვაობა არ უნდა აღემატებოდეს ყველაზე დაბალი წლიური ანაზღაურების 30%-ს. ამ მოთხოვნიდან გადახრა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ და როცა სამეთვალყურეო საბჭო სებ-ისგან კონკრეტულ შეღავათებს მიიღებს.

**მიზანი და სტრატეგიასთან კავშირი**

**პრინციპი**

**შესაძლებლობა**

- საჭირო უნარების, ცოდნის, გამოცდილების, დამოუკიდებლობის და სხვა ატრიბუტების მქონე მაღალი კვალიფიკაციის მქონე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მოზიდვა და შენარჩუნება, ბანკისთვის ღირებულების დასამატებლად
- სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მიერ გახარჯულ დროსთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობების ასახვა
- ყველა ხელფასის გადახდა მოხდება ნაღდი ანგარიშსწორებით კვარტალურად
- ხელფასები შეიძლება დროდადრო განიხილოს საბჭომ (მაგრამ არ არის აუცილებელი შეცვალოს), გახარჯული დროის, პასუხისმგებლობების და იმ ტექნიკური უნარების გათვალისწინებით, რაც აუცილებელია საბჭოში ღირებული წვლილისთვის, ასევე შესაძარ მონაცემებზე, შედარებითობის ანალიზზე (ბენჩმარკინგი), წლიური მიმოხილვის შედეგებზე და სხვა მეთოდოლოგიურ პრინციპებზე მითითებით.
- ხელფასები ასევე შეიძლება შესწორდეს და შეიცვალოს, თუ არსებობს ჭეშმარიტად გაუთვალისწინებელი და გამონაკლისი გარემოებები, რომლებიც განაპირობებს ამგვარი გადახედვის აუცილებლობას და ასეთ ვითარებაში, ნებისმიერი მნიშვნელოვანი ზრდა დასაბუთებულად საჭირო უნდა იყოს. საბჭო უფლებას იტოვებს, საკუთარი შეხედულებისამებრ, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის ანაზღაურების განსხვავებული სტრუქტურა შექმნას.
- სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები საბაზისო ანაზღაურებას იღებენ. საჭიროა კომიტეტის დამატებითი ანაზღაურების გადახდა ბანკის მოვალეობებისა და კომიტეტის მოვალეობების შესრულებაზე დახარჯული დროის კომპენსაციისთვის.
- არ არსებობს შრომის ანაზღაურება გადავადებული აქციების ან დისკრეციული გადავადებული აქციების, საპენსიო შენატანების, შეღავათების ან რაიმე ცვალებადი ან მუშაობასთან დაკავშირებული ანაზღაურების ან წახალისების სახით.
- სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს აუნაზღაურდებათ დანიშნის ბრძანების დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულ ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, მათ შორის მგზავრობა და სასტუმროში დაბინავება, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.
- BOGG PLC-ის მაქსიმალური ჯამური ანაზღაურება ყველა არააღმასრულებელი დირექტორისთვის, რომელიც გაიცემა BOGG PLC-ის წესდების მიხედვით, არის 750,000 ბრიტანული გირვანქა სტერლინგი.
- ინდივიდუალურ საბაზისო ფულად ანაზღაურებაზე კონკრეტული მაქსიმუმალური ოდენობა დადგენილი არ არის.
- სამეთვალყურეო საბჭოს უფროსი დამოუკიდებელი წევრი უფრო მაღალ საბაზისო ანაზღაურებას იღებს, რომელშიც დამატებით დროს შესრულებული ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები აისახება.
- თავმჯდომარე იღებს ისეთ ანაზღაურებას, რომელშიც დამატებით დროს შესრულებული ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები აისახება. თავმჯდომარე არ იღებს კომიტეტისთვის განსაზღვრულ ანაზღაურებას.
- სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრზე გადახდილი ანაზღაურება გამოქვეყნდება BOGG PLC-ის შესაბამისი საანგარიშო წლის წლიურ ანგარიშში და ბანკის პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშში.

**საპენსიო შენატანები**

ბანკი ვალდებულია დაიცვას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო მოთხოვნები, რომლებიც შეიძლება დროდადრო შეიცვალოს. საქართველოში საპენსიო უზრუნველყოფა ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ერთნაირია. საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, დირექტორი და ბანკი თითოეული იხდის ბანკის მთლიანი შრომის ანაზღაურების 2%-ს, ხოლო საქართველოს მთავრობამ შეიძლება გადაიხადოს დამატებითი მცირე თანხა (0-2% - შემოსავლის დონეების მიხედვით). საპენსიო შენატანები ამ დონეზე მაღალი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს სავალდებულოა საქართველოს კანონმდებლობით ან სხვა მოქმედი კანონმდებლობით.

### კონტრაქტების ხანგრძლივობა და შეტყობინების ვადები

სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრი ინიშნება 4 წლის ვადით, ხელახალი დანიშვნის შესაძლებლობით. BOGG PLC-ის საბჭოს დონეზე, ყოველი არაადმასრულებელი დირექტორი ვალდებულია ყოველწლიურ საერთო კრებაზე საკუთარი თავი წარადგინოს ყოველწლიურად ხელახალი არჩევისთვის. არაადმასრულებელი დირექტორების დანიშვნის ბრძანება ითვალისწინებს შეტყობინების ერთთვიან ვადას, თუმცა, ბანკს შეუძლია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს დანიშვნა შეტყობინების გარეშე ან შეტყობინების ნაცვლად შესაბამისი თანხის გადახდით, თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრმა/არაადმასრულებელმა დირექტორმა რაიმე სერიოზული დარღვევა ჩაიდინა ან ბანკის წინაშე თავისი ვალდებულებები არ შეასრულა, თაღლითობაში დაადანაშაულეს ან არაკეთილსინდისიერად მოიქცა, კომპანიის ან თავად მის რეპუტაციას ზიანი მიაყენა ან, სხვა გარემოებებთან ერთად, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის/არაადმასრულებელი დირექტორის მოვალეობიდან დისკვალიფიცირებულია. შეწყვეტის შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს/არაადმასრულებელ დირექტორს უფლება აქვს მიიღოს შეწყვეტის თარიღისთვის დარიცხული შრომის საფასური, მათ შორის შეწყვეტის თარიღამდე სათანადოდ გაწეული ხარჯების ანაზღაურება.

### ბიზნეს ხარჯები

დირექტორებს შეიძლება აუნაზღაურონ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულ ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.

#### 7.2. დირექტორების შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა

ეს პოლიტიკა ძალაში შედის და ამოქმედდება 2022 წლის 1 იანვრიდან, თუმცა ის ბანკის გენერალურ დირექტორზე გავრცელდება BOGG PLC-ის განახლებული დირექტორთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის 2022 წელს აქციონერთა ყოველწლიურ საერთო კრებაზე დამტკიცების შემდეგ.<sup>6</sup>

### ფიქსირებული ანაზღაურება

ფიქსირებული ანაზღაურება წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებს ეფუძნება და სამუშაო წარმადობასთან დაკავშირებული არ არის. ფიქსირებული ანაზღაურება საკმარისად მაღალი უნდა იყოს, რათა ბანკმა შეძლოს ცვალებადი შრომის ანაზღაურების მოქნილად გადახდა, ანაზღაურების ცვალებადი კომპონენტის გადაუხდელობის ჩათვლით.

ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობა შესაბამის პროფესიულ მომზადებას და გამოცდილებას ეფუძნება და დირექტორთა საბჭოს ცალკეული წევრის მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების, ასევე კონკრეტული ფუნქციისთვის ჩვეული ანაზღაურების შესატყვისია.

ფუნქციებისა და საჭირო მოვალეობების, უნარების, გამოცდილების და ბანკში ინდივიდუალურად შეტანილი წვლილის ასახვის გარდა, დირექტორთა საბჭოს ფიქსირებული ანაზღაურება ისე უნდა იყოს სტრუქტურირებული, რომ:

1. სათანადოდ აისახოს კომპანიის დირექტორთა და აქციონერთა ინტერესების მკაცრად გათანაბრების ვალდებულება, რომლის მიზანია გრძელვადიანი ღირებულების შექმნისა და აქციების ფასის ზრდის ხელშეწყობა;
2. კონკურენტუნარიანი იყოს და ბაზარს შეესაბამებოდეს; კომპანიას შეუძლია დაიქირავოს და შეინარჩუნოს დირექტორთა საბჭოს მაღალპროფესიონალი წევრები.

<sup>6</sup> გასათვალისწინებელია, რომ 2021 წლის ბონუსები დირექტორთა საბჭოს წევრებზე და გენერალურ დირექტორზე ჯილდოდ გაიცემა 2022 წლის თებერვალში/მარტში ძველი პოლიტიკის შესაბამისად. რაც შეეხება 2022 წლის გენერალური დირექტორის აქციებით გადახდილ წლიურ ხელფასს, მისი გამოყოფა ახალი პოლიტიკის მიხედვით მოხდება, როგორც კი BOGG PLC-ის ახალი პოლიტიკა დამტკიცდება (ასე რომ, 2022 წლის მაისში და არა 2022 წლის იანვარში).

ფიქსირებული ანაზღაურება მოიცავს, კერძოდ:

1. საბაზისო ხელფასს;
2. აქციებით გადახდილ წლიურ ხელფასს; და
3. ნებისმიერ დამატებით შეღავათებს.

საბაზისო ხელფასისა და აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის დონე დგინდება დირექტორთა შრომით ხელშეკრულებებში და არ იქნება იმაზე მეტი, ვიდრე შრომის ანაზღაურების კომიტეტი გონივრულად მიიჩნევს დირექტორის მოვალეობებზე, უნარებსა და გამოცდილებაზე დაყრდნობით. შრომის ანაზღაურების კომიტეტს უფლება აქვს შეცვალოს ფიქსირებული ანაზღაურების საბაზისო ხელფასად და აქციებით გადახდილ წლიურ ხელფასად დაყოფა.

სამეთვალყურეო საბჭო ყოველწლიურად განიხილავს ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობას, რათა ბანკის ფარგლებში დირექტორთა საბჭოს, მატერიალური რისკის ამღებთა და ჩვეულებრივი თანამშრომლების ანაზღაურების პრაქტიკა შესაბამისობაში იყოს და ბანკმა ამ ანაზღაურების პრაქტიკით ბაზარზე კონკურენტუნარიანობა შეინარჩუნოს. სამეთვალყურეო საბჭოს უფლება აქვს გაზარდოს ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობა, თუ ამას საჭიროდ ჩათვლის.

### **საბაზისო ხელფასი**

დირექტორთა საბაზისო ხელფასის დონე განისაზღვრება შესაბამის შრომით ხელშეკრულებებში. ხელფასის დონეს განიხილავს შრომის ანაზღაურების კომიტეტი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება უნდა განახლდეს ან თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი და დირექტორები და შრომის ანაზღაურების კომიტეტი თანხმდებიან კონტრაქტებში შემდგომ ცვლილებებზე, მაგალითად, შრომის ანაზღაურების ახალი პოლიტიკის დანერგვა, ან ბანკის ფარგლებში დირექტორთა საბჭოს, მატერიალური რისკის ამღებთა და ჩვეულებრივი თანამშრომლების ანაზღაურების პრაქტიკის შესაბამისობაში მოყვანა და ამ ანაზღაურების პრაქტიკით ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნება. სამეთვალყურეო საბჭოს უფლება აქვს გაზარდოს ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობა, თუ ამას საჭიროდ ჩათვლის. საბაზისო ხელფასის გადახდა ხდება ყოველთვიურად, შესაბამის შრომით ხელშეკრულებაში შეთანხმებული პირობების შესაბამისად.

### **აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი**

დირექტორებისთვის აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის დონე ფულადი სახით განისაზღვრება შესაბამის შრომით ხელშეკრულებებში. ხელფასის დონეს განიხილავს შრომის ანაზღაურების კომიტეტი შრომითი ხელშეკრულების განახლების დროს ან თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი და დირექტორები და შრომის ანაზღაურების კომიტეტი თანხმდებიან ხელშეკრულებებში შემდგომ ცვლილებებზე.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ჯილდოს სახით, BOGG PLC-ის აქციების ნულოვანი ღირებულების ოფციონებად გაიცემა, რომელთა რაოდენობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე განისაზღვრება, აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის ფულადი თანხის BOGG PLC-ის აქციების საშუალო საბაზრო ფასზე გაყოფით, რომელიც 25 დეკემბერამდე ხუთი სამუშაო დღის განმავლობაში მოქმედებს, უშუალოდ ჯილდოდ გაცემის თარიღამდე, რაც ყოველი წლის იანვრის პირველი სამუშაო დღეა. მაგალითად, 2022 წელს აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასისთვის აქციების ფასია ლონდონის საფონდო ბირჟაზე 2021 წლის 20-დან 24 დეკემბრის ჩათვლით მოქმედი BOGG PLC-ის აქციების საშუალო ფასი.

ნულოვანი ღირებულების ოფციონები ჯილდოს სახით გაიცემა ყოველწლიურად ნამუშევარი წლის მიხედვით და, როგორც წესი, გაცემა ხდება სამუშაო წლის დასაწყისში. აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ასევე ექვემდებარება პროპორციულ ვადის დასრულებას, არასრული წლით მუშაობის შემთხვევაში.



პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის სახით, ნამუშევარი წლის მიხედვით, ჯილდოდ გაცემულ ნულოვანი ღირებულების ოფციონებზე უფლების გადაცემა ხდება ჯილდოდ გაცემის წლის მომდევნო წლის 1 იანვარს, და ექვემდებარება კიდევ 4 წლის განმავლობაში შენახვას/ფლობას, როგორც ქვემოთ ცხრილშია ნაჩვენები:

	სამუშაო წელი	გამოყოფა	მეორე წელი	მესამე წელი	მეოთხე წელი	მეხუთე წელი	მეექვსე წელი
წელი	2022წ.	იანვარი 2022	იანვარი 2023	იანვარი 2024	იანვარი 2025	იანვარი 2026	იანვარი 2027
აქციებით გადახდილი წლიურ ხელფასზე უფლების გადაცემა		გამოყოფა	100%				
აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის შენახვა				40% გათავისუფლებულია შენახვისგან	20% გათავისუფლებულია შენახვისგან	20% გათავისუფლებულია შენახვისგან	20% გათავისუფლებულია შენახვისგან

უფლების გადაცემის შემდეგ, დირექტორები ასევე იღებენ ჯილდოდ გაცემის თარიღიდან უფლების გადაცემის თარიღს შორის ძირითად აქციებზე გადახდილი დივიდენდების ტოლ ფულად თანხას.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი არის ფიქსირებული ხელფასი, შესაბამისად, ის არ ექვემდებარება სამუშაო მიზნებს ან ზომებს, ასევე არ ექვემდებარება შრომის ანაზღაურების კომიტეტის ან სამეთვალყურეო საბჭოს დისკრეციულ უფლებას, ან დაჯარიმების ან განსაკუთრებულ შემთხვევებში თანხის უკან დაბრუნების რაიმე პირობას, გარდა არასრული წლით მუშაობის გამო ვადის ბუნებრივად და პროპორციულად დასრულებისა. ის ფაქტი, რომ აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ჰოლდინგის მოთხოვნებს ექვემდებარება და, შესაბამისად, მისი ღირებულება შეიძლება გაიზარდოს ან შემცირდეს, რაც უფლების გადაცემის და შენახვის ხუთწლიან პერიოდში ბანკის საქმიანობის ეფექტურობაზე დამოკიდებული, პირდაპირ და ბუნებრივად ათანასწორებს დირექტორთა და აქციონერთა ინტერესებს, თუმცა, დირექტორები ამ კუთხით არ ექვემდებარებიან სამეთვალყურეო საბჭოს ან შრომის ანაზღაურების კომიტეტს.

**დამატებითი შეღავათები**

ფიქსირებული ანაზღაურება შეიძლება ასევე დამატებით შეღავათებს მოიცავდეს, ძირითადად, არაფულადი სახით. არაფულადი შეღავათები საქართველოს ბანკის პრაქტიკის შესაბამისია და ისეა შექმნილი, რომ მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვას და შენარჩუნებას ემსახურება. შეღავათები მოიცავს: სიცოცხლის დაზღვევას; ჯანმრთელობის დაზღვევას; შრომისუუნარობის/ინვალიდობის დაზღვევას; დირექტორთა და თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის დაზღვევას; კომპანიის მანქანითა და მძღოლით სარგებლობას; მობილური ტელეფონის ხარჯების დაფარვას. შეიძლება სხვა შეღავათებიც გაიცეს დროდადრო, მაგალითად, სხვა პოზიციაზე გადაყვანის კომპენსაცია, თუ ეს საჭირო და მიზანშეწონილი იქნება. დირექტორებისთვის გადასახდელი შეღავათების მაქსიმალური ღირებულება დადგენილი არ არის. გადასახდელი მაქსიმალური თანხა დამოკიდებულია თანამშრომლისთვის ასეთი შეღავათების მიცემის ღირებულებაზე იმ ადგილას, სადაც დირექტორი მუშაობს.

**ცვალებადი ანაზღაურება**

დირექტორებისთვის შეიძლება გამოიყოს წლიური ბონუსი ცვალებადი ანაზღაურების სახით, ამ პოლიტიკის შესაბამისად, ნამუშევარი წლის მიხედვით, ბანკის საერთო წარმადობის კონტექსტში, დირექტორების მოტივაციის გაზრდის და წლის დასაწყისში შრომის ანაზღაურების კომიტეტის მიერ დადგენილი წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევაში შეტანილი წვლილისთვის დაჯილდოების მიზნით. ცვალებადი ანაზღაურება წარმადობაზე დაფუძნებული ანაზღაურების ფორმას იღებს მხოლოდ გადავადებული აქციების სახით (ფულადი სახსრების გარეშე) და ასეთი სტრუქტურით შესაძლებელია დირექტორების ინტერესების აქციონერების ინტერესებთან მაქსიმალურად გათანაბრება, მოკლევადიანი

მოგებისთვის აღებული არასათანადო რისკის თავიდან აცილება და ბანკის წინაშე გრძელვადიან ვალდებულების ხელშეწყობა.

ცვალებად ანაზღაურებასთან დაკავშირებით სახელშეკრულებო უფლება არ არსებობს და შრომის ანაზღაურების კომიტეტი უფლებას იტოვებს ჯილდოდ გასცეს არადისკრეციული გადავადებული აქციებით ანაზღაურება, თუ ბანკის საქმიანობა არადამაკმაყოფილებელია.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტის მიერ ნებისმიერ მოცემულ წელს დირექტორთა საბჭოსთვის დისკრეციული აქციების ჯილდოდ გადაცემაზე მსჯელობის **წინაპირობებია**:

- არ არსებობს აქტიური აკრძალვა შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფის ან გადახდის თაობაზე;
- კანონით მოთხოვნილი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები (ძირითადი პირველადი, პირველადი, ჯამური) მიღწეულია, ასევე კაპიტალთან და ბუფერთან დაკავშირებული და მარეგულირებელი მიზნებისთვის აუცილებელი ყველა შესაბამისი მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია;
- ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფა და გადახდა არ გამოიწვევს ასეთი მოთხოვნების დარღვევას.

ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის ეფექტურობის კრიტერიუმები

თუ ზემოთ აღწერილი წინაპირობები დაკმაყოფილებდა, შრომის ანაზღაურების კომიტეტი გადაწყვეტს ყოველწლიურად იმ აქციების რაოდენობას, რომელიც დირექტორებს ცვალებადი ანაზღაურების სახით ჯილდოდ გადაეცემა და გადაწყვეტილების მიღებისას, მხედველობაში იღებს დადგენილ მაქსიმალურ შესაძლებლობას, ბანკის მუშაობას და ცალკეული პირის წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს.

ეფექტურობის მაჩვენებლების შერჩევა მოხდება ბანკისთვის სტრატეგიული პრიორიტეტების ასახვის მიზნით და ამ მაჩვენებლებს შრომის ანაზღაურების კომიტეტი შეარჩევს ყოველ წელს სამუშაო წლის დასაწყისში. დირექტორებისთვის ჯილდოდ გადასაცემი დისკრეციული გადავადებული აქციების თითოეულ წელს ხელმისაწვდომობის მთლიან პოტენციალს შრომის ანაზღაურების კომიტეტი ყოველ წელს საკუთარი შეხედულებით განსაზღვრავს შემდეგ ფაქტორებზე დაყრდნობით:

- ფინანსური შედეგები;
- სტრატეგიული მიზნები; და
- ხალხთან და კულტურასთან დაკავშირებული მიზნები.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტი ყოველწლიურად ჯილდოდ გადასაცემი აქციების რაოდენობას ჩვეულებრივ განსაზღვრავს შემდეგზე დაყრდნობით:

1. დირექტორთა საბჭოსა და მთლიანად ბანკის წარმადობა (**„საერთო წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები“**);
2. ცალკეული დირექტორების მიერ სამუშაო წლისთვის დადგენილი წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევა (**„ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები“**);
3. შესაბამისი ბიზნეს სექტორის/ორგანიზაციული ერთეულის ძირითადი ბიზნეს მიზნები, რომლებზეც პასუხისმგებელია დირექტორთა საბჭოს წევრი (**„ბიზნესის ძირითადი მიზნები“**).

ზემოთ ჩამოთვლილიდან თითოეული ჩვეულებრივ მოიცავს როგორც ფინანსურ, ისე არაფინანსურ მაჩვენებლებს, რომელთა არჩევა ხდება (i) ბანკის სტრატეგიის შესაბამისად, (ii) აქციონერთა ინტერესებთან შესაბამისობის გათვალისწინებით, და (iii) დირექტორთა საბჭოს შესაბამისი წევრის ზედამხედველობის/ბიზნეს ფუნქციების ფაქტობრივი როლის საფუძველზე.

კონტროლის ფუნქციებზე პასუხისმგებელი დირექტორების ცვალებადი ანაზღაურება არ უნდა იყოს იმ ბიზნეს ხაზის ფინანსურ შედეგებზე დამოკიდებული, რომელსაც ისინი ზედამხედველობენ ან აკონტროლებენ.

### პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

საჭიროების შემთხვევაში, თუ სტრატეგიული ცვლილება ან ბიზნეს გარემოებების ცვლილება ამას მოითხოვს, სამეთვალყურეო საბჭოს ან/და შრომის ანაზღაურების კომიტეტს შეუძლია შეცვალოს დირექტორის ან დირექტორთა საბჭოს შეწონილი წარმადობის განსაზღვრის მოდელი, შემოიღოს/შეცვალოს სხვადასხვა კომპონენტებისთვის დადგენილი დონეები ან ალტერნატიული ზომები მიიღოს წარმადობის სრულად დასადგენად.

საერთო წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა

BOGG PLC თავის წლიურ ანგარიშში ჯგუფის წლიური წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს აქვეყნებს. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები მთავარი ინდიკატორებია, რომლითაც სამეთვალყურეო საბჭო ასევე ზომავს ბანკის წარმატებას. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები მაქსიმალურად შეესაბამება ბანკის საშუალოვადიან სტრატეგიას და შედგენილია იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოს ბანკის მიერ მისი ძირითადი სტრატეგიული მიზნების შესრულება.

2022 წლის წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლებია:

- კაპიტალის საშუალო რენტაბელობა (ROAE)
- შემოსავლების და ხარჯების თანაფარდობა
- რისკის ღირებულების კოეფიციენტი
- მოგება გადასახადების გადახდამდე (PBT)
- NPS
- eNPS
- გარემოს დაცვის, სოციალური და მართვის (ESG) განვითარება ჯგუფის ხუთი მდგრადი განვითარების მიზნების (SDGs) და ბაზრის საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად
- პირადი ძირითადი ბიზნეს მიზნები.

წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები შეიძლება შეიცვალოს შემდგომში ჯგუფის სტრატეგიასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების ზღვრულ სიდიდეებს და მიზნებს, როგორც წესი, BOGG PLC-ის საბჭო ადგენს.

დირექტორთა საბჭოს წევრებისთვის საერთო წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრისას, სამეთვალყურეო საბჭო ეყრდნობა BOGG ჯგუფის წლიურ წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს და ადგენს მათ ყოველწლიურად, ჯგუფის სტრატეგიულ მიზნებთან და აქციონერთა ინტერესებთან შესაბამისობაზე განსაკუთრებული აქცენტით.

ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა

ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები განისაზღვრება დირექტორთა საბჭოს თითოეული წევრისთვის წლის დასაწყისში, მათი როლისა და დაკისრებული მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით. ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრისას, სამეთვალყურეო საბჭო/შრომის ანაზღაურების კომიტეტი გაითვალისწინებს, რომ წარმადობის კრიტერიუმები უნდა:

- გამომდინარეობდეს კომპანიის ბიზნესისა და რისკის სტრატეგიიდან, მიზნებიდან, ღირებულებებიდან და გრძელვადიანი ინტერესებიდან;
- აკმაყოფილებდეს მარეგულირებელ მოთხოვნებს, განსაკუთრებით რისკის ორიენტაციასთან დაკავშირებით;
- შეიცავდეს როგორც ფინანსურ, ასევე არაფინანსურ მიზნებს, შესაბამისი პროპორციით, იმ პირობით, რომ კონტროლის ფუნქციებზე პასუხისმგებელი დირექტორების ცვალებადი ანაზღაურება არ იქნება დამოკიდებული იმ ბიზნეს ხაზის ფინანსურ შედეგებზე, რომლებსაც ისინი ზედამხედველობენ ან აკონტროლებენ;
- არასათანადო მოკლევადიან წარმატებაზე ორიენტირება თავიდან იყოს აცილებული;

პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

- საკმარისად ამბიციური იყოს იმისათვის, რომ უზრუნველყოს სტრატეგიული მიზნების მიღწევაში სათანადო წვლილის შეტანა;
- მისი ფორმულირება მკაფიო და გასაგები იყოს;
- შეიცავდეს მკაფიო საბაზისო და სამიზნე დონეებს და ჰქონდეს ფარდობითი წონა.

რისკის მთავარი ოფიცრისა და კონტროლის ფუნქციების ზედამხედველი/განმახორციელებელი სხვა დირექტორებისთვის წარმადობის ინდივიდუალური კრიტერიუმების განსაზღვრისას, მისი კონტროლის ფუნქცია სათანადოდ უნდა იყოს გათვალისწინებული და მარეგულირებელი მოთხოვნების დაცვით, საჭიროა იმის უზრუნველყოფა, რომ მიზნების ინდივიდუალურად დასახვამ მის ობიექტურობაზე და დამოუკიდებლობაზე უარყოფითი გავლენა არ მოახდინოს.

ძირითადი ბიზნეს მიზნები

ძირითადი ბიზნეს მიზნები დირექტორთა საბჭოს თითოეული წევრისთვის განისაზღვრება, როგორც საქმიანობის/პროექტების პირველადი მიზნები, რომელსაც უნდა მიაღწიონ წლის განმავლობაში, საკუთარი ზედამხედველობის/პასუხისმგებლობის ფარგლებში. ძირითადი ბიზნეს მიზნები შეიძლება სტრატეგიული მიზნების (როგორცაა სტრატეგიული პროექტების განხორციელება, ეფექტურობის გაზრდის ან/და ოპტიმიზაციის ინსტრუმენტების დანერგვა და ა.შ.) მიღწევას, სხვადასხვა პოლიტიკის შექმნას/განხორციელებას, შესაბამისობის მექანიზმების განხორციელებას, თანამშრომლების ტრენინგს/პროფესიულ განვითარებას ან დირექტორთა საბჭოს წევრების საკუთარ პროფესიულ განვითარებას ეხებოდეს. ძირითადი ბიზნეს მიზნების მიღწევა შესაძლებელია შესაბამისი პროექტის დასრულების ფაქტობრივი საბოლოო შედეგებისა და პროექტის დასრულების სტატუსის საფუძველზე, რომელიც სამეთვალყურეო საბჭომ/შრომის ანაზღაურების კომიტეტმა მინიმუმ „მოლოდინების დაკმაყოფილებად“ უნდა შეაფასოს.

სამეთვალყურეო საბჭო/შრომის ანაზღაურების კომიტეტი, ამ დისკრეციული უფლების გამოყენებისას, შეიძლება ხელმძღვანელობდეს პროექტის დასრულების შეფასების მონაცემებით, თუ ეს შესაძლებელია, ან გენერალური დირექტორის შეფასებით, როდესაც დირექტორთა საბჭოს სხვა წევრისთვის ძირითადი ბიზნეს მიზნების მიღწევის დონეები განისაზღვრება.

ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური პერსპექტივა

ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური პერსპექტივა, რომელიც შეიძლება დირექტორს ჯილდოდ გადასცენ მოცემულ წელს, არის იმ წლის განმავლობაში დირექტორის ფიქსირებული ანაზღაურების 100% (საბაზისო ხელფასი + აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი).

სამეთვალყურეო საბჭოს და შრომის ანაზღაურების კომიტეტს შეუძლიათ, საკითხის BOGG PLC-ის საბჭოსთვის გადაცემის გზით, წინადადება წარუდგინონ BOGG PLC-ის აქციონერებს, რომ დაადგინონ წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალურ პერსპექტივაზე მაღალი კოეფიციენტი, იმ პირობით, რომ წლიური ცვალებადი ანაზღაურება არ აღემატებოდეს წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 200%.

აქციების რაოდენობა, ბონუსის მაქსიმალური პერსპექტივის მიხედვით, შემდგენიარად გამოითვლება: ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობა (საბაზისო ხელფასისა და აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის ოდენობები) გარდაიქმნება აქციების რაოდენობად, მოცემული დროისთვის და შრომის ანაზღაურების კომიტეტის კრების დროს საფონდო ბირჟაზე მოქმედი უახლესი ფასის გამოყენებით, რომელ კრებაზეც დისკრეციული აქციის ჯილდოდ გადაცემა გადაწყდება.

დირექტორის ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა

წარმადობაზე დაფუძნებული ანაზღაურება ყოველწლიურად ჯილდოდ გაიცემა იმ აქციების მთლიანად ნულოვანი ღირებულების ოფციონების სახით, რომლებზეც უფლების გადაცემისა და შემდეგ შენახვის პერიოდია 5 წელი. ბანკი დირექტორებს ფულად ბონუსებს ჯილდოდ არ აძლევს.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტი დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს, რომ ამგვარად განსაზღვრული ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობა დააკორექტოს იმ შემთხვევაში, თუ ის ამას საჭიროდ/მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ბაზრის პირობების, ბანკის ფინანსური ინტერესების ან სხვა სტრატეგიული ინტერესების გათვალისწინებით.

ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემა და გადავადება

ნებისმიერი ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფა, ჩვეულებრივ, სამუშაო წლის დასრულების შემდეგ ხდება. თუმცა, შრომის ანაზღაურების კომიტეტი დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს, რომ ჯილდოს გადაცემის დროები თავად გადაწყვიტოს.

ქვემოთ წარმოდგენილია ნებისმიერ დისკრეციულ აქციაზე უფლების გადაცემის (გადავადების) და ფლობის (შენახვის) გრაფიკი.

	სამუშაო წელი	ჯილდოდ გადაცემა (წელი 0)	მე-2 წელი (წელი 1)	მე-3 წელი (წელი 2)	მე-4 წელი (წელი 3)	მე-5 წელი (წელი 4)	მე-6 წელი (წელი 5)	მე-7 წელი (წელი 6)	მე-8 წელი (წელი 7)
წელი	2022	მარტი 2023	იანვარი 2024	იანვარი 2025	იანვარი 2026	იანვარი 2027	იანვარი 2028	იანვარი 2029	იანვარი 2030
ჯილდოდ გადაცემულ დისკრეციულ აქციებზე უფლების გადაცემა		40% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შენახვის უფლებით		15% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შენახვის უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შენახვის უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შენახვის უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შენახვის უფლებით		
ჯილდოდ გადაცემული დისკრეციული აქციების შენახვა				40% გათავისუფლებულია შენახვისგან		15% გათავისუფლებულია შენახვისგან	15% გათავისუფლებულია შენახვისგან	15% გათავისუფლებულია შენახვისგან	15% გათავისუფლებულია შენახვისგან

უფლების გადაცემის შემდეგ, დირექტორები ასევე იღებენ ჯილდოდ გაცემის თარიღიდან უფლების გადაცემის თარიღს შორის ძირითად აქციებზე გადახდილი დივიდენდების ტოლ ფულად თანხას.

**ფაქტობრივ სიდიდეებზე დაყრდნობით რისკების კორექტირება: ჯარიმა და უკან დაბრუნება**

შრომის ანაზღაურების კომიტეტი ატარებს დირექტორთა საბჭოს შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის მდგრადობის ყოველწლიურ მიმოხილვას და დირექტორთა საბჭოს წევრების მუშაობის შეფასებას, რა დროსაც შრომის ანაზღაურების კომიტეტს შეუძლია:

- აუცილებლობის შემთხვევაში, შეამციროს ან აღმოფხვრას ნებისმიერი ვადაგასული (რომელზეც უფლება არ გადაცემულა) ცვალებადი ანაზღაურების ტრანშები („malus - ჯარიმა“);
- გარკვეული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, მოითხოვოს უკვე გადახდილი (რომელზეც უფლება გადაცემულია) ცვალებადი ანაზღაურების კომპონენტების უკან დაბრუნება („clawback - უკან დაბრუნება“).

დისკრეციული აქციების ჯილდოდ გადაცემა შეიძლება დაჯარიმებას და უკან დაბრუნებას დაექვემდებაროს შემდეგ შემთხვევებში:

- ცვალებადი ანაზღაურების მიმღები აღარ აკმაყოფილებს საქართველოს ეროვნული ბანკის 2014 წლის 17 ივნისის №50/04 ბრძანებით დამტკიცებული კომერციული ბანკების ადმინისტრატორთა შესაფერისობის კრიტერიუმების შესახებ დებულებით დადგენილ სტანდარტებს;
- დირექტორების მიერ მოვალეობების შესრულებისას გადაცდომა ან მოვალეობების არსებითი შეუსრულებლობა, ან მოქმედი რეგულაციების ან/და ბანკის შიდა პოლიტიკის არსებითი დარღვევა;
- მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი ან ბანკის რეპუტაციის სერიოზული ზიანი, რომელიც დირექტორების არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული; უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ზიანი გამოწვეული უნდა იყოს

ანაზღაურების მიმდების მონაწილეობით;

- მნიშვნელოვანი წარუმატებლობები/რისკის მართვის თვალსაზრისით პრობლემები ბანკში/სტრუქტურულ ერთეულში, რომელშიც ანაზღაურების მიმდები მუშაობს. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმდების მონაწილეობით;
- სტრუქტურული ერთეულის ფინანსური მაჩვენებლების (მაგ.: კონკრეტული ბიზნეს ინდიკატორის) კლება. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ვარდნა გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმდების მონაწილეობით;
- ფინანსურ ანგარიშგებაში არსებითი უზუსტობა ან არსებითი შეცდომები, რომლებიც დირექტორების პასუხისმგებლობის სფეროსთან არის დაკავშირებული ან შეიძლება დირექტორების მიერ მათი მოვალეობების შესრულებისას გარკვეული ქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს;
- ფინანსურ მაჩვენებლებთან დაკავშირებით ბანკის განზრახ შეცდომაში შეყვანა, რის საფუძველზეც ცვალებადი ანაზღაურება გაიცა;
- ბანკის/სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური/საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნების მნიშვნელოვანი ზრდა. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმდების მონაწილეობით;
- გადაცდომა, რამაც ხელი შეუწყო არსებითი მარეგულირებელი ან სხვა მსგავსი სანქციების დაწესებას; და
- მცდარ ან შეცდომაში შემყვან მონაცემებზე დაყრდნობით განხორციელებული გადახდები, რისთვისაც დაჯარიმების და უკან დაბრუნების პირობები გავრცელდება მოცემული წლისთვის დისკრეციული აქციების ჯილდოდ გადაცემაზე.

უკან დაბრუნების შეთანხმებები მოქმედებს უფლების გადაცემიდან ორი წლის განმავლობაში.

### საპენსიო შენატანები

ბანკი ვალდებულია დაიცვას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო მოთხოვნები, რომლებიც შეიძლება დროდადრო შეიცვალოს. საქართველოში საპენსიო უზრუნველყოფა ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ერთნაირია. საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, დირექტორი და ბანკი თითოეული იხდის ბანკის მთლიანი შრომის ანაზღაურების 2%-ს, ხოლო საქართველოს მთავრობამ შეიძლება გადაიხადოს დამატებითი მცირე თანხა (0-2% - შემოსავლის დონეების მიხედვით). საპენსიო შენატანები ამ დონეზე მაღალი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს სავალდებულოა საქართველოს კანონმდებლობით ან სხვა მოქმედი კანონმდებლობით.

### შრომის ანაზღაურების კომიტეტის დისკრეციული უფლება

შრომის ანაზღაურების კომიტეტი მნიშვნელოვანი ხარისხის დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს ცვალებად ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. აღნიშნული მოიცავს შემდეგს:

- ანაზღაურების გაცემაზე გადაწყვეტილების მიღება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;
- წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების შერჩევა, რომელიც შესაძლოა წლიდან წლამდე იცვლებოდეს სტრატეგიულ და ფინანსურ მიზნებთან შესაბამისობის მიზნით;
- დირექტორების წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებში ნებისმიერი საჭირო კორექტირების განხორციელება სამუშაო წლის განმავლობაში, როდესაც, მაგალითად, სტრატეგიის ან ბიზნეს გარემოებების ცვლილებას ექნება ადგილი, რაც ერთი ან მეტი წარმადობის ძირითად მაჩვენებელს წარმადობის არაზუსტ საზომად აქცევს; და

- ნებისმიერი შაბლონური შედეგის უგულებელყოფის დისკრეციული უფლება, როდესაც ის ასეთ მოქცევას მიზანშეწონილად მიიჩნევს, დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემამდე ან გადაცემის შემდეგ.

ექვის თავიდან აცილების მიზნით, ბანკი არ გასცემს ჯილდოს (ან შესაბამისად შეამცირებს ჯილდოს ოდენობას) იმ მოცულობით, რომ ამ ჯილდომ გამოიწვიოს სეზ-ის კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნების და სხვა მარეგულირებელი კოეფიციენტების დარღვევა.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტს დისკრეციული უფლება აქვს, შეცვალოს გადავადებული აქციების ხელფასსა და დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემის გრაფიკი, საჭიროების შემთხვევაში, მაგალითად, კანონით დადგენილი ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში.

### **წილობრივი ინსტრუმენტებით კომპენსაციის ტრასტი**

BOGG PLC ჯგუფს აქვს თანამშრომლებზე გასაცემი ორი სატრასტო ფონდი - ერთი უფროსი აღმასრულებელი პირებისთვის, ხოლო მეორე უფრო დაბალი აღმასრულებელი რგოლის თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ჩვეულებრივ აქციებს მინდობით საკუთრებაში ფლობენ - ბანკის თანამშრომლებისთვის და ყოფილი თანამშრომლებისთვის, ასევე მათ კმაყოფაზე მყოფი პირებისთვის. სატრასტო ფონდები ბანკის თანამშრომელთა წილების სქემებთან ერთად გამოიყენება.

### **ბიზნეს ხარჯები**

დირექტორებს შეიძლება აუნაზღაურონ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულ ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.

### **7.3. თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა**

პოლიტიკას ამტკიცებს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო შრომის ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციით და ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულებით დაქირავებულ ბანკის პერსონალზე, გარდა მატერიალური რისკის ამღებად კვალიფიცირებული პერსონალისა, სს საქართველოს ბანკის მატერიალური რისკის ამღებთა ანაზღაურების პოლიტიკის შესაბამისად. პოლიტიკა ექვემდებარება რეგულარულ შიდა განხილვას და შესაბამის განახლებებს, საჭიროების მიხედვით, რაც სამეთვალყურეო საბჭოს შრომის ანაზღაურების კომიტეტმა უნდა დაამტკიცოს ყოველ ასეთ შემთხვევაში.

კომპანიის შრომის ანაზღაურების სისტემა შემდეგ კატეგორიებად არის სტრუქტურირებული:

- ფიქსირებული საბაზისო ანაზღაურება, რომელიც ყველა მოქმედ პერსონალზე ვრცელდება;
- სტანდარტული ცვლადი ანაზღაურება, რომელიც ყველა პერსონალზე ვრცელდება;
- კონტროლის ფუნქციების ანაზღაურება: შიდა აუდიტი, რისკების მართვა და კომპლაენსი.

ფიქსირებული საბაზისო ანაზღაურება შედგება ფულადი ხელფასისგან და შეღავათებისგან, რათა კომპანიამ მიიზიდოს და შეინარჩუნოს ნიჭიერი და მაღალპროფესიული კადრები.

### სტანდარტული ცვალებადი ანაზღაურება

სტანდარტული ცვალებადი ანაზღაურების ტიპი და სიხშირე განსხვავდება პოზიციების მიხედვით და ბანკი სრულ დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს, ნებისმიერი ასეთი სტანდარტული ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის/გამოყოფის თაობაზე გადაწყვეტილება მიიღოს ცალკეული შემთხვევების მიხედვით, თანამშრომლის წარმადობის შესაბამისად.

#### მოკლევადიანი წახალისება

მოკლევადიანი წახალისების მიზანია სამუშაო ძალის მოტივირება როგორც მოკლე, ისე საშუალოვადიან პერსპექტივაში შედეგების მიღწევაში, რაც ხელს შეუწყობს სტრატეგიული გეგმის წარმატებით შესრულებას. მოკლევადიანი წახალისება შეიძლება განხორციელდეს ფულადი ბონუსის ან აქციების სახით. ბონუსების განაწილების გაანგარიშება, სიხშირე და პროპორცია განსხვავდება პოზიციების მიხედვით. კომპანია იყენებს რაოდენობრივ და ხარისხობრივ მაჩვენებლებს ასეთი გადაწყვეტილებების მიღებისას. გადახდის/გამოყოფის სიხშირე განსხვავდება და ის შეიძლება იყოს ყოველთვიური, ყოველკვარტალური, ნახევარწლიური, წლიური და ერთჯერადი. ბონუსი ნაწილდება პროპორციებით: 67% გადავადების გარეშე და 33% გადავადებით ან 75% გადავადების გარეშე და 25% გადავადებით, სამ თანაბარ ნაწილად, სამი წლის განმავლობაში, ან 100% გადავადების გარეშე. ბონუსის გადავადება ხდება ბანკში გახსნილი შემნახველი ანგარიშის ან ბროკერთან გახსნილი აქტივების მართვის/საბროკერო ანგარიშის სახით, როგორც წესი, ერთი წლის ვადით. მოკლევადიანი წახალისება კორექტირებას ან/და გაუქმებას ექვემდებარება, როგორც ეს აღწერილია ზემოთ 2.8 პუნქტში. შრომის ანაზღაურების სტრუქტურა ვრცელდება გაყიდვების/კლიენტთა მომსახურების პოზიციებზე მყოფ პირებზე, რომლებსაც შრომის ანაზღაურებას უხდიან წინასწარ განსაზღვრული რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩვენებლების საფუძველზე.

#### გრძელვადიანი წახალისება

გრძელვადიანი წახალისების მიზანია სამუშაო ძალის მოტივირება გრძელვადიან პერსპექტივაში შედეგების მიღწევაში და წარმადობისა და აქციონერთა ინტერესების ერთმანეთთან თავსებადობა. კომპანიას აქვს მოგებაში თანამშრომელთა მონაწილეობის პროგრამა (ESOP) თანამშრომელთა ანაზღაურების ტრასტ-ფონდის საშუალებით, უფლების გადაცემის სამწლიანი პერიოდით (გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც უფლების გადაცემის უფრო მოკლე პერიოდს/უფლების დაჩქარებით გადაცემას წყვეტს გენერალური დირექტორი/გენერალური დირექტორის შესაბამისი მოადგილე) და ბანკში მუდმივი დასაქმების უფლების გადაცემის პირობით, ასევე კორექტირების ან/და გაუქმების პირობების დაცვით.

დაჯარიმების და უკან მოთხოვნის შეთანხმებები ცვალებადი ანაზღაურების შემცირებაზე/გაუქმებაზე შემდეგ გარემოებებში გამოიყენება:

- a. თანამშრომლის მიერ მოვალეობების შესრულებისას გადაცდომა ან მოვალეობების არსებითი შეუსრულებლობა, ან მოქმედი რეგულაციების ან/და ბანკის შიდა პოლიტიკის არსებითი დარღვევა;
- b. მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი, ბანკის რისკების მართვის სერიოზული წარუმატებლობა ან რეპუტაციის სერიოზული ზიანი, რომელიც თანამშრომლის არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული;
- c. ფინანსურ ანგარიშგებაში არსებითი უზუსტობა ან არსებითი შეცდომები, რომლებიც თანამშრომლის პასუხისმგებლობის სფეროსთან არის დაკავშირებული ან შეიძლება თანამშრომლის მიერ მისი მოვალეობების შესრულებისას გარკვეული ქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს;
- d. ფინანსურ მაჩვენებლებთან დაკავშირებით ბანკის განზრახ შეცდომაში შეყვანა;
- e. მოქმედი შესაფერისობის კრიტერიუმების შეუსრულებლობა;
- f. ბანკის საჭირო საზედამხედველო კაპიტალთან მიმართებაში არსებითი ზრდა, რაც შეიძლება თანამშრომლის მოქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს;
- g. გადაცდომა, რამაც ხელი შეუწყო არსებითი მარეგულირებელი ან სხვა მსგავსი სანქციების დაწესებას; და



- h. მცდარ ან შეცდომაში შემყვან მონაცემებზე დაყრდნობით განხორციელებული გადახდები, რისთვისაც დაჯარიმების და უკან დაბრუნების პირობები გავრცელდება მოცემული წლისთვის გადავადებულ ცვალეზად ანაზღაურებაზე.

ბანკში კონტროლის ფუნქციების მქონე პირთა შრომის ანაზღაურების პრინციპები

- a. კონტროლის ფუნქციების მქონე თანამშრომლები ანაზღაურებას იღებენ მათ ფუნქციებთან დაკავშირებული მიზნების მიღწევის შესაბამისად, იმ ბიზნეს სფეროების წარმადობისგან დამოუკიდებლად, რომლებსაც ისინი აკონტროლებენ.
- b. შიდა აუდიტის ხელმძღვანელის (თუ მათი შრომის ანაზღაურებას არ არეგულირებს სს საქართველოს ბანკის მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა) და შიდა აუდიტის პერსონალის შრომის ანაზღაურებას განსაზღვრავს აუდიტისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი, შიდა აუდიტის ფუნქციის დამოუკიდებლობის გარანტირებისთვის და კომპენსაციის სისტემის უზრუნველსაყოფად, რომელიც ბანკის მასშტაბისა და სირთულის შესაბამისი ადამიანური რესურსების მოზიდვის საშუალებას იძლევა.
- c. კონტროლის ფუნქციების ცვალეზადი ანაზღაურების დასადგენად გამოყენებულმა მეთოდებმა არ უნდა შელახოს პერსონალის ობიექტურობა და დამოუკიდებლობა.

### პენსია

სახელმწიფო საპენსიო სქემაში მონაწილეობის უფლება აქვს ყველა დასაქმებულს. ბანკი ახორციელებს პენსიების გადახდას საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული პირობების შესაბამისად.

### 7.4. მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა

**მატერიალური რისკის მიმღები** - ბანკის თანამშრომელი, რომელიც ბანკის მიერ შემუშავებული რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კრიტერიუმების მიხედვით არის განსაზღვრული, სეზ-ის მიერ შემუშავებული მატერიალური რისკის ამღებთა იდენტიფიცირების ინსტრუქციების საფუძველზე, რომელთა პროფესიული საქმიანობა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ბანკის რისკის პროფილზე. მატერიალური რისკების ამღებები მოიცავს მინიმუმ შემდეგს:

- გენერალური დირექტორის წინაშე ყველა უშუალო ანგარიშვალდებული პირი;
- თანამშრომელი, რომელსაც ბანკის კონტროლის ფუნქციებზე ან მნიშვნელოვან ბიზნეს ერთეულზე მენეჯერული პასუხისმგებლობა აკისრია;
- თანამშრომელი, რომლის ჯამური წლიური შრომის ანაზღაურება წინა წელს აღემატება 500 000 ლარს და ამავდროულად, ის ჩართულია ბანკის მნიშვნელოვან ბიზნეს ერთეულში და მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ამ ბიზნეს ერთეულის რისკის პროფილზე.

მატერიალური რისკის ამღებთა სია ინახება და განახლდება (სეზ-ის ინსტრუქციების შესაბამისად) ბანკის ადამიანური რესურსებისა და კომპლაენსის განყოფილებაში.

პოლიტიკა უზრუნველყოფს შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილებას. კონტროლის ფუნქციის მქონე მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურება, წარმადობაზე დაფუძნებული კომპონენტების ჩათვლით, არ ქმნის მატერიალური რისკის ამღებთა დამოუკიდებლობის შელახვის რისკს. თუ პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტი მაინც წარმოიქმნება, ის უნდა გადაწყდეს სამართლებრივი და მარეგულირებელი მოთხოვნების შესაბამისად, რაც ითვალისწინებს მატერიალური რისკის ამღებთან და სამეთვალყურეო საბჭოს ვალდებულებას, გამოავლინოს პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტი და არ ჩაერიოს ნებისმიერ ისეთ შემთხვევაში, სადაც ასეთი კონფლიქტი წარმოიქმნება. გარდა ამისა, სამეთვალყურეო საბჭომ შეიძლება შესაბამისი ზომები განსაზღვროს ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების, გადაჭრისა და შერბილების მიზნით.

მატერიალური რისკის ამღების დასაქმების პერიოდში, მატერიალური რისკის ამღების შრომის ანაზღაურება მოიცავს:

- შრომის ანაზღაურების **ფიქსირებულ კომპონენტს**, რომელიც ფულადი სახით განისაზღვრება და **შეიძლება** მოიცავდეს:
  - ფულად ხელფასს, რომელიც ფულადი სახით განისაზღვრება ხელშეკრულების გაფორმების დღეს და ყოველთვიურად გადახდას ექვემდებარება („საბაზისო ხელფასი“);
  - ხელფასს, რომელიც ფულადი სახით განისაზღვრება და რომლის გადახდა ხდება ფიქსირებული ფულადი ღირებულების ექვივალენტური რაოდენობის აქციების ჯილდოს სახით გადაცემის გზით. ჯილდოს სახით გადაცემის თარიღი იქნება ყოველი წლის დასაწყისი ან მატერიალური რისკის ამღების შესაბამისი კონტრაქტის დაწყების თარიღი, თუ ეს მოხდება წლის განმავლობაში. ასეთ ჯილდოზე უფლების გადაცემა ჯილდოს გადახდიდან მომდევნო წლის 1 იანვარს მოხდება და ექვემდებარება შენახვას („**აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი**“); და
  - ნებისმიერი დამატებითი სარგებელი;  
(„**ფიქსირებული ანაზღაურება**“) და
- შრომის ანაზღაურების **ცვალებად კომპონენტს**, რომელიც წარმადობაზეა დაფუძნებული და სრულად დისკრეციულია და **შეიძლება** მოიცავდეს:
  - ფულად ბონუსს, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს მატერიალური რისკის ამღების მთლიანი ცვლადი ანაზღაურების 50%-ზე მეტი და ექვემდებარება გადავადებას ქვემოთ მოცემული გრაფიკის მიხედვით („**ფულადი ბონუსი**“);
  - BOGG PLC-ის ჩვეულებრივი აქციების ჯილდოდ გადაცემა, რომელიც ჩვეულებრივ კეთდება BOGG PLC-ის წლიური აუდიტის დასრულების შემდეგ და ექვემდებარება მინიმუმ 3 წლით უფლების გადაცემას, როგორც ეს აღწერილია ქვემოთ („**წარმადობაზე დაფუძნებით აქციების ჯილდოდ გადაცემა**“ ან „**დისკრეციული აქციების ჯილდოდ გადაცემა**“).  
(„**ცვალებადი ანაზღაურება**“).
- **საპენსიო შენატანებს** - საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

### საბაზისო ხელფასი

მატერიალური რისკის ამღებთა საბაზისო ხელფასის დონე განისაზღვრება შესაბამის შრომით ხელშეკრულებებში. ხელფასის დონეს განიხილავს შრომის ანაზღაურების კომიტეტი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება უნდა განახლდეს ან თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი და მატერიალური რისკის ამღებები და შრომის ანაზღაურების კომიტეტი თანხმდებიან კონტრაქტებში შემდგომ ცვლილებებზე. საბაზისო ხელფასის გადახდა ხდება ყოველთვიურად, შესაბამის შრომით ხელშეკრულებაში შეთანხმებული პირობების შესაბამისად.

### აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი

მატერიალური რისკის ამღებთა აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის დონე ფულადი სახით განისაზღვრება შესაბამის შრომით ხელშეკრულებებში. ხელფასის დონეს განიხილავს შრომის ანაზღაურების კომიტეტი შრომითი ხელშეკრულების განახლების დროს ან თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი და მატერიალური რისკის ამღები პირები და შრომის ანაზღაურების კომიტეტი თანხმდებიან ხელშეკრულებებში შემდგომ ცვლილებებზე, მაგალითად შრომის ანაზღაურების ახალი პოლიტიკის დანერგვა.

პილარ 3 წლიური ანგარიში 2021 / სს საქართველოს ბანკი

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ჯილდოს სახით, BOGG PLC-ის აქციების ნულოვანი ღირებულების ოფციონებად გაცემა, რომელთა რაოდენობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე განისაზღვრება, აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის ფულადი თანხის BOGG PLC-ის აქციების საშუალო საბაზრო ფასზე გაყოფით, რომელიც 25 დეკემბერამდე ხუთი სამუშაო დღის განმავლობაში მოქმედებს, უშუალოდ ჯილდოდ გაცემის თარიღამდე, რაც ყოველი წლის იანვრის პირველი სამუშაო დღეა. მაგალითად, 2022 წელს აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასისთვის აქციების ფასია ლონდონის საფონდო ბირჟაზე 2021 წლის 20-დან 24 დეკემბრის ჩათვლით მოქმედი BOGG PLC-ის აქციების საშუალო ფასი.

ნულოვანი ღირებულების ოფციონები ჯილდოს სახით გაცემა ყოველწლიურად ნამუშევარი წლის მიხედვით და, როგორც წესი, გაცემა ხდება სამუშაო წლის დასაწყისში. აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ასევე ექვემდებარება პროპორციულ ვადის დასრულებას, არასრული წლით მუშაობის შემთხვევაში.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის სახით, ნამუშევარი წლის მიხედვით, ჯილდოდ გაცემულ ნულოვანი ღირებულების ოფციონებზე უფლების გადაცემა ხდება ჯილდოდ გაცემის წლის მომდევნო წლის 1 იანვარს, და ექვემდებარება კიდევ 3 წლის განმავლობაში შენახვას/ფლობას, როგორც ქვემოთ ცხრილშია ნაჩვენები:

	სამუშაო წელი	გამოყოფა	მეორე წელი	მესამე წელი	მეოთხე წელი	მეხუთე წელი
წელი	2022წ.	22 იანვარი	23 იანვარი	24 იანვარი	25 იანვარი	26 იანვარი
აქციებით გადახდილ წლიურ ხელფასზე უფლების გადაცემა		გამოყოფა	100%			
აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის შენახვა				1/3 გათავისუფლ ებულია შენახვისგან	1/3 გათავისუფლ ებულია შენახვისგან	1/3 გათავისუფლ ებულია შენახვისგან

უფლების გადაცემის შემდეგ, მატერიალური რისკის ამღები პირები ასევე იღებენ ჯილდოდ გაცემის თარიღიდან უფლების გადაცემის თარიღს შორის ძირითად აქციებზე გადახდილი დივიდენდების ტოლ ფულად თანხას.

მატერიალური რისკის ამღები პირები ვალდებული არიან დაიცვან შენახვის პერიოდის მოთხოვნები, რაც გულისხმობს, რომ მათ არ აქვთ უფლება გაყიდონ ან სხვაგვარად განკარგონ აქციები, რომლებზეც უფლების გადაცემა მოხდა როგორც ნაღდი ფულით გადახდილ წლიურ ხელფასზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი აქციები გათავისუფლებულია შენახვის ვალდებულებისაგან, ამ პოლიტიკისა და მატერიალური რისკის ამღებთა შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი არის ფიქსირებული ხელფასი, შესაბამისად, ის არ ექვემდებარება სამუშაო მიზნებს ან ზომებს, ასევე არ ექვემდებარება შრომის ანაზღაურების კომიტეტის ან სამეთვალყურეო საბჭოს დისკრეციულ უფლებას, ან დაჯარიმების ან განსაკუთრებულ შემთხვევებში თანხის უკან დაბრუნების რაიმე პირობას, გარდა არასრული წლით მუშაობის გამო ვადის ბუნებრივად და პროპორციულად დასრულებისა. ის ფაქტი, რომ აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ჰოლდინგის მოთხოვნებს ექვემდებარება და, შესაბამისად, მისი ღირებულება შეიძლება გაიზარდოს ან შემცირდეს, რაც უფლების გადაცემის და შენახვის ხუთწლიან პერიოდში ბანკის საქმიანობის ეფექტურობაზე დამოკიდებული, პირდაპირ და ბუნებრივად ათანასწორებს მატერიალური რისკის ამღებთა და აქციონერთა ინტერესებს, თუმცა, მატერიალური რისკი ამღები პირები ამ კუთხით არ ექვემდებარებიან სამეთვალყურეო საბჭოს ან შრომის ანაზღაურების კომიტეტს.

### დამატებითი შედეგები

ფიქსირებული ანაზღაურება შეიძლება ასევე დამატებით შედეგებს მოიცავდეს, ძირითადად, არაფულადი სახით. არაფულადი შედეგები საქართველოს ბანკის პრაქტიკის შესაბამისია და ისეა შექმნილი, რომ მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვას და შენარჩუნებას ემსახურება. შედეგები მოიცავს: სიცოცხლის დაზღვევას; ჯანმრთელობის დაზღვევას; შრომისუუნარობის/ინვალიდობის დაზღვევას; დირექტორთა და თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის დაზღვევას; კომპანიის მანქანითა და მძღოლით სარგებლობას; მობილური ტელეფონის ხარჯების დაფარვას. შეიძლება სხვა შედეგებზეც გაიყოს დროდადრო, მაგალითად, სხვა პოზიციაზე გადაყვანის კომპენსაცია, თუ ეს საჭირო და მიზანშეწონილი იქნება. მატერიალური რისკის ამღებთათვის გადასახდელი შედეგების მაქსიმალური ღირებულება დადგენილი არ არის. გადასახდელი მაქსიმალური თანხა დამოკიდებულია თანამშრომლისთვის ასეთი შედეგების მიცემის ღირებულებაზე იმ ადგილას, სადაც მატერიალური რისკის ამღები მუშაობს.

### ცვალებადი ანაზღაურება

მატერიალური რისკის ამღებისთვის შეიძლება გამოიყოს წლიური ბონუსი ცვალებადი ანაზღაურების სახით, ამ პოლიტიკის შესაბამისად, ნამუშევარი წლის მიხედვით, ბანკის საერთო წარმადობის კონტექსტში, მატერიალური რისკის ამღების მოტივაციის გაზრდის და წლის დასაწყისში შრომის ანაზღაურების კომიტეტის, დირექტორთა საბჭოს ან მატერიალური რისკის ამღების უშუალო ზედამხედველი დირექტორის ან იმ განყოფილების მიერ დადგენილი წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევაში შეტანილი წვლილისთვის დაჯილდოების მიზნით, რომელშიც მატერიალური რისკის ამღები მუშაობს.

ცვალებად ანაზღაურებასთან დაკავშირებით სახელშეკრულებო უფლება არ არსებობს და შრომის ანაზღაურების კომიტეტი უფლებას იტოვებს ჯილდოდ გასცეს არადისკრეციული გადავადებული აქციებით ანაზღაურება, თუ ბანკის საქმიანობა არადადამაკმაყოფილებელია.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტის მიერ ნებისმიერ მოცემულ წელს მატერიალური რისკის ამღებთათვის ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემაზე მსჯელობის წინაპირობებია:

- არ არსებობს აქტიური აკრძალვა შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფის ან გადახდის თაობაზე;
- კანონით მოთხოვნილი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები (ძირითადი პირველადი, პირველადი, ჯამური) მიღწეულია, ასევე კაპიტალთან და ბუფერთან დაკავშირებული და მარეგულირებელი მიზნებისთვის აუცილებელი ყველა შესაბამისი მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია;
- ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფა და გადახდა არ გამოიწვევს ასეთი მოთხოვნების დარღვევას.

ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის ეფექტურობის კრიტერიუმები

თუ ზემოთ აღწერილი წინაპირობები დაკმაყოფილებულია, შრომის ანაზღაურების კომიტეტი გადაწყვეტს ყოველწლიურად იმ აქციების რაოდენობას, რომელიც მატერიალური რისკის ამღებ პირებს ცვალებადი ანაზღაურების სახით ჯილდოდ გადაეცემა და გადაწყვეტილების მიღებისას, მხედველობაში იღებს დადგენილ მაქსიმალურ შესაძლებლობას (იხილეთ ქვემოთ), ბანკის მუშაობას და ცალკეული პირის წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს.

ეფექტურობის მაჩვენებლების შერჩევა მოხდება ბანკისთვის სტრატეგიული პრიორიტეტების ასახვის მიზნით და ამ მაჩვენებლებს შრომის ანაზღაურების კომიტეტი, დირექტორთა საბჭო ან მატერიალური რისკის ამღების უშუალო ზედამხედველი დირექტორი შეარჩევს ყოველ წელს სამუშაო წლის დასაწყისში. მატერიალური რისკის ამღებთათვის ჯილდოდ გადასაცემი დისკრეციული გადავადებული აქციების თითოეულ წელს ხელმისაწვდომობის მთლიან პოტენციალს შრომის ანაზღაურების კომიტეტი ყოველ წელს საკუთარი შეხედულებით განსაზღვრავს შემდეგ ფაქტორებზე დაყრდნობით:

- ფინანსური შედეგები;
- სტრატეგიული მიზნები; და

- ხალხთან და კულტურასთან დაკავშირებული მიზნები.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტი ყოველწლიურად ჯილდოდ გადასაცემი აქციების რაოდენობას ჩვეულებრივ განსაზღვრავს შემდეგზე დაყრდნობით:

1. მატერიალური რისკის ამღებთა და მათი ბიზნეს/ორგანიზაციული ერთეულის ან/და და მთლიანად ბანკის წარმადობა („საერთო წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები“);
2. ცალკეული მატერიალური რისკის ამღების მიერ სამუშაო წლისთვის დადგენილი წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევა („ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები“);
3. შესაბამისი ბიზნეს სექტორის/ორგანიზაციული ერთეულის ძირითადი ბიზნეს მიზნები, რომლებზეც პასუხისმგებელია მატერიალური რისკის ამღები („ბიზნესის ძირითადი მიზნები“).

ზემოთ ჩამოთვლილიდან თითოეული ჩვეულებრივ მოიცავს როგორც ფინანსურ, ისე არაფინანსურ მაჩვენებლებს, რომელთა არჩევა ხდება (i) ბანკის სტრატეგიის შესაბამისად, (ii) აქციონერთა ინტერესებთან შესაბამისობის გათვალისწინებით, და (iii) მატერიალური რისკის ამღების შესაბამისი ზედამხედველობის/ბიზნეს ფუნქციების ფაქტობრივი როლის საფუძველზე.

კონტროლის ფუნქციებზე პასუხისმგებელი მატერიალური რისკის ამღებთა ცვალებადი ანაზღაურება არ უნდა იყოს იმ ბიზნეს ხაზის ფინანსურ შედეგებზე დამოკიდებული, რომელსაც ისინი ზედამხედველობენ ან აკონტროლებენ.

საჭიროების შემთხვევაში, თუ სტრატეგიულმა ცვლილებამ ან ბიზნეს გარემოების ცვლილებამ ერთი ან რამდენიმე წარმადობის ძირითადი მაჩვენებელი მატერიალური რისკის ამღებთა მუშაობის არაზუსტ საზომად აქცია, ანაზღაურების კომიტეტმა, დირექტორთა საბჭომ ან შესაბამისმა დირექტორმა, რომლის წინაშეც ანგარიშვალდებულია მატერიალური რისკის ამღები, შეიძლება გადაწყვიტოს. თავის შეფასება ალტერნატიულ ზომებზე დაყრდნობით განახორციელოს.

საერთო წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა

BOGG PLC თავის წლიურ ანგარიშში ჯგუფის წლიური წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს აქვეყნებს. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები მთავარი ინდიკატორებია, რომლითაც სამეთვალყურეო საბჭო ასევე ზომავს ბანკის წარმატებას. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები მაქსიმალურად შეესაბამება ბანკის საშუალოვადიან სტრატეგიას და შედგენილია იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოს ბანკის მიერ მისი ძირითადი სტრატეგიული მიზნების შესრულება.

2022 წლის წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლებია:

- კაპიტალის საშუალო რენტაბელობა (ROAE)
- შემოსავლების და ხარჯების თანაფარდობა
- რისკის ღირებულების კოეფიციენტი
- მოგება გადასახადების გადახდამდე (PBT)
- NPS
- eNPS
- გარემოს დაცვის, სოციალური და მართვის (ESG) განვითარება ჯგუფის ხუთი მდგრადი განვითარების მიზნების (SDGs) და ბაზრის საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად
- პირადი ძირითადი ბიზნეს მიზნები.

წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები შეიძლება შეიცვალოს შემდგომში ჯგუფის სტრატეგიასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების ზღვრულ სიდიდეებს და მიზნებს, როგორც წესი, BOGG PLC-ის საბჭო ადგენს.

მატერიალური რისკის ამღებთათვის საერთო წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრისას, სამეთვალყურეო საბჭო, დირექტორთა საბჭო ან შესაბამისი დირექტორი, რომლის წინაშეც

ანგარიშვალდებულია მატერიალური რისკის ამღები, ეყრდნობა BOGG ჯგუფის წლიურ წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს და ადგენს მათ ყოველწლიურად, ჯგუფის სტრატეგიულ მიზნებთან და აქციონერთა ინტერესებთან შესაბამისობაზე განსაკუთრებული აქცენტით.

ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა

ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები განისაზღვრება თითოეული მატერიალური რისკის ამღებისთვის წლის დასაწყისში, მათი როლისა და დაკისრებული მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით. ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრისას, სამეთვალყურეო საბჭო, დირექტორთა საბჭო ან შესაბამისი დირექტორი, რომლის წინაშეც ანგარიშვალდებულია მატერიალური რისკის ამღები, გაითვალისწინებს, რომ წარმადობის კრიტერიუმები უნდა:

- გამომდინარეობდეს კომპანიის ბიზნესისა და რისკის სტრატეგიიდან, მიზნებიდან, ღირებულებებიდან და გრძელვადიანი ინტერესებიდან;
- აკმაყოფილებდეს მარეგულირებელ მოთხოვნებს, განსაკუთრებით რისკის ორიენტაციასთან დაკავშირებით;
- შეიცავდეს როგორც ფინანსურ, ასევე არაფინანსურ მიზნებს, შესაბამისი პროპორციით, იმ პირობით, რომ კონტროლის ფუნქციებზე პასუხისმგებელი მატერიალური რისკის ამღებთა ცვალებადი ანაზღაურება არ იქნება დამოკიდებული იმ ბიზნეს ხაზის ფინანსურ შედეგებზე, რომლებსაც ისინი ზედამხედველობენ ან აკონტროლებენ;
- არასათანადო მოკლევადიან წარმატებაზე ორიენტირება თავიდან იყოს აცილებული;
- საკმარისად ამბიციური იყოს იმისათვის, რომ უზრუნველყოს სტრატეგიული მიზნების მიღწევაში სათანადო წვლილის შეტანა;
- მისი ფორმულირება მკაფიო და გასაგები იყოს;
- შეიცავდეს მკაფიო საბაზისო და სამიზნე დონეებს და ჰქონდეს ფარდობითი წონა.

რისკების მართვის ფუნქციის მქონე მატერიალური რისკის ამღებთათვის და კონტროლის ფუნქციების ზედამხედველი/განმახორციელებელი სხვა მატერიალური რისკის ამღებთათვის წარმადობის ინდივიდუალური კრიტერიუმების განსაზღვრისას, მისი კონტროლის ფუნქცია სათანადოდ უნდა იყოს გათვალისწინებული და მარეგულირებელი მოთხოვნების დაცვით, საჭიროა იმის უზრუნველყოფა, რომ მიზნების ინდივიდუალურად დასახვამ მის ობიექტურობაზე და დამოუკიდებლობაზე უარყოფითი გავლენა არ მოახდინოს.

ძირითადი ბიზნეს მიზნები

ძირითადი ბიზნეს მიზნები თითოეული მატერიალური რისკის ამღებისთვის განისაზღვრება, როგორც საქმიანობის/პროექტების პირველადი მიზნები, რომელსაც უნდა მიაღწიონ წლის განმავლობაში, საკუთარი ზედამხედველობის/პასუხისმგებლობის ფარგლებში. ძირითადი ბიზნეს მიზნები შეიძლება სტრატეგიული მიზნების (როგორცაა სტრატეგიული პროექტების განხორციელება, ეფექტურობის გაზრდის ან/და ოპტიმიზაციის ინსტრუმენტების დანერგვა და ა.შ.) მიღწევას, სხვადასხვა პოლიტიკის შექმნას/განხორციელებას, შესაბამისობის მექანიზმების განხორციელებას, თანამშრომლების ტრენინგს/პროფესიულ განვითარებას ან მატერიალური რისკის ამღებთა საკუთარ პროფესიულ განვითარებას ეხებოდეს. ძირითადი ბიზნეს მიზნების მიღწევა შესაძლებელია შესაბამისი პროექტის დასრულების ფაქტობრივი საბოლოო შედეგებისა და პროექტის დასრულების სტატუსის საფუძველზე, რომელიც სამეთვალყურეო საბჭომ, დირექტორთა საბჭომ ან შესაბამისმა დირექტორმა, რომლის წინაშეც ანგარიშვალდებულია მატერიალური რისკის ამღები, მინიმუმ „მოლოდინების დაკმაყოფილებად“ უნდა შეაფასოს.

ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური პერსპექტივა

ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური პერსპექტივა, რომელიც შეიძლება მატერიალური რისკის ამდგომ ჯილდოდ გადასცენ მოცემულ წელს, არის იმ წლის განმავლობაში მატერიალური რისკის ამდგომ ფიქსირებული ანაზღაურების 100% (საბაზისო ხელფასი + აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი).

სამეთვალყურეო საბჭოს და შრომის ანაზღაურების კომიტეტს შეუძლიათ, საკითხის BOGG PLC-ის საბჭოსთვის გადაცემის გზით, წინადადება წარუდგინონ BOGG PLC-ის აქციონერებს, რომ დაადგინონ წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალურ პერსპექტივაზე მაღალი კოეფიციენტი, იმ პირობით, რომ წლიური ცვალებადი ანაზღაურება არ აღემატებოდეს წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 200%.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, თუ შრომის ანაზღაურების კომიტეტი/სამეთვალყურეო საბჭო გადაწყვეტს, რომ მატერიალური რისკის ამდგომ ცვალებადი ანაზღაურება გაიცემა ფულადი ბონუსის და დისკრეციული აქციის ჯილდოდ გადაცემის სახით, ფულადი ბონუსი არ უნდა იყოს გამოყოფილი ცვალებადი ანაზღაურების მთლიანი თანხის 50%-ზე მეტი.

მატერიალური რისკის ამდგომ ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა

წარმადობაზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება ყოველწლიურად ჯილდოდ გაიცემა იმ ფულადი ბონუსების ან/და დისკრეციული აქციის ჯილდოდ გადაცემის სახით, რომლებზეც უფლების გადაცემისა და შემდეგ შენახვის პერიოდია 3 წელი.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტი დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს, რომ ამგვარად განსაზღვრული ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობა დააკორექტოს იმ შემთხვევაში, თუ ის ამას საჭიროდ/მიზანშეწონილად მიიჩნევს, ბაზრის პირობების, ბანკის ფინანსური ინტერესების ან სხვა სტრატეგიული ინტერესების გათვალისწინებით.

ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემა და გადავადება

ნებისმიერი ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფა, ჩვეულებრივ, სამუშაო წლის დასრულების შემდეგ ხდება. თუმცა, შრომის ანაზღაურების კომიტეტი დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს, რომ ჯილდოს გადაცემის დროები თავად გადაწყვიტოს.

თუ ცვალებადი ანაზღაურება ფულადი ბონუსის სახით გაიცემა (რომელიც არ უნდა იყოს ცვალებადი ანაზღაურების მთლიანი ოდენობის 50%-ზე მეტი), ფულად ბონუსზე გავრცელდება უფლების გადაცემის შემდეგი გრაფიკი:

	სამუშაო წელი	გამოყოფა (წელი 0)	მე-2 წელი (წელი 1)	მე-3 წელი (წელი 2)	მე-4 წელი (წელი 3)
წელი	2022	მარტ-23	იან-24	იან-25	იან-26
ფულად ბონუსზე უფლების გადაცემა		40% უფლების გადაცემა დაუყოვნებლივ	20% უფლების გადაცემა	20% უფლების გადაცემა	20% უფლების გადაცემა

ქვემოთ მოცემულია ნებისმიერი დისკრეციული აქციის ჯილდოდ გადაცემაზე უფლების გადაცემის (გადავადების) და ფლობის (შენახვის) გრაფიკი:

	სამუშაო წელი	გამოყოფა (წელი 0)	მე-2 წელი (წელი 1)	მე-3 წელი (წელი 2)	მე-4 წელი (წელი 3)
წელი	2022	მარტ-23	იან-24	იან-25	იან-26
დისკრეციული აქციის ჯილდოზე უფლების გადაცემა		გამოყოფა	1/3 უფლების გადაცემა	1/3 უფლების გადაცემა	1/3 უფლების გადაცემა

უფლების გადაცემის შემდეგ, მატერიალური რისკის ამღები პირები ასევე იღებენ ჯილდოდ გაცემის თარიღიდან უფლების გადაცემის თარიღს შორის ძირითად აქციებზე გადახდილი დივიდენდების ტოლ ფულად თანხას.

მატერიალური რისკის ამღებ პირებს უფლება არ აქვთ, რისკის შემცირების მიზნით, გამოიყენონ რაიმე სახის დაზღვევა ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოსთან და შესაბამის ვალდებულებებთან და პირადი ჰეჯირების სტრატეგიებთან მიმართებაში. ჰეჯირებისა და დაზღვევის აკრძალვა ვრცელდება როგორც გადავადებულ, ისე შენარჩუნებულ ცვალებად ანაზღაურებაზე.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტს დისკრეციული უფლება აქვს შეცვალოს ცვალებად ანაზღაურებაზე უფლების გადაცემის გრაფიკი, საჭიროების შემთხვევაში, მაგალითად, კანონით გათვალისწინებული ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში.

### **ფაქტობრივ სიდიდეებზე დაყრდნობით რისკების კორექტირება: ჯარიმა და უკან დაბრუნება**

შრომის ანაზღაურების კომიტეტი ატარებს მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის მდგრადობის ყოველწლიურ მიმოხილვას და მატერიალური რისკის ამღებთა მუშაობის შეფასებას, რა დროსაც შრომის ანაზღაურების კომიტეტს, გენერალური დირექტორის, დირექტორთა საბჭოს ან შესაბამისი დირექტორის მიმართვის საფუძველზე, რომლის წინაშეც ანგარიშვალდებულია მატერიალური რისკის ამღები, შეუძლია:

- აუცილებლობის შემთხვევაში, შეამციროს ან აღმოფხვრას ნებისმიერი ვადაგასული (რომელზეც უფლება არ გადაცემულა) ცვალებადი ანაზღაურების ტრანშები („malus - ჯარიმა“);
- გარკვეული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, მოითხოვოს უკვე გადახდილი (რომელზეც უფლება გადაცემულია) ცვალებადი ანაზღაურების კომპონენტების უკან დაბრუნება („clawback - უკან დაბრუნება“).

დისკრეციული აქციების ჯილდოდ გადაცემა შეიძლება დაჯარიმებას და უკან დაბრუნებას დაექვემდებაროს შემდეგ შემთხვევებში:

- ცვალებადი ანაზღაურების მიმღები აღარ აკმაყოფილებს საქართველოს ეროვნული ბანკის 2014 წლის 17 ივნისის №50/04 ბრძანებით დამტკიცებული კომერციული ბანკების ადმინისტრატორთა შესაფერისობის კრიტერიუმების შესახებ დებულებით დადგენილ სტანდარტებს;
- მატერიალური რისკის ამღებთა მიერ მოვალეობების შესრულებისას გადაცდომა ან მოვალეობების არსებითი შეუსრულებლობა, ან მოქმედი რეგულაციების ან/და ბანკის შიდა პოლიტიკის არსებითი დარღვევა;
- მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი ან ბანკის რეპუტაციის სერიოზული ზიანი, რომელიც მატერიალური რისკის ამღებთა არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული; უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ზიანი გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით;
- მნიშვნელოვანი წარუმატებლობები/რისკის მართვის თვალსაზრისით პრობლემები ბანკში/სტრუქტურულ ერთეულში, რომელშიც ანაზღაურების მიმღები მუშაობს. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით;
- სტრუქტურული ერთეულის ფინანსური მაჩვენებლების (მაგ.: კონკრეტული ბიზნეს ინდიკატორის) კლება. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ვარდნა გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით;



- ფინანსურ ანგარიშგებაში არსებითი უზუსტობა ან არსებითი შეცდომები, რომლებიც მატერიალური რისკის ამღებთა პასუხისმგებლობის სფეროსთან არის დაკავშირებული ან შეიძლება მატერიალური რისკის ამღებთა მიერ მათი მოვალეობების შესრულებისას გარკვეული ქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს;
- ფინანსურ მაჩვენებლებთან დაკავშირებით ბანკის განზრახ შეცდომაში შეყვანა, რის საფუძველზეც ცვალებადი ანაზღაურება გაიცა;
- ბანკის/სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური/საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნების მნიშვნელოვანი ზრდა. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმდების მონაწილობით;
- გადაცდომა, რამაც ხელი შეუწყო არსებითი მარეგულირებელი ან სხვა მსგავსი სანქციების დაწესებას; და
- მცდარ ან შეცდომაში შემყვან მონაცემებზე დაყრდნობით განხორციელებული გადახდები, რისთვისაც დაჯარიმების და უკან დაბრუნების პირობები გავრცელდება მოცემული წლისთვის დისკრეციული აქციების ჯილდოდ გადაცემაზე.

უკან დაბრუნების შეთანხმებები მოქმედებს უფლების გადაცემიდან ორი წლის განმავლობაში.

### საპენსიო შენატანები

ბანკი ვალდებულია დაიცვას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო მოთხოვნები, რომლებიც შეიძლება დროდადრო შეიცვალოს. საქართველოში საპენსიო უზრუნველყოფა ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ერთნაირია. საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, მატერიალური რისკის ამღები და ბანკი თითოეული იხდის ბანკის მთლიანი შრომის ანაზღაურების 2%-ს, ხოლო საქართველოს მთავრობამ შეიძლება გადაიხადოს დამატებითი მცირე თანხა (0-2% - შემოსავლის დონეების მიხედვით). საპენსიო შენატანები ამ დონეზე მაღალი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს სავალდებულოა საქართველოს კანონმდებლობით ან სხვა მოქმედი კანონმდებლობით.

### შრომის ანაზღაურების კომიტეტის დისკრეციული უფლება

შრომის ანაზღაურების კომიტეტი მნიშვნელოვანი ხარისხის დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს ცვალებად ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. აღნიშნული მოიცავს შემდეგს:

- ანაზღაურების გაცემაზე გადაწყვეტილების მიღება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;
- წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების შერჩევა, რომელიც შესაძლოა წლიდან წლამდე იცვლებოდეს სტრატეგიულ და ფინანსურ მიზნებთან შესაბამისობის მიზნით;
- მატერიალური რისკის ამღებთა წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებში ნებისმიერი საჭირო კორექტირების განხორციელება სამუშაო წლის განმავლობაში, როდესაც, მაგალითად, სტრატეგიის ან ბიზნეს გარემოებების ცვლილებას ექნება ადგილი, რაც ერთი ან მეტი წარმადობის ძირითად მაჩვენებელს წარმადობის არაზუსტ საზომად აქცევს; და
- ნებისმიერი შაბლონური შედეგის უგულებელყოფის დისკრეციული უფლება, როდესაც ის ასეთ მოქცევას მიზანშეწონილად მიიჩნევს, დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემამდე ან გადაცემის შემდეგ.

ექვსის თავიდან აცილების მიზნით, ბანკი არ გასცემს ჯილდოს (ან შესაბამისად შეამცირებს ჯილდოს ოდენობას) იმ მოცულობით, რომ ამ ჯილდომ გამოიწვიოს სებ-ის კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნების და სხვა მარეგულირებელი კოეფიციენტების დარღვევა.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტს დისკრეციული უფლება აქვს, შეცვალოს გადავადებული აქციების ხელფასსა და დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემის გრაფიკი, საჭიროების შემთხვევაში, მაგალითად, კანონით დადგენილი ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში.

#### **წილობრივი ინსტრუმენტებით კომპენსაციის ტრასტი**

BOGG PLC ჯგუფს აქვს თანამშრომლებზე გასაცემი ორი სატრასტო ფონდი - ერთი უფროსი აღმასრულებელი პირებისთვის, ხოლო მეორე უფრო დაბალი აღმასრულებელი რგოლის თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ჩვეულებრივ აქციებს მინდობით საკუთრებაში ფლობენ - ბანკის თანამშრომლებისთვის და ყოფილი თანამშრომლებისთვის, ასევე მათ კმაყოფაზე მყოფი პირებისთვის. სატრასტო ფონდები ბანკის თანამშრომელთა წილების სქემებთან ერთად გამოიყენება.

#### **ბიზნეს ხარჯები**

მატერიალური რისკის ამღებ პირებს შეიძლება აუნაზღაურონ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულ ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.

დასაქმებული იყო 3 თანამშრომელი, დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს გამოკლებით, რომელთა შრომის ანაზღაურებამ 2021 ფისკალურ წელს 1 მილიონ ლარს გადააჭარბა.

**წყაროს მითითება**

<b>ბანკი</b>	სს საქართველოს ბანკი
<b>დირექტორები</b>	დირექტორთა საბჭოს წევრები
<b>„ანგარიში“</b>	2021 წლის პილარ 3-ის წლიური ანგარიში
<b>მთავარი ფინანსური დირექტორი</b>	ბანკის მთავარი ფინანსური დირექტორი
<b>რისკების მთავარი ოფიცერი</b>	ბანკის მთავარი ოფიცერი
<b>„წესდება“</b>	ბანკის წესდება
<b>CRR</b>	მუხლი ევროპარლამენტის და საბჭოს 2016 წლის 26 ივნისის (EU) No 575/2013 რეგულაციაში საკრედიტო ინსტიტუტებისა და საინვესტიციო ფირმების მიმართ პრუდენციალური მოთხოვნების თაობაზე
<b>GMS</b>	აქციონერთა საერთო კრება
<b>IFRS</b>	ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები
<b>დირექტორთა საბჭო/ადმინისტრაციული ხელმძღვანელობა</b>	ბანკის დირექტორთა საბჭო
<b>სამეთვალყურეო საბჭო</b>	ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო