

2022 წლის პილარ 3-ის წლიური ანგარიშგება



საქართველოს ბანკი
BANK OF GEORGIA

წინამდებარე ანგარიშის ციფრული ევრსია
იხილეთ ჩვენს კორპორატიულ ვებ-
გვერდზე

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 გამყდარებული ინფორმაცია წინამდებარე ანგარიშში	3
2.	მფლობელობა და ჯგუფის სტრუქტურა	3
2.1.	მფლობელობა.....	3
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.	ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო, საქართველოს ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭო და კომიტეტები.....	10
3.4.	დირექტორთა საბჭო და მმართველი გუნდი.....	30
4.	რისკის მართვა	38
4.1.	სტრატეგია	74
5.	პასუხისმგებლიანი ბიზნესი.....	89
6.	კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები და მარეგულირებელი კაპიტალი	89
6.1.	კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები	89
6.2.	მარეგულირებელი კაპიტალი	91
7.	ანაზღაურება	94
7.1.	სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა.....	95
7.2.	დირექტორების შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა.....	97
7.3.	თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა.....	107
7.4.	მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა	109
	წყაროს მითითება	121

1. მოკლე რეზიუმე

1.1. შესავალი

წინამდებარე ანგარიში წარმოადგენს სს საქართველოს ბანკის („ბანკი“) ინფორმაციის გამჟღავნებას, „კომერციული ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის დამტკიცების თაობაზე“ („წესი“) (შესწორებებით) საქართველოს ეროვნული ბანკის („სებ“) პრეზიდენტის 2017 წლის 22 ივნისის No.92/04 ბრძანების შესაბამისად, რომლის 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, ბაზელ III-ის 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 2022 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.

რეგულაცია 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)

14.7%

2021	13.2%
2022	14.7%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა– 11.6%

საკრედიტო რისკის ხარჯის კოეფ. (IFRS)

0.7%

2021	0.0%
2022	0.7%

0.7ppts y-o-y

**ლიკვიდობის გადაფარვის
კოეფიციენტი
(NBG, Basel III)**

132.4%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა – 100%

2021	<u>124.0%</u>
2022	<u>132.4%</u>

**წმინდა სტაბილური
დაფინანსების კოეფიციენტი
(NBG, Basel III)**

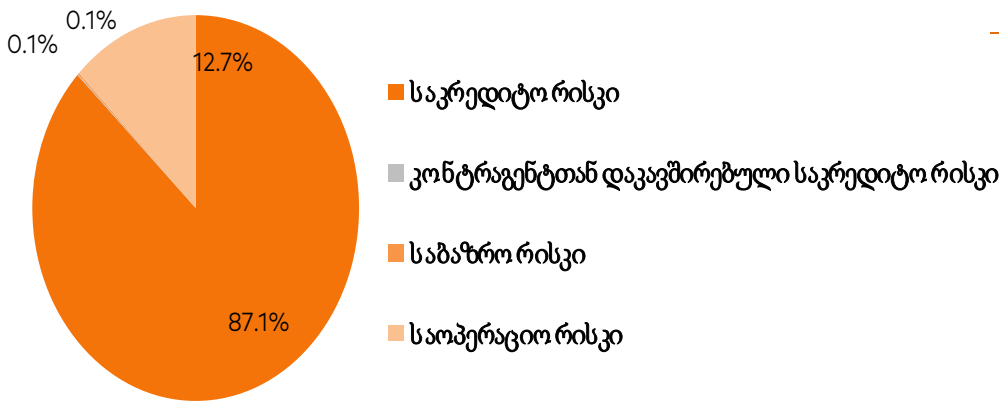
131.9%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა – 100%

2021	<u>132.5%</u>
2022	<u>131.9%</u>

რისკის მიხ. შეწონილი აქტივები¹

2022 რისკის მიხედვით შეწონილი რისკის პოზიციები



**რისკის მიხ. შეწონილი
აქტივები**

	2022 kGEL	2021 kGEL
საკრედიტო რისკი	17,667,406	15,929,110
კონტრაგენტთან დაკავშირებული საკრედიტო რისკი	15,642	19,165
საბაზრო რისკი	26,229	9,731
საოპერაციო რისკი	2,570,147	2,019,943
საერთო	20,279,424	17,977,949

კაპიტალისა და ლიკვიდობის პოზიციების შენარჩუნება იყო ბანკის ბიზნეს ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტი მიმდინარე COVID-19 პანდემიის დროს.

2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბაზელ III ჩარჩოს მიხედვით, ბანკის პირველი დონის კაპიტალის კოეფიციენტი / CET1, პირველი დონის კაპიტალის და მთლიანი კაპიტალის დაეკვატურობის კოეფიციენტები, შესაბამისად, შეადგენდა 14.7%, 16.7% და 19.8%, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს - 11.6%, 13.8% და 17.2%. რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები 2022 წლის 31 დეკემბრისთვის გაიზარდა 12.8%-ით წინა წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით, რაც ასახავს პროცენტის მომტანი აქტივების ზრდას წლის განმავლობაში.

2022 წლის 20 ივნისს, სს საქართველოს ბანკის საბჭომ გამოაცხადა საბოლოო დივიდენდი 2021 წლისთვის 5.18 ლარის ოდენობით თითოეულ აქციაზე. 2022 წლის 16 აგვისტოს სს საქართველოს ბანკის საბჭომ გამოაცხადა შუალედური დივიდენდი 2022 წლისთვის 4.65 ლარის ოდენობით თითოეულ აქციაზე. საბჭო ასევე აპირებს დაამტკიცოს საბოლოო დივიდენდი 2022 წლისთვის 14.69 ლარის ოდენობით აქციაზე. ა, სახით დივიდენდის მთლიანი თანხა, რომელიც გადახდილია 2022 წლის მოგებასთან დაკავშირებით, შეადგენს 19.34 ლარს თითოეულ აქციაზე.

¹ რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები დათვლილია ბაზელ III-ის მეთოდოლოგიის და საქართველოს ეროვნული ბანკის სააღრიცხვო სტანდარდების მიხედვით

ბანკის ლიკვიდობა და ფინანსური მდგომარეობა სტაბილურია, 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ლიკვიდობის დაფარვის კოეფიციენტმა შეადგინა 132.4%, ხოლო წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტი იყო 131.9% რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს.

საკრედიტო პორტფელის ხარისხი სტაბილურია. შედეგად, საკრედიტო რისკის ხარჯი 2022 წელს 0.7% და 2021 წელს 0.0% შემცირდა, კოვიდის შემდეგ მნიშვნელოვანი აღდგენის შედეგად 2021 წელს.

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 ევროპარლამენტის და საბჭოს რეგულაციის (EU) No 575/2013 მუხლი საკრედიტო ინსტიტუტებისა და საინვესტიციო ფირმების გონივრული მოთხოვნების შესახებ ("CRR")	მუხლი რეგულაციაში	აღვიწმინდებარეობა 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
რისკისმართვის იზნები 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

2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სს „ბიჯეო ჯგუფი“ იყო ბანკის მთავარი აქციონერი ფლობდა ბანკის აქციების 79.78%-ს, ხოლო აქციების 19.78%-ს ფლობდა საქართველოს ბანკის ჯგუფი ფლს „Bank of Georgia Group plc“. აქციების დარჩენილ 0.44%-ს ფლობს 1000-მდე სხვადასხვა პირი საქართველოს საფონდო ბირჟაზე.

სს „ბიჯეო ჯგუფს“ 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 „BGEO“.

2022 წლისა და 2021 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.

BoGG აქციონერები	31 დეკემბერი, 2022	31 დეკემბერი, 2021
JSC Georgia Capital**	20.60%	19.90%
M&G Investment Management Ltd	4.10%	2.86%
Dimensional Fund Advisors (DFA) LP	3.67%	3.13%
Vanguard Group Inc	3.20%	2.42%
Fidelity Investments	3.16%	4.00%
Van Eck Associates Corporation	2.95%	3.46%
Harding Loevner LP	2.87%	4.48%
სხვები	59.45%	65.03%
სულ*	100.00%	100.00%

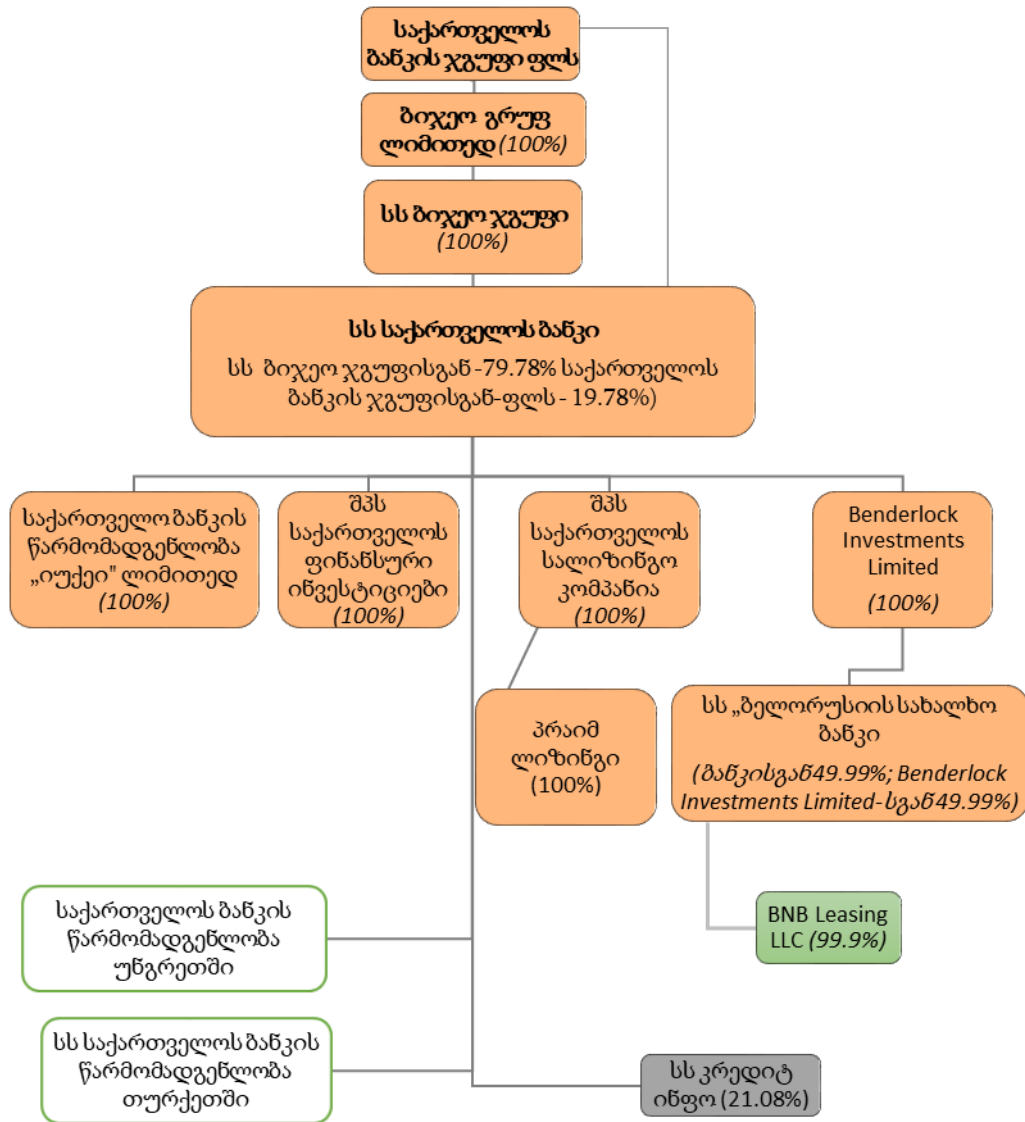
* აქციების პროცენტული მაჩვენებლის გაანგარიშების მიზნით, დენომინატორი მოიცავს გამოშვებული აქციების მთლიან რაოდენობას, რომელიც მოიცავს ტრასტში არსებულ აქციებს BoGG ჯგუფის კომპანიების წილობრივი ინსტრუმენტების ანაზღაურების მიზნით.

** 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 2022 წლის წლიური ანგარიში, რომელიც ხელმისაწვდომია ღსს „საქართველოს ბანკის ჯგუფის“ ოფიციალურ ვებ-გვერდზე- www.bankofgeorgiagroup.com.

ბანკი და მისი დანარჩენი შვილობილი კომპანიები ქმნიან კომპანიების ჯგუფს, რომლის ძირითადი ბიზნეს-საქმიანობა მოიცავს საბანკო მომსახურებებს კორპორატიული და ინდივიდუალური კლიენტებისთვის. 2022 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 დამფუძნებელი და 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 კორპორატიული მართვის კოდექსის თანახმად (2018 წლის სექტემბრით დათარიღებული სებ-ის პრეზიდენტის ბრძანება #215/04) (მასში შეტანილი ცვლილებების გათვალისწინებით) (შემდგომში „**კორპორატიული 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 კორპორატიული 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 კორპორატიული 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 კორპორატიული მართვის ჩარჩოს შორის ურთიერთობა დამატებით აღწერილია ქვემოთ.

3.2. აქციონერთა ჩართულობა და აქციონერთა საერთო კრების ფუნქციები

აქციონერთა ჩართულობის წესი, ბანკის წესდების საფუძველზე.

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 ივლისში 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 გადაწყვეტილებაუნარიანია, თუ მას ესწრება ხმის უფლების მქონე აქციონერთა სულ მცირე ნახევარი ან მათი წარმომადგენლები. ქვორუმის 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 გადაწყვეტილებაუნარიანია, თუ მას ესწრება სულ მცირე ხმის უფლების მქონე აქციების 25.0%-ის მფლობელები. თუ აღნიშნულ ახალ აქციონერთა საერთო კრებაზე ქვორუმი არ შედგა, მოწვეული იქნება ახალი აქციონერთა საერთო კრება, რომელიც გადაწყვეტილებაუნარიანია წარმოდგენილი ხმის მქონე აქციონერების ან მათი წარმომადგენლების რაოდენობის მიუხედავად.

აქციონერთა რიგგარეშე საერთო კრების (“**EGMS**”) 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 სააღრიცხვო 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;
- 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.

2022 წელს ჩატარებული აქციონერთა კრებები და მიღებული გადაწყვეტილებები

- 2022 წლის 4 ივლისს მეღ ჯერარდ კარვილი დაინიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარედ და დამტკიცდა სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობა.
- 2022 წლის 1 ივლისს დამტკიცდა შესწორებული წესდება.
- 2022 წლის 1 ივლისს მიღებულ იქნა დადგენილება ბანკის 2021 წლის 31 დეკემბრით დასრულებული ფინანსური ანგარიშგებების და 2021 წლისთვის ბანკის კაპიტალის განაწილების შესახებ გადაწყვეტილებების დამტკიცების შესახებ.

- 2022 წლის 3 ოქტომბერს დამტკიცდა 2022 წლის 30 ივნისით დასრულებული ფინანსური ანგარიშგებები და ბანკის შუალედური დივიდენდის განაწილება 2022 წლისთვის.

კომერციული ბანკის აქციების მფლობელების 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 განადგებული 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 ერთი 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.

თუ დეკლარანტი საქართველოს ეროვნულ ბანკს დეკლარაციას არ წარუდგენს ან საქართველოს ეროვნული ბანკისაგან უარს მიიღებს, გარიგება, რომლის მიხედვით პირი პირდაპირ ან არაპირდაპირ შეიძენს ქართული ბანკის გამოშვებული სრულად გადახდილი სააქციო კაპიტალის ან საწესდებო სააქციო კაპიტალის 10 პროცენტზე მეტ წილს, ბათილად ჩაითვლება.

ეროვნულ ბანკს შეუძლია ბანკს მოსთხოვოს დეკლარაციის წარდგენა ბანკის გამოშვებული სრულად გადახდილი სააქციო კაპიტალის ან საწესდებო სააქციო კაპიტალის 10 პროცენტზე მეტი წილის პირდაპირი / არაპირდაპირი ან ბენეფიციარი მფლობელების შესახებ. ასეთ შემთხვევაში, საქართველოს ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია შესაბამის პირს დროებით ან უვადოდ შეუჩეროს ხმის უფლება და მოსთხოვოს მას, მის საკუთრებაში არსებული წილი 10.0 პროცენტამდე შეამციროს. საქართველოს ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, უარი განაცხადოს დამტკიცებაზე, თუ ტრანზაქცია საფრთხეს შეუქმნის 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 10.0, 25.0 ან 50.0 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.

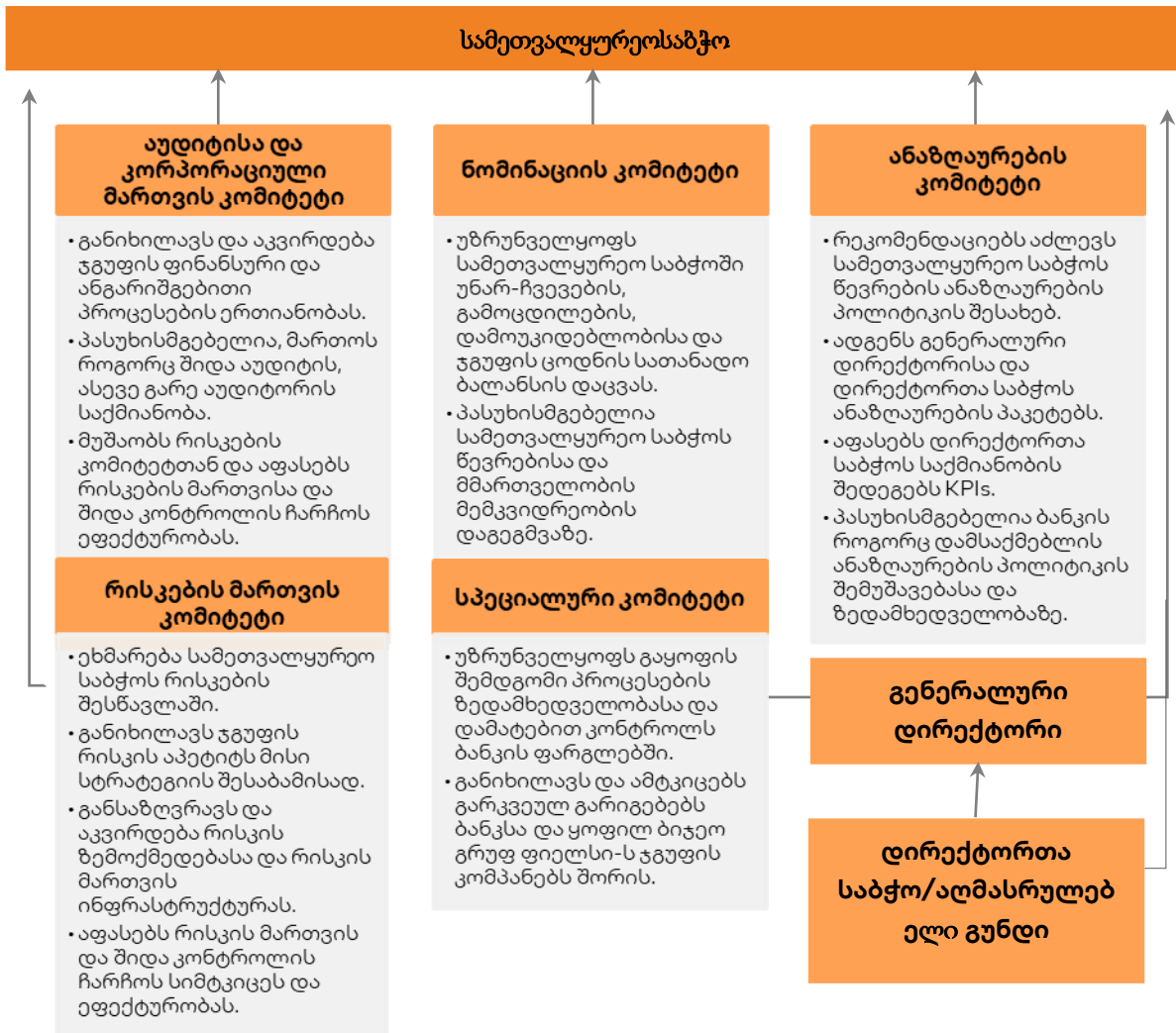
3.3. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო, საქართველოს ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭო და კომიტეტები

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.

2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით სამეთვალყურეო საბჭო შედგებოდა რვა წევრისგან, რომელთაგან თითოეულს ირჩევს აქციონერთა საერთო კრება, საქართველოს ეროვნული ბანკის დასტურის საფუძველზე (დეტალები წარმოდგენილია ქვემოთ).

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ინიშნებიან სამწლიანი ვადით, ხოლო მათი ხელახალი დანიშვნა და ვადის გაგრძელება შეუზღუდავია. 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 რვა წევრისაგან შედგება. მარიამ მეღვინეთუხუცესი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად დაინიშნა 2021 წლის 6 მაისს. მელ ჟერარდ კარვილი სამეთვალყურეო საბჭოს არა-აღმასრულებელ თავმჯდომარედ დაინიშნა 2022 წლის 4 ივლისს. ბ-ნი კარვილი არის Bank of Georgia Group PLC's-ს ნომინაციის კომიტეტის თავმჯდომარე, ასევე ანაზღაურების კომიტეტის წევრი.

■ **მელ ჟერარდ კარვილი**
სს საქართველოს ბანკის თავმჯდომარე

2022 წლის 10 მარტს ნილ ჯანინის გადადგომის შემდეგ, მელ კარვილი დაინიშნა Bank of Georgia Group PLC-ის დირექტორთა საბჭოს თავმჯდომარედ. ბ-ნი კარვილი სს საქართველოს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის პოსტს იკავებს 2022 წლის 4 ივლისიდან. ბ-ნი კარვილი ბანკის ნომინაციის და კორპორატიული მმართველობის კომიტეტის თავმჯდომარე და ანაზღაურების კომიტეტის წევრია.

ინარები და გამოცდილება

ბ-ნი კარვილს აქვს საერთაშორისო მასშტაბით ფინანსური სექტორის კომპანიებში მუშაობის დიდი გამოცდილება. 1985 წლიდან 2009 წლამდე მუშაობდა Generali Group-ში სხვადასხვა თანამდებობებზე, მათ შორის იყო 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, მრჩევლის პოზიციაზე. ბ-ნი კარვილს ასევე ეკავა თანამდებობები ევროპისა და აზიის კომპანიების დირექტორთა საბჭოებში.

საქართველოს ბანკის ჯგუფის დირექტორის თანამდებობის გარდა, ბ-ნი კარვილს ეკავა არააღმასრულებელი დირექტორის თანამდებობა, მათ შორის იყო Home Credit N.V.-ის არააღმასრულებელი დირექტორი, Aviva CofcoLife Insurance Co. Ltd-ის ვიცე-თავმჯდომარე, გერმანიაში შპს "Financial Services Opportunities Investment Fund-ის" თავმჯდომარე და Clearbank Group Holdings Ltd-ის თავმჯდომარე. ბ-ნი კარვილი ლექციებს კითხულობს უნივერსიტეტებში, მარეგულირებელ ღონისძიებებსა და ანალიტიკურ ცენტრებში, ინარჩუნებს კავშირებს გლობალური საგარეო პოლიტიკისა და ეკონომიკის მაღალჩინოსნებთან.

განათლება

ბ-ნი კარვილს მიღებული აქვს Coopers & Lybrand-ის სერტიფიცირებული ბუღალტრის დიპლომი და არის ინგლისის და უელსის დიპლომირებულ ბუღალტერთა ინსტიტუტის 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.

უნარები და გამოცდილება:

ქ-ნი 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 რესტრუქტურისა და MeritaNordbanken -ში სანქ-ტპეტერბურგში, სადაც ის ფოკუსირებული იყო სავაჭრო ფინანსურ და საკორესპონდენტო საბანკო საქმიანობაზე. 2004 წელს ქალბატონი ლოიკანენი შეუერთდა ფინური საინვესტიციო ბანკს, FIM Group-ს, პასუხისმგებელი იყო FIM Group -ის საბროკერო და კორპორატიული დაფინანსების ოპერაციებზე რუსეთში. 2007 წლიდან 2015 წლამდე მუშაობდა შვედური აქტივის მართვის კომპანიის ისტ კაპიტალის მოსკოვის ოფისში, მართავდა კერძო სააქციო ფონდს, რომელიც ფოკუსირებული იყო რეგიონის ფინანსურ ინსტიტუტებში ინვესტირებაზე. მანამდე, იყო BGEO Group PLC-ის დამოუკიდებელ დირექტორი, რომელიც მოიცავდა თანამდებობებს ნომინაციისა და რისკების მართვის კომიტეტებში.

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-ნი გიორგაძე არის ბანკის რისკების მართვის კომიტეტის, ანაზღაურების კომიტეტისა და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის წევრი. ბ-ნი გიორგაძე ასევე არის ჯგუფის დამოუკიდებელი არააღმასრულებელი დირექტორი, ასევე ჯგუფის რისკების მართვის კომიტეტის თავმჯდომარე და ანაზღაურებისა და ნომინაციის კომიტეტების წევრი. ბ-ნი გიორგაძე ადრე იყო “ბიჯეო გრუფ ფლს“-ის დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი, რომელიც მოიცავდა თანამდებობებს “ბიჯეო გრუფ ფლს“-ის აუდიტის, ნომინაციისა და რისკების მართვის კომიტეტებში.

უნარები და გამოცდილება:

ბ-ნ გიორგაძეს აქვს საერთაშორისო კომპანიებთან მუშაობის დიდი გამოცდილება. 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. 1994 წლიდან 1995 წლამდე მუშაობდა საქართველოს პრეზიდენტის თანაშემწედ საგარეო ურთიერთობათა დეპარტამენტში. ბ-ნ გიორგაძეს ათწლიანი კარიერა ჰქონდა ბერლინში McKinsey & Company-ში, სადაც 2009-დან 2013 წლამდე იყო პარტნიორი. McKinsey & Company-ში მუშაობისას, ის თანაშემრომლობდა გერმანიის, შვეიცარიის, რუსეთის, საქართველოსა და ვიეტნამის ბანკებთან, მისი საქმიანობა მოიცავდა სტრატეგიის შემუშავებას, რისკების იდენტიფიკაციასა და მართვას, სადეპოზიტო და საინვესტიციო პროდუქტებს, ოპერაციებსა და გაყიდვებს. 2013 წელს დააფუძნა Raisin, კომპანია, რომელმაც პირველმა დაიწყო გლობალური დეპოზიტის შუამავლის ფუნქციის შესრულება ევროპაში და სადაც ბატონი გიორგაძე კვლავ მუშაობს აღმასრულებელი დირექტორის თანამდებობაზე. იყო BGEO Group plc-ის დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი, რომელიც მოიცავდა თანამდებობებს აუდიტის, ნომინაციისა და რისკების მართვის კომიტეტებში.

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.

უნარები და გამოცდილება:

ბ-ნ ბრიჩს აქვს დაახლოებით 30 წლიანი გამოცდილება ბაზრების, ეკონომიკის, ბანკებისა და ფონდების მიმართულებით. 1998 წლიდან 2002 წლამდე, იყო რუსეთისა და ყოფილი საბჭოთა კავშირის ეკონომისტი მოსკოვში დარსებულ Goldman Sachs-ში, ხოლო 2003 წლიდან 2007 წლამდე მუშაობდა Brunswick UBS-ში (შემდგომში UBS Russia) მთავარი ეკონომისტის, სტრატეგის თანამდებობაზე, მოგვიანებით კი დაინიშნა კვლევებისა და მართვის დირექტორის პოზიციაზე. ბ-ნ ბრიჩი არის ლონდონსა და შვეიცარიაში დაფუძნებული მაკრო ჰეჯ-ფონდის -Gemstock Fund-დამფუძნებელი, წამყვანი PM და თანა-CIO. არსებობის 12 წლის განმავლობაში (დაარსდა 2010 წელს), მან მიიღო მრავალი ჯილდო და ახლა აქვს \$3 მილიარდი AUM. ასევე არის მრავალი სხვადასხვა საწარმოს თანადამფუძნებელი, მათ შორისაა: TheBrowser.com, FiveBooks.com, Vinothek1620, a Swiss wine-bar and wine-merchant and Wald & Klima, a charity planting trees and rewilding Ursental შვეიცარიაში. ადრე იყო BGEO Group plc-ის დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი, რომელიც მოიცავდა თანამდებობებს ანაზღაურების, ნომინაციისა და რისკების მართვის კომიტეტებში.

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.

უნარები და გამოცდილება:

ბ-ნ მუირს აქვს ბუღალტერიისა და ფინანსების მიმართულებით მუშაობის 30 წლიანი გამოცდილება. წარჩინებით დაამთავრა გაერთიანებულ სამეფოში არსებული წმ. ენდრიუს სახელობის უნივერსიტეტი. არის ბრიტანეთში კვალიფიცირებული დიპლომირებული ბუღალტერი და ინგლისის და უელსის დიპლომირებულ ბუღალტერთა ინსტიტუტის (ICAEW) წევრი. 1985-2000 წლებში იყო გლობალური აუდიტორული და საკონსულტაციო კომპანია Ernst & Young-ის პარტნიორი. 2003 წლიდან 2013 წლამდე იყო TNK-BP-ის ფინანსებისა და კონტროლის ვიცე-პრეზიდენტი, შემდეგ - აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე ფინანსების საკითხებში. მანამდე იყო SIDANCO-ში, TNK-BP-ის ერთ-ერთ მემკვიდრე კომპანიაში. 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. ადრე იყო BGEO Group plc-ის დამოუკიდებელი არააღმასრულებელი დირექტორი, რომელიც მოიცავდა თანამდებობებს BGEO Group plc-ის რისკების მართვისა და ნომინაციის კომიტეტებში.

განათლება:

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

■ **სესილ ქუილენი**

დამოუკიდებელი წევრი

სესილ ქუილენი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრად დაინიშნა 2018 წლის ივნისში. 2022 წლის 1 იანვრიდან ბ-ნი ქუილენი ასევე არის ბანკის სპეციალური კომიტეტის თავმჯდომარე, 2023 წლის იანვრიდან არის ანაზღაურების კომიტეტის თავმჯდომარე და ბანკის აუდიტის, ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტების წევრი. ბ-ნი ქუილენი ასევე არის Bank of Georgia Group PLC-ის აუდიტის კომიტეტის, ნომინაციის კომიტეტისა და ანაზღაურების კომიტეტის წევრი 2023 წლის იანვრიდან.

უნარები და გამოცდილება:

ბ-ნი ქუილენს აქვს ევროპასა და შერთებულ შტატებში სამართლებრივი და კომერციული მიმართულებით მუშაობის დიდი გამოცდილება. მიღებული აქვს ჰარვარდის ბაკალავრის დიპლომი და ვირჯინიის უნივერსიტეტის იურისტის დიპლომი. ბ-ნი ქუილენი არის იურისტი და ლონდონში დაფუძნებული გლობალური იურიდიული ფირმის Linklaters LLP-ს აშშ პარტნიორი. 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. 1996 წელს, გახდა Linklaters-ის პარტნიორი და იყო ფირმის ნიუ იორკის ოფისის რეზიდენტი ლონდონის ოფისში გადასვლამდე 2000 წელს. აქვს პრაქტიკის უფლება ნიუ იორკსა 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.

უნარები და გამოცდილება:

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

განათლება:

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

■ **მარიამ მეღვინეთუხუცესი**
დამოუკიდებელი წევრი

მარიამ მეღვინეთუხუცესი იყო ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი. 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.

უნარები და გამოცდილება:

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

განათლება:

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

2021ის მაისში მარიამ მეღვინეთუხუცესის დანიშვნის შემდგომ, სამეთვალყურეო საბჭო მიიჩნევს, რომ მისი ზომა და შემადგენლობა შესაბამისია, ყველა წევრის დამოუკიდებლობის და კეთილსინდისიერების გათვალისწინებით. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრს უკავია და/ან ადრე ეკავა ხელმძღვანელი თანამდებობები მრავალ მსგავს სექტორში, რაც მნიშვნელოვანი ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარებას გულისხმობს სამეთვალყურეო საბჭოს განხილვების და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. არცერთ პირს ან პირთა ჯგუფს არ შეუძლია დომინანტური გავლენის მოხდენა გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე და არცერთ კერძო პირის მიმართ არ არის გაუმართლებელი ნდობა.

ბანკი ყველა სახის მრავალფეროვნებას პატივს სცემს. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს რვა წევრიდან ექვსი სხვადასხვა ეროვნების წევრი იყო წარმოდგენილი. ბანკი უზრუნველყოფს შეინარჩუნოს და განავითაროს გენდერული ბალანსი. 2022 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, რომლის მიხედვით ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილების ვადად 7 ან მეტი წელი განისაზღვრა, რომლის გასვლის შემდგომ წევრს უწყდება დამოუკიდებელი წევრის სტატუსი, მიუხედავად სხვა კრიტერიუმების არარსებობისა.

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 დანიშნვიდან შვიდი წლის შემდეგ. ამ მოთხოვნების შედეგად:

- ნილ ჯანინი 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 მაკქაროლმა. 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 თანმდებლობაზე 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:

- თითოეული დირექტორის საქმიანობის ზედამხედველობა;
- გენერალური დირექტორისა და მისი მოადგილის დანიშვნა და გათავისუფლება, მათთან სამუშაო ხელშეკრულებების გაფორმება და შეწყვეტა, ასევე დირექტორთა საბჭოს წევრებისათვის ქცევის კოდექსის შემუშავება.
- ბანკთან და მის საქმიანობასთან დაკავშირებული პოლიტიკისა და სხვა მარეგულირებელი მოთხოვნების დამტკიცება და მათში ცვლილებების შეტანა;
- დირექტორთა საბჭოსგან ბანკის საქმიანობის შესახებ ანგარიშების მოთხოვნა და შიდა აუდიტის ან გარე ინსპექტირების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის გადახედვა;
- საჭიროების შემთხვევაში, რიგგარეშე საერთო კრების მოწვევა;
დირექტორთა საბჭოს წლიური ანგარიშების და მოგების განაწილების შემოთავაზებების განხილვა, აღნიშნული ინფორმაციის მიწოდება საერთო კრებისთვის. შეტყობინებაში საბჭომ უნდა მიუთითოს როგორ და რა ფარგლებში განახორციელა კომპანიის მენეჯმენტის აუდიტება გასული ფინანსური წლის განმავლობაში, წლიური ანგარიშის და საქმიანობის ანგარიშის რომელი ნაწილი შეამოწმა და განაპირობა თუ არა აუდიტებმა არსებითი ცვლილებები საბოლოო შედეგებში.

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

- ბანკის ფილიალების დაფუძნება და ლიკვიდაცია;
- ახალი ტიპის საბანკო საქმიანობის დაწყება ან არსებული ტიპის საქმიანობის შეჩერება ან შეწყვეტა;
- გადაწყვეტილების მიღება სახელმწიფო ობლიგაციების და სხვა ფასიანი ქაღალდების გამოშვების შესახებ;
- ბანკის ხელმძღვანელობის (გენერალური დირექტორის და დირექტორთა საბჭოს სხვა წევრების) ანაზღაურების და/ან დამატებითი სარგებლის განსაზღვრა;
- მინიმალური და მაქსიმალური საპროცენტო განაკვეთების დამტკიცება, რომელიც გამოიყენება ბანკის მიერ საკრედიტო რესურსებზე და დეპოზიტებზე;
- ბანკის მიერ გამოშვებული აქციების გამოსყიდვა კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში (რომელიც მოიცავს და არა მხოლოდ „სახაზინო აქციებს“);
- ნებისმიერი პოლიტიკის, ქცევის კოდექსის და სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტების დამტკიცება და შესწორება ბანკთან დაკავშირებით, რომლის დამტკიცებაც მოითხოვს სამეთვალყურეო საბჭო მოქმედი კანონის შესაბამისად, საკრედიტო, საინვესტიციო, სავალუტო, აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის, აქტივების შეფასების, მათი კლასიფიკაციისა და შესაძლო დანაკარგების ადეკვატური რეზერვის შექმნის მართვის შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების განსაზღვრა და დამტკიცება;
- 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);
- 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;
- ბანკის სამეურნეო პოლიტიკის საერთო პრინციპებისა და ბიზნეს სტრატეგიის დადგენა, წლიური ბიუჯეტის დამტკიცება.
- 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).

სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობა

წლის განმავლობაში, ჩვეულებრივ, ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს ოთხი დაგეგმილი შეხვედრა იმართება, სამჯერ საქართველოში და ერთი ვიდეოხარით. რაც შეეხება დანარჩენ შეხვედრებს, განხილვები და საკითხების დამტკიცება ხორციელდება ტელეკონფერენციის ან ელ-ფოსტით მიმოწერის გზით.

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 თავმჯდომარისგან 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, შეძლებისდაგვარად 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.

სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობის დაწყება, მიმდინარე ტრენინგი და პროფესიული განვითარება

თანამდებობაზე დანიშნვისთანავე, 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 2022 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 დანიშვნის პროცესის ცვლილებისა და განახლების და დამოუკიდებლობის კრიტერიუმების 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.

სამეთვალყურეო საბჭომ ასევე გამოავლინა სფეროები, რომლებიც დამატებით გაუმჯობესებას საჭიროებენ და დასახა მიზნები 2022 წლისთვის, შეფასების შედეგად მიღებული რეკომენდაციების განსახორციელებლად. შეფასების საფუძველზე, სამეთვალყურეო საბჭოს 2022 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;
- მარეგულირებელი ურთიერთობები საქართველოს ეროვნულ ბანკთან;
- საბჭოს წევრების დამოუკიდებლობის შეზღუდვა.

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

სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის კრებაზე დასწრება

ქვემოთ მოცემულია ინფორმაცია 2022 წელს სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის სხდომებზე დასწრების შესახებ.

წევრები	საბჭო	აუდიტის კომიტეტი	ნომინაციისა და კორპორატიული მართვის ანგარიშის კომიტეტი	ანაზღაურების კომიტეტი	რისკის მართვის კომიტეტი	სპეციალური კომიტეტი
მელ ჯერარდ კარვილი	3/4დაგეგმილი	N/A	3/4	3/4	N/A	N/A
ალასდაირ ბრიჩი	4/4დაგეგმილი	N/A	4/4	4/4	4/4	N/A
თამაზ გორგაძე	4/4დაგეგმილი	N/A	4/4	4/4	4/4	N/A
ჰანა ლოიკანენი	4/4დაგეგმილი	4/4	4/4	4/4	N/A	N/A
ვერონიკა მაკქაროლი	4/4დაგეგმილი	N/A	4/4	N/A	4/4	3/3
ჯონათან მური	4/4დაგეგმილი	4/4	4/4	N/A	N/A	3/3
სესილ ქუილენ	4/4დაგეგმილი	4/4	4/4	4/4	N/A	3/3
მარიამ მელვინეთხუცესი	3/3დაგეგმილი	N/A	4/4	N/A	4/4	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 კორპორატიული მართვის კომიტეტი;
- ანაზღაურების კომიტეტი და;
- სპეციალური კომიტეტი.

■ 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 ფუნქციონირების მონიტორინგი.
- უზრუნველყოს შიდა აუდიტის დამოუკიდებლობა სამეთვალყურეო საბჭოსგან და დირექტორთა საბჭოსგან.
- დაამტკიცოს შიდა აუდიტის საოპერაციო გეგმა მომდევნო ფინანსური წლისთვის;
- განიხილოს შიდა აუდიტის კვარტალური ანგარიშები, დაამტკიცოს და წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს და დირექტორთა საბჭოს აუდიტს შესამოწმებლად და რეკომენდაციებისთვის;
- ზედამხედველობა გაუწიოს შიდა აუდიტის აქტივობებს, უზრუნველყოს მისი შესაბამისობა კვარტალურ და წლიურ საოპერაციო გეგმებთან;
- შეაფასოს შიდა აუდიტის და ინდივიდუალური აუდიტორების დირექტორის მიერ განხორციელებული აქტივობები;
- დაამტკიცოს წლიური საოპერაციო გეგმა კვარტალურად, რომელიც მომზადებულია შიდა აუდიტორის მიერ და ზედამხედველობა გაუწიოს მის შესრულებას;
- შეაფასოს შიდა აუდიტის სამსახურის თითოეული თანამშრომლის აქტივობების შეფასებას მათი პროფესიული უნარების და მათი უნარის გათვალისწინებით იმუშაოს დამოუკიდებლად და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებები;
- სამეთვალყურეო საბჭომ დირექტორთა საბჭოსთან ერთად, უზრუნველყოს შიდა აუდიტის თანამშრომლობა ბანკის სხვა სტრუქტურულ ერთეულებთან;
- რეკომენდაციები მისცეს სამეთვალყურეო საბჭოს ბანკის შიდა აუდიტის ხელმძღვანელისა და ხელმძღვანელის მოადგილის დასაქმებასა /გათავისუფლებასთან ასევე ანაზღაურებასთან დაკავშირებით;
- რეკომენდაციები მისცეს (შიდა აუდიტის ხელმძღვანელთან ხელშეკრულების შესაბამისად) დირექტორთა საბჭოს შიდა აუდიტის სხვა თანამშრომლების დასაქმების/გათავისუფლების შესახებ. ასევე ასეთი პერსონალის ანაზღაურების შესახებ;
- ხელი შეუწყოს გარეშე აუდიტორების საქმიანობას; და

- წარუდგინოს პერიოდული ანგარიშების მისი საქმიანობის შესახებ 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

■ რისკის 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 მეშვეობით 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, თამაზ გიორგაძე და სესილ ქუილენი, მისი შემადგენლობა ბოლოს დამტკიცდა 2022 წლის 1 იანვარს. კომიტეტის თავმჯდომარე იყო ჰანა ლოიკანენი დეკემბრამდე, როდესაც ეს ფუნქცია გადაეცა სესილ ქუილენს.

■ **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 ქუილენი და ვერონიკა მაკქაროლი არიან სპეციალური კომიტეტის წევრები, მისი შემადგენლობა ბოლოს დამტკიცდა 2022 წლის 1 იანვარს, ხოლო სესილი ქუილენი 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 საჭიროებისამებრ. 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) 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) საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოსთვის აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარის მიერ ანგარიშის წარდგენა მნიშვნელოვან საკითხებზე; და
 - ბანკის ჯგუფის (BOGG) საბჭოს მიერ და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ჯგუფთან და ბანკთან დაკავშირებული რიგი სფეროების პოლიტიკის განხილვა და დამტკიცება;
- ბანკის ჯგუფის (BOGG) საბჭოს აქვს ბანკის ჯგუფის საბჭოს კომპეტენციაში შემავალი კონკრეტული საკითხების გრაფიკი. საბჭო იკრიბება კვარტალში ერთხელ სტრატეგიული საკითხებისა და ბიზნესის შედეგების განხილვის მიზნით. ბანკის ჯგუფის (BOGG) საბჭოს კომიტეტები ახდენენ განხილული საკითხების დოკუმენტირებას.

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

საქართველოს ბანკის ჯგუფის (BOGG) დონეზე, ბანკის ჯგუფის (BOGG) 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.

3.4. დირექტორთა საბჭო და მმართველი გუნდი

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

სახელი, გვარი	დაკავებული თანამდებობა
არჩილ გაჩეჩილაძე	გენერალური დირექტორი
სულხან გვალია	გენერალური დირექტორის მოადგილე, ფინანსების მიმართულებით
დავით ჭყონია	გენერალური დირექტორის მოადგილე, რისკების მართვის მიმართულებით
ლევან ყულიჯანიშვილი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, საოპერაციო მიმართულება (2023 წლის 12 მაისამდე)
დავით დავითაშვილი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, ინფორმაციული ტექნოლოგიები,
მიხეილ გომართელი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, სტრატეგიული საპროექტო მიმართულებით
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	დაკავებული თანამდებობა
ზურაბ მასურაშვილი	მცირე და საშუალო ბიზნესის მიმართულების ხელმძღვანელი
ლევან გომშიაშვილი	მარკეტინგისა და ციფრული მომსახურების მთავარი ოფიცერი
ნუცა გოგილაშვილი	საცალო საბანკო მომსახურების ხელმძღვანელი
ანა კოსტავა	მთავარი იურისტი
ელენე ოქრომჭედლიშვილი	ადამიანური კაპიტალის მართვის ხელმძღვანელი

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

■ არჩილ გაჩეჩილაძე

გენერალური დირექტორი

1998 წლიდან 2009 წლამდე არჩილს ეკავა მაღალი თანამდებობები ისეთ ორგანიზაციებში, როგორცაა: World Bank's CERMA, KPMG, ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი (EBRD), Salford Equity Partners, Lehman Brothers Private Equity (ამჟამად Trilantic Capital Partners) და "თიბისი ბანკი". ბანკს შემოუერთდა 2009 წელს, როგორც გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორატიული ბანკინგის მიმართულებით და მას შემდეგ სხვადასხვა თანამდებობას იკავებდა ბანკსა და ჯგუფში, როგორცაა, გენერალური დირექტორის მოადგილე, ინვესტიციების მართვის მიმართულებით, BGEO Group-ის ფინანსური დირექტორი და ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორატიული და საინვესტიციო ბანკინგის მიმართულებით. გენერალური დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნამდე, არჩილი იყო Georgian Global Utilities-ის (ყოფილი BGEO Group PLC-ს ნაწილი) გენერალური დირექტორი. 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

სულხანს აქვს საბანკო სექტორში მუშაობის დიდი გამოცდილება, საქართველოს ბანკში იკავებდა სხვადასხვა ხელმძღვანელ თანამდებობას, მათ შორის იყო გენერალური დირექტორის მოადგილე - რისკების მართვის მიმართულებით (2005-2013წწ) და გენერალური დირექტორის მოადგილე - კორპორატიული საბანკო მომსახურების ხელმძღვანელი (2013-2016წწ.). მის ბოლო დანიშვნამდე, ბ-ნ გვალია იყო საქართველოში ელექტრომობილების დამტენი ინფრასტრუქტურის განმავითარებელი ერთადერთი ქართული კომპანიის E-Space Limited-ის დამფუძნებელი. სულხანმა კარიერა საბანკო სფეროში „TbilUniversalBank-ში“ დაიწყო და გენერალური დირექტორის მოადგილის თანამდებობაზე 2004 წლის ნოემბერში „საქართველოს ბანკში“ გადასვლამდე. აქვს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურისტის დიპლომი.

■ დავით ჭყონია

გენერალური დირექტორის მოადგილე, რისკების მართვის მიმართულებით

ამჟამინდელ თანამდებობაზე დანიშვნამდე, დავითი 2021-2022 წლებში მუშაობდა საქართველოს ბანკში უფროსი მრჩევლისა და საერთაშორისო ბიზნესის დირექტორის თანამდებობებზე. ბანკში მოსვლამდე, ეკავა მაღალი თანამდებობები ადგილობრივ და საერთაშორისო ორგანიზაციებში. 2017-2020 წლებში იყო „თიბისი ბანკის“ გენერალური დირექტორის მოადგილე/ რისკების დირექტორი. მანამდე, დავით ჭყონია მუშაობდა ბლექროვში დირექტორად, კერძოდ, კონსულტაციებს უწევდა ფინანსურ ინსტიტუციებსა და მარეგულირებლებს რისკების მართვასთან, საბალანსო სტრატეგიასა და რეგულირებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. მას ეკავა უფროსი ვიცეპრეზიდენტის თანამდებობა PIMCO-ში, პასუხისმგებელი იყო საკონსულტაციო მომსახურებებზე რისკთან დაკავშირებით. 2009-2011 წლებში მუშაობდა European Resolution Capital-ში. დაამთავრა სან ხოსეს სახელმწიფო უნივერსიტეტი ბაკალავრის ხარისხით და პენსილვანიის უნივერსიტეტის უორტონის სკოლა – მაგისტრის (MBA) ხარისხით.

■ დავით დავითაშვილი

გენერალური დირექტორის მოადგილე, CEO მოადგილე, მონაცემები და ინფორმაციული ტექნოლოგია

დავითი ბანკს 2006 წელს შეუერთდა. ამ ხნის განმავლობაში ის სხვადასხვა ხელმძღვანელ თანამდებობებს იკავებდა. მათ შორის, იყო ოპერაციული დირექტორის მოადგილე კრედიტების ამოღების, ფულადი ოპერაციების, შესყიდვებისა და ინფორმაციული უსაფრთხოების მიმართულებით. 2009 წლიდან 2017 წლამდე იყო შიდა აუდიტის სამსახურის ხელმძღვანელი, რომელიც მოიცავს როგორც საბანკო, ასევე არასაბანკო შვილობილ კომპანიებს. სწავლობდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, სადაც მან მიიღო ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხები მენეჯმენტისა და მიკროეკონომიკის მიმართულებით, Executive MBA-ის ხარისხი კი მან Bayes Business School-ში მიიღო.

■ მიხეილ გომართელი

გენერალური დირექტორის მოადგილე, სტრატეგიული პროექტების მიმართულებით

მიხეილი სს „საქართველოს ბანკის“ გენერალური დირექტორის მოადგილედ, სტრატეგიული პროექტების მიმართულებით, 2022 წლის სექტემბერში დაინიშნა. მანამდე, 2009 წლიდან მიხეილი იყო გენერალური დირექტორის მოადგილე საცალო საბანკო მომსახურების მიმართულებით. ბანკში მუშაობს 1997 წლის დეკემბრიდან და ამ ხნის განმავლობაში ეკავა სხვადასხვა ხელმძღვანელი თანამდებობა. ბანკში მუშაობის განმავლობაში, მიხეილმა მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა საცალო საბანკო მომსახურებასა და ციფრულ ტრანსფორმაციაში და ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში განხორციელებული მრავალი ძირითადი ინიციატივის ავტორია. მიღებული აქვს ეკონომიკის ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში.

■ ეთერ (ეთუნა) ირემაძე

გენერალური დირექტორის მოადგილე, პრემიუმ ბიზნეს ბანკინგი (SOLO)

ეთერი დაინიშნა SOLO-ს ხელმძღვანელად 2019 წლის მაისში და გახდა აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილე 2021 წლის მარტში და ხელმძღვანელობს SOLO და WM მიმართულებას 2021 წლის აპრილიდან. ეთერმა ბანკში კარიერა 2006 წელს დაიწყო კორპორაციული საბანკო საქმიანობის მიმართულებით და ეკავა სხვადასხვა თანამდებობა, მათ შორის ხელმძღვანელი პოზიციები. 2009-2016 წლებში იყო Blue Chip Corporate Banking-ის განყოფილების ხელმძღვანელი, რომლის პასუხისმგებლობაშიც შედიოდა სტრუქტურირებულ სესხები, M&As, მნიშვნელოვანი გამოსყიდვები, ასევე საპროექტო დაფინანსება. ეთერი ორი წლის განმავლობაში იყო Georgian Global Utilities-ის (ყოფილი BGEO Group plc) სტრატეგიული პროექტების დეპარტამენტის უფროსი. 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

ზურაბი კორპორატიული საბანკო მომსახურების ხელმძღვანელად 2020 წლის ივნისში დაინიშნა, ხოლო 2021 წლის მარტში გახდა გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორაციული და საინვესტიციო საბანკო საქმიანობის მიმართულებით. საქართველოს ბანკს 2003 წელს კორპორაციული საბანკო მიმართულების სტაჟიორად შემოუერთდა, მას შემდეგ ბანკში არაერთი ხელმძღვანელი პოზიცია ეკავა. 2017-2020 წლებში იყო გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორატიული საბანკო მომსახურების მიმართულებით. ფლობს გრენობლის ბიზნეს სკოლის MBA ხარისხს და კავკასიის ბიზნეს სკოლის ბაკალავრის ხარისხს ბიზნეს ადმინისტრაციაში.

■ ზურაბ მასურაშვილი

მცირე და საშუალო ბიზნესის მიმართულების ხელმძღვანელი

ზურაბ მასურაშვილი მცირე და საშუალო ბიზნესის ბანკინგის განყოფილების ხელმძღვანელად 2019 წლის მაისში დაინიშნა. ზურაბი საქართველოს ბანკის გუნდს 2004 წლიდან შეუერთდა, შემდეგ კი 2015 წელს დაბრუნდა სხვადასხვა მაღალ თანამდებობებზე, მათ შორის, იყო ექსპრეს ბიზნესის მიმართულების ხელმძღვანელი, მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესის მიმართულების ხელმძღვანელი და საცალო ბიზნესის მიმართულების ხელმძღვანელი და, ბოლოს, მცირე და საშუალო ბიზნესის მიმართულების ხელმძღვანელი. ბანკში სამუშაოს დაწყებამდე, იყო "პრივატბანკის" გენერალური დირექტორის მოადგილე, საცალო საბანკო მომსახურების მიმართულებით, აგრეთვე "ტაო ბანკის" გენერალური დირექტორის მოადგილე, საოპერაციო მიმართულებით.

მანამდე, 2002-2007 წლებში ზურაბი იყო ბიზნეს და ფინანსური კონსულტანტი სხვადასხვა საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტში მსოფლიო მასშტაბით. მიღებული აქვს HEC Paris-ის მაგისტრის ხარისხი ინოვაციებისა და მეწარმეობის მიმართულებით და საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტის ბაკალავრის ხარისხი გეოლოგიაში.

■ ლევან გომშიაშვილი

მარკეტინგისა და ციფრული მომსახურების მთავარი ოფიცერი

ლევან გომშიაშვილი მარკეტინგის დეპარტამენტის დირექტორად 2019 წლის მაისში დაინიშნა, ხოლო 2023 წლის თებერვალში მან ასევე ჩაიბარა ციფრული მიმართულება. ლევანს აქვს საკმაოდ დიდი გამოცდილება მარკეტინგის მიმართულებით, მუშაობდა სხვადასხვა თანამდებობაზე, მათ შორის იყო კრეატიული მენეჯერი და მარკეტინგის დირექტორი საერთაშორისო და ადგილობრივ კომპანიებში. ბაკში მუშაობის დაწყებამდე, ლევანი იყო სარეკლამო კომპანიის HOLMES&WATSON -ის დამფუძნებელი, სადაც ის იყო საბანკო და სხვა სექტორების წარმომადგენელი კლიენტების პერსონალური მენეჯერი. ლევანი ასევე არის თბილისის კომუნიკაციების სკოლის დამფუძნებელი. აქვს ედინბურგის უნივერსიტეტის მაგისტრის ხარისხი მენეჯმენტის მიმართულებით და სანქტ-პეტერბურგის ეკონომიკისა და ფინანსების სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაკალავრის ხარისხი მენეჯმენტში

■ **ნუცა გოგილაშვილი**

საცალო საბანკო მომსახურების ხელმძღვანელი

2022 წლებში იყო მომხმარებელთა მომსახურებისა და ადამიანური კაპიტალის მართვის სამსახურის უფროსი, უშუალოდ ექვემდებარებოდა გენერალურ დირექტორს. ნუცამ საქართველოს ბანკში კარიერა 2016 წელს დაიწყო, როგორც კორპორატიული და საინვესტიციო საბანკო მომსახურების სტრატეგიული პროცესების ხელმძღვანელმა, რომელსაც ეკისრებოდა პასუხისმგებლობა ადამიანური კაპიტალისა და მომხმარებელთა მომსახურების ინიციატივებზე კორპორატიული და საინვესტიციო საბანკო მომსახურების მიმართულებით. 2017 წელს გახდა მომხმარებლების კმაყოფილების მართვის დეპარტამენტის დირექტორი და მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა ბანკში მომხმარებელთა მომსახურების მართვის სამსახურის ჩამოყალიბებაში. საქართველოს ბანკში მუშაობის დაწყებამდე ნუცა იყო თიბისის ბანკის სტრატეგიული დაგეგმვისა და ბიუჯეტირების განყოფილების ხელმძღვანელი. მანამდე, 2011-2014 წლებში მუშაობდა ლონდონში, JPMorgan-ის ფინანსური ანალიტიკოსის პოზიციაზე. მიღებული აქვს Bayes Business School-ის 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. საქართველოს ბანკში მუშაობა 2018 წლის აპრილში დაიწყო, ჯგუფის უფროსი იურისტის თანამდებობაზე (2018-2020წწ.). მანამდე, 2015-2018 წლებში საერთაშორისო იურიდიულ კომპანია Dechert LLP-ში მუშაობდა. აქვს იურისტად მუშაობის გამოცდილება მსოფლიო სავაჭრო ორგანიზაციის სააპელაციო ორგანოს სამდივნოსა და ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში. იურიდიული კარიერა დაიწყო შპს „Legal Partners Associated-ში“ 2010 წელს. 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.

■ **ელენე ოქრომჭედლიშვილი**

ადამიანური კაპიტალის მართვის ხელმძღვანელი

ამჟამინდელ თანამდებობამდე ელენე ბიზნეს პროცესების, ოპერაციული მართვის მეთოდოლოგიის ტრანსფორმაციის და ტრანზაქციების განყოფილების ხელმძღვანელად მუშაობდა. ბანკს 2017 წელს შეუერთდა და სხვადასხვა პოზიციები ეკავა, მათ შორის, IFRS-ის ანგარიშგების განყოფილების ხელმძღვანელის პოზიცია, რომელიც პასუხისმგებელია ბანკის ცალკეულ ფინანსურ ანგარიშგებაზე და მისი შვილობილი კომპანიების ანგარიშგებაზე. ასევე იკავებდა ოპერატიული ეფექტურობისა და ხარჯების მართვის განყოფილების უფროსის თანამდებობას. ბანკში მისვლამდე ელენე კომპანია EY-ში მუშაობდა, სადაც უფროსი აუდიტორის პოზიციამდე გაიზარდა თანამდებობრივად. ელენეს აქვს IE ბიზნეს სკოლის მაგისტრის ხარისხი ბიზნესის ადმინისტრირებაში და თბილისის თავისუფალი უნივერსიტეტის ბაკალავრის ხარისხი ბიზნესის ადმინისტრირებაში.

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

მიმოხილვა

ბანკი ახორციელებს ბანკის წინაშე მდგარი რისკების იდენტიფიცირებას, შეფასებას, მართვასა და მონიტორინგს ინტეგრირებული რისკების მართვის სისტემისა და კონტროლის ჩარჩოს საშუალებით, ოფიციალური პოლიტიკისა და პროცედურების, მკაფიოდ დელეგირებული უფლებამოსილების დონისა და ყოვლისმომცველი ანგარიშგების შესაბამისად.

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო, აუდიტის და რისკის მართვის კომიტეტების მხარდაჭერით და დირექტორთა საბჭო საბოლოოდ პასუხისმგებელია ბანკის რისკის მართვაზე და შიდა კონტროლზე.

ჩვენი ჩარჩო

ბანკში მოქმედებს სამეწარმეო რისკების მართვის (ERM) სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს მმართველობას, შესაძლებლობებსა და მეთოდებს, რომელიც ხელს უწყობს რისკის მართვას ბანკის ფარგლებში. რისკის მართვის სტანდარტების და მიზნების დადგენით და ფუნქციების და პასუხისმგებლობების განსაზღვრით, 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.

აღნიშნული სისტემა მოიცავს რისკის მართვას, „დაცვის სამი დონის“ მოდელს და რისკის ფუნქციის მანდატს. მისი მიზანია რისკის მუდმივი შეფასება ძირითადი საქმიანობის ციკლის განმავლობაში და შემდეგება შემდეგი ეტაპებისგან:

- „ქვემოდან - ზემოთ“ რისკის იდენტიფიკაცია, შეფასება და გაზომვა რისკის ძირითადი ინდიკატორების მეშვეობით;

- რისკის აპეტიტის ჩარჩო, რომელიც მცირდება საოპერაციო ლიმიტების კომპლექტების მეშვეობით;
- რისკის დამუშავება- შემარბილებელი ღონისძიებების განხორციელება (საჭიროების შემთხვევაში); და
- რისკების მონიტორინგი და რეპორტირება - 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.

თითოეული ბიზნეს ხაზი მონაწილეობს რისკის მართვის პროცესში, ძირითადი რისკების დადგენით, რაც ჩვენი საქმიანობის განუყოფელი ნაწილია და შესაძლოა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს ბანკის ეფექტურობაზე ან პერსპექტივაზე. ბანკის ძირითადი რისკები და გაურკვევლობები დადგენილია აღნიშნული „ქვემოდან-ზემოთ“ პროცესის მეშვეობით.

რისკის იდენტიფიკაცია

რისკის იდენტიფიკაცია ხორციელდება რეგულარულად ბიზნესის და რისკის მართვის განყოფილებების ერთობლივი ძალისხმევით. მთავარი მიზანია პოტენციური რისკების დროულად დადგენა და პოტენციური ზიანის აცილება, აღნიშნული რისკების შედეგად. არსებითი შიდა ან გარე ცვლილებების შემთხვევაში შესაძლოა განხორციელდეს დამატებითი რისკის იდენტიფიკაცია. სამეთვალყურეო საბჭო ასევე რეგულარულად განიხილავს ძირითად რისკებს და ხელმძღვანელობის მიდგომას აღნიშნული რისკების მართვის მიზნით.

რისკის შეფასება და გაზომვა

თითოეული იდენტიფიცირებული რისკი ფასდება მისი ალბათობის და პოტენციური ფინანსური და არა-ფინანსური შედეგების საფუძველზე, საერთო რისკის აპეტიტთან და სპეციალურ ლიმიტებთან ან ფაქტორებთან შედარებამდე. შემდეგ ჩვენ ვახდენთ რისკების პრიორიტეტიზაციას და ვიღებთ გადაწყვეტილებას რომელი რისკები საჭიროებს დაუყოვნებლივი რეაგირების სტრატეგიებს, გამოვლენილი რისკების შესაბამისობაში მოყვანისთვის ბანკის დასაშვებ რისკებთან. .

რისკის დამუშავება

კონკრეტული რისკის პოტენციური ზემოქმედების შესამცირებლად მუშავდება და და ხორციელდება რისკის შერბილების ღონისძიებები. შესაძლოა შერბილების ღონისძიებების შეფასებისას ასევე განიხილება ხარჯი-სარგებელი, ნარჩენი რისკები (რისკები, რომლებიც შენარჩუნდა) და მეორადი რისკები (რომლებიც წარმოიშვა რისკის შერბილებით). რეგულარულად განიხილება ყველა ძირითადი კონტროლის ზომა. კონტროლის ზომები არაეფექტურობის შემთხვევაში, ტარდება ძირითადი მიზეზების ანალიზი და მუშავდება და ხორციელდება სამოქმედო გეგმები კონტროლის ზომების გასაუმჯობესებლად.

რისკის მონიტორინგი და ანგარიშგება

ბანკი აკონტროლებს არის თუ არა შესაბამისი ზომები მიღებული დროულად, თანმიმდევრულად და სისტემატურად. აღმასრულებელი ხელმძღვანელობა აფასებს რისკის მართვის და შიდა კონტროლის პოლიტიკის და პროცედურების განხორციელების ეფექტურობას და პერიოდულად განიხილავს „ქვემოდან ზემოთ“ პროცესიდან მიღებულ შედეგებს. ძირითადი რისკები წარედგინება შესაბამის დონეზე. ნებისმიერი მნიშვნელოვანი ცვლილება და განვითარება, რომელიც გავლენას ახდენს რისკებზე და შესაბამისი შერბილების ზომები განიხილება კვარტალურად (ან უფრო ხშირად საჭიროების შემთხვევაში) აუდიტის და რისკის კომიტეტის მიერ და ანგარიში წარედგინება სამეთვალყურეო საბჭოს. გარდა ამისა ყოველთვიური რისკის ანგარიშგება ხელმძღვანელობას აწვდის ინფორმაციას, რომელიც საჭიროა რისკების მართვისთვის.

რისკის აპეტიტის ჩარჩო

რისკის აპეტიტი (RA) არის რისკის ტიპი და დონე, რომლის მიღებაც სურს ბანკს თავისი სტრატეგიული მიზნების და ბიზნეს გეგმების შესაბამისად. რისკის აპეტიტის ჩარჩო არის ERM -ს ძირითადი კომპონენტი და ხელს უწყობს რისკის ეფექტურ მართვას შეთანხმებულ ფარგლებში გონივრული რისკის მიღების ხელშეწყობით. ბანკმა დაადგინა ძირითადი რისკების რისკის აპეტიტის ლიმიტები სტრატეგიული მიზნების და საშუალო ვადიანი მიზნების მისაღწევად რთულ ეკონომიკურ და საოპერაციო გარემოში.

რისკის აპეტიტის ლიმიტებს ყოველწლიურად განიხილავს და ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. ჩვენს რისკის აპეტიტის ანგარიშში დეტალურად არის აღწერილი რისკის პარამეტრები, რომლის ფარგლებში ოპერირებს ბანკი. რისკის პროფილი რისკის აპეტიტთან დაკავშირებით ყოველთვიურად კონტროლდება და წარედგინება ბანკის აღმასრულებელ ხელმძღვანელობას და კვარტალურად - სამეთვალყურეო საბჭოს.

რისკის კულტურა

რისკის კულტურა არის ბანკის რისკის მართვის სტრუქტურის და რისკის მართვის მეთოდების საფუძველი. ძლიერი კულტურა, სამეთვალყურეო საბჭოს მეშვეობით, ხელს უწყობს ბანკს ეთიკური ბიზნეს ოპერაციების წარმოების და ეფექტურობის, რისკისა და შემოსავლის შესაბამისობის უზრუნველყოფაში.

რისკის კულტურის მიზანია იმის უზრუნველყოფა, რომ ყველა თანამშრომელი: (i) გაიგებს ინდივიდუალურ ფუნქციებთან დაკავშირებულ რისკებს; (ii) განიხილავს რისკებს და კონსულტაციას გაივლის რისკის მართვის განყოფილებასთან ახალი პროდუქტების, პოლიტიკის და სისტემების შემუშავების დროს; (iii) შესაბამისობაში მოიყვანს რისკის აპეტიტს და გადაწყვეტილების მიღების პროცესს; (iv) დაადგენს, გადასცემს ზემდგომ ორგანოს და ეფექტურად მართავს რისკის საკითხებს, რისკის მართვის ჩარჩოს შესაბამისად; და (v) წარადგენს ანგარიშს რისკების გამჭვირვალობის შესახებ.

სწავლა-განათლება

თანამშრომლებისთვის რისკის მართვის ცოდნისა და შესაძლებლობების მიცემა ბანკის სასწავლო სტრატეგიის ძირითადი ნაწილია. ბანკი თავის ყველა თანამშრომელს სასწავლო პროგრამების ფართო სპექტრს სთავაზობს რისკის მართვის დისციპლინებში - ზოგი პროგრამა სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისთვის, დანარჩენები განსაზღვრულია კონკრეტული ფუნქციებისთვის ან შეადგენს ინდივიდუალური განვითარების გეგმების ნაწილს. სავალდებულო ტრენინგი ხელმისაწვდომია ინტერნეტში და უზრუნველყოფს ჩვენი კლიენტების, თანამშრომლების და მთლიანი ორგანიზაციის უსაფრთხოებას. სავალდებულო ტრენინგის დასრულებისთვის აღნიშნული სისტემა უზრუნველყოფს მონიტორინგს ყველა დონეზე, რომელიც წარმოადგენს ეფექტურობის ძირითად მაჩვენებელს / KPI შესაბამის თანამდებობრივ ინსტრუქციებში. სავალდებულო პროგრამაში შეტანილ საკითხებში შედის საოპერაციო რისკები, საქმიანობის უწყვეტობა, ინფორმაციული უსაფრთხოება და მონაცემთა დაცვა, ჯანდაცვა და უსაფრთხოება, კორპორატიული უსაფრთხოება, ბიზნეს ეთიკა და ფინანსური დანაშაულის რისკები. რისკების და შესაბამისობის სასწავლო პროგრამის შესრულების / დასრულების პროცენტული მაჩვენებელი 2022 წლის ბოლოს შეადგენდა 86%-ს.

ჩვენი ეთიკის კოდექსი და დარღვევების შესახებ ინფორმირების პოლიტიკა

ეთიკის კოდექსი არის ძირითადი დოკუმენტი, რომელიც არეგულირებს კულტურად და ეთიკას. ჩვენი ეთიკის კოდექსი მკაფიოდ განსაზღვრავს იმ მოლოდინებს, რომ ყველა თანამშრომელი იმოქმედებს კანონიერად, ეთიკურად და გამჭვირვალედ ყველა გარიგებაში.

მხილების ინსტრუმენტი თანამშრომლებს აძლევს ნებისმიერი საკითხის კონფიდენციალობის დაცვით შეტყობინების შესაძლებლობას. მხილების პოლიტიკაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება სამეთვალყურეო საბჭოს, რომელიც აუდიტის კომიტეტთან ერთად იღებს ანგარიშს საქმიანობის შესახებ ყოველკვარტალურად.

საჩივრების წარდგენის და განხილვის მექანიზმით, რომელიც წარმოადგენს ადამიანის უფლებების და საჩივრების განხილვის პოლიტიკის ნაწილს, თანამშრომლებს შეუძლიათ თავიანთი დასაბუთებული შეშფოთებები უკანონო, არაეთიკური ან საეჭვო პრაქტიკების შესახებ, გამოთქვან კონფიდენციალურად, საჭიროების შემთხვევაში, და შურისძიების საფრთხის გარეშე.

შიდა კონტროლის სისტემა

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. აუდიტისა 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.

ეფექტურობის შემოწმება

ჩვენ, აუდიტისა და რისკების მართვის კომიტეტების მეშვეობით, ყოველწლიურად ვაანალიზებთ 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 2022 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით და დადასტურებულია დირექტორთა საბჭოსა და შიდა აუდიტის მიერ.

სამეთვალყურეო საბჭოს შეუძლია დაასკვნას, რომ შესაბამისი შიდა კონტროლისა და რისკების მართვის სისტემები შენარჩუნებული იყო და ეფექტურად ფუნქციონირებდა 2022 წლის განმავლობაში და რომ ეს სისტემები განაგრძობდნენ ეფექტურ ფუნქციონირებას ამ ანგარიშის დამტკიცების თარიღამდე. შემოწმებისას სისტემებში არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი ხარვეზები ან ნაკლოვანებები

რისკის მართვის ჩარჩო

ბანკის რისკების მართვის ჩარჩო ეფუძნება რისკის მართვის „დაცვის სამი ხაზის“ სტანდარტულ მოდელს. გენერალური დირექტორის ქვემდგომი ყველა პოზიცია შედის აღნიშნული სამი ხაზის ფარგლებში. ყველა თანამშრომელი პასუხისმგებელია რისკების გაგებაზე და მართვაზე თავიანთი ფუნქციების და პასუხისმგებლობების ფარგლებში.

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. ისინი პასუხისმგებელი არიან:

- მათი მართვის ქვეშ არსებული პროდუქტების, საქმიანობების, პროცესების და სისტემების რისკის იდენტიფიკაციაზე, შეფასებაზე, მართვაზე, მონიტორინგსა და ანგარიშგებაზე.
- რისკების ეფექტურად მართვისთვის კონტროლის მექანიზმების შემუშავებაზე და დანერგვაზე.
- რისკის აპეტიტის და რისკის კულტურის ინტეგრაციაზე ყოველდღიურ საქმიანობაში.
- რისკის მართვის როლებისა და პასუხისმგებლობების ასახვაზე რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი პირის თანამდებობრივ ინსტრუქციაში და უზრუნველყოფენ რისკის მართვის სფეროში მოსალოდნელი ქცევის წახალისება /დაჯილდოებას.

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 პასუხისმგებელია:

- პოლიტიკის, მეთოდების და პროცედურების შემუშავებაზე.
- რისკის აპეტიტის ჩარჩოს შემუშავებაზე და განხორციელებაზე, მათ შორის ლიმიტების დადგენაზე.
- დამოუკიდებელი ექსპერტის დასკვნის და სახელმძღვანელო რეკომენდაციების გაცემაზე..
- კონტროლის ზომების და სამოქმედო გეგმების განხორციელების კონტროლზე..
- პირველი ხაზის რისკის მართვის მხარდაჭერაზე და სტიმულირებაზე.
- ძირითადი კონტროლის მექანიზმების ეფექტურობის და ნორმატიული შესაბამისობის გარანტიაზე.

დაცვის მესამე ხაზი

დაცვის მესამე ხაზზე პასუხისმგებელია შიდა აუდიტის დეპარტამენტი. დაცვის მესამე ხაზი პასუხისმგებელია:

- დამოუკიდებელი გარანტიის უზრუნველყოფაზე.
- ბანკის შიდა კონტროლის სისტემის ეფექტურობის და თანმიმდევრობის შეფასებაზე.

რისკის მართვის მთლიანი ჩარჩოს განხილვაზე მარეგულირებელი ორგანოს მოლოდინების და სამრეწველო სტანდარტების დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით.

რისკის მართვის ორგანოები

ბანკის რისკების მართვის მთავარი ორგანოებია: სამეთვალყურეო საბჭო, აუდიტის კომიტეტი, რისკების კომიტეტი, დირექტორთა საბჭო, საკრედიტო კომიტეტი, აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი (ALCO) და ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების კომიტეტი.

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..

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 სისტემატური, 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.

ბანკში შექმნილია ხუთი საკრედიტო კომიტეტი, რომელთაგან თითოეული პასუხისმგებელია ბანკის საკრედიტო რისკის მართვაზე სესხის პორტფელის ფარგლებში ყველა ბიზნესში.

საცალო საბანკო მომსახურების საკრედიტო კომიტეტი შედგება სამი დონის ქვეკომიტეტისგან; მიკრო სესხებისთვის გამოყოფილია ერთი ქვეკომიტეტი; მცირე და საშუალო ბიზნესის სესხებისთვის სამი; კორპორატიული სესხებისთვის სამი ქვეკომიტეტი; და კორპორატიული სესხების ამოღებისთვის ერთი ქვეკომიტეტი.

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..

მეორე კომიტეტი, რომელიც მართავს ბანკის საკრედიტო რისკებს, არის საკრედიტო აქტივების მართვის კომიტეტი, რომელიც შედგება სამი ქვეკომიტეტისაგან და მას ხელმძღვანელობს ქვემოთ ჩამოთვლილიდან ერთ-ერთი: საკრედიტო აქტივების მართვის დეპარტამენტის ხელმძღვანელი, ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილე -საოპერაციო დირექტორი.. საკრედიტო აქტივების მართვის დეპარტამენტი მართავს ბანკის რისკებს პრობლემურ სესხებთან მიმართებაში და ანგარიშვალდებულია ბანკის გენერალური დირექტორის მოადგილის -საოპერაციო დირექტორის წინაშე.

აქტივისა და ვალდებულების მართვის კომიტეტი (ALCO) არის აქტივებისა და ვალდებულებების მართვისა (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 ვალდებულების მართვის კომიტეტი:

- განსაზღვრავს ფულადი ბაზრის საკრედიტო რისკის მოცულობას / კრედიტის ლიმიტებს;
- განსაზღვრავს ღია სავალუტო პოზიციის ლიმიტებს სადღეღამისო პოზიციებთან დაკავშირებით;
- ზედამხედველობას უსწევს არსებულ სავალუტო რისკთან, საპროცენტო განაკვეთის რისკთან და დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკთან დაკავშირებული რისკის მართვის მოდელებთან შესაბამისობას;
- განსაზღვრავს სხვადასხვა ვადიანობის სესხების და დეპოზიტების სტანდარტულ განაკვეთებს;
- ამტკიცებს კონკრეტულ არასტანდარტულ სესხებს და დეპოზიტებს;
- განსაზღვრავს სხვადასხვა ვადიანობის მიხედვით საპროცენტო განაკვეთებს, რომლებშიც ბანკს შეუძლია განათავსოს თავისი ლიკვიდური აქტივები და მოიზიდოს დაფინანსება; და
- ამოწმებს ფინანსური დეპარტამენტის/ ALM განყოფილებისა და კაპიტალის ადეკვატურობის და ფინანსური რისკის მართვის განყოფილების (CFRM) მიერ მომზადებულ კაპიტალის და ლიკვიდურობის პროგნოზებს, სცენარის ანალიზს და სტრეს ტესტებს..

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, ALM განყოფილების ხელმძღვანელი, სახაზინო დეპარტამენტის ხელმძღვანელი და კაპიტალის ადეკვატურობის და ფინანსური რისკის მართვის განყოფილების (CFRM) ხელმძღვანელი. ფინანსური მიმართულების ხელმძღვანელი ასრულებს ALCO-ს მდივნის ფუნქციებს. საბჭოს სხვა წევრები საჭიროების შემთხვევაში ესწრებიან სხდომებს.

ALCO ამტკიცებს ფინანსური რისკის პოლიტიკას სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებამდე. აღნიშნული კომიტეტი ყოველთვიურად განიხილავს ფინანსურის რისკის აპეტიტის ანგარიშს და დარღვევების შემთხვევაში, განიხილავს და ამტკიცებს შერბილების სტრატეგიებს, რომელიც წარმოდგენილია ALM განყოფილების მიერ. ყოველთვიური ანგარიშების გარდა, ALCO განიხილავს კაპიტალის და ლიკვიდურობის პროგნოზებს, ბიუჯეტსა და სტრეს სცენარებს.

მენეჯმენტის დონეზე ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების კომიტეტი პასუხისმგებელია ბანკის ESG სტრატეგიის, მათ შორის კლიმატური რისკის და შესაძლებლობების მართვის სტრატეგიის შემუშავებაზე და განხორციელებაზე. მასში შედის აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის და უმაღლესი ხელმძღვანელობის წევრები და გემერალური დირექტორი არის კომიტეტის თავმჯდომარე. კომიტეტი მართავს ბანკის კლიმატის, ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების შეფასების საკითხებს, ძირითადად ორიენტირებულია იმ საკითხებზე, რომლებიც დაკავშირებულია მის საკრედიტო საქმიანობასთან. კომიტეტი ბანკის ESG მიზნების და ეფექტურობის შესახებ ანგარიშს წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს წელიწადში ორჯერ.

სტრეს ტესტები

სტრეს ტესტი და სცენარის ანალიზი არის რისკის მართვის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი, რომელიც უზრუნველყოფს ინფორმაციას სტრატეგიული გადაწყვეტილების მიღებისა და დაგეგმვის პროცესისთვის. სტრეს ტესტის მიზანია შესაძლო, თუმცა სერიოზული სტრესული სცენარების ზემოქმედების შეფასება ბანკის ლიკვიდურობის და კაპიტალის პოზიციებთან დაკავშირებით. ჩვენ რეგულარულად ვაფასებთ ჩვენი პორტფელების მოწყვლადობას უარყოფით მაკროეკონომიკურ ფაქტორებთან, ფინანსური ბაზრის სტრესებთან და გეო-პოლიტიკურ მოვლენებთან დაკავშირებით. პორტფელის მახასიათებლები გათვალისწინებულია მოგება-ზარალის (P&L), ლიკვიდურობის და კაპიტალის ზემოქმედებების შეფასებაში.

ბანკი ახორციელებს სხვადასხვა ტიპის სტრეს ტესტებს:

- სიცოცხლის უნარიანობის სტრეს ტესტი - განსაზღვრულია სცენარის დაშვებები ყველა მაკროეკონომიკური და ფინანსური ბაზრის პარამეტრებთან დაკავშირებით და შეფასებულია პოტენციური ზემოქმედებები ბანკის სიცოცხლისუნარიანობასთან დაკავშირებით. აღნიშნული სტრეს ტესტები მოიცავს რევერსულ სტრეს ტესტს, როდესაც ბანკი ადგენს გარემოებებს, რომლებმაც შესაძლოა გამოიწვიოს კომპანიის გაკოტრება. ამ ტიპის ტესტი ტარდება მინიმუმ წელიწადში ერთხელ და ანგარიში წარედგინება სამეთვალყურეო საბჭოს.
- კონკრეტული რისკი სტრეს ტესტები – ბაზრის ტენდენციებიდან გამომდინარე, ტარდება კონკრეტული პორტფელების ტესტირება სხვადასხვა საბაზრო სცენარებისთვის. 2022 წელს ბანკმა განახორციელა საპროცენტი განაკვეთის ტესტები, ბაზრის საბაზრო განაკვეთების ზრდის საპასუხოდ. სხვადასხვა შოკებსი ზემოქმედება შეფასდა პორტფელის ხარისხთან, მომგებიანობასთან, ლიკვიდურობასთან და კაპიტალთან დაკავშირებით.
- იდიოსინკრატული სტრეს ტესტი – აღნიშნული ტესტები ტარდება საჭიროების მიხედვით, კონკრეტული იდიოსინკრატული ფაქტორების საფუძველზე, რომლებიც შესაძლოა წარმოიშვას კომპანიაში დროთა განმავლობაში.

- საზედამხედველო სტრეს ტესტი – სავალდებულოა ცენტრალური ბანკის მიერ, რომელიც ასევე ითვალისწინებს სტრეს ტესტების კონტექსტს და მეთოდოლოგიას.

სტრეს ტესტის მეთოდოლოგიები იცვლება ტიპის და მიზნის შესაბამისად. რისკის ტიპიდან გამომდინარე, რისკის მართვის შესაბამისი განყოფილებები პასუხისმგებელი არიან ანალიზის ჩატარებაზე. მიუღებლად მაღალი რისკების დადგენის შემთხვევაში, რისკის მართვის განყოფილებები იღებენ ზომებს მათ შესარბილებლად და აღნიშნულ ზომებს ასახავენ სტრატეგიულ გეგმებში. ERM დეპარტამენტი პასუხისმგებელია შედეგების აგრეგაციაზე, ანალიზზე და ანგარიშგებაზე.

ახალი რისკები

ყველა საწარმოდან მიღებული ინფორმაცია მოწმდება და მუშავდება ახალი რისკების ანალიზის, კონტროლისა და გამოვლენის 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..

ბანკმა დაადგინა, რომ კლიმატური რისკი არის ახალი რისკი. ჩვენ ვაგრძელებთ კლიმატთან დაკავშირებული რისკების, როგორც გარდამავალი, ასევე ფიზიკური რისკის, შეფასებას ჩვენი კლიენტთა ბაზისთვის და ბანკზე პოტენციური ზემოქმედებების განსაზღვრას.

მთავარი რისკების მართვა

მაკრო რისკი

განმარტება: მაკრო რისკი არის ჩვენი ბიზნესის ფინანსური მდგომარეობის გაუარესების რისკი საქართველოსთან დაკავშირებული მაკროეკონომიკური და პოლიტიკური ფაქტორების საფუძველზე.

შერბილება: ბანკი მუდმივად აკონტროლებს მაკროეკონომიკურ პირობებს და ახორციელებს სტრესტესტებს და სცენარების ანალიზს, რათა შეამოწმოს თავისი პოზიცია არახელსაყრელ ეკონომიკურ პირობებში, მათ შორის ვალუტის არასასურველი ცვალებადობის პირობებში. ჩვენ ვაფასებთ კონკრეტული პორტფელის თავისებურებებს მაკროეკონომიკური ფაქტორების და გეოპოლიტიკური სიტუაციების მიმართულებით, რომელიც შეტანილია მოგება-ზარალის, ლიკვიდურობის და კაპიტალის ზემოქმედების შეფასებაში. სცენარები მოიცავს დაშვებებს მშპ-ს ზრდის, როგორც ადგილობრივ, ასევე უცხოურ ვალუტაში სესხის საპროცენტო განაკვეთების ცვლილებების, და ცვლილებების შესახებ ინფლაციის და გაცვლით კურსში. ეს გვეხმარება საჭიროების შემთხვევაში მივიღოთ პორტფელთან დაკავშირებული ზომები, მათ შორის ჩვენი საკრედიტო რისკის აპეტიტის მონიტორინგის გაუმჯობესების და შესწორების ზომები. ჩვენ რეგულარულად განვიხილავთ ძირითად პორტფელს რისკის შესაფასებლად და იმაში დასარწმუნებლად, რომ ჩვენი შესაძლებლობები ნებისმიერ კრიზისში წარმოდგენილი მომსახურების დონის მართვის კუთხით - ადეკვატურია.

ადგილობრივი კანონმდებლობის შესაბამისად, 200 000 ლარამდე სესხის გაცემა შესაძლებელია მხოლოდ ლარში. გარდა ამისა, სებ-მა განსაზღვრა ვალუტით გამოწვეული საკრედიტო რისკის (CICR) კაპიტალის ბუფერი, რომლის მიზანია დოლარიზაციით გამოწვეული სისტემური რისკების შემცირება. აღნიშნული ბუფერი შეიქმნა რისკის პოზიციებისთვის, რომლებიც დენომინირებულია აღნიშნული პოზიციების დასაფარად გამოყენებული ვალუტისგან განსხვავებულ ვალუტაში. ფიზიკური პირებისთვის, ეროვნული ბანკის გადახდასა და შემოსავალს შორის თანაფარდობის (PTI) და სესხისა და ღირებულების თანაფარდობის (LTV) მოთხოვნები უფრო კონსერვატიულია უცხოურ ვალუტაში გაცემული სესხების მიმართ მსესხებლის დონის გაცვლითი კურსის რისკის შესამცირებლად. PTI მოთხოვნები უცხოურ ვალუტაში სესხებზე, დიფერენცირებული მომხმარებლის ყოველთვიური წმინდა შემოსავლის მიხედვით (1,500 ლარზე დაბლა და 1,500 ლარზე მეტი), არის 5 პროცენტული პუნქტით და 20 პროცენტული პუნქტით დაბალია ლარში დენომინირებულ სესხებთან შედარებით; LTV მოთხოვნები უცხოურ ვალუტაში იპოთეკურ სესხებთან დაკავშირებით 15 პროცენტული პუნქტით დაბალია ლარში დენომინირებულ სესხებთან შედარებით.

გარდა ამისა, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დადგენილი ბანკის ღია სავალუტო პოზიციის ლიმიტები ამჟამად უფრო კონსერვატიულია, ვიდრე საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დაწესებული ლიმიტები. სახაზინო დეპარტამენტი ჩვენს ღია სავალუტო პოზიციას ყოველდღიურად მართავს. ღია სავალუტო პოზიციას ასევე მონიტორინგს უწევს ბანკის კაპიტალის ადეკვატურობისა და ფინანსური რისკების მართვის სტრუქტურული (CFRM) ერთეული.

ჯგუფი აგრძელებს ადგილობრივი პოლიტიკური სიტუაციის, მასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათზე საქართველოს მთავრობის რეაგირების ასფუძვლიან მონიტორინგს. სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველკვარტალურად მიეწოდება უახლესი ინფორმაცია ძირითადი პოლიტიკური და მაკროეკონომიკური მოვლენებისა და ბანკზე მათი პოტენციური ზემოქმედების შესახებ..

გეოპოლიტიკური რისკი

განმარტება: გეოპოლიტიკური რისკი არის ის, რომ ბანკს არ შეუძლია ბიზნეს სტრატეგიის განხორციელება, რაც გამოიწვევს ფინანსური მდგომარეობის გაუარესებას რეგიონში დამაბულობისა და ეკონომიკური არასტაბილურობის შედეგად.

ბანკის საქმიანობის ძირითადი ადგილია საქართველო და შემოსავლების უმეტესი ნაწილი საქართველოდან შემოდის. საქართველოს ეკონომიკა კარგად არის დივერსიფიცირებული და არ არის დამოკიდებული სხვა ქვეყანაზე. თუმცა იგი დამოკიდებულია რეგიონის ქვეყნების, კერძოდ, რუსეთის, თურქეთის, აზერბაიჯანისა და სომხეთის ეკონომიკებზე, რომლებიც ძირითადი სავაჭრო პარტნიორები არიან. ბანკის შესაძლებლობაზე, განხორციელოს თავისი სტრატეგია, შესაძლოა გავლენა იქონიოს რეგიონში არსებულმა კონფლიქტებმა, განსაკუთრებით რუსეთ-უკრაინის მიმდინარე ომმა.

შერბილება: ბანკი აქტიურად აკვირდება რუსეთ-უკრაინის ომის გარშემო არსებულ ვითარებას და მის შედეგებს რეგიონისთვის. ბანკი ატარებს სტრეს-ტესტირების ანალიზს, რათა მოახდინოს რისკის ადრეული ინდიკატორების იდენტიფიცირება და შემარბილებელი გეგმების დროულად განხორციელება. გარე შოკების მიმართ საქართველოს მდგრადობას ხელს უწყობს სტაბილური მაკროეკონომიკური გარემო, გონივრული მონეტარული და ფისკალური პოლიტიკა, ბიზნესისთვის ხელსაყრელი გარემო და ჯანსაღი საბანკო სექტორი. სეზონის განცხადებით, საჭიროების შემთხვევაში იგი შეამსუბუქებს ბაზრის ტურბულენტობის გავლენას. ბანკი არ ელის მნიშვნელოვან უარყოფით გავლენას ჩვენს ბიზნესზე მიმდინარე ომის გამო. ჩვენი კორპორატიული საბანკო სესხების პორტფელი კარგად არის დივერსიფიცირებული. ჩვენს ღვინის მწარმოებელ კლიენტებს, რომლებიც ექსპორტს ახორციელებენ რუსეთსა და უკრაინაში, აქვთ ჯანსაღი კაპიტალი და საბრუნავი კაპიტალის სტრუქტურა და მიგვაჩნია, რომ ეს მათ საშუალებას მისცემს, მართონ პოტენციურად რთული გარე გარემო. კიდევ ერთი სექტორი, რომელიც შეიძლება დაზარალდეს რეგიონში არსებული არასტაბილურობით, არის სტუმარ-მასპინძლობის სექტორი. თუმცა ჩვენ ველით, რომ ტურიზმის აღდგენა, რომელიც დაიწყო 2021 წლის მეორე ნახევარში, გაგრძელდება მიგრანტების შემოდინებით და საქართველოს ხელმისაწვდომ და მიმზიდველ ადგილად პოზიციონირებით. აღსანიშნავია, რომ 2022 წელს ტურიზმიდან შემოსავალი 2019 წელთან შედარებით 7.6%-ით გაიზარდა.

რუსეთისა და ბელარუსის წინააღმდეგ სანქციების სწრაფად მზარდი ჩამონათვალის გათვალისწინებით, ჩვენთვის მნიშვნელოვანია ყოველთვის საქმის კურსში ვიყოთ ბოლო მოვლენების შესახებ რისკის შერბილებისთვის ბიზნესის წარმოების დროს და კონტროლის გაძლიერებისთვის მესამე მხარეებზე აშშ-ის, გაერთიანებული სამეფოსა და ევროკავშირის სანქციების შესრულების კონტროლისთვის. ჩვენ „იცნობდე შენს კლიენტს“ (KYC) და შესაბამისობის რისკის მართვის და პროცედურების ფარგლებში ყოველდღიურად ვაკვირდებით სიტუაციას ყველა ახალი ცვლილების შესახებ ინფორმირების და ბანკის საქმიანობის ადაპტირების მიზნით ცვალებად მოთხოვნებზე.

ცვლილებებმა გამოიწვია ხარჯების გაზრდა სანქციების შესრულებასთან დაკავშირებით. ბანკმა შეზღუდა რისკის აპეტიტი კლიენტებთან დაკავშირებით რუსეთსა და ბელარუსში მცხოვრები კლიენტების მომსახურებასთან და ამ ქვეყნებთან დაკავშირებულ ტრანზაქციებთან მიმართებით. შესაბამისად, რუსეთსა და ბელარუსში მცხოვრები კლიენტები ექვემდებარება დეტალური შემოწმების გაძლიერებულ ზომებს, ხოლო ტრანზაქციები გაძლიერებულ შემოწმებას სანქციების მიხედვით.

სამეთვალყურეო საბჭოს რეგულარულად მიეწოდება ინფორმაცია ძირითადი რეგიონული მოვლენებისა და ბანკზე მათი პოტენციური გავლენის შესახებ.

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.

შერბილება: ბანკმა დანერგა საკრედიტო პოლიტიკა, რომელშიც ჩამოყალიბებულია საკრედიტო რისკის კონტროლისა და მონიტორინგის პროცედურები და ბანკის საკრედიტო რისკის მართვის სისტემები. საკრედიტო რისკის აპეტიტის დოკუმენტი და შესაბამისი ლიმიტები ეხმარება ბანკს საკრედიტო რისკის შერბილებაში და დამტკიცებულია სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. დოკუმენტი მოიცავს რაოდენობრივ შეზღუდვებს / ლიმიტებს, რომელიც აკონტროლებს ბანკის პორტფელების საერთო ხარისხს..

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. შეფასების პროცესი განსხვავებულია სირტილიდან გამომდინარე: კორპორატიული, მცირე და საშუალო ბიზნესის და უფრო დიდი საცალო და მიკრო სესხები ფასდება ინდივიდუალურად, ხოლო მცირე საცალო და მიკრო სესხებისთვის გადაწყვეტილების მიღების პროცესი ძირითადად ავტომატიზებულია. საკრედიტო რისკში გამოყენებული ყველა მოდელის ეფექტურობა კონტროლდება ბანკის რისკის მართვის ჩარჩოს შესაბამისად.

წლის განმავლობაში შემუშავდა არაუზრუნველყოფილი სამომხმარებლო სესხების ახალი მოდელი, რამაც განაპირობა პროგნოზის ეფექტურობის ზრდა და საცალო სეგმენტის პორტფელის რისკის შემცირება. გარდა ამისა ბანკმა დაიწყო პროექტის განხორციელება გლობალურ საკონსულტაციო კომპანიასთან McKinsey&Company, რომელმაც შეაფასა არაუზრუნველყოფილი სამომხმარებლო კრედიტორების პროცესი და მისი რისკები, დაგეგმარა პროცესების ციფრულ საშუალებებში ტრანსფორმირებაში.

სესხების ინდივიდუალური შეფასების შემთხვევაში, რისკის მენეჯერი უზრუნველყოფს ყველა რისკის და შერბილების ფაქტორის დადგენას და სესხის სათანადოდ სტრუქტურირებას. შემდეგ სესხს განიხილავს და ამტკიცებს მრავალდონიანი საკრედიტო კომიტეტები, სესხის სხვადასხვა ლიმიტებით კლიენტის საერთო რისკის პროფილის განსახილველად.

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: ბანკი აქტიურად აკონტროლებს თავისი სასესხო პორტფელის საკრედიტო რისკს. მოქმედებს პროცედურები და კონტროლის მექანიზმები მაკრო და მიკრო მოვლენების დროულად დადგენის უზრუნველყოფისთვის. მონიტორინგი მოიცავს სრულ შეფასებას რისკის აპეტიტის ლიმიტებთან დაკავშირებით, რიგი მთავარი რისკების და ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორების მიხედვით პოტენციურად მზარდი საკრედიტო რისკის მქონე პორტფელის სფეროების დადგენის მიზნით. ბანკის რისკების დირექტორი და საკრედიტო რისკის მართვის დეპარტამენტები ყოველთვიურად განიხილავენ პორტფელის საკრედიტო ხარისხს.

საცალო და MSME სესხები ექვემდებარება პერიოდულ განხილვას. ბანკი აკონტროლებს რისკებს პოტენციური ფინანსური პრობლემების ნიშნების მქონე კლიენტების იდენტიფიცირებისთვის. დავიწყეთ მმსს 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 სეზ-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 ტოპ ათი მსესხებელი შეადგენს ფინანსური იჯარის დებიტორული დავალიანებების და კლიენტების მთლიანი სესხების 6.2%-ს 2022 წლის 31 დეკემბერს, ეს მაჩვენებელი 2021 წლის 31 დეკემბერს 7.6%-ს შეადგენდა.

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

უზრუნველყოფის შეფასება:

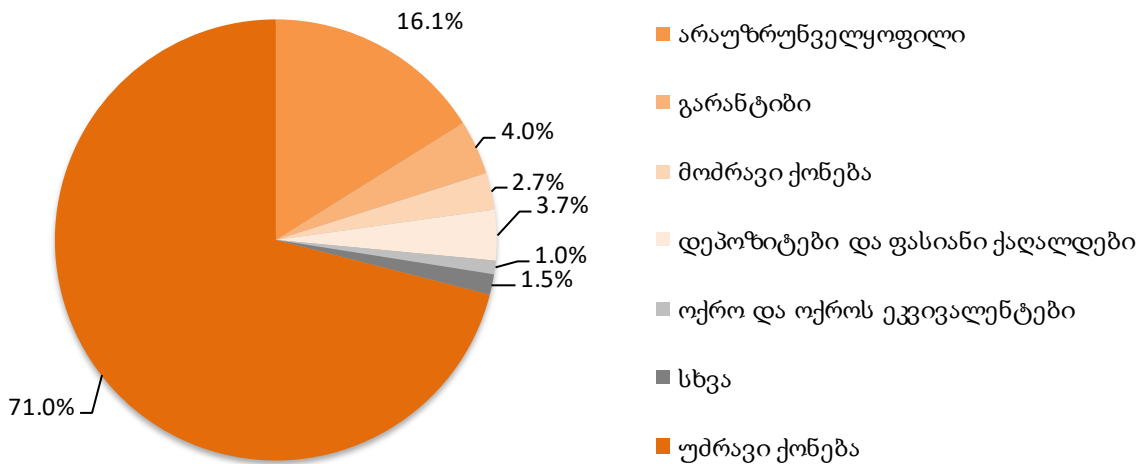
ქონება და სხვა უზრუნველყოფის ზომები გამოიყენება საკრედიტო რისკის შერბილებისთვის პორტფელში. უზრუნველყოფის მთავარი ფორმები კორპორატიული საბანკო საქმიანობის და MSME სეგმენტებში არის უძრავი ქონების, ქონების, ძირითადი საშუალებების, მარაგების, სატრანსპორტო მოწყობილობების, კორპორატიული გარანტიების, დეპოზიტებისა და ფასიანი ქაღალდების დაკავების უფლება. საცალო მომხმარებლებზე გაცემული კრედიტების უზრუნველყოფის მთავარი ფორმაა საცხოვრებელი ქონების დაკავების უფლება. 2022 წლის 31 დეკემბრისთვის, ბანკის მთლიანი სესხების 81.9% უზრუნველყოფილი იყო.

ბანკი აკონტროლებს უზრუნველყოფის საბაზრო ღირებულებას მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის ECL რეზერვის ადეკვატურობის განხილვის პროცესში. რეზერვირების მიზნებისთვის უზრუნველყოფის შეფასებისას ბანკი ახდენს აქტივების საბაზრო ღირებულების დისკონტირებას უზრუნველყოფის ლიკვიდაციის ღირებულების ასახვის მიზნით. შეთავაზებული უზრუნველყოფის შეფასების ანგარიში მომზადებულია აქტივების შეფასების დეპარტამენტის მიერ ან ცნობილი გარეშე აქტივების შეფასების კომპანიის მიერ და წარდგენილია შესაბამისი საკრედიტო კომიტეტისთვის სესხის განაცხადთან და საკრედიტო რისკის მანუჯერის ანგარიშთან ერთად.

რესტრუქტურია და ამოღება: ბანკი უზრუნველყოფს გადაწყვეტებს მსესხებლების დახმარებისთვის, რომლებსაც აქვთ ფინანსური სირთულეები, სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულების მიზნით. შემთხვევების მართვა ხორციელდება ინდივიდუალურად ცალკე განხილული თითოეული კლიენტის გარემოებების ფარგლებში. ბანკმა შესაძლოა დაიწყოს სესხის რესტრუქტურია პროცესი, სახელშეკრულებო გადახდის პირობების მოდიფიცირება, კლიენტების მხარდაჭერის და სესხების მოქმედ კატეგორიაში დაბრუნების მიზნით. კლიენტის დახმარება ფინანსური კეთილდღეობის დაბრუნებაში და ჩვეულებრივი საბანკო ურთიერთობის აღდგენაში ყოველთვის წარმოადგენს უპირატეს შედეგს. თუმცა, როდესაც შეუძლებელია გადახდისუნარიანი შედეგის მიღება, გადახდისუუნარობა შეიძლება ჩაითვალოს უკიდურეს ზომად.

ამორების და ანაზღაურების პროცესები ხორციელდება, როდესაც მსესხებელი აცხადებს დეფოლტს საკრედიტო ხაზზე და ბანკი მოითხოვს სრულ დაფარვას. მთავარი მიზანია სესხის დაფარვის სტრატეგიის შეთანხმება მსესხებელთან ფულადი გადახდების მისაღები პირობების შეთავაზებით ან დაფარვის პირობების შეთანხმებით უზრუნველყოფის გაუიდვის ან გადაცემის გზით. თუ ბანკი და მსესხებელი ვერ შეთანხმდებიან მისაღებ პირობებზე, დაიწყება უზრუნველყოფის დაკავების პროცესი, რომელიც შესაძლოა მოიცავდეს სასამართლო, საარბიტრაჟო ან სანოტარო პროცედურებს.

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:



მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის / ECL გაზომვა: ფასს მოთხოვნების შესაბამისად, საკრედიტო დანაკარგების რეზერვი ეფუძნება მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს, რომელიც დაკავშირებულია მომდევნო 12 თვეში დეფოლტის ალბათობასთან, თუ არ მოხდება საკრედიტო რისკის მნიშვნელოვანი ზრდა სესხის გაცემის შემდეგ, და ასეთ შემთხვევაში რეზერვი ეფუძნება მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს აქტივის მუშაობის მთელი ვადის განმავლობაში. საკრედიტო დანაკარგების რეზერვი ემყარება მომავალზე გათვლილ ინფორმაციას და ითვალისწინებს წარსულ მოვლენებს, მიმდინარე პირობებსა და ეკონომიკური პარამეტრების პროგნოზებს.

ბანკი იყენებს სამეტაპიან მოდელს მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის გაზომვისთვის და თავისი მსესხებლების კლასიფიკაციას ახდენს სამ ეტაპად:

- ბანკი თავისი რისკების კლასიფიკაციას ახდენს, როგორც 1 ეტაპს, თუ ანგარიშების თარიღისთვის არ არის კრედიტის თვალსაზრისით გაუფასურებული და საკრედიტო რისკი მნიშვნელოვნად არ გაიზარდა თავდაპირველი აღიარებიდან.
- რისკი კლასიფიცირდება, როგორც 2 ეტაპი, თუ ანგარიშების თარიღისთვის არ არის კრედიტის თვალსაზრისით გაუფასურებული და საკრედიტო რისკი მნიშვნელოვნად გაიზარდა თავდაპირველი აღიარებიდან.
- რისკი კლასიფიცირდება, როგორც 3 ეტაპი, თუ ანგარიშების თარიღისთვის არის კრედიტის თვალსაზრისით გაუფასურებული.

ბანკი ფინანსური აქტივების მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს განსაზღვრავს კოლექტიურ საფუძველზე, ხოლო ინდივიდუალურად მნიშვნელოვანი სესხებისთვის - ინდივიდუალურად, როდესაც ფინანსური აქტივი ან ფინანსური აქტივების ჯგუფი გაუფასურებულია. ბანკი ქმნის მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის რეზერვს მსესხებლის ფინანსური მდგომარეობის, ვადაგადაცილებული დღეების, სესხის წარმოშობის შემდეგ საკრედიტო რისკის ცვლილებების, კომერციული, ფინანსური ან ეკონომიკური პირობების არასასურველი ცვლილების პროგნოზის გათვალისწინებით, რომელიც გავლენას ახდენს მსესხებლის კრედიტუნარიანობაზე, და სხვა ხარისხობრივი მაჩვენებლების გათვალისწინებით, როგორცაა გარე საბაზრო ან ზოგადი ეკონომიკური პირობები. თუ შემდგომ პერიოდში მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის ოდენობა მცირდება, ადრე დადგენილი მოსალოდნელი ზარალი შეიცვლება კორექტირებული მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის ანგარიშით.

ბანკის საკრედიტო ზარალის რეზერვის შიდა მეთოდოლოგიით, რომელიც ეფუძნება ფასს მოთხოვნებს, ბანკი თავის საკრედიტო პორტფელს ყოფს მნიშვნელოვანი და უმნიშვნელო სესხების კატეგორიებად. საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტები ინდივიდუალურად აფასებენ ყველა გადაუხდელ მნიშვნელოვან სესხს. იმ მნიშვნელოვან სესხებს, რომელთა შემთხვევაში არ აღინიშნება დარღვევა, ეძლევა კოლექტიური შეფასების განაკვეთი. ზარალის დაფარვის მიზნით რეზერვირებისთვის ყველა სესხი იყოფა სხვადასხვა ჯგუფად (როგორცაა იპოთეკური, სამომხმარებლო და მიკრო სესხები).

უძრავი ქონებით უზრუნველყოფილი 1.0 მილიონი აშშ დოლარამდე ოდენობის სესხები ექვემდებარება ჩამოწერას, თუ მოხდა ვადაგადაცილება 1460 დღეზე მეტით. არაუზრუნველყოფილი სესხები და უძრავი ქონების გარდა სხვა გირაოთი უზრუნველყოფილი სესხები ექვემდებარება ჩამოწერას, თუ მოხდა ვადაგადაცილება 150 დღეზე მეტი ხნის განმავლობაში. უძრავი ქონებით უზრუნველყოფილი კორპორატიული სესხები და 1.0 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი ოდენობის სესხები შეიძლება ჩამოიწეროს ბანკის რისკების მთავარი ოფიცრისა და საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტების მხრიდან შეფასების შემდეგ.

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

Internal Rating Description*	Internal Rating Grades	External Rating Grades		
		Credit Bureau	Standard & Poor's	
High grade				
	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-
Standard grade				
	Ba1	5+	D1	BB+
	Ba2	5	D2	BB
	Ba3	5-	D3	BB-
	B1	6+		B+
	B2	6		B
Low grade				
	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. შიდა რეიტინგის აღწერა. შიდა რეიტინგის შეფასება. კრედიტ ბიუროს რეიტინგი. გარე რეიტინგი Moody's. S&P. მაღალი რეიტინგი. სტანდარტული რეიტინგი. დაბალი რეიტინგი/

კონტრაგენტებთან დაკავშირებული რისკი: საბანკო მომსახურების განხორციელებით, მათ შორის ბანკთაშორის ფულად ბაზარზე დაკრედიტებით, ბანკთაშორის სავალუტო ბაზარზე ტრანზაქციის ანგარიშსწორებით, ვაჭრობის დაფინანსებასთან დაკავშირებული ბანკთაშორის ოპერაციების ან ფასიანი ქაღალდების ინვესტირებით ბანკი ექვემდებარება ზარალის რისკს კონტრაგენტის მხრიდან სახელშეკრულებო ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო. კონტრაგენტებთან დაკავშირებული რისკის სამართავად ბანკი განსაზღვრავს ლიმიტებს ინდივიდუალურად თითოეული კონტრაგენტისთვის გარე საკრედიტო რეიტინგისა და საერთო რისკის პროფილის საფუძველზე, ასევე ქვეყნის ლიმიტებს კონცენტრაციის სამართავად. ლიმიტები იმართება კონტრაგენტებთან დაკავშირებული რისკების ფინანსური და სამთავრობო მართვის კომიტეტის მეშვეობით, რომელიც სპეციალურად შეიქმნა კონტრაგენტებთან დაკავშირებული რისკის სამართავად. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ბანკთაშორის რისკის 92.0% ეხებოდა „საინვესტიციო კლასის“ ბანკებს (Fitch, Moody's და Standard and Poor's-ის შეფასებების საფუძველზე).

სხვა პროდუქტები: ბანკი ასევე სთავაზობს მომხმარებლებს გარანტიებს/აკრედიტივებს, რამაც შეიძლება მოითხოვოს, რომ ბანკმა განახორციელოს გადახდები კლიენტების სახელით. ასეთი გადახდების ამოღება ხდება მომხმარებლებისგან გარანტიის/აკრედიტივის პირობების საფუძველზე. ეს პროდუქტები შეიცავს სესხების მსგავს რისკებს და ეს რისკები იმართება და მცირდება იმავე პოლიტიკითა და კონტროლით, როგორც სესხთან დაკავშირებული რისკები..

ლიკვიდურობის რისკი და დაფინანსების რისკი

განმარტება: ლიკვიდურობის რისკი არის რისკი იმისა, რომ ჯგუფი ვერ შეძლებს შეასრულოს თავისი გადახდის ვალდებულებები, როდესაც დგება მათი გადახდის ვადა, ნორმალურ და სტრესულ ვითარებაში. დაფინანსების რისკი არის რისკი იმისა, რომ ჯგუფი ვერ შეძლებს დაფინანსების სტაბილური და დივერსიფიცირებული წყაროების შენარჩუნებას.

შერბილება: ბანკი ლიკვიდურობის რისკის მართვისთვის იყენებს ALCO-ს მიერ დამტკიცებულ ლიკვიდურობასთან დაკავშირებული რისკის მართვის სისტემას, რომელშიც მოდელირებულია ჯგუფის შესაძლებლობა, შეასრულოს გადახდის ვალდებულებები როგორც ნორმალურ, ასევე კრიზისულ პირობებში. რეგულარულად ხდება სისტემის გადასინჯვა, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს მისი შესაბამისობა ბანკის მიმდინარე და დაგეგმილი აქტივობების გათვალისწინებით და განსაზღვრავს ლიმიტებს სხვადასხვა ლიკვიდურობის ინდიკატორებზე, რომელსაც სათანადოდ აკონტროლებს ALCO. ბანკი ყოველკვირეულად ახორციელებს ლიკვიდურობის პროგნოზებს და იყენებს სცენარის ანალიზს და სტრეს ტესტებს იმის საგარანტიოდ, რომ გააჩნია ადეკვატური ლიკვიდურობის კაპიტალი. გარდა ამისა, ბანკმა შეიმუშავა ლიკვიდურობის საგანგებო გეგმა, რომელიც განსაზღვრავს რისკის ინდიკატორებს სხვადასხვა სცენარისთვის და შემარბილებელი მოქმედებებისთვის, ლიკვიდურობასთან დაკავშირებული პრობლემების ადრეულ ეტაპზე გამოსავლენად.

სახსრების კონცენტრაცია ვალუტით, დაფარვის ვადით, საქონლით და კონტრაგენტით, კონტროლდება რეგულარულად და კონცენტრაციების შემთხვევაში, კონტროლდება დაგეგმვის პროცესის ფარგლებში და შემოიფარგლება შიდა დაფინანსების და ლიკვიდურობის რისკის მართვის სტრუქტურით, რომელიც ანალიზთან ერთად წარედგინება ALCO-ს.

ლიკვიდურობის და დაფინანსების რისკი კონტროლდება ხაზინის და ALM განყოფილების მიერ. FRM განყოფილება პასუხისმგებელია სტანდარტების და გაიდლაინების შემუშავებაზე და დაცვაზე დაფინანსების და ლიკვიდურობის რისკის მართვის შესახებ და რისკის აპეტიტის განსაზღვრისთვის. გარდა ამისა, CFRM პასუხისმგებელია რისკის პროფილის განხილვების და შედეგების შეტყობინებისთვის ALCO-თვის.

ბანკმა შეიმუშავა მოდელი ბაზელ III ლიკვიდურობის გაიდლაინების მიხედვით. ის ინარჩუნებს მყარ ბუფერს მოკლევადიანი ლიკვიდურობის კოეფიციენტის (LCR) 100%-იან მოთხოვნის ზედა ზღვარზე, რომელიც საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა დაადგინა. ძლიერი მოკლევადიანი ლიკვიდურობის კოეფიციენტი ამაღლებს ჯგუფის მოკლევადიან მდგრადობას. ამას გარდა, ბანკს აქვს კომფორტული ბუფერი და ის ინარჩუნებს წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტის (NSFR) 100% მოთხოვნას ზედა ზღვარზე. ეს მიდგომა შემუშავდა იმისათვის, რომ დაფინანსების სტრუქტურა საკმარისად მოქნილი ყოფილიყო ლიკვიდურობის უზრუნველსაყოფად საბაზრო პირობების ფართო დიაპაზონისთვის. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ განხორციელებული LCR და NSFR ზომები უკვე უფრო კონსერვატიულია ბაზელ III ჩარჩოს საფუძველზე მოთხოვნილ მინიმალურ დონეებთან შედარებით. 2022 წლის 31 დეკემბერს ბანკის LCR კოეფიციენტი იყო 132.4% (124.0% 2021 წლის 31 დეკემბერს), ხოლო ბანკის NSFR კოეფიციენტი შეადგენდა 131.9%-ს (132.5% 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით).

ბანკს გააჩნია დაფინანსების მრავალფეროვანი ბაზა, რომელიც მოიცავს დაფინანსების მოკლევადიან წყაროებს (მათ შორის საცალო საბანკო მომსახურების და კორპორატიული საბანკო მომსახურების კლიენტების დეპოზიტები, ბანკთაშორისი სესხები და სესხები საქართველოს ეროვნული ბანკიდან), და დაფინანსების გრძელვადიან წყაროებს (მათ შორის საცალო საბანკო მომსახურებისა და კორპორატიული საბანკო მომსახურების ვადიანი დეპოზიტები, სესხები საერთაშორისო საკრედიტო ინსტიტუტებიდან და გრძელვადიანი სასესხო ფასიანი ქაღალდები). 2022 წლის 31 დეკემბერს ბანკის გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროების 51.8%, 39.3% და 8.9% იყო შესაბამისად, დეპოზიტები, საკრედიტო ინსტიტუტებისთვის გადასახდელი თანხები და სავალო ფასიანი ქაღალდები.

კლიენტის დაფინანსების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი წყაროა მომხმარებელთა დეპოზიტები და თამასუქები. 2022 წლის 31 დეკემბრის და 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით კლიენტთა დეპოზიტებისა და თამასუქების 89.8% და 88.6% ვადიანობა შეადგენდა ერთ წელიწადს ან ნაკლებს, ამათგან 66.7% და 57.0% კი მოთხოვნამდე იყო გადასახდელი. იმავე თარიღებში წმინდა სესხების თანაფარდობა კლიენტთა დეპოზიტებთან და თამასუქებთან შეადგენდა 94.2% და 112.5% და DFI-ებთან შეადგენდა 85.7% და 98.7%-ს.

ბანკს ძლიერი მხარდაჭერა აქვს საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტებისგან. 2021 წელს და 2022 წლის პირველ ნახევარში ბანკმა ხელი მოაწერა ხელშეკრულებებს არაერთი ახალი გრძელვადიანი სესხის შესახებ ადგილობრივ და უცხოურ ვალუტაში - სულ 400 მილიონი აშშ დოლარის თანხაზე. ამ თანხებიდან ნაწილი 2021 წელს და 2022 წლის პირველ ნახევარში იყო გახარჯული. 2022 წლის 31 დეკემბერს ბანკს ჰქონდა დაახლოებით 689 მლნ ლარი გამოუყენებელი გრძელვადიანი, 12 წლამდე ვადით, დაფინანსება DFI-ებიდან, ასევე ძლიერი ქსელი მომდევნო 12 თვის განმავლობაში საჭირო რესურსების უზრუნველსაყოფად.

კაპიტალის რისკი

განმარტება: კაპიტალის რისკს წარმოადგენს ბიზნეს-ამოცანების, რეგულირების მოთხოვნების და საბაზრო მოლოდინების შეუსრულებლობის რისკი არასაკმარისი კაპიტალის გამო.

შერბილება: ბანკი ინარჩუნებს აქტიურად მართვად კაპიტალის ჯანსაღ ბაზას, რათა დაფაროს მისი ბიზნესისთვის დამახასიათებელი რისკები. ჩვენ, როგორც კაპიტალის ადეკვატურობის მართვის ჩარჩოს შემადგენელ ნაწილს, უწყვეტად ვაკვირდებით საბაზრო პირობებს და ვატარებთ სტრესის და სცენარის ტესტირებას, რათა შევამოწმოთ ჩვენი პოზიცია უარყოფითი ეკონომიკური პირობების და საბაზრო და მარეგულირებელი ცვლილებების პირობებში. კაპიტალის რისკის მართვა ხორციელდება კაპიტალის მართვის პოლიტიკის შესაბამისად, სადაც წარმოდგენილია კაპიტალის მართვის, მონიტორინგის და კონტროლის ძირითადი პრინციპები, განსაზღვრულია დაცვის სამი ხაზის ფუნქციები და პასუხისმგებლობები და კაპიტალის შერბილების გეგმები რისკის აპეტიტის ჩარჩოს შესაბამისად. ALM განყოფილება ყოველდღიურად ახორციელებს კაპიტალის რისკის მართვის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესს, ხოლო CFRM ადგენს კაპიტალის რისკის მართვის ჩარჩოს და აკონტროლებს მის ეფექტურ განხორციელებას. ბანკის კაპიტალის მდგომარეობა მუდმივი მონიტორინგის ქვეშაა სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან, რათა, საჭიროების შემთხვევაში, უზრუნველყოფილი იქნეს რაციონალური მართვა და დროული ქმედებების განხორციელება.

ბანკი აქტიურად აკვირდება ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორებს, როგორც რისკის მართვის კომიტეტის მიერ დამტკიცებული „რისკიანობის ჩარჩოს“ და ასევე, მარეგულირებელი „ადგენის გეგმის“ ნაწილს, რომლებიც შემუშავებულია კაპიტალთან დაკავშირებული პრობლემების ადრეულ ეტაპზე გამოსავლენად, რათა დროულად გატარდეს შემამსუბუქებელი ღონისძიებები. ბანკი ადგენს შიდა კაპიტალის მართვის ბუფერებს მარეგულირებლის მოთხოვნების დამატებით, სამეთვალყურეო საბჭოს და დონეზე.

ბანკი რეგულარულად ატარებს კაპიტალის ოპტიმიზაციის ღონისძიებებს, რათა გაძლიერდეს ბანკის კაპიტალის პოზიცია და შესაძლებელი იყოს პოტენციური დადებითი შედეგების რეალიზება. 2022 წლის მაისში ბანკმა ხელი მოაწერა დამატებითი პირველადი კაპიტალის (Additional Tier 1 Capital) უვადო სუბორდინირებული სინდიცირებული სესხის ხელშეკრულებას ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკთან და Swedfund International AB-სთან. (Swedfund).

2022 წელს ბანკმა აჩვენა მაღალი საოპერაციო მაჩვენებლები, მდგრადი ზრდა ზედა და ქვედა ხაზზე, შემცირებული ხარჯი-შემოსავლის თანაფარდობა და აქტივის სტაბილური ხარისხი, რომლის შედეგად საშუალო კაპიტალზე უკუგების კოეფიციენტი (ROAE) შეადგენს 30.8%-ს. ბანკმა შინაარსუნა კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი მინიმალურ მარეგულირებელ მოთხოვნებზე მაღლა.

ბაზრის რისკი

განმარტება: ბაზრის რისკი წარმოადგენს ფინანსური დანაკარგის რისკს, რომელსაც იწვევს ფინანსური ინსტრუმენტების მიმდინარე ღირებულების ან მომავალი ფულადი ნაკადების მერყეობა ბაზრის პარამეტრების ცვლილებების გამო. ბაზრის რისკი წარმოიშობება აქტივებსა და ვალდებულებებს შორის ვადიანობის ან ვალუტის შეუსაბამობებისგან, რომლებიც დაუცველია ბაზრის მერყეობისგან.

შერბილება: ბაზრის რისკის მართვის ბანკის პოლიტიკის ზოგადი პრინციპები განსაზღვრულია ALCO-ს მიერ. ALCO ადგენს ლიმიტებს ბაზრის რისკებზე ვალუტების მიხედვით და სათანადოდ აკონტროლებს შესაბამისობას ბანკის აპეტიტის ჩარჩოსთან. რისკები და რისკის საზომები რეგულარულად მოწმდება სხვადასხვა სცენარებისთვის.

ვალუტის გაცვლითი კურსი: ბანკის სავალუტო რისკი გამოითვლება როგორც სარისკო პოზიციების ერთობლიობა და კონტროლდება რისკის ხარჯის გაანგარიშების განსაზღვრით ბანკის სავალუტო კალათასთან მიმართებით. ბანკი იყენებს ისტორიული სიმულაციის მეთოდს, რომელიც ეფუძნება 400 სამუშაო დღის სტატისტიკურ მონაცემებს. გარდა ამისა ღია პოზიციები ყველა ვალუტაში, გარდა ლარისა, ლიმიტირებულია „საქართველოს ეროვნული ბანკის“ მიერ დადგენილი ბანკის მთლიანი რეგულირებადი კაპიტალის 1%-ით. სარისკო სავალუტო პოზიცია ასევე ლიმიტირებულია ALCO-ს მიერ რისკის ხარჯის წლიური ზღვრით, რაც 50 მილიონ ლარს შეადგენს 98.0%-იანი „ტოლერანტობის ლიმიტით“

საპროცენტო განაკვეთი: საპროცენტო განაკვეთის რისკის მინიმუმამდე შესამცირებლად, ბანკი მონიტორინგს უწევს საპროცენტო განაკვეთის (გადაფასების) სხვაობას და ინარჩუნებს საპროცენტო განაკვეთის მარჟას (წმინდა საპროცენტო მარჟა საპროცენტო შემოსავლის მომტანი აქტივების გაუფასურებამდე გაყოფილი საპროცენტო შემოსავლის მომტანი აქტივების საშუალო მაჩვენებელზე), რომელიც საკმარისია საოპერაციო ხარჯების და რისკის ხარჯის დასაფარად.

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ ფარგლებში, ALCO ადგენს საპროცენტო განაკვეთებს სხვადასხვა ვადიანობებისთვის, რომლებითაც ბანკს შეუძლია განათავსოს აქტივები და მოიზიდოს ვალდებულებები. მარეგულირებელი მოთხოვნის თანახმად, ბანკი აფასებს საპროცენტო განაკვეთის შოკის სცენარების ზეგავლენას კაპიტალის ეკონომიკურ ღირებულებაზე (EVE) და წმინდა საპროცენტო მარჟაზე. ბანკის კაპიტალის ეკონომიკური ღირებულების მგრძობელობა, ძირითად, საბაზო კაპიტალთან (Tier 1) დაკავშირებით მაქსიმალურ მარეგულირებელ მოთხოვნაზე ქვემოთ რჩება. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის კაპიტალის ეკონომიკური ღირებულების კოეფიციენტი შეადგენდა 6.7%-ს, რაც 15%-იან მაქსიმალურ მარეგულირებელ მოთხოვნას საკამოდ ჩამოუვარდება. კაპიტალის ეკონომიკურ ღირებულების (EVE) და წმინდა საპროცენტო მარჟის (NII) მგრძობელობა დამატებით იზღუდება სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის აპეტიტით. გარდა ამისა, ALCO აწესებს ლიმიტებს კაპიტალის ეკონომიკურ ღირებულების (EVE) და წმინდა საპროცენტო მარჟის კოეფიციენტებზე ვალუტის მიხედვით CET1 კაპიტალთან დაკავშირებით და აკონტროლებს ყოველთვიურად.

საბაზო საპროცენტო განაკვეთების აგზრდის შემდეგ, ბანკი აქტიურად ახორციელებს სხვადასხვა სტრეს ტესტებს და სცენარის ანალიზს საპროცენტო განაკვეთის შოკების პოტენციური ზემოქმედების შესაფასებლად პორტფელის ხარისხზე და მომგებიანობაზე.

წინასწარი გადახდები: ვადამდელი გადახდების წინა ისტორიას ბანკი აანალიზებს ვადამდელი გადახდების საშუალო შეწონილი მოქმედი განაკვეთის გაანგარიშებით თითოეულ საკრედიტო პროდუქტზე, ინდივიდუალურად, რა დროსაც იყენებს ისტორიულ განაკვეთებს თითოეული საკრედიტო პროდუქტის გადაუხდელი ნაწილის საბალანსო ღირებულების მიმართ საანგარიშო პერიოდის მდგომარეობით და შემდეგ ამ პროდუქტს ამრავლებს საშუალო შეწონილ მოქმედ განაკვეთებზე ყოველი პროდუქტისთვის. ეს შესაძლებლობას აძლევს ბანკს, გამოითვალოს მოსალოდნელი გაუთვალისწინებელი დანაკარგები ვადამდელი გადახდების შემთხვევაში..

რეგულირებასთან დაკავშირებული და სამართლებრივი რისკი

განმარტება: რეგულირებასთან დაკავშირებული და სამართლებრივი რისკია ფინანსური ზარალის, მარეგულირებელი ცენზურის, სისხლის სამართლის ან სამოქალაქო სამართლის ნორმების გამოყენების ან რეპუტაციის შელახვის რისკი, თუ ჩვენ ვერ გამოვავლენთ, ვერ შევაფასებთ, სწორად ვერ განვმარტავთ, ვერ შესრულებთ ან ვერ ვმართავთ მარეგულირებელ და/ან სამართლებრივ მოთხოვნებს,

შერბილება: რეგულირებასთან დაკავშირებული და სამართლებრივი რისკის სამართავად ჯგუფი შემსუბუქების შემდეგ მნიშვნელოვან ქმედებებს ახორციელებს:

შესაბამისობის პოლიტიკა: ბანკს აქვს შესაბამისობის პოლიტიკა და პროცედურები, რომლებიც შესაძლებელს გახდის შესაბამისობის რისკის მართვის პრინციპების ინტეგრირებას ოპერაციებში და შეესატყვისება შესაბამის რეგულაციებს. აღნიშნული პოლიტიკა ადგენს პრინციპებსა და სტანდარტებს ჯგუფში შესაბამისობის რისკების მართვისთვის და განსაზღვრავს შესაბამისობის დამოუკიდებელი სამსახურის ძირითად როლებსა და პასუხისმგებლობებს. ჩვენი შესაბამისობის რისკის მართვის ჩაჩო და პოლიტიკა ექვემდებარება განხილვას ბანკის შიდა აუდიტის განყოფილების მიერ. პოლიტიკის დაცვა სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისთვის. თანამშრომლების ინფორმირებულობის გასაზრდელად ბანკს აქვს შესაბამისი ონლაინ

ტრენინგის პროგრამა. აღნიშნული პროგრამის გავლის მაჩვენებელი 2022 წლის ბოლოსთვის იყო 86%. ტრენინგები ადვილად ხელმისაწვდომია ინტერნეტში და თითოეულ პირს მიეწოდება მათი ფუნქციის შესაბამისად. შესაბამისობის პროგრამა ინტეგრირებულია ჩვენს ადამიანური რესურსების მართვის სისტემაში და თითოეულ მენეჯერს ყოველდღიური წვდომა აქვს მათი პერსონალის შესაბამისობის ტრენინგების სტატუსზე, ასევე ჯგუფის საერთო KPI მაჩვენებლებზე. თანამშრომლებს, რომლებიც დროულად არ გაივილიან ტრენინგს, რეგულარულად ეგზავნებათ შეტყობინებები. გარდა ამისა პროცესზე პასუხისმგებელი პირები კვარტალურად იღებენ ბანკის ანგარიშებს და საჭიროების შემთხვევაში შესაბამისად წაარადგენენ საკითხებს.

მარეგულირებელ ნორმებში ცვლილებების მართვა: ჩვენი ინტეგრირებული კონტროლის ჩარჩოს შესაბამისად, ჩვენ ყურადღებით ვაფასებთ საკანონმდებლო და მარეგულირებელი ცვლილებების გავლენას ჩვენი ოფიციალური რისკების იდენტიფიცირებისა და შეფასების პროცესების დროს. მარეგულირებელი ცვლილებების მართვის ჩვენი სისტემა უზრუნველყოფს, რომ რეგულაციების ცვლილებები პროაქტიულად იდენტიფიცირებული იყოს იურიდიული სამსახურის, ფულის გათეთრების საწინააღმდეგო და შესაბამისობის სამსახურის მიერ. გარდა ამისა, ჩვენ დამკვიდრებული გვაქვს სტანდარტიზებული პროცესი შესაბამისი ცვლილებების შემუშავებისა და განხორციელებისთვის სამუშაო ნაკადების, დავალებების, ამოცანების და ავტომატური შემდგომი ნაბიჯების დანერგვის გზით.

მარეგულირებელი ცვლილებების მართვის პროცესის ფარგლებში ჩვენ ვაწარმოებთ კონსტრუქციულ დიალოგს მარეგულირებელ ორგანოებთან, როდესაც ეს შესაძლებელია, და ვეძებთ გარე რჩევებს კანონმდებლობის პოტენციურ ცვლილებებთან დაკავშირებით. ჩვენ გვაქვს ოფიციალური ბმული და კოორდინირებული კომუნიკაციის პროცესი ეროვნულ ბანკთან. მნიშვნელოვანი მარეგულირებელი და სამართლებრივი ცვლილებები, ასევე არსებითი მარეგულირებელი შემოწმებები რეგულარულად განიხილება ბანკის აუდიტის კომიტეტთან.

დაკავშირებულ მხარესთან გარიგებების მონიტორინგი: ბანკი უზრუნველყოფს დაკავშირებულ მხარესთან გარიგებების / ტრანზაქციების დადგენას, შეფასებას და მონიტორინგს სებ-ის მოთხოვნების შესაბამისად. კონტროლი განისაზღვრება და პროცესები ორგანიზებულია დაცვის სამი ხაზის საფუძველზე.

ქცევასთან დაკავშირებული რისკი

განმარტება: ქცევასთან დაკავშირებული რისკი არის ის, რომ ბანკის და მისი თანამშრომლების ქცევა კლიენტების მიმართ გამოიწვევს არადადამაკმაყოფილებელ ან რასამართლიან შედეგებს ან უარყოფით გავლენას ახდენს ბაზრის მთლიანობაზე, ზიანს მიაყენებს ბანკსი რეპუტაციას და კონკურენტულ პოზიციას.

შერბილება: ქცევასთან დაკავშირებული რისკის ეფექტურად შერბილებისთვის, ბანკი ორიენტირებულია კლიენტის შთაბეჭდილებებზე და იღებს შემდეგ ზომებს:

კლიენტების მიმართ სამართლიანი მოპყრობა: ჩვენი ქცევის კოდექსი და კლიენტის დაცვის სტანდარტი მოიცავს პროდუქტების სერვისების სასიცოცხლო ციკლის ყველა ეტაპზე და მოიცავს მოთხოვნებს, რომლებიც დაკავშირებულია პროდუქტის გამჭვირვალე შეთავაზებებთან და მკაფიო და ზუსტ კომუნიკაციასთან, რათა მომხმარებელს მიეცეს ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღების საშუალება. კლიენტის უფლებების დაცვის განყოფილება წარმოადგენს დაცვის მეორე ხაზს, უზრუნველყოფს ბანკის პროცესების შესაბამისობას მოქმედ კანონებთან და რეგულაციებთან და შიდა პოლიტიკასა და პროცედურებთან.

ჩვენ მივუთითებთ ჩვენი პროდუქტების და სერვისების პირობებსა და დებულებებს და ყველა მახასიათებელს იმისათვის, რომ ჩვენს მომხმარებელს მიეცეს ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღების საშუალება. იურიდიული განყოფილება წარმოადგენს დაცვის მეორე ხაზს და განიხილავს ბანკის მარკეტინგულ კომუნიკაციებს, ასევე პროდუქტების და სერვისების შესაბამისობას სამართლებრივი და ნორმატიული თვალსაზრისით.

მომხმარებლის პრეტენზიების მართვა: ჩვენ გვაქვს მომხმარებლის პრეტენზიების მართვის პროცედურა კლიენტის საჩივრების და პრეტენზიების ეფექტურად მართვის მიზნით. მომხმარებლის პრეტენზიების მართვის და მხარდაჭერის ცენტრის განყოფილება განიხილავს და მართავს ყველა შემოსულ პრეტენზიას. ეთიკის კოდექსის დარღვევასთან დაკავშირებულ პრეტენზიებს განიხილავს შესაბამისობის კომიტეტი, რათა უზრუნველყოს მათი სათანადოდ განხილვა და გამოსწორების გეგმების განხორციელება. გარდა ამისა, შესაბამისობის განყოფილება განიხილავს მომხმარებლის ყველა პრეტენზიას. განმეორებითი პრეტენზიები პოტენციურად მიუთითებს სისტემურ პრობლემაზე და ხდება მხილების პლატფორმის ფარგლებში მიღებული ანგარიშების გამოძიება და ანგარიში კვარტალურად წარედგინება აუდიტის კომიტეტს.

ფინანსური დანაშაულის რისკი

განმარტება: ფინანსური დანაშაულის რისკი არის ჯგუფის მეშვეობით უკანონო საქმიანობის, მათ შორის ფულის გათეთრების, თაღლითობის, მექრთამეობისა და კორუფციის, გადასახადებისგან თავის არიდების, სანქციებისგან თავის არიდების, ტერორიზმის დაფინანსებისა და გავრცელების, შეგნებულად ან გაუცნობიერებლად ხელშეწყობის რისკი.

შერბილება: ბანკის მასშტაბით ფინანსური დანაშაულის რისკის მართვის პროგრამა მიზნად ისახავს, რომ ყველა ბიზნეს ქვედანაყოფი, მხარდაჭერის სამსახურები და შვილობილი კომპანიები განიხილავდნენ თავიანთი საქმიანობის ზემოქმედებას ჯგუფის რისკების პროფილზე და იღებდნენ ქმედით ზომებს ფინანსური დანაშაულის მიმართ ჯგუფის რისკების მიდგომასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. ჩვენ მიზნად ვისახავთ, თავიდან ავიცილოთ კრიმინალების და ტერორისტების მიერ გამოწვეული ზიანი მომხმარებლებისა და ეკონომიკისთვის და აქტიურად ვადევნებთ თვალყურს ფინანსური დანაშაულის რისკების წარმოშობას, დროულად ვატყობინებთ ყველა საკითხს შესაბამის დანაყოფებს და უზრუნველყოფთ მათ პროაქტიულობას.

ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა: ბანკს შემუშავებული აქვს ფულის გათეთრების (AML) /ტერორიზმის დაფინანსების წინააღმდეგ ბრძოლის (CFT) ჩარჩო, რომელიც მოიცავს რისკებზე დაფუძნებულ მიდგომას (RBA) ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების (ML/FT) რისკების მიმართ. აღნიშნული ჩარჩო შემუშავებულია ადგილობრივი კანონმდებლობის, საერთაშორისო სტანდარტების (ფინანსურ ქმედებათა სპეციალური ჯგუფის (FATF) რეკომენდაციების) და საერთაშორისო ფინანსური სანქციების პროგრამების შესაბამისად. ყოველწლიური ტრენინგი ML/FT პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ სავალდებულოა ყველა შესაბამისი თანამშრომლისთვის. 2022 წლის ბოლოს ბანკის AML-ს შესახებ ტრენინგის გავლის კოეფიციენტი იყო 85%. ტრენინგის გავლის პროცესი კონტროლდება. ჩვენ თვალყურს ვადევნებთ, რომ თანამშრომლებმა გაიარონ სასწავლო მასალა დადგენილ ვადებში.

ML/FT რისკების შემცირების მიზნით, შევიმუშავეთ რისკის მართვის ჩარჩო დაცვის სამი ხაზის მოდელის საფუძველზე. ფინანსური დანაშაულის პრევენციისა და გამოვლენის უნარის გასაძლიერებლად, ვაგრძელებთ ML/F რისკის მართვის ფუნქციის გაძლიერებას. განვაახლეთ პოლიტიკა და პროცედურები ჩვენი ML/FT რისკის მართვის აქტივობების გასაძლიერებლად, აგრეთვე ჩავდეთ მნიშვნელოვანი რესურსები ML/FT რისკის მართვის შესაძლებლობების კიდევ უფრო გაუმჯობესებაში, მათ შორის მოწინავე ანალიტიკისა და ტრანზაქციის მონიტორინგის გადაწყვეტებით მხარდაჭერილი სკრინინგისა და ფილტრაციის ინსტრუმენტების დანერგვის მიზნით, ასევე AML განყოფილების პერსონალის შესაძლებლობების გაძლიერებით.

მექრთამეობა და კორუფცია: ჩვენ ვცდილობთ თავიდან ავიცილოთ მექრთამეობა და კორუფცია შესაბამისი პოლიტიკის, პროცედურებისა და ეფექტური კონტროლის განხორციელებით. უზრუნველვყოფთ, რომ ჩვენმა თანამშრომლებმა დაიცვან ჩვენი ეთიკის კოდექსი და ქცევის კოდექსი. ბანკი იცავს ნულოვანი ტოლერანტობის პრინციპს მექრთამეობასა და კორუფციასთან დაკავშირებული რისკების მიმართ.

ყველა თანამშრომელი გადის ყოველწლიურ სავალდებულო ტრენინგს მექრთამეობის პრევენციისა და ანტიკორუფციული პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ. ტრენინგი მოიცავს საკითხებს იმის შესახებ, თუ როგორ გამოიყენება ბანკის ანონიმური მამხილებელი არხი, რომელიც ხელმისაწვდომია ყველა თანამშრომლისთვის. მექრთამეობის პრევენციისა და ანტიკორუფციული პოლიტიკის შესახებ ტრენინგის გავლის კოეფიციენტი 2022 წლის ბოლოს იყო 88%. რომლებიც დროულად არ გაივლიან ტრენინგს, რეგულარულად ეგზავნებათ შეტყობინებები და ამ პროცესს აკონტროლებენ შესაბამისი მენეჯერები.

სანქციებთან შესაბამისობა: ბანკმა დანერგა სანქციებთან შესაბამისობის პოლიტიკა, რომელიც მოითხოვს აშშ-ს, გაერთიანებული სამეფოს, ევროკავშირის და სხვა რელევანტურ პროგრამებში გათვალისწინებულ აკრძალვების და შეზღუდვების მკაცრ დაცვას. რუსეთი და ბელარუსი მაღალი რისკის ქვეყნებად დასახელდა, რაც ნიშნავს, რომ ბანკმა შეზღუდა რისკის აპეტიტი აღნიშნული ქვეყნების კლიენტებთან და ტრანზაქციებთან დაკავშირებით. კერძოდ, კლიენტები რუსეთიდან და ბელარუსიდან ექვემდებარებიან გაძლიერებულ კომპლექსურ შემოწმებას, ხოლო ტრანზაქციები - გაძლიერებულ შემოწმებას სანქციების მიხედვით. ჩვენ ასევე გავაძლიერეთ თანამშრომლობა მარეგულირებელთან და სხვა შესაბამის სახელმწიფო ორგანოებთან და პარტნიორ ფინანსურ დაწესებულებებთან საქართველოში სანქციებთან

დაკავშირებული რისკების მონიტორინგის და შერბილების მიზნით, როგორც სექტორულ, ასევე ქვეყნის დონეზე.

კომპლექსური შემოწმება: ბანკი კვლავ აუმჯობესებს კლიენტის კომპლექსური შემოწმების და ტრანზაქციის მონიტორინგის შესაძლებლობებს, მათ შორის ახორციელებს მონიტორინგს, რომელიც მხარდაჭერილია რისკის სცენარებით, ამუშავებს გაფრთხილებებს და წარადგენს საექვო ქმედებებს საჭიროების შემთხვევაში. ჩვენი „იცნობდე შენს კლიენტს“ / KYC პროცედურები კლიენტის შემოწმების და ტრანზაქციის მონიტორინგისთვის, უზრუნველყოფს შესაბამისობას საერთაშორისო ფინანსური და ეკონომიკური სანქციების რეგულაციებთან, ასევე კლიენტის ვინაობის ვერიფიკაციის პროცედურები უზრუნველყოფს ბანკის დაცვას ფულის გათეთრების და ტერორიზმის დაფინანსებისგან. მაღალი რისკის მქონე კლიენტები, მათ შორის პოტენციურად რისკის მქონე პირები და ვირტუალური აქტივების მომსახურების პროვაიდერები, ისინი, რომლებიც უარყოფითად შუქდება მასობრივ საინფორმაციო საშუალებებში ან ასრულებენ უჩვეულო ან კრიპტოვალუტასთან დაკავშირებულ ტრანზაქციებს ან რომლებიც ცხოვრობენ ან მუშაობენ ფინანსური დანაშაულის მაღალი რისკის მქონე ქვეყნებში ან სექტორებში - ექვემდებარებიან დამატებით კომპლექსურ შემოწმებას.

თაღლითობის რისკი: თაღლითობის რისკის შესამცირებლად ბანკმა დანერგა შემდეგი ღონისძიებები:

- პროცედურები „იცნობდე შენს თანამშრომელს“, რომლებიც მოიცავს სკრინინგის მოთხოვნებს დაქირავების, დასაქმების და სამუშაოდან წასვლის ეტაპებზე, საშუალებას გვაძლევს, კარგად გავიგოთ თანამშრომლის ისტორია და ინტერესთა რეალური თუ პოტენციური კონფლიქტი;
- სავალდებულო ტრენინგი ყველა ახალი თანამშრომლისთვის თაღლითობის რისკის შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდის მიზნით; და
- საკომუნიკაციო არხები ჩვენი მომხმარებლების ინფორმირებისთვის თაღლითობის რისკის შესახებ.

ბანკის შიდა აუდიტი, რისკზე დაფუძნებული მიდგომით, იძლევა რწმუნებას რისკების მართვის, შიდა კონტროლის მექანიზმებისა და სისტემების ადეკვატურობისა და ეფექტიანობის შესახებ. ფინანსური დანაშაულის რისკებს რეგულარულად განიხილავენ ბანკის აუდიტის და რისკის კომიტეტები.

ინფორმაციულ უსაფრთხოებასა და მონაცემთა დაცვასთან დაკავშირებული რისკები

განმარტება: ინფორმაციულ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკი ინფორმაციის, მონაცემების ან საინფორმაციო სისტემების კონფიდენციალურობის, ხელშეუხებლობის ან ხელმისაწვდომობის დაკარგვის რისკია და წარმოადგენს პოტენციურ უარყოფით ზემოქმედებას ოპერაციებზე..

მონაცემთა დაცვის რისკი არის პერსონალური მონაცემების დამუშავებასთან დაკავშირებული რისკი, როგორცაა შემთხვევითი ან უკანონო განადგურება, დაკარგვა, შეცვლა, არავტორიზებული გამჟღავნება ან წვდომა შენახულ ან სხვაგვარად დამუშავებულ პერსონალურ მონაცემებზე, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ფინანსური ზარალი, რეპუტაციის შელახვა ან სხვა მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ან სოციალური უარყოფითი შედეგები.

შერბილება: ქვემოთ მითითებული კონტროლის ზომები შესაძლებლობას გვაძლევს შევარბილოთ ინფორმაციული უსაფრთხოების და მონაცემთა დაცვის რისკები:

ნულოვანი დღის შეტევები: აღნიშნული რისკის შემცირების მიზნით, რეგულარულად ვეცნობით განცხადებებს ნულოვანი დღის დაუცველობის შესახებ, რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს ჩვენს სისტემებზე. ასეთი დაუცველობის გამოვლენის შემთხვევაში, შესაბამისი გუნდი დაუყოვნებლივ უზრუნველყოფს მის აღმოფხვრას. უფრო მეტიც, ჩვენ ვიყენებთ დაცვის სიღრმისეულ მიდგომას. ეს ნიშნავს, რომ ჩვენ გვაქვს უსაფრთხოების რამდენიმე დამატებითი ფენა და თუ ერთი მექანიზმი ვერ მუშაობს, მაშინვე გააქტიურდება მეორე, თავდასხმის თავიდან ასაცილებლად.

მომხმარებლებზე გამიზნული ფიშინგი: თავდამსხმელებს შეუძლიათ განახორციელონ მომხმარებელზე გამიზნული წარმატებული ფიშინგ შეტევები მომხმარებლების მოტყუებით ყალბი ვებსაიტების, სოციალური ქსელების, ელექტრონული ფოსტისა და სხვა არხების მეშვეობით. ჩვენ ფოკუსირებული ვართ ინფორმაციული უსაფრთხოების კონტროლის მექანიზმების გაუმჯობესებაზე მომხმარებელთა ანგარიშებზე არაავტორიზებული წვდომის გამოსავლენად და ცნობიერების ამაღლების კამპანიების წარმოებაზე, რათა ჩვენმა მომხმარებლებმა და ფართო საზოგადოებამ შეძლოს ფიშინგის ამოცნობა და სათანადო რეაგირება უარყოფითი შედეგების თავიდან ასაცილებლად.

კიბერთავდასხმა მიწოდების ჯაჭვზე: თავდამსხმელებმა შეიძლება მოიპოვონ არაავტორიზებული წვდომა ჩვენი მესამე მხარის სერვისის პროვაიდერების სისტემებზე. ბანკმა ყურადღება გაამახვილა ამ რისკის შერბილებაზე:

- ინფორმაციული უსაფრთხოებისა და მონაცემთა დაცვის ინტეგრირებით მესამე მხარის სერვისის პროვაიდერის შერჩევის პროცესში, რათა დადგინდეს პოტენციური მესამე მხარის სერვისის პროვაიდერის რისკის დონე;
- მესამე მხარის მომსახურების პროვაიდერებთან დაკავშირებამდე იდენტიფიცირებული რისკების შესამცირებლად აუცილებელი სახელშეკრულებო და ტექნიკური კონტროლის მექანიზმების განხორციელების უზრუნველყოფით; და
- მესამე მხარის სერვისის არსებული პროვაიდერების მონიტორინგით, სულ მცირე, ყოველწლიურად, შეთანხმებული ინფორმაციული უსაფრთხოებისა და მონაცემთა დაცვის მოთხოვნების შეთანხმების მიზნით. ურთიერთობის შეწყვეტა ექვემდებარება გასვლის პროცედურებს ბანკის ინფორმაციის კონფიდენციალურობის, მთლიანობისა და ხელმისაწვდომობის დაცვის უზრუნველსაყოფად.

თანამშრომლების მიერ ჩვენი პოლიტიკით, პროცედურებით გათვალისწინებული მოთხოვნებისა და ტექნიკური კონტროლის მექანიზმების შეუსრულებლობა: თანამშრომლების ტრენინგი ბანკის მასშტაბით ინფორმაციული უსაფრთხოებისა და მონაცემთა დაცვის რისკის მართვის ერთ-ერთი ძირითადი კომპონენტია. ჩვენ მუდმივად ორიენტირებულე ვართ ჩვენი თანამშრომლების უზრუნველყოფაზე შესაბამისი ცოდნითა და სწორი ინსტრუმენტებით ინფორმაციული უსაფრთხოების ინციდენტების პრევენციის, იდენტიფიცირების, შერბილებისა და შეტყობინების მიზნით.

ინფორმაციული უსაფრთხოებისა და მონაცემთა დაცვის შესახებ წლიური ტრენინგის გავლა სავალდებულოა ბანკის ყველა შესაბამისი თანამშრომლისთვის და მოიცავს სპეციალური კურსს დისტანციური მუშაობისას ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკების შემცირების შესახებ. ჩვენ უზრუნველვყოფთ უწყვეტ და როლურ სწავლებას მონაცემთა დაცვის შესახებ, რათა თანამშრომლებმა გააცნობიერონ მონაცემთა დაცვის რისკები და ახსნან თავიანთი როლი ამ რისკების შერბილებაში.

ყოველკვარტლურად ჩვენ ვაწყობთ ფიშინგის კამპანიას, რითიც ვამოწმებთ თანამშრომლების უნარს, ამოიცნონ ფიშინგის შეტევები და მოახდინონ სათანადო რეაგირება. პერიოდულად, ვაგზავნით ცნობიერების ასამაღლებელ ელექტრონულ შეტყობინებებს და შიდა არხებით ვაზიარებთ ინფორმაციული უსაფრთხოების მიმართ არსებულ საფრთხეებთან დაკავშირებულ პოსტებს.

და ბოლოს, ვაღიარებთ, რომ, მიუხედავად ჩვენი ძალისხმევისა, ბანკის მასშტაბით გავადლიეროთ ბანკის ინფორმაციული უსაფრთხოების კონტროლი, შეზღუდულ შემთხვევებში, შეიძლება იყოს ლეგიტიმური ბიზნეს საჭიროება, რომ არსებული პოლიტიკა, პროცედურები და ტექნიკური კონტროლი არ განხორციელდეს კონტროლირებადი წესით. ამ მიზნით, გავაუმჯობესეთ ჩვენი მიდგომა ინფორმაციის უსაფრთხოების გამონაკლისის მართვის მიმართ, რაც უზრუნველყოფს მნიშვნელოვან მოქნილობას, გამონაკლისებიდან გამომდინარე საერთო რისკების მთლიანობაში აღქმას და მათ პროაქტიულ მართვას.

წვდომის მართვა: ჩვენ გვაქვს როლებზე დაფუძნებული წვდომის კონტროლი, რომელიც ხელს უწყობს თანამშრომლების ონბორდინგსა და არსებული თანამშრომლების როტაციის პროცესების ავტომატიზაციას, ზღუდავს ქსელში წვდომას ინდივიდუალური მომხმარებლების როლებიდან გამომდინარე და, შესაბამისად, შეესაბამება ბანკის მინიმალური პრივილეგირებული წვდომის პრინციპს. გარდა ამისა, გავაუმჯობესეთ პრივილეგირებული მომხმარებლების შეფასების პროცესი (ნახევარწლიური). ჩვენ ვაკონტროლებთ და ყოველწლიურად ვაახლებთ წვდომის უფლებებს თითოეულ დეპარტამენტში.

ბანკი კრძალავს პრივილეგირებული წვდომის უფლებების მინიჭებას მესამე პირებისთვის რეალური და გამართლებული ბიზნეს საჭიროების გარეშე. ასეთი საჭიროების შემთხვევაშიც კი, პრივილეგირებული წვდომის უფლებების მქონე მესამე პირებს მოეთხოვებათ გამოიყენონ მრავალფაქტორიანი ავთენტიფიკაცია, ხოლო ბანკი მართავს და აკონტროლებს მათ ქმედებებს პრივილეგირებული წვდომის მართვის გადაწყვეტის მეშვეობით.

ინფორმაციული უსაფრთხოების ინციდენტებზე რეაგირება: ზემოაღნიშნული ძირითადი რისკების წარმატებით შერბილების მიზნით, ინციდენტებზე რეაგირების გეგმა უფრო მეტად შევუსაბამეთ ინდუსტრიის სტანდარტებს და მივიღეთ საუკეთესო პრაქტიკა, რომელიც სტანდარტებისა და ტექნოლოგიების ეროვნული ინსტიტუტის მიერ მითითებულია კომპიუტერული უსაფრთხოების ინციდენტების მართვის სახელმძღვანელოში. ასევე დავიწყეთ უწყვეტი დარღვევისა და თავდასხმის სიმულაციების ჩატარება, რაც საშუალებას გვაძლევს დავინახოთ ჩვენი ქსელი თავდამსხმელების თვალთ, შევამოწმოთ ჩვენი დაცვა და უსაფრთხოების კონფიგურაცია და მუდმივად ვაკონტროლოთ და გავაუმჯობესოთ ჩვენი თავდაცვა.

ჩვენ ასევე ვახორციელებთ ინფორმაციული უსაფრთხოების ინციდენტზე რეაგირების გეგმებს დახვეწას. ასევე ევიმუშავებთ დამატებითი მეტრიკა, როგორცაა გამოვლენის საშუალო დრო, რეაგირების საშუალო დრო და ცრუ დადებითი მაჩვენებელი, რათა უკეთ ვადევნოთ თვალყური ჩვენი უსაფრთხოების ოპერაციების ცენტრის მუშაობას. ეს მაჩვენებლები კონტროლდება მთლიანი უსაფრთხოების ოპერაციული ცენტრთან და მისი გუნდის თითოეულ წევრთან დაკავშირებით.

რუსეთ-უკრაინის ომი: რუსეთ-უკრაინის მიმდინარე ომის საპასუხოდ ბანკმა გააძლიერა რუსეთიდან მომავალი საფრთხეების მონიტორინგი. თუმცა შემოტევის მცდელობები გაზრდილია, ჩვენ არ მოველით, რომ ისინი შეძლებენ რაიმე ნეგატიური ზემოქმედების მოხდენას ბანკზე.

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ გავზარდეთ ჩვენი შესაძლებლობები ვანდალებისგან დაცული სარეზერვო საცავის დანერგვით. აღნიშნულის შედეგად არც გარეშე და არც შიდა ბოროტმოქმედ ძალებს არ შეუძლიათ რაიმე ზიანის მიყენება ბანკის მონაცემთა ბაზის ძირითადი რეზერვისთვის.

ინფორმაციულ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკი იზომება რისკის მიმართ მზადყოფნის წინასწარ დადგენილი მაჩვენებლებით და ზღვრებით, ხოლო ანგარიში მისი მუშაობის შესახებ ყოველკვარტალურად ბარდება რისკების კომიტეტს. ბანკის შიდა აუდიტის სამსახური, რისკზე დაფუძნებული მიდგომით, უზრუნველყოფს რწმენას ჩვენი რისკების მართვის, შიდა კონტროლისა და სისტემების ადეკვატურობისა და ეფექტიანობის მიმართ. ინფორმაციული უსაფრთხოება რეგულარულად დგას რისკების კომიტეტის დღის წესრიგში. ჩვენ ასევე ვიწვევთ გარეშე აუდიტორებს კიბერ-უსაფრთხოების აუდიტის ჩასატარებლად.

მონაცემთა დაცვის პოლიტიკა: ჩვენ გვაქვს მონაცემთა დაცვის ყოვლისმომცველი პოლიტიკა და სტანდარტები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ჩვენს მუშაობას კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებული რეგულაციების და თანამედროვე პრინციპების შესაბამისად. ეს პოლიტიკა და პროცედურები გამოკვეთენ კონფიდენციალურობის იმ პრინციპებსა და სტანდარტებს, რომლებსაც ჩვენ ვიცავთ პერსონალური მონაცემების დამუშავებისას. ეს პრინციპები და სტანდარტები:

- რეგულარულად განიხილება, რათა დავრწმუნდეთ, რომ ისინი ასახავენ არსებულ სამართლებრივ, მარეგულირებელ, მიღებული პრაქტიკის და შიდა პოლიტიკის მოთხოვნებს;
- განიხილება ყოველწლიურად და მტკიცდება მართვის შესაბამისი ორგანოების მიერ; და
- შესაბამისობაში მოგვყავს სფეროს აღიარებულ სტანდარტებთან.

კონფიდენციალურობის სტრატეგიის ეფექტიანი განხორციელება მოითხოვს მტკიცე ორგანიზაციულ სტრუქტურას. ამ მიზნით ჩვენ დავნიშნეთ სფეროს მონაცემთა დაცვის პირველი სპეციალისტი ('DPO'), რომლის პასუხისმგებლობაში შედის, და არა მხოლოდ, შემდეგი:

- ბანკის თანამშრომლებისთვის რეკომენდაციების მიწოდება, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნების შესრულება;

- ბანკში არსებული მონაცემთა დამუშავების პროცედურების კვლევა და მოქმედ კანონმდებლობასთან მათი შესაბამისობის შეფასება;
- ბიზნეს-სტრუქტურული ერთეულების კონსულტირება კონფიდენციალურობის საკითხებზე, განსაკუთრებით ახალი პროცესის ან პროდუქტის დანერგვისას;
- კავშირი ზედამხედველ ორგანოსთან კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე; და
- შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების, ასევე, ინფორმირებულობის გაზრდის პროგრამების შემუშავება და პრაქტიკული გამოყენება.

კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებული საკითხები მხედველობაში მიიღება ყველა ახალ პროცესსა და პროექტში. სულ უფრო ხშირად ვხედავთ, რომ თანამშრომლები აქტიურად ურთიერთქმედებენ მონაცემთა დაცვის სპეციალისტთან და ატარებენ კონფიდენციალურ მონაცემებზე ზემოქმედების შეფასებას. ამგვარი შეფასებები უზრუნველყოფენ ჩვენი პროექტების შესაბამისობას მონაცემთა დაცვის კანონთან მათი ამოქმედების მომენტისთვის.

გამჭვირვალობა: გამჭვირვალობა ჩვენი კონფიდენციალურობის პროგრამის ძირითადი ელემენტია. ჩვენი მომხმარებლები მარტივ ენაზე იღებენ ინფორმაციას კონფიდენციალურობის თაობაზე, მათ შორის იგებენ, როგორ ხდება მათი პერსონალური ინფორმაციის შეგროვება, გამოყენება, გამჟღავნება, გადაცემა და დაცვა. კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებული ჩვენი ვალდებულებები ასახულია ჩვენს განცხადებაში კონფიდენციალურობის შესახებ.

მონაცემთა დაცვის სპეციალისტი, სულ მცირე, წელიწადში ორჯერ ახარებს აუდიტის კომიტეტს ანგარიშებს ბანკის კონფიდენციალურობის სტრატეგიის განხორციელების შესახებ. აღნიშნულის შედეგად ბანკის აღმასრულებელი ხელმძღვანელობა და სამეთვალყურეო საბჭო ყოველთვის ინფორმირებულნი არიან უახლესი ცნობებით კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებული საკითხების თაობაზე.

საოპერაციო რისკი

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

შერბილება: საოპერაციო რისკის სამართავად, ჯგუფმა დანერგა პოლიტიკა და პროცედურები და ჩამოაყალიბა საოპერაციო რისკების ჩარჩო საოპერაციო რისკების პროგნოზირების, შერბილების, კონტროლისა და კომუნიკაციისთვის და ჯგუფში შიდა კონტროლის გარემოს საერთო ეფექტურობისთვის. ბანკმა განახორციელა რისკისა და კონტროლის თვითშეფასების (RCSA) პროცესი, რომლის მეშვეობითაც ფასდება და განიხილება საოპერაციო რისკები და კონტროლის ეფექტიანობა, რაც უზრუნველყოფს გონივრულ გარანტიას, რომ საქმიანობის ყველა მიზანი შესრულდება.

საოპერაციო რისკებთან დაკავშირებული როლებისა და პასუხისმგებლობების თავდაცვის სამ ხაზს შორის ეფექტური განაწილებით ჯგუფი ახორციელებს იდენტიფიცირებას, მონიტორინგს, ატარებს ზომებს, წარადგენს ანგარიშებს, მართავს რისკებს და ახორციელებს შესაბამის კონტროლს.

საოპერაციო რისკის მართვაზე და შესაბამისობაზე კონტროლის მოთხოვნებთან მთავარი პასუხისმგებლობა ეკისრება ბიზნეს ერთეულს, სადაც რისკის წარმოიშობა. მათ მოეთხოვებათ წარადგინონ ანგარიში რეგულარულად და ასევე გარემოების მიხედვით. საოპერაციო რისკის დეპარტამენტი არის დაცვის მეორე ხაზი და პასუხისმგებელია აღნიშნული სტრუქტურის განსაზღვრაზე და ზედამხედველობაზე და საოპერაციო რისკის პროფილის მონიტორინგზე. საოპერაციო რისკის დეპარტამენტი აფრთხილებს სამეთვალყურეო საბჭოს, როდესაც რისკის დონეები გადააჭარბებს დასაშვებ ზღვარს გადაწყვეტილების დროულად მიღების მიზნით.

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 შევარბილოთ საოპერაციო რისკები:

- ჩამოყალიბდა მკაფიო უფლებამოსილებები და პროცესები დამტკიცების მიზნებისათვის;
- რისკის ძირითადი ინდიკატორებისა და გაფრთხილების სისტემის საფუძვლიანი მონიტორინგი ლიმიტების დაცვის უზრუნველსაყოფად;
- ინფრასტრუქტურის უსაფრთხოება;
- თანამშრომლების დასაქმების, სწავლისა და განვითარების შესაბამისი პრაქტიკა ექსპერტიზის შესანარჩუნებლად;
- უწყვეტი პროცესები იმ ბიზნეს-მიმართულებების ან პროდუქტების იდენტიფიცირებისთვის, რომლებიც სავარაუდოდ ნაკლებად ან ზედმეტად მუშაობენ გონივრულ მოლოდინებთან შედარებით; და
- ტრანზაქციებისა და ანგარიშების რეგულარული შემოწმება და შეჯერება.

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 პასუხისმგებელია არიან საერთო რისკის აპეტიტის განსაზღვრაზე..

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.

მოვლენების და ზარალის მონაცემების მართვა: ბანკის ახორციელებს საოპერაციო რისკის მოვლენებისა და ზარალის მონაცემების მართვის პროცესს, რომლის მიზანია ფინანსური და არაფინანსური მოვლენების საოპერაციო რისკის დადგენა და აღრიცხვა. ერთმა მოვლენამ შესაძლოა გამოწვიოს მრავალი ზარალი (ან ანაზღაურება). ბანკი ყიდულობს კონკრეტული ზარალის დაზღვევას საკანონმდებლო ან სახელშეკრულებო მოთხოვნების შესაბამისად.

მესამე მხარესთან ურთიერთობები: ბანკის პოლიტიკა უზრუნველყოფს, რომ აუთსორსინგის 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 აუთსორსინგი და როგორ შეიძლება საქმიანობების აუთსორსინგი;
- მომსახურების პოტენციური მიმწოდებლების შერჩევასა და დეტალური შესწავლის სტანდარტები; და მასთან დაკავშირებული რისკების იდენტიფიცირების, მართვისა და მონიტორინგის პროცესები, მათ შორის, მომსახურების მიმწოდებლის ფინანსური მდგომარეობის ანალიზი; და
- აუთსორსინგთან დაკავშირებით სანდო კონტრაქტების გაფორმება..

ცნობიერების ამაღლების პროგრამები: ჩვენ ვატარებთ საინფორმაციო კამპანიებს, რათა ჩვენმა თანამშრომლებმა შეძლონ არსებული და პოტენციური რისკების ამოცნობა. ბანკის თაღლითობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების პროგრამა თაღლითობის კონტროლის გარემოში ძირითადი კომპონენტია და თაღლითობის რისკის შესახებ ინფორმირებულობა მხარდაჭერილია ყველა თანამშრომლისთვის სავალდებულო ტრენინგით. ეს პროცესი დამატებით გაძლიერებულია წლიური ინვესტიციებით, როგორც ტექნოლოგიების, ასევე კოლეგების პერსონალური განვითარების საჭიროებებში.

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.

ადამიანური კაპიტალის რისკი

განმარტება: ადამიანურ კაპიტალთან დაკავშირებული რისკი არის ჯგუფის სტრატეგიული მიზნების შეუსრულებლობის, ოპერაციული შეფერხების, ფინანსური ზარალის და/ან რეპუტაციის დაზიანების რისკი ადამიანური კაპიტალის არაეფექტიანი მართვის შედეგად. .

შერბილება: ბანკი ახორციელებს შემსუბუქების შემდეგ ზომებს ადამიანური კაპიტალის რისკებთან დაკავშირებით:

- ჩვენ ვიზიდავთ ახალგაზრდა კადრებს დასაქმების ბაზრობებში მონაწილეობის და სტაჟირებისა და სტუდენტების განვითარების ფართო პროგრამების განხორციელების მეშვეობით. ჩვენ აქტიურად ვთანამშრომლობთ წამყვან ქართულ ბიზნეს-სკოლებთან და უნივერსიტეტებთან სხვადასხვა სფეროში საუკეთესო კადრების მოსაზიდად. ჩვენ გვაქვს სტუდენტების განვითარების პროგრამის Leaderator, რომელიც ნიჭიერ სტუდენტებს აძლევს შესაძლებლობას, ჰქონდეთ ბანკის 360° ხედვა, იმუშაონ რეალურ პროექტებზე და მიიღონ ქოუჩინგი და მხარდაჭერა ბანკის აღმასრულებელი თანამშრომლებისგან და საშუალო რგოლის მენეჯერებისგან. პროგრამა ასევე გვცემარება საინფორმაციო ტექნოლოგიების, ციფრული და მონაცემთა მეცნიერებისა და ანალიტიკის სტუდენტების მოზიდვაში, რადგან ის იძლევა მაღალი კვალიფიკაციის მიღებისა და სწრაფი პროფესიული ზრდის გარანტიას საქართველოში ერთ-ერთ საუკეთესო ტექნიკურ გუნდში.
- ჩვენ ვთავაზობთ ჩვენს თანამშრომლებს სწავლის შესაძლებლობებს, რათა გააუმჯობესონ თავიანთი კომპეტენციები და უნარები კარიერის განმავლობაში და მხარს ვუჭერთ კარიერულ წინსვლაში. შიდა მობილობა ჩვენი საკადრო სტრატეგიის პრიორიტეტად რჩება, სწორი კადრის სწორ პოზიციაზე უზრუნველყოფისთვის მოცემულ მომენტში. 2022 წელს ჩვენ ავამოქმედეთ გადამზადების პროგრამა, რომელიც შესაძლებლობას აძლევს ჩვენს „ფრონტ-ოფისის“ თანამშრომლებს გადაბოიონენ ახალ პროფესიაზე ტექნოლოგიის დარგში. მიგვაჩნია, რომ ეს მიდგომა დადებით გავლენას იქონიებს თანამშრომლების ბრუნვაზე ბანკის ფარგლებში და გაზრდის მოტივაციას, ჩართულობას და საერთო პროდუქტიულობას.
- ჩვენ ვაფართოებთ ჩვენს საკადრო რეზერვებს საერთაშორისო გამოცდილების მქონე სპეციალისტებით, და ვიყენებთ სასწავლო პროგრამებს, მათ შორის შიდა, ადგილობრივი და საერთაშორისო კურსებს, რათა თანამშრომლებმა შეისწავლონ საუკეთესო პრაქტიკები და გაიღრმავონ ცოდნა და უნარები.
- ჩვენ ვთავაზობთ ჩვენს თანამშრომლებს კონკურენტულ ანაზღაურებას და ბენეფიტების პაკეტს და მხარს ვუჭერთ მუშაობა-ცხოვრების ბალანსს. ვაკვირდებით თანამშრომელთა ანაზღაურების ტენდენციებს ფინანსურ სექტორში შრომის ბაზრის კომპენსაციის კვლევების მეშვეობით. ჩვენი ანაზღაურების სტრუქტურა დაფუძნებულია თანამშრომელთა მუშაობის მიმოხილვებზე, რაც ჩვენი მუდმივი უკუკავშირის პროცესის ნაწილია. ჩვენ ვხვეწთ ჩვენს სამუშაო არქიტექტურას და შეფასების სტრუქტურებს სამუშაოს გათანაბრების პროექტის განხორციელებით, რათა უზრუნველყოთ, რომ ჩვენი ანაზღაურების სისტემა და პრაქტიკა უფრო მკაფიო და გამჭვირვალე იყოს თანამშრომლებისთვის, რაც მათ საშუალებას მისცემს, სათანადოდ დაგეგმონ თავიანთი კარიერული წინსვლა.

- ჩვენ გვაქვს ფორუმები და საკომუნიკაციო არხები, რომლებიც საშუალებას იძლევა, რომ თანამშრომელთა მოსაზრებები და შეხედულებები მთელ ორგანიზაციაში იქნეს გაგებული, მაგალითად, გვაქვს აღმასრულებელი დირექტორის ვლოგი სამუშაო ადგილზე (CEO vlog on Workplace) - ეს არის რეგულარული პირდაპირი სესიები თანამშრომლებთან მიმდინარე მოვლენების შესახებ, შეხვედრები „თანამშრომლის ხმა“ (Employee Voice) სამეთვალყურეო საბჭოსთან, სამუშაო კოლექტივის შეხვედრები (Town Hall meetings) და სწრაფი კვარტალური ბიზნეს-მიმოხილვები (QBRs).
- ჩვენ უზრუნველვყოფთ, რომ ადამიანური რესურსების პოლიტიკა და პრაქტიკა შემუშავდეს და განხორციელდეს ჩვენი ბიზნეს-საქმიანობის მხარდასაჭერად და შეესაბამებოდეს საქართველოს კანონმდებლობას და შესაბამის საერთაშორისო სტანდარტებს. ჩვენ რეგულარულად მიმოვიხილავთ ჩვენს პოლიტიკას და პროცედურებს, რათა დავრწმუნდეთ, რომ ისინი ასახავს საუკეთესო პრაქტიკას, ორგანიზაციულ ცვლილებებს და საკანონმდებლო მოთხოვნებს.
- დავიწყეთ ჰიბრიდული სამუშაო მოწყობის ოფიციალურად დამკვიდრება და ბექ ოფისის თანამშრომლების უმრავლესობას მივეცით საშუალება, მოქნილად შეუთავსონ სახლიდან მუშაობა ოფისში მუშაობას.
- ჩვენ მონიტორინგს ვუწევთ ადამიანურ კაპიტალთან დაკავშირებულ რისკს რიგი რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორების მეშვეობით, როგორცაა რეგულარული ჩარმავებული ინტერვიუები თითოეულ ცალკეულ თანამშრომელთან, eNPS, ჩართულობის ქულები, შიდა მობილურობა, შენარჩუნება და თანამშრომელთა ბრუნვა. გარდა ამისა, ჩვენ გვაქვს რისკების კომიტეტის საბჭოს მიერ დამტკიცებული რისკის აპეტიტის რაოდენობრივი მაჩვენებლები და ლიმიტები, რომლებსაც რეგულარულად ვაკვირდებით და მათი შესრულება ყოველკვარტალურად ეცნობება რისკების კომიტეტს. 2022 წლის განმავლობაში ჩვენმა EXM გუნდმა უკვე განახორციელა სამოქმედო გეგმები ხსენებული ზომების შედეგების საფუძველზე; ასევე შემუშავების პროცესში სხვა ინიციატივები.

კომერციული ბანკების ეთიკის კოდექსთან და პროფესიული ქცევის სტანდარტებთან დაკავშირებული ეთიკური პრინციპებისა და სტანდარტების ყველა დარღვევა კვარტალურად ეცნობება ბანკის აუდიტის კომიტეტს..

მოდელის რისკი

განმარტება: მოდელის რისკი არის პოტენციური არასასურველი შედეგების რისკი, რომელიც წარმოიქმნება მოდელის შედეგებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებებიდან, რომლებიც შეიძლება იყოს არასწორი არაზუსტი დაშვებების, შეუსაბამო ცვლადების, სუსტი ალგორითმებისა და დაბალი ხარისხის მონაცემების გამოყენების გამო.

შერბილება: ბანკი აქტიურად აძლიერებს მოდელის რისკის მართვის საკუთარ ჩარჩოს, რომლის გადახედვა და დახვეწა უწყვეტად მიმდინარებს, რათა ადეკვატურად მოხდეს მოდელის ძირითადი რისკების გათვალისწინება. მოდელის რისკის მართვის შესახებ ბანკის პოლიტიკით დამატებით განსაზღვრულია შემდეგი:

- იმ პირთა როლების და პასუხისმგებლობების სეგრეგაცია, რომლებიც მონაწილეობენ მოდელის განვითარების ციკლში, მათ შორის მოდელის შემუშავების მფლობელობა, დამოუკიდებელი ზედამხედველობა და დამტკიცება; და
- კონტროლი მთავარი მექანიზმები მონაცემთა საიმედოობის, მოდელის განვითარების, დადასტურების, განხორციელების, რეტროსპექტული ტესტირების და მონიტორინგის თვალსაზრისით.

ბანკის მოდელის რისკის და კონტროლის სტრუქტურა ეფუძნება დაცვის სამი ხაზის მიდგომას. მოდელის რისკზე პასუხისმგებელი პირები პირველ ხაზში, პასუხისმგებელი არიან მოდელის დამტკიცებაზე და შესრულების პროცესის მონიტორინგზე. ბანკის დამოუკიდებელი რისკის განყოფილება, მეორე ხაზზე, პასუხისმგებელია ახალი მოდელების ვალიდაციაზე და მათი შესაბამისობის მონიტორინგზე მარეგულირებელ მოთხოვნებთან, იმით, რომ ფოკუსირებულია გამოყენებული ალგორითმების საიმედოობაზე, მოდელის პროგნოზირების უნარსა და კომპლექსურობაზე, ბიზნესის ამოცანებსა და დაშვებებზე და მონაცემთა ხარისხზე. გარდა ამისა, მოდელის ეფექტიანი შესრულების უზრუნველსაყოფად, ბანკმა დანერგა ავტომატური პროცესები მოდელის შესრულების მიმდინარე მონიტორინგისთვის. მოდელის რისკის მნიშვნელობის მიხედვით, ხდება მოდელის შესრულების შესახებ ავტომატური შეტყობინებების გენერირება შესაბამისი დაინტერესებული მხარეებისთვის ციკლურად (ყოველთვიურად, კვარტალურად, საგანგებოდ).

ბანკი ინარჩუნებს მოდელის განვითარების სტრუქტურულ ციკლს, რეკალიბრაციის ჩათვლით. ყველა ახალი მოდელი ან არსებულ მოდელში ცვლილება დამტკიცებული უნდა იქნეს მთავარი რისკის ოფიცრის მიერ, რათა მოხდეს მოდელის შემდგომი დანერგვა და გამოყენება. მოდელთან დაკავშირებული საკითხები რეგულარულად ეცნობება ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს, ხოლო ბანკის ზედა დონის მენეჯმენტი საქმის კურსშია მოდელის ძირითადი რისკების შესახებ.

სტრატეგიული რისკი

განმარტება: სტრატეგიული რისკი არის რისკი, რომ ბანკს არ შეუძლია განახორციელოს თავისი ბიზნეს სტრატეგია და შექმნას ღირებულებები თავისი დაინტერესებული პირებისთვის, არასწორი გადაწყვეტილებების მიღების, რესურსების არაეფექტური განაწილების ან გარემოში ცვლილებებზე დაგვიანებული ან არაეფექტური რეაგირების გამო.

შერბილება: ბანკს აქვს ჯანსაღი კორპორაციული მმართველობის სისტემა და მისი სტრატეგია დამტკიცებულია სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. კლიენტზე ორიენტირება, ადამიანები და კულტურა, ბრენდის სიძლიერე და მონაცემებზე და ინტელექტზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღება არის ბანკის მდგრადი ღირებულებების შექმნის ძირითადი ფაქტორები. ბანკი აფასებს და აკონტროლებს სტრატეგიული რისკის შედეგებს ყოველდღიურ საქმიანობაში, რაც უზრუნველყოფს მათ სათანადო რეაგირებას შიდა და გარე ფაქტორებზე - მათ შორის ცვლილებებზე მარეგულირებელ, მაკროეკონომიკურ და კონკურენტუნარიან გარემოში.

სტრატეგიული დაგეგმვა: ბანკი აწარმოებს ყოველწლიურ სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესს მისი ეფექტურობის, შიდა და გარე გარემოს განხილვის და საშუალო და მოკლევადიანი სტრატეგიული გეგმის შემუშავების მიზნით, პოტენციური ფინანსური და არაფინანსური რისკების გათვალისწინებით. აღნიშნული პროცესი მხარდაჭერილია რისკის აპეტიტის დოკუმენტებით, კაპიტალის გეგმით და აღდგენის გეგმით.

მონიტორინგი: ჩვენ ვატარებთ წლიურ სტრატეგიული განხილვის სესიებს, ზედა შუა ხელმძღვანელი რგოლების მონაწილეობით. წლის განმავლობაში ბიზნეს სტრატეგიების განხორციელება კონტროლდება ეფექტურობის შეფასების მიზნით მიზნობრივ მაჩვენებლებთან შედარებით. ბანკი იღებს გამოსწორების ზომებს მნიშვნელოვანი ცვალებადობის შედეგად წარმოქმნილი რისკების შესარბილებლად.

პერიოდული სტრატეგიული მნიშვნელოვანი განხილვები: ჩვენი სტრატეგიული ოფციონები და გადაწყვეტილებები სისტემატურად განიხილება ჩვენს სამეთვალყურეო საბჭოსთან, მათ შორის წლიურ სპეციალურ სტრატეგიული სემინარის სესიაზე.

რეპუტაციის რისკი

განმარტება: რეპუტაციის რისკი არის დაინტერესებული პირის ნდობის და ჩვენი ბრენდული იმიჯის ზიანის რისკი, შიდა ქმედებების ან გარეშე მოვლენების შედეგად გამოწვეულია უარყოფითი შედეგების გამო.

შერბილება: პოტენციური რეპუტაციის შელახვის რისკების შესარბილებლად, ბანკს აქვს ეფექტური სისტემები და კონტროლის მექანიზმები კლიენტის მაღალი დონის მომსახურების და შესაბამისობის უზრუნველყოფისთვის. ბიზნესის ნებისმიერ დონეზე გამოვლენილი თითოეული არსებითი რისკის შემთხვევაში, რისკის გაზომვა, შერბილება და მონიტორინგი ხორციელდება ჩვენი პოლიტიკის და პროცედურების შესაბამისად.

ჩვენი ბრენდის დაცვისა და გაძლიერებისთვის, ჩვენი მარკეტინგის ჯგუფი ყოველდღიურად აკონტროლებს მედიაში გაშუქებულ საკითხებს და ჩვენი იურიდიული ჯგუფი უზრუნველყოფს მარკეტინგული კომუნიკაციების სრულ შესაბამისობას შიდა პოლიტიკასთან, და განიხილავს და ადასტურებს პროდუქტების და სერვისების შესაბამისობას სამართლებრივი და ნორმატიული კუთხით. ბანკი რეგულარულად აკვირდება და ზომავს კლიენტის კმაყოფილების დონეს, როგორც შიდა, ასევე გარე კვლევებით და აკონტროლებს მის შესაბამისობას რისკის აპეტიტის ლიმიტებთან, ხოლო ანგარიშს აბარებს აღმასრულებელ ხელმძღვანელობას ყოველთვიურად.

ჩვენ ასევე ურთიერთობა გვაქვს ჩვენს კლიენტებთან ინფორმაციული უსაფრთხოების საკითხებზე სხვადასხვა საშუალებებით, მათ შორის ჩვენი ვებ-გვერდით, ციფრული პლატფორმით და ტექსტური შეტყობინებებით. ჩვენ რეგულარულად ვქმნით და ვაზიარებთ კონტენტს, მათ შორის სტატიებს, ინტერაქტიულ თამაშებს და კითხვარებს სხვადასხვა მედია საშუალებებით. ჩვენ მხარს ვუჭერთ და ხელს ვუწყოფთ ინფორმაციული უსაფრთხოების განვითარებას საქართველოში, ერთობლივ ღონისძიებებში რეგულარული მონაწილეობით ჩვენს ფინანსური დარგის კოლეგებთან, სამართალდამცავ ორგანოებთან, მარეგულირებელ ორგანოებთან და მთავრობასთან ერთად, ცოდნის გაზიარების და უარყოფითი ზემოქმედებების პრევენციის მიზნით.

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკი

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 ფაქტიური ფიზიკური დაზიანების გამო, რომელსაც შეიძლება ადგილი ჰქონდეს რეგულარული ამინდის ექსტრემალური მოვლენების შედეგად კლიმატის ცვლილების ფონზე. სხვა საკითხებთან ერთად, ადაპტაციამ და ფიზიკურმა რისკებმა შეიძლება გავლენა მოახდინოს ჩვენი მომხმარებლების მუშაობის შედეგებზე და ფინანსურ მდგომარეობაზე და მათ უნარზე, დაფარონ სესხები.

შერბილება: 2022 წელს ჩვენ ვაგრძელებდით კლიმატთან დაკავშირებული რისკების ინტეგრირებას რისკების მართვის ჩარჩოში და ბიზნესის მდგრადობის შეფასებებში. ჩვენ ვმუშაობთ ოთხი „კლიმატთან დაკავშირებული ფინანსური ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფის (TCFD)“ პილარიდან ერთ-ერთზე: მმართველობა, სტარტეგია, რისკის მართვა და საზომები და მიზნები. ჩვენ ყურადღებას ვამახვილებთ კლიმატთან დაკავშირებული რისკების შერბილებაზე შემდეგი ნაბიჯებით:

- კლიმატის ცვლილების სცენარების ხელახლა შეფასება და ჩვენი ცოდნის გაღრმავება კლიმატის ცვლილების და კლიმატის პოლიტიკის შესახებ საქართველოში;
- პროცესის შემუშავება ჩვენი ბიზნეს-კლიენტებისთვის სექტორისა და ადგილმდებარეობისთვის სპეციფიკური კლიმატის რისკების იდენტიფიცირებისა და გადაჭრის მიზნით, რომელიც განხორციელდება სესხის შეფასების დროს ჩვენი გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის პროცესის ფარგლებში;
- შესაბამისი მონაცემების შეგროვება სათბურის გაზებთან ინტენსიური დაკავშირებული კორპორატიული კლიენტებისთვის მე-3 კატეგორიის ფარგლებში დაფინანსებული ემისიების გამოსათვლელად;
- საქართველოს ეკონომიკის გამწვანების შესაძლებლობების დადგენა, რაც დაეხმარება ბანკს გაიგოს, სად და როგორ შესთავაზოს მწვანე დაფინანსება და განიხილოს ტრანსფორმაციული შესაძლებლობები კლიენტებთან და კრედიტორებთან;
- მომზადება ტრანზაქციების გამოსავლენად და ანგარიშგება ტრანზაქციის შესახებ სებ-ის მწვანე ტაქსონომიის შესაბამისად (2023 წლის იანვრიდან), მათ შორის კლიმატთან დაკავშირებულ სექტორებში; და
- ბანკის მასშტაბით კლიმატის შესახებ ინფორმირებულობის ამაღლება კორპორატიულ და მიკრო, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების დეპარტამენტებში მომუშავე ბანკირებისა და რისკების მენეჯერებისთვის ტრენინგების ჩატარებით.

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 იკრიბება კვარტალურად და წელიწადში ორჯერ ახარებს ანგარიშს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს.

დამატებითი ინფორმაცია ბანკის რისკის მართვის შესახებ, იხილეთ სს საქართველოს ბანკის 2022 წლის მმართველობის ანგარიშებში, რომელიც ამ ანგარიშის თარიღისთვის წარმოდგენილია სს საქართველოს ბანკის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე – 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 ვადიან დეპოზიტებს კორპორატიული და ინსტიტუციური მომხმარებლებისთვის.

ჩვენი მიზანი

ადამიანების დახმარება პოტენციალის რეალიზებაში - ადამიანების პრიორიტეტად მიჩნევა ჩვენს სტრატეგიაში და მიმართულების მიცემა ყველა იმ საკითხზე, რომელსაც ჩვენ ვახორციელებთ. ჩვენი მიზანია ადამიანების ხმარდაჭერა მათი ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე - ჩვენი კლიენტების პროდუქტების და მომსახურებების ინტეგრირებული ეკოსისტემით, სამართლიანი და ინკლუზიური სამუშაო ადგილით და შესაძლებლობებით უზრუნველყოფა პერსონალური და პროფესიული ზრდისთვის, და ადამიანებისთვის შესაძლებლობების მიცემა ჩვენს საზოგადოებაში, ფინანსური ინკლუზიის და განათლების ხელშეწყობის გზით ჩვენი ძირითადი პროდუქტებით და მომსახურებებით, ასევე ჩვენი საზოგადოებრივი პროექტებით. ჩვენი მიზანი გვაძლევს შესაძლებლობას ვუზრუნველყოთ ჩვენი აქციონერები მდგრადი შემოსავლებით და გრძელვადიანი საერთო ღირებულების შექმნა.

ჩვენი დაინტერესებული პირები

ჩვენი მიზანია ჩვენი ძირითადი დაინტერესებული პირების - კლიენტების, თანამშრომლების, საზოგადოებების, ინვესტორების და მარეგულირებლების სხვადასხვა ინტერესების დაბალანსება - ჩვენს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. მიგვაჩნია, რომ გამჭვირვალობა და ღიაობა მთავარი ფაქტორია მდგრადი ღირებულების შექმნაში და ჩვენ რეგულარულად გვაქვს ურთიერთობა ჩვენს დაინტერესებულ პირებთან მათი კომენტარების გაგების მიზნით.

ჩვენი სტრატეგიული პრიორიტეტები და ხელშემწყობი ფაქტორები

ჩვენ ვისწრაფვით ჩვენი მიზნების მიღწევისთვის და მდგრადი შემოსავლების უზრუნველყოფისთვის აქციონერებისთვის ჩვენს სტრატეგიულ პრიორიტეტებზე ფოკუსირებით. ჩვენი სტრატეგიული პრიორიტეტები არის ის, რისი მიღწევაც გვსურს და სტრატეგიის ხელშემწყობი ფაქტორები არის „როგორ“ მათთან დაკავშირებით. გასული რამდენიმე წლის განმავლობაში, ჩვენ მნიშვნელოვანი ინვესტიცია განვახორციელეთ კლიენტის მომსახურებაში, თანამშრომლების განვითარებაში და ჩვენს ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში

(IT) და ინფორმაციულ შესაძლებლობებში და გავაგრძელებთ ამ სფეროებზე ფოკუსირებას, რომელიც წარმოადგენს ჩვენი ზრდის საფუძველს მომავალში.

საქართველოს ბანკი არის ერთ-ერთი პირველი და ყველაზე სანდო ბანკი საქართველოში და ნდობის შენარჩუნება და ბრენდის ცნობადობა არის უმაღლესი პრიორიტეტი, რაც უზრუნველყოფს აქტიურად გავაფართოოთ ჩვენი კლიენტების ბაზა.

ჩვენი დადებითი ზემოქმედება

ჩვენ ვაცნობიერებთ უდიდეს პასუხისმგებლობას, რომელსაც ჩვენი როლი გვაკისრებს - კლიენტების საჭიროებებსი მხარდაჭერიდა დადებით ზემოქმედებამდე, რომელიც შეგვიძლია მოვახდინოთ ადამიანებზე, როგორც ერთ-ერთმა უდიდესმა დამსაქმებელმა საქართველოში და ფართო საზოგადოებაზე, როგორც მოტივატორმა, პარტნიორობის შემქმნელმა და დონორმა. ჩვენ განვსაზღვრეთ სამი მთავარი სფერო, რომელშიც ვთვლით, რომ შეგვიძლია მნიშვნელოვანი წვლილი შევიტანოთ და შევქმნათ გრძელვადიანი ღირებულებები ჩვენს ბიზნესში:

ფინანსური წვდომა

ჩვენ ვიყენებთ ტექნოლოგიებს და ინოვაციურ პროდუქტებს, რათა ხელმისაწვდომი ფინანსური მომსახურებების მივაწოდოთ ჩვენს საზოგადოებას და ვიყენებთ ჩვენს პროპაგანდულ კამპანიებს ფინანსური განათლების გაზრდისთვის ციფრული კონტენტით, ასევე პერსონალური ურთიერთქმედებებით ჩვენს კლიენტებთან.

თანამშრომლებისთვის დამოუკიდებლობის და შესაძლებლობების მიცემა

ჩვენი მიზანია ვიყოთ საუკეთესო დამსაქმებელი საუკეთესო სპეციალისტებისთვის, რომელიც განვითარების თანაბარ შესაძლებლობებს და საუკეთესო გამოცდილებას აძლევს თანამშრომლებს, რომელიც ჩვენს ღირებულებებს და ბიზნეს პრინციპებს ეფუძნება.

განათლება საზოგადოებისთვის

საზოგადოებრივი ინიციატივების შემუშავებისას, ერთ-ერთ პრიორიტეტად დავსახეთ ხარისხიანი განათლების ინფრასტრუქტურაზე და შესაძლებლობაზე წვდომა.

შესაძლებლობების გაფართოება ფიზიკური პირებისთვის

მომხმარებელთა ფინანსური და არაფინანსური საჭიროებების დაკმაყოფილება

ჩვენ ვემსახურებით მრავალფეროვან საცალო კლიენტთა ბაზას - სკოლის მოსწავლეები, უნივერსიტეტის სტუდენტები და ახალგაზრდა სპეციალისტები, თვითდასაქმებულები, შეძლებული და პრემიალური კლიენტები - და ამჟამად უფრო დიდ როლს ვასრულებთ ადამიანების ცხოვრებაში.

ჩვენ შეგვიძლია მათი ყოველდღიური ფინანსური და არაფინანსური საჭიროებების შესრულება პროდუქტების პაკეტით და შეთავაზებებით ჩვენს ფინანსურ აპლიკაციაში (mBank) - აპლიკაცია, რომელსაც მომხმარებელი იყენებს მთლიანი ფინანსური ცხოვრების მართვისთვის - და მორგებული გადაწყვეტების და სახელმძღვანელო მითითებების გაცემა ძირითად მომენტებში.

კლიენტის საჭიროებები დროთა განმავლობაში ვითარდება და იცვლება და მომხმარებელთა სხვადასხვა სეგმენტს სხვადასხვა პრიორიტეტები აქვს. მოსწავლეებს სურთ ფულის სწრაფი მოთხოვნის გაკეთება, ხოლო ახალგაზრდა სპეციალისტები ფიქრობენ შეიძინონ ბინა და განახორციელონ ინვესტიცია სამომავლოდ. და ვინაიდან სხვადასხვა კლიენტის პრიორიტეტები და უპირატესობები განსხვავებულია მათთვის მნიშვნელოვანია გამჭვირვალობა მათ მიმართ ჩვენს კომუნიკაციაში და მაღალი დონის მომსახურება.

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ გავაფართოეთ ჩვენი პროდუქტები და შეთავაზებები და გავაგრძელეთ ფოკუსირება კლიენტის მაღალ დონეზე მომსახურებაზე, თუმცა განსაკუთრებით აპლიკაციებზე, როგორც მომავალში გადასვლის საშუალებაზე. ჩვენ გავზარდეთ ყოველთვიური აქტიური საცალო კლიენტების რაოდენობა 17.1%-ით წინა წელთან შედარებით 1.6 მილიონამდე 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, აქტიური კლიენტების წილი, რომლებიც სარგებლობენ ჩვენი მობილური და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმებით, შეადგენდა 69%-ს, წინა წელთან შედარებით, როდესაც ეს მაჩვენებელი 61%-ს შეადგენდა.

ჩვენი ფინანსური მობილური აპლიკაცია – mBank – მაღალრეიტინგული და პოპულარული ფინანსური აპლიკაციაა საქართველოში, ყოველთვიურად მილიონზე მეტი და ყოველდღიურად ნახევარ მილიონზე მეტი აქტიური მომხმარებლით.

ზოგჯერ ჩვენი საცალო კლიენტებისთვის უფრო მოსახერხებელია სამუშაო მაგიდაზე მუშაობა და ამისთვის ჩვენ უწყვეტად შევიმშავეთ ჩვენი ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმა - iBank – რომელიც მაქსიმალურად ასახავს მობილური აპლიკაციის პროდუქტებს და ფუნქციებს.

ჩვენი მიზანია ვუზრუნველყოთ, რომ ჩვენი მობილური აპლიკაცია და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმა იყოს მთავარი გაყიდვების საშუალებები და ფოკუსირებული ვართ კლიენტის მომსახურების დონის გაუმჯობესებაზე და პროცესების გამარტივებაზე იმისათვის, რომ აღნიშნული საშუალებების გამოყენება მარტივი და მოსახერხებელი იყოს პროდუქტის აქტივაციისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ გავზარდეთ პროდუქტის გაყიდვების წილი ციფრული არხებით 44.1%-მდე 2022 წლის დეკემბერში 2021 წელთან შედარებით, როდესაც ეს მაჩვენებელი 30.5%-ს შეადგენდა, ნაწილობრივ განახლებული სადეპოზიტო პროდუქტების გამო, ჩვენ კვლავ გვაქვს დამატებითი პოტენციალი ამ სფეროში და ეს არის ერთ-ერთი KPIs, რომელსაც დავაკვირდებით 2023 წლის განმავლობაში. ამჟამად ვმუშაობთ ბარათის აქტივაციის პროცესის გაუმჯობესებაზე აპლიკაციაში და ინტერნეტ ბანკში. მომხმარებელს შეუძლია მიიღოს ციფრული ბარათი მომენტალურად, თუმცა ბევრი კლიენტი კვლავ ფიზიკურ ბარათს ანიჭებს უპირატესობას და სარგებლობენ ფილიალებით ბარათის ასაღებად. ჩვენი მიზანია ბარათის მიწოდების პროცესის გაუმჯობესება, ადგილობრივ ფილიალებში გასეირნების მომენტალური მობილური აპლიკაციის ჩანაცვლებით.

ჩვენი ხედვა ფინანსური სუპერ აპლიკაციის შესახებ, რომელსაც ჩვენ ვქმნით, ეფუძნება კლიენტის საჭიროებებს, რომელიც სცილდება ყოველდღიურ ტრანზაქციულ საბანკო და ძირითად საბანკო პროდუქტებს, როგორცაა დეპოზიტები და სესხები. ბოლო ორი წლის განმავლობაში ჩვენ დავამატეთ რიგი არასაბანკო ფინანსური პროდუქტები ჩვენს მობილურ აპლიკაციას, რამაც ხელი შეუწყო ციფრული კლიენტების ძლიერ ზრდას. თუმცა, ჩვენ ვაპირებთ გავხსნათ აღნიშნული პროდუქტების მეტი სარგებელი და უპირატესობა და გავზარდოთ მათი მიღება იმ სფეროებში, როგორცაა სადაზღვევო ბაზარი ან საცალო საბროკერო მომსახურებები. 2023 წელი იქნება ჩვენს მობილურ აპლიკაციაში კლიენტების მოზიდვაზე ფოკუსირების ზრდის წელი.

ჩვენი მობილური აპლიკაციის ხარისხი და სამომხმარებლო ინტერფეისი აღიარებულია მსოფლიოში. 2022 წელს Global Finance-მა საქართველოს ბანკს მსოფლიოს საუკეთესო სამომხმარებლო ციფრული ბანკის კატეგორია მიანიჭა. ჩვენი სუპერ აპლიკაციის ინიციატივა ასევე დასახელდა საუკეთესო ციფრულ ინიციატივად InformaConnect Banking Tech Awards მიერ. საქართველოს ბანკი ასევე არის ლიდერი საცალო ყოველდღიურ საბანკო გადაწყვეტებში, ნახევარ მილიონზე მეტი ადამიანი სარგებლობს ჩვენი მობილური აპლიკაციით და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმით ყოველდღიურად და ათასობით გადახდები ხორციელდება ჩვენი ბარათებით და ჩვენს ექვირინგულ ქსელში ყოველ საათში. ჩვენ მუდმივად ვაუმჯობესებთ ჩვენს პროდუქტებს და მომსახურებებს იმისათვის, რომ ჩვენი ყოველდღიური ურთიერთობები გადავიყვანოთ დადებით შთაბეჭდილებებში - სწრაფი, უბრალო და უპრობლემო მომსახურებით. ჩვენი ციფრული პლატფორმები კლიენტებს აძლევს სხვადასხვა ყოველდღიური დავალებების შესრულების შესაძლებლობას - მათ შორის, როგორცაა ფულის გაგზავნა და მიღება, ანგარიშების გადახდა, ხარჯების კონტროლი, ავტომატიზებული გადახდები და ვალუტის გაცვლა. 2022 წელს ჩვენ ავამოქმედეთ გამოწერების ნაკრები და გადახდების ვებ-გვერდი bogpay.ge - იმისათვის, რომ ყოველდღიური საბანკო საქმიანობა უფრო კომფორტული გახდეს.

გამოწერის ნაკრები

2022 წელს ჩვენ დავნერგეთ გამოწერის ნაკრები ჩვენი მასობრივი საცალო მომხმარებლებისთვის, რომელიც მათ საჭიროებებზე და ქცევებზეა მორგებული. გამოწერის ნაკრები სთავაზობს კლიენტებს სხვადასხვა პროდუქტებს და ყოველდღიურ საბანკო მომსახურებებს ფიქსირებულ ყოველთვიურ საფასურად - რაც უზრუნველყოფს თვალყურის დევნების სირთულეების და ინდივიდუალური ტრანზაქციის საკომისიოს შესახებ ინფორმაციის გაგების აცილებას და გამოყენების გამჭვირვალობის ზრდას.

ნაკრებში შედის:

- მრავალვალუტიანი ანგარიში.
- უფასო პლასტიკური და/ან ციფრული ბარათი.
- უფასო mBank/iBank მომსახურებები.
- უფასო SMS მომსახურებები..
- ავტომატიზირებული გადახდები და გადარიცხვები.
- უფასო ციფრული გადარიცხვები, გადახდები და ბანკომატით თანხის განაღდება წინასწარ განსაზღვრულ ფარგლებში, გამოწერის ტიპიდან გამომდინარე.

ჩვენ ვთავაზობთ სამი სახის გამოწერის ნაკრებს, მათ შორის მთავარი განსხვავება არის უფასო ტრანზაქციების ლიმიტები. კლიენტებს შეუძლიათ გააქტიურონ, განაახლონ ან გამორთონ გამოწერის ნაკრები mBank/iBank-ით. ჩვენ გამოვუშვით აღნიშნული პროდუქტი 2022 წლის ნოემბრის ბოლოს და 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით 39 000 კლიენტს ჰქონდა აქტიური ამოწერის ნაკრები.

ჩვენი SOLO ბიზნეს მოდელი ყოველთვის ეფუძნებოდა გამოწერას, რომელიც აერთიანებს ფინანსურ და არაფინანსურ მომსახურებებს კლიენტებისთვის ფიქსირებული ყოველთვიურ საფასურად. 2023 წლამდე SOLO სთავაზობდა ორ ოფციონს: SOLO და SOLO Club უფრო მაღალი ყოველთვიური გადასახადით, რომელიც მოიცავს დამატებით პრივილეგიას, როგორცაა პერსონალური დახმარების სერვისი. 2023 წლის დასაწყისში ჩვენ გამოვუშვით მესამე ოფციონი: SOLO X, რომელიც მორგებულია იმ კლიენტებზე, რომლებსაც სურთ ისარგებლონ SOLO lifestyle შეთავაზებით სრულმასშტაბიანი SOLO მოსმახურების საჭიროების და პერსონალური ბანკირის გარეშე. აღნიშნული კლიენტები კომფორტულად ახორციელებენ ტრანზაქციებს ციფრულად დამატებითი მხარდაჭერის გარეშე. SOLO X-ით, ჩვენ შევძლებთ კლიენტების უფრო ფართო წრის მომსახურებას და უფრო მეტ კლიენტს მივცემთ lifestyle სარგებელს.

[bogpay.ge](#)

2022 წელს ჩვენ შევქმენით [bogpay.ge](#) – ჩვენი ფიზიკური BOG Pay ტერმინალების ონლაინ ვერსია, რომელიც შესაძლებლობას აძლევს საზოგადოებას გადაიხადოს 500-მდე მომსახურების საფასური. კლიენტს შეუძლია გადაიხადოს ონლაინ ნებისმიერი ქართული საბანკო ბარათის გამოყენებით - ასევე საქართველოს ბანკის PLUS ქულებით – და გადახდა მომენტალურად აისახება პროვაიდერის ანგარიშზე.

[გადახდები](#)

ჩვენს მომხმარებლებს სურთ სწრაფი და შეუფერხებელი გადახდის სერვისი - შეძლონ მარტივი დაჭერით გადაიხადონ მაღაზიაში ან გამოიყენონ ლოიალობის ქულები მაღაზიაში ან ონლაინ გადახდებისას. მიგვაჩნია, რომ უნაღლო ანგარიშსწორება სარგებელს მოუტანს ადამიანებს - არა მხოლოდ იმიტომ, რომ უფრო მარტივი და უსაფრთხოა, როდესაც არ ეხებით ნაღდ ფულს, არამედ იმის გამო, რომ ბარათით გადახდა სხვა შესაძლებლობებს ხსნის, მათ შორის:

- სარგებელი, როგორცაა „ქეშბეკი“, ფასდაკლება და მეტი ლოიალობის ქულა;
- ჩვენი მომხმარებლების საჭიროებების და უპირატესობების შესახებ გაზრდილი ინფორმაცია, რაც უფრო პერსონიფიცირებული შეთავაზებებსი გაკეთების შესაძლებლობას გვაძლევს..
- გაზრდილი კონტროლი პირად ფინანსებზე, რაც ადამიანებს მკაფიო და სრულ ინფორმაციას აწვდის თუ სად და როგორ ხარჯავენ ფულს - შესაბამისად მათ შეუძლიათ უკეთ მართონ პირადი ფინანსები. პერსონალური ფინანსური მენეჯერი ხელმისაწვდომია ჩვენს ფინანსურ მობილურ აპლიკაციაში

ჩვენი საცალო კლიენტებისთვის, ვთავაზობთ გადახდის სხვადასხვა მეთოდებს: კონტაქტური ან უკონტაქტო გადახდა ბარათით, BNPL, Apple Pay / Google Pay, QR, გადახდები ლოიალობის ქულებით (PLUS and MR).

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ ასევე გავაუმჯობესეთ ჩვენი „იყიდე ახლა, გადაიხადე მოგვიანებით“ (BNPL) შეთავაზება ჩვენი ონლაინ შესყიდვებისთვის. ჩვენ მოვახდინეთ BNPL ბრენდინგი, როგორც გადახდის მეთოდი და გავაუმჯობესეთ პროდუქტის აქტივაციის პროცესი. ჩვენს კლიენტებს უკვე შეუძლიათ გააქტიურონ და იხილონ თავიანთი BNPL ლიმიტები მობილურ აპლიკაციაში და მოვაჭრეების ჩამონათვალი, სადაც შეუძლიათ გამოიყენონ BNPL. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით BOG's BNPL შეთავაზებული იყო 50 -ზე მეტი მოვაჭრისთვის ონლაინ შესყიდვებისთვის.

უნაღდო ანგარიშსწორების და კლიენტის ლიოალობის გაზრდის ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორია საქართველოს ბანკის ლიოალობის პროგრამა, რომლის ფარგლებში ჩვენი მომხმარებლები აგროვებენ PLUS ქულებს, რადგან იხდიან BOG ექვირინგული ქსელით (ფიზიკური POS ან ონლაინ). კლიენტები იღებენ სხვადასხვა სტატუსს მათი აქტივობიდან გამომდინარე ბანკთან და უფრო მაღალი სტატუსი ნიშნავს უფრო მეტ სარგებელს.

2021 წელს, შევცვალეთ ლიოალურობის პროგრამის მუშაობის მექანიზმი, რომელიც მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს პროგრამის ფარგლებში სტატუსი აიმაღლონ და ისარგებლონ დამატებითი შეღავათებით მეტი გადახდების შემთხვევაში. მანამდე მხოლოდ პროდუქტის გამოყენება ითვლებოდა სტატუსის გაუმჯობესებად და ჩვენი მიზანი იყო უნაღდო ანგარიშსწორების სტიმულირება და პროგრამის სარგებელის ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება მეტი კლიენტისთვის.

ჩვენი მიზანია PLUS ქულების გამოყენების გაზრდა. 2022 წლის განმავლობაში ჩვენ გავაფართოვეთ პარტნიორი მოვაჭრეების ქსელი, სადაც შესაძლებელი იყო PLUS ქულების გამოყენება გადახდის საშუალებად. ჩვენს მობილურ აპლიკაციაში ასევე დავამატეთ ლარის ექვივალენტი PLUS ქულების ქვემოთ, შესაბამისად კლიენტებმა იციან რამდენი „ფული“ აქვთ დასახარჯად.

2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, დაახლოებით 8,000 პარტნიორმა მოვაჭრემ მიიღო PLUS ქულები, ეს მაჩვენებელი წლის დასაწყისში დაახლოებით 250-ს შეადგენდა. მთლიანობაში საქართველოს ბანკს ჰყავდა 14.5 ათასი აქტიური მოვაჭრე ექვირინგულ ქსელში 2022 წლის დეკემბრის ბოლოს.

ჩვენ სხვადასხვა შეღავათებს ვთავაზობთ ჩვენს ლიოალობის პორგრამის წევრებს - ფასდაკლებებს, „ქეშბექს“ და PLUS ქულებს. შეთავაზების ერთ-ერთი მთავარი ასპექტი არის lifestyle შეთავაზებების პერსონალიზაცია.

2022 წლის განმავლობაში, ჩვენ გვქონდა დაახლოებით 300 PLUS ბარათთან დაკავშირებული შეთავაზება და 200-ზე მეტი შეთავაზება - მორგებული sCool Card და Student ბარათის მფლობელებზე. holders.

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ კვლავ გავაუმჯობესეთ Offers Hub – სპეციალური ერთიანი სივრცე lifestyle შეთავაზებებისთვის პარტნიორი მოვაჭრეებისგან ჩვენს ფინანსურ მობილურ აპლიკაციაში. Offers Hub მუშაობს ჩვენი რეკომენდაციების მექანიზმის საფუძველზე, რომელიც ავტომატურად ანალიზებს მომხმარებლის უპირატესობებს მათი ქცევის მიხედვით სხვადასხვა შეხების წერტილებში და წარუდგენს შესაბამის შეთავაზებებს. Offers Hub არის მომხმარებლის ჩართულობის ზრდის ერთ-ერთი ძირითადი ინსტრუმენტი.

საქართველოს ბანკის lifestyle შეთავაზებები მორგებულია სპეციალური სეგმენტების საჭიროებებზე და უპირატესობებზე და ჩვენ გვაქვს სპეციალური შეთავაზებები sCool Card ბარათის მფლობელებისთვის და პრემიუმ ბანკინგის / Premium Banking (SOLO) კლიენტებისთვის. 2022 წელს ჩვენ შევქმენით სპეციალური ვებ-გვერდი –offers.bog.ge– სადაც მომხმარებლებს შეუძლიათ ნახონ შეთავაზებები მათი ინტერესების შესაბამისად და გაფილტრონ ბარათის და შეთავაზების ტიპის მიხედვით.

Lifestyle შეთავაზებები SOLO კლიენტებისთვის

ჩვენი პარტნიორებისგან lifestyle შეთავაზებების გარდა, SOLO-ს უნიკალური შეთავაზებული უპირატესობა მოიცავს lifestyle შეთავაზებებს პრემიუმ სეგმენტის მომხმარებლებისთვის. ჩვენ SOLO lifestyle შეთავაზებების გაფართოებას სამოგზაურო, გასართობ, განათლების და კეთილდღეობის კატეგორიებში კლიენტის ლოიალობის შენარჩუნების და SOLO ბრენდის გაძლიერების მიზნით. 2022 წლის განმავლობაში ჩვენ ჩავატარეთ დაახლოებით ორი SOLO ღონისძიება კვირაში - მთლიანობაში 92. ამ ღონისძიებებში მონაწილეობა მიიღო 2000-ზე მეტმა SOLO კლიენტმა.

უნიკალური შეთავაზებები SOLOs

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 პრივილეგიურ 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. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით SOLO მოემსახურა დაახლოებით 90 000 აქტიურ მომხმარებელს, რაც 30.7%-ით აღემატება წინა წლის მაჩვენებლებს, რაც ამ ბრენდის პოპულარობაზე მეტყველებს. SOLO კლუბი, SOLO- ს წევრთა ჯგუფი, რომელიც 2017 წელს შეიქმნა, მომხმარებლებს სთავაზობს SOLO- ს პროდუქტებსა და შეთავაზებებზე ექსკლუზიურ წვდომას სხვა SOLO მომხმარებლებთან შედარებით უფრო მაღალ ფასად. ერთ-ერთი ასეთი ექსკლუზიური პროდუქტია American Express Platinum Card, რომელიც მხოლოდ SOLO კლუბის წევრებისთვის არის ხელმისაწვდომი. 2019 წლიდან, SOLO კლუბის წევრები ასევე სარგებლობენ პირადი ასისტენტის მომსახურების უპირატესობებით lifestyle შეთავაზებებთან დაკავშირებით.

სადაზღვევო სფერო

ჩვენ შევქმენით სადაზღვევო სფერო 2022 წელს ჩვენს მობილურ აპლიკაციაში, როთაც ჩვენს მომხმარებლებს შეუძლიათ აირჩიონ გარეშე სადაზღვევო შეთავაზებები და შეიძინონ დაზღვევა აპლიკაციაში. ამჟამად გვაქვს ორი სადაზღვევი შეთავაზება: ავტოდაზღვევა და სამოგზაურო დაზღვევა. 2022 წლის განმავლობაში აღნიშნული ორი ტიპის გეგმის ციფრული გააქტიურების წილი შეადგენდა 19%-ს.

ინვესტიციები

2021 წლის ბოლოს საქართველოს ბანკმა, Bank of Georgia Group PLC's შვილობილ კომპანიასთან სს Galt & Taggart (G&T) ერთად და აშშ საბროკერო ფირმასთან DriveWealth LLC პარტნიორობით, შექმნა საცალო საბროკერო პლატფორმა – BOG Investments – საქართველოს ბანკის მობილურ აპლიკაციაში, რაც იძლევა აშშ საფონდო ბირჟზე წვდომის შესაძლებლობას. BOG Investments ჩვენს საცალო მომხმარებლებს სთავაზობს დაბალფასიან სავაჭრო და ფრაქციულ სავაჭრო ოფციონებსაც კი. 2023 წელს ჩვენი მიზანია არსებული ფუნქციების გაუმჯობესება და ახალი ფუნქციების დამატება, რაც კლიენტებს მისცემს მათი დანაზოგების უფრო ეფექტურად მართვის შესაძლებლობას.

ჩვენ მნიშვნელოვან პოტენციალს ვხედავთ საცალო საბროკერო მიმართულებით საქართველოში საშუალოვადიან პერსპექტივაში, რადგან საინვესტიციო ფასიანი ქაღალდების წილი შინამეურნეობების ფინანსურ აქტივებში 5%-ზე ნაკლებია. თუმცა ამ ტიპის პროდუქტი ახალია ბაზარზე. მისი შექმნიდან ძირითადად ფოკუსირებული ვიყავით ინვესტიციების, დაკავშირებული რისკების და სარგებელის და სხვა ფინანსური საკითხების შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდაზე. მომავალში ჩვენ გავაგრძელებთ საგანმანათლებლო კონტენტის გავრცელებას და მუშაობას პროდუქტის ფუნქციების გაუმჯობესებაზე მისი მიღების გაზრდის მიზნით.

ინვესტიციის და ზოგადი ფინანსური განათლების ხელშეწყობის მიზნით 2022 წელს, ჩვენ ძირითადად გამოვიყენეთ სამი საშუალება: მედია, საკუთარი სოციალური ქსელები და ღონისძიებები. ჩვენ ვთანამშრომლობთ წამყვან ბიზნეს მედია კომპანიებთან საქართველოში, რაც გვებმარება აქტიურად წარმოვადგინოთ საგანმანათლებლო კონტენტი და ფინანსური და ეკონომიკური მოვლენების, მათ შორის სიახლეების მიმოხილვა გლობალურ ფინანსურ ბაზრებზე. G&T ასევე ხშირად აქვეყნებს ფინანსურ სტატიებს თავის ვებ-გვერდზე, რომელიც მისი ანალიტიკოსების მიერ არის დაწერილი.

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ ვუმასპინძლეთ ღონისძიებებს, მათ შორის SOLO talks, ინვესტიციების განსახილველად. ასევე ჩავატარეთ ინტერაქტიული სესიები საქართველოს უნივერსიტეტებში. ჩვენ გავაგრძელებთ თანამშრომლობას სხვადასხვა დაწესებულებებთან ფინანსური და საინვესტიციო განათლების განვითარებისთვის ჩვენს მომხმარებლებისა და ფართო საზოგადოებისთვის.

კრედიტი

საქართველოს ბანკის ძირითადი საქმიანობაა კრედიტის გაცემა. ჩვენი მიზანია ჩვენს მომხმარებლებს გავუმარტივოთ სესხის აღების მთლიანი ციკლი, რაც გაზრდის წვდომას ფინანსებზე, შესაბამისად პასუხისმგებლობას, ბანკის რისკის აპეტიტის შესაბამისად და რისკის მართვის გონივრული პრაქტიკის გამოყენებით. 2021 წელს ჩვენ ხელახლა შევიმუშავეთ არაუზრუნველყოფილი სამომხმარებლო სესხი ციფრულ არხებზე და ციფრულად გაცემული სესხების წილი, რომელიც 2020 წლის დეკემბერში შეადგენდა 30%-ს, გაიზარდა 64%-მდე 2022 წლის დეკემბერს. 2022 წლის განმავლობაში ჩვენ ვიმუშავეთ კრედიტის გაცემის პროცესის გაუმჯობესებაზე. ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება მოხდა კრედიტის გაცემის პროცესში ფიზიკური პირებისთვის, რომელთა შემოსავლის წყარო თვითდასაქმებით ან არაოფიციალური დასაქმებით აქვთ. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ტიპის ფიზიკური პირები ძირითადად ტიპიური საცალო მომხმარებლების სახით მქომედებენ, ჩვენ არ გვქონდა ამ სეგმენტის მომსახურების პირდაპირი პროცესი და არ შევთავაზეთ ტიპიური საცალო პროდუქტები, როგორცაა სამომხმარებლო სესხები ან განვადება. 2022 წელს ჩვენ ხელახლა შევიმუშავეთ პროცესი, რათა თვითდასაქმებულ პირებს ჰქონდეს საკრედიტო პროდუქტების ფართო სპექტრზე წვდომის შესაძლებლობა ციფრულ საშუალებებში.

შემოსავლის ვალიდაციის პროცესი ასევე სწრაფი და მარტივია - ჩვენ ვადგენთ შემოსავლის ოდენობას წინასწარ განსაზღვრული მატრიცის გამოყენებით და პროფესიული საქმიანობა მოწმდება ვიდეოზარით ან/და საჭიროების შემთხვევაში ადგილზე ვიზიტით და საქმიანობის სფეროს დეტალური შესწავლით.

იმის გათვალისწინებით, რომ თვითდასაქმებული ადამიანები ხშირად სეზონური შემოსავალი აქვთ, ჩვენ შეგვიძლია შევთავაზოთ შემოსავალზე დაფუძნებული გადახდის გრაფიკი, რათა დავეხმაროთ ჩვენს მომხმარებლებს სესხის მომსახურებაში.

2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ჩვენ გვყავდა 46 000 თვითდასაქმებული მსესხებელი კლიენტი. ჩვენი მიზანია წვდომის გაზრდა ფინანსებზე თვითდასაქმებული პირებისთვის, 2023 წლის ბოლოს ჩვენი მიზანია გვყავდეს 57 000 თვითდასაქმებული მსესხებელი კლიენტი.

შენახვა

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ შევცვალეთ ჩვენი შემნახველი პროდუქტების პირობები, რათა უფრო მოქნილი და ხელმისაწვდომი გაგვხადოდა ჩვენი კლიენტებისთვის და ჩვენი ციფრული არხების გამოყენების სტიმულირებისთვის:

- ჩვენ გადავიტანეთ მინიმალური გახსნის თანხა მოთხოვნისას დეპოზიტზე.
- ჩვენ გადავიტანეთ დეპოზიტის გახსნის საკომისიო ციფრულ არხებზე.

2022 წელს ასევე დავამატეთ ყულაბა (ციფრული piggy-bank/ყულაბა) ცალკე პროდუქტის სახით ჩვენს ციფრულ არხებზე. მანამდე, მომხმარებლებს ყულაბა ჰქონდათ მხოლოდ დეპოზიტზე მიბმული. ახლა მომხმარებლებს შეუძლიათ გახსნან ყულაბა ანაბრისგან დამოუკიდებლად. ეს შეიძლება იყოს მიმდინარე ანგარიში, სადაც კლიენტებს შეუძლიათ შეინახონ ფული თითოეული მათ მიერ განხორციელებული გადახდიდან. შესაძლებელია ყულაბის ნებისმიერ დროს გააქტიურება ან დე-აქტივაცია.

ციფრული არხების გამოყენების სტიმულირების მიზნით, ჩვენ ვთავაზობთ მაღალი განაკვეთის მქონე ანაზრებს, რომლებიც გახსნილია ჩვენი მობილური აპლიკაციით. ციფრულად გააქტიურებული დეპოზიტების წილი 2022 წლის დეკემბერში შეადგენდა 39.1%-ს, ხოლო გასულ წელს ეს მაჩვენებელი 29.0% იყო.

პრემიუმ ბანკინგის (SOLO) კლიენტებისთვის ჩვენ გავაუმჯობესეთ შემნახველი პროდუქტი, 'Premium. 'SOLO კლიენტები იღებენ უფრო მაღალ შემოსავალს ამ დეპოზიტზე, განაკვეთები დაკავშირებულია ფულად-საკრედიტო პოლიტიკის განაკვეთთან.

2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, 286 000 მასობრივი საცალო და პრემიუმ ბანკინგის კლიენტს ჰქონდა აქტიური ვადიანი ანაზარი, 1.9%-ით მეტი წინა წელთან შედარებით. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, 119 000 მომხმარებელს ჰქონდა აქტიური ყულაბა ცალკეულ პროდუქტზე. .

შესაძლებლობების გაფართოება ახალგაზრდებისთვის sCoolApp

მიგვაჩნია, რომ ფინანსური ინტეგრაცია იწყება ბავშვობაში. დაახლოებით 625 000 სკოლის მოსწავლე ცხოვრობს საქართველოში - 50%-ზე მეტი ცხოვრობს დედაქალაქი, თბილისის, ფარგლებს გარეთ. ჩვენი პრიორიტეტია მოვიზიდოთ უფრო მეტი ახალგაზრდა, გარანტირება, რომ ისინი გახდებიან ფინანსური სისტემის ნაწილი, ვასწავლოთ ფინანსური უნარ-ჩვევები და დავეხმაროთ მათ ყოველდღიური მარტივი საბანკო გადაწყვეტებით და ცხოვრების სტილის შესაბამისი შეთავაზებებით. ჩვენ ვთავაზობთ უფასო ანგარიშს და ყოველდღიურ საბანკო ბარათს, sCool Card, სკოლის მოსწავლეებს, რომელსაც დაემატა ახლად შექმნილი მობილური აპლიკაცია –sCoolApp. ახალგაზრდებში ფინანსური განათლების გაზრდის მიზნით, საქართველოს ეროვნულ ბანკთან ერთად, მონაწილეობას ვიღებთ Global Money Week Challenge –სადაც ჩვენ 4,500-ზე მეტი ბავშვი მივიღეთ. ჩვენ ასევე ფინანსურ საკითხებზე ვისაუბრეთ Ideathecas – მრავალფუნქციურ ბიბლიოთეკებში, რომელიც ჩვენ დავაფინანსეთ საქართველოს რეგიონებში.

2022 წელს ჩვენ ასევე დავაფინანსეთ კომაროვის სკოლის STEM ბანაკი, რომელიც მოიცავდა გაკვეთილებს ეკონომიკის თემაზე სხვადასხვა სკოლაში. 2023 წელს ვგეგმავთ ფოკუსირება გავაფართოოთ ფინანსურ განათლებაზე და შევქმნით საბანკო პროდუქტების ვიდეო-გაკვეთილებს და პრაქტიკულ გამოცდილებას, ასევე სახელმძღვანელოს და რეკომენდაციებს შენახვის თემაზე.

სტუდენტები

ჩვენი ერთ-ერთი პრიორიტეტია საქართველოს უნივერსიტეტების სტუდენტების მოზიდვა და მათი ჩართულობის გაზრდა. სტუდენტებისთვის ჩვენი შეთავაზება არის უფასო სტუდენტური ბარათი და ყოველდღიური საბანკო მომსახურებები, საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობის შეღავათები და სპეციალური შეთავაზებები წლის განმავლობაში პარტნიორი მოვაჭრეებისგან.

დამოუკიდებელი გარეშე კვლევის შესაბამისად, ჩვენ ვართ ყველაზე საიმედო და პოპულარული ბანკი 18-24 წლის ახალგაზრდებისთვის საქართველოში ¹. ამ ასაკობრივი ჯგუფიდან ყველაზე იცის საქართველოს ბანკი..

საქართველოს ათი უნივერსიტეტი მონაწილეობს საქართველოს ბანკის სახელფასო პროგრამაში. საქართველოს ბანკის პარტნიორობა უნივერსიტეტებთან შესაძლებლობას გვაძლევს მეტი სტუდენტი მოვიზიდოთ და ჩავრთოთ სხვადასხვა საქმიანობებში, მათ შორის:

- სტუდენტის ბარათების განაწილება პირდაპირ უნივერსიტეტის შენობებიდან;
- ფინანსური მხარდაჭერა სტუდენტთა დამთავრების და საიუბილეო ღონისძიებების ორგანიზებაში.
- სტუდენტთა სივრცეების გაფორმება.

მოკლევადიანი სტაჟირების პროგრამა სტუდენტებისთვის, 'Leaderator' ერთად – საქართველოს ბანკის საფლაგმანო პროგრამა მოტივირებული კურსდამთავრებულებისთვის.

ბიზნესების გაფართოება

ჩვენ ვემსახურებით სხვადასხვა ბიზნეს კლიენტებს, მათ შორის მიკრო ბიზნესებს, მცირე და საშუალო საწარმოებს და მსხვილ კორპორაციებს. გვესმის, რომ არ არსებობს „ერთი ზომა ერგება ყველას“ მიდგომა თითოეული ბიზნეს კლიენტის საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, რადგან განსხვავდება ბიზნესის საჭიროებები, ბიზნეს მოდელის, ზომის, ოპერაციების სირთულის, საოპერაციო და ფინანსური გარემოს და სხვა მიკრო ფაქტორების მრავალფეროვნების მიხედვით. საჭიროებები ასევე იცვლება ბიზნესის ზრდის და განვითარების შესაბამისად. საქართველოს ბანკის მიზანი გახდეს 360° სანდო და საიმედო პარტნიორი ბიზნესებისთვის საქართველოში, მხარი დაუჭიროს განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე, პროდუქტებით და მოსმახურებებით, მათ შორის გარეშე გადაწყვეტებით და მომხმარებლებთან ურთიერთობის და ჩართულობის გაღრმავებით.

საქართველოს ბანკი უზრუნველყოფს არამხოლოდ ფინანსურ მომსახურებებს, არამედ ასევე დამატებით მოსმახურებებს და წვდომას განათლებაზე. ჩვენ ურთიერთკავშირი გვაქვს ჩვენს ბიზნესკლიენტებთან სხვადასხვა გზით: კლიენტთან ურთიერთობის მენეჯერი, და სპეციალური ბიზნეს ფილიალი, 4B, - ჩვენი ციფრული არხები - BusinessmBank და iBank.

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ გავაუმჯობესეთ ჩვენი პროცესები, ვუზრუნველყავით ჩვენი კლიენტები უფრო სწრაფი წვდომით ფინანსებზე, ხელი შევუწყვეთ მათ ზრდას და შევთავაზეთ მორგებული გადაწყვეტები. შედეგად, 2022 წელს გავზარდეთ აქტიური ბიზნეს კლიენტების რაოდენობა 26%-ით.

ბიზნეს კლიენტები

ჩვენ ვემსახურებით ჩვენს ბიზნეს კლიენტებს სხვადასხვა საშუალებებით და შეხების წერტილებით, ჩვენი მიზანია ციფრული გამოცდილების და მომხმარებლის მაღალ დონეზე მომსახურების უზრუნველყოფა.

MSME კლიენტებისთვის, ჩვენ გვყავს სპეციალური კლიენტთან ურთიერთობის მენეჯერები, რომლებიც კომპლექსურად განიხილავენ კლიენტებს და ფოკუსირებულნი არიან მხარი დაუჭიროს ბიზნესის განვითარებას ან ბანკირები, რომლებიც ამუშავებენ კლიენტების პორტფელს, ფოკუსირებული არიან კლიენტის მხარდაჭერაზე საბანკო საჭიროებებში. კონკრეტული კრიტერიუმების მიხედვით, სხვა კლიენტებს ემსახურებიან დისტანციური ბანკირები, ან ციფრული არხების საშუალებით. 2020 წელს ჩვენ გავხსენით სპეციალური ბიზნეს

ფილიალი, 4B, რომელიც შექმნილია უნიკალური გამოცდილების შესაქმნელად, ღონისძიებებისა და ქსელის შესაძლებლობების ჩათვლით, ჩვენი ბიზნეს მომხმარებლებისთვის.

მსხვილი კორპორატიული კლიენტებისთვის, ჩვენ შევიმშავეთ პროაქტიული მომხმარებელთა დაფარვის მოდელი, რომელიც მოდელირებულია კლიენტთან ურთიერთობის მენეჯერის მიერ. კლიენტთან ურთიერთობის მენეჯერები არიან მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები, სრულად აღჭურვილი ფინანსური სტრუქტურის ინსტრუმენტებით და სექტორის სპეციფიკური სიღრმისეული ცოდნით, მათ შეუძლიათ შესთავაზონ მაღალი დონის საკონსულტაციო მომსახურება. სექტორის ექსპერტიზის გაძლიერება კორპორატიული ბანკინგის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია. 2022 წელს კორპორატიულ ბანკინგში (CB) შევქმენით სამშენებლო სექტორის გუნდი, რომელიც ადგილზე აკვირდება განვითარებისა და სამშენებლო პროექტებს. ამ სისტემის ფორმირებამ განაპირობა მიმდინარე პროექტების ზედამხედველობის გაუმჯობესება და უძრავი ქონების სექტორის უკეთესი დაფინანსება. მიუხედავად იმისა, რომ ურთიერთქმედება და ურთიერთობები ხშირად მთავარი ფაქტორია საერთო წარმატებისთვის ამ მომხმარებელთა სეგმენტში, ჩვენ მუდმივად ვავითარებთ ჩვენს ციფრულ პლატფორმებს, რათა კლიენტებმა შეძლონ ყოველდღიური დავალებების შესრულება სწრაფად და დამოუკიდებლად, მეტი დრო დარჩეთ კონსულტაციისთვის და ბიზნესის მხარდაჭერისთვის,, რომელსაც ისინი ბანკისგან იღებენ.

ჩვენი ბიზნეს კლიენტების, MSME-ების და უფრო დიდი კორპორაციების მხარდასაჭერად ყველაზე ეფექტური გზა არის ფინანსურ მხარდაჭერასთან ერთად დამატებითი მომსახურებების გაწევა, რაც განაპირობებს წარმატებას. ეს მოიცავს მორგებულ „ცოცხალ“ მხარდაჭერას, განსაკუთრებით აქტუალურია CB-ში, სადაც სპეციალური ბანკირები, რომლებსაც აქვთ გამოცდილება ამ სექტორში, უზრუნველყოფენ კლიენტების პორტფელს, კვალიფიციური კონსულტაციით და მხარდაჭერით. MSME-თან დაკავშირებით, სხვადასხვა კლიენტებისთვის გვაქვს სხვადასხვა მოდელები - ზოგი მხარდაჭერილია სპეციალური კლიენტთან ურთიერთობის მენეჯერების მიერ, ზოგი კი დისტანციურად. ბიზნესის ზომის მიუხედავად, ვახორციელებთ კლიენტების მხარდაჭერის რიგ ინიციატივებს სხვადასხვა გზით - მათ შორის კომპეტენციის ამაღლებსი პროგრამები (მაგალითად ციფრული, მარკეტინგული და ლიდერული უნარების გაძლიერება), ექსპერტების რჩევები ბაზარზე ნავიგაციის შესახებ და გაცნობის და ქსელური შესაძლებლობები. მიგვაჩნია, რომ განათლება, ინფორმაციის გაზიარება და პროფესიული ქსელის განვითარება გადამწყვეტია მთელი ბიზნესის სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში.

ქალი მეწარმეების შესაძლებლობების გაფართოება

2022 წლის დასაწყისში გავაფორმეთ მემორანდუმი გაეროს განვითარების პროგრამასთან (UNDP), რომელიც გვავალდებულებს ინდივიდუალურად მოვამზადოთ 200 ქალი მეწარმე. მთელი წლის განმავლობაში 70 ქალი მეწარმე წარმოების, განათლების, HORECA-ს და ჯანდაცვის სექტორებიდან - რომელთაგან **85% ჰქონდა რეგისტრირებული ბიზნესი** - ჩართული იყო პროგრამაში. ეს მოიცავდა ონლაინ ტრენინგებს, ხუთდღიან ოფლაინ სესიებს მარკეტინგის, ციფრული მარკეტინგის, ფინანსური მენეჯმენტის, ლიდერობის, გაყიდვების მიმართულებით და ასევე ინდივიდუალური ქოუჩინგს.

2022 წლის დეკემბერში სამხრეთ აღმოსავლეთ ევროპისთვის განკუთვნილი ევროპის ფონდთან (EFSE) / European Fund for South east Europe-თან (EFSE) ერთად დავიწყეთ ახალი პროექტი მეწარმე ქალებისთვის, რომელშიც წარმატებული ქალები მეწარმეები იზიარებენ თავიანთ გამოცდილებას. ჩვენ გვქონდა სესია ციფრული გაყიდვებისა და მარკეტინგის საკითხებში, რომელსაც მოდერატორი იყო Phubber-ის დამფუძნებელი - ციფრული ბაზარი, რომელიც აკავშირებს მოდური ნივთების მყიდველსა და გამყიდველს და 500-მდე საქართველო მონაწილე - და ჩვენ ვგეგმავთ პროექტის გაგრძელებას 2023 წელს, მოვიწვევთ სპიკერები თავიანთი ბიზნესის დიგიტალიზაციისთვის.

ბიზნესის მობილური აპლიკაცია და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმა

ჩვენი ყოველთვიური აქტიური ბიზნეს მომხმარებელთა 71% არის ჩვენი ბიზნეს მობილური აპლიკაციისა და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმის ყოველთვიური აქტიური მომხმარებელი. ყოველთვიურად აქტიური ციფრული მომხმარებლების მესამედზე მეტი შემოდის mBank-სა და iBank-ში ყოველდღიურად¹. ბიზნეს მომხმარებლებისთვის, iBank იყო უფრო პოპულარული პლატფორმა, რადგან ადამიანები, რომლებიც რეალურად ახორციელებენ ოპერაციებს, უპირატესობას ანიჭებენ თავიანთი „ფანჯრიდან“ ხედვას, თუმცა Business mBank-მა ასევე მოიპოვა მიმზიდველობა და განსაკუთრებით აქტუალურია ბიზნესის მფლობელებისთვის, რომლებსაც სურთ სრული ხედვა ჰქონდეთ თავიანთი ბიზნესის შესახებ.

სავაჭრო გადაწყვეტები

ჩვენ საქართველოში ათასობით ბიზნესს ვაძლევთ საშუალებას განავითარონ თავიანთი ბიზნესი მაღაზიაში და ონლაინ რეჟიმში გადახდების მიღებით სხვადასხვა ინოვაციური მეთოდებით. საქართველოს ბანკს აქვს ბაზრის 50%-ზე მეტი წილი ქვეყნის მასშტაბით დამუშავებული გადახდების მოცულობით.

<p>რთული რეგისტრაციის პროცესი გართულებული დოკუმენტაციით</p>	<p>სწრაფი და მარტივი რეგისტრაცია - მოვაჭრეების 90%-ზე მეტი რეგისტრირებულია .ონლაინ, POS მოწყობილობა უმეტეს შემთხვევაში მიეწოდება ერთი სამუშაო დღის განმავლობაში</p>
<p>ანგარიშსწორების დაგვიანება</p>	<p>მომენტალური ანგარიშსწორება: მოვაჭრეების 97% ამ ფუნქციას იყენებს სახსრების მისაღებად დროის რეალურ რეჟიმში</p>
<p>ტექნიკური აპარატურული და პროგრამული გაუმართაობები</p>	<p>უწყვეტი SLA კონტროლი ჩვენი ტერმინალების სათანადო ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით. ჩვენ ვზომავთ მოვაჭრეების კმაყოფილების დონეს კვარტალურად.</p>

	<p>POS ტერმინალის CSAT იყო 76% 2022 წლის 4 კვარტალში (გაიზარდა, 2022 წლის 1 კვარტლიდან, როდესაც შეადგენდა 69%-ს); E-კომერციის CSAT იყო 73% 2022 წლის 4 კვარტალში გაიზარდა, 2022 წლის 1 კვარტლიდან, როდესაც შეადგენდა 63%-ს).</p>
<p>მონაცემების და ანალიზის არარსებობა ბიზნეს გადაწყვეტილების მისაღებად</p>	<p>ჩვენ გამოვცადეთ პლატფორმა გადახდების მართვისთვის - ყოველდღიური ოპერაციების გამარტივება და დიჯიტალიზაცია მოვაჭრეებისთვის სრული წარმოდგენის შექმნისთვის ტრანზაქციების სტატისტიკის შესახებ - და კამპანიების მენეჯერის პლატფორმა, რომელიც ხელს უწყობს ბიზნესებს კამპანიების უზრუნველყოფაში, რომელიც მიზანმიმართულია უპირატეს კლიენტთა სეგმენტებზე.</p>
<p>კომპლექსური ონლაინ გადახდების ინტეგრაცია</p>	<p>შხა plugins პოპულარული ვებ-პლატფორმებისთვის, რაც ითვალისწინებს გადახდის მეთოდების ინტეგრაციას რამდენიმე საათში.</p>

დაკრედიტება

2022 წელს ჩვენ ფოკუსირებული ვიყავით მომხმარებლის შტაბეჭდილების და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებაზე ჩვენი მოვაჭრეებისთვის, მათ წინაშე არსებული ძირითადი პრობლემების გადაწყვეტით, როგორც წარმოდგენილია ქვემოთ ცხრილში. მომხმარებლის მაღალი დონის მომსახურება უზრუნველყოფს, რომ უფრო მეტი მოვაჭრე გამოიყენებს ჩვენს მომსახურებებს უნაღდო გადახდების მისაღებად, რაც ხელს შეუწყობს უნაღდო ანგარიშსწორებაზე დაფუძნებულ ეკონომიკას და ელ-კომერციის ზრდას საქართველოში.

დაკრედიტება არის ჩვენი მცირე და საშუალო ბიზნესის საბანკო ბიზნესის მომგებიანი ზრდის ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორი, ჩვენ ფოკუსირებული ვართ მომხმარებელთა ციკლის დიჯიტალიზაციაზე და კონტაქტის დროის შემცირებაზე საოპერაციო ეფექტურობისა და მომხმარებელთა კმაყოფილების გაუმჯობესების მიზნით. ჩვენ განუწყვეტლივ ვავითარებთ და ვაუმჯობესებთ ჩვენს პროდუქტებსა და პროცესებს, რათა გადაწყვეტილებები მივიღოთ უფრო სწრაფად და ეფექტურად, დაკრედიტებასთან დაკავშირებული საქმიანობის გადასვლას ციფრულ არხებზე.

2022 წელს დავიწყეთ პროექტი ჩვენი ბიზნეს მომხმარებლებისთვის ციფრულ არხებზე წინასწარ დამტკიცებული საკრედიტო ლიმიტების შეტანის მიზნით, რათა მცირე და საშუალო ბიზნესის კლიენტებმა შეძლონ არსებული საკრედიტო ლიმიტების ნახვა და ეგრეთ წოდებული სწრაფი სესხის ციფრულად გააქტიურება. რამდენიმე წლის წინ ბიზნეს კლიენტები უფრო აქტიურად სარგებლობენ ჩვენი მობილური და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმებით ტრანზაქციული საბანკო საქმიანობისთვის. თუმცა, საცალო სეგმენტებისგან განსხვავებით, სესხის გაცემის პროცესი ოფლაინ რეჟიმში მიმდინარეობდა ფილიალების მეშვეობით. ჩვენ ახლა უარს ვაცხადებთ სესხის გაცემის ტრადიციულ მეთოდზე და ჩვენი მიზანია გავზარდოთ პროდუქტის გააქტიურება ჩვენი ბიზნეს ციფრული არხებით.

საკრედიტო ლიმიტების დამატება ჩვენი პირველი და მნიშვნელოვანი ნაბიჯია, რომელიც საშუალებას მოგვცემს გავზარდოთ ეფექტურობა და მომხმარებელთა კმაყოფილების დონე. 2023 წელს ჩვენ ფოკუსირებას მოვახდენთ ამ პროცესის გაუმჯობესებაზე და საჭიროების შემთხვევაში, ჩვენი კლიენტების კონკრეტულ საჭიროებებზე მორგებაზე, განსხვავებულ ეკონომიკური სექტორები.

2022 წლის განმავლობაში სხვა გაუმჯობესებები მოიცავდა ციფრული საკრედიტო ხაზის გააქტიურების ფუნქციის დამატებას, შესაბამისად ჩვენს მცირე და საშუალო ბიზნესის კლიენტებს არ სჭირდებათ ბანკირთან დარეკვა ან ფილიალში ვიზიტის განხორციელება. მომხმარებლებმა თავიანთ სესხს იხდიან წინასწარ ციფრული არხების საშუალებით.

ბუღალტრული აღრიცხვის განვითარების პროგრამის ფარგლებში, ჩვენ ვმუშაობთ ჩვენი შიდა სისტემების ინტეგრირებაზე კლიენტების სააღრიცხვო პროგრამულ უზრუნველყოფასთან, ფინანსური ინფორმაციის უფრო სწრაფი გაზიარების მიზნით, რაც დააჩქარებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესს.

სახელმწიფო და სპეციალური პროგრამები

საქართველოს ბანკი მონაწილეობს სახელმწიფოს მიერ მხარდაჭერილ პროგრამებში, რომლებიც საშუალებას აძლევს მცირე და საშუალო ბიზნესის საკრედიტო პროდუქტებს, რომლებიც მორგებულია მათ საჭიროებებზე, მათ შორის „შეღავათიანი აგროკრედიტის პროექტი“ და „აწარმოე საქართველოში“, რომლებიც ეფუძნება პროცენტის თანადაფინანსებას და „სახელმწიფო საგარანტიო სქემა“, რომელიც უზრუნველყოფს საკრედიტო გარანტიებს.

ჩვენ ასევე ვთანამშრომლობთ IFI-ებთან ადგილობრივი ბიზნესის დასაფინანსებლად. დაფინანსების მექანიზმები მოიცავს ფულადი „ქეშბექს“ და გარანტიებს და მიმართულია ბიზნესის განვითარების მხარდაჭერაზე.

2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სახელმწიფო და სპეციალური პროგრამებში არსებული სესხების პორტფელი შეადგენდა 623 მლნ ლარს.

5. პასუხისმგებლიანი ბიზნესი

მდგრადი განვითარების შესაძლებლობები ჩვენი ბიზნესის საფუძველი

ბანკს სჯერა საერთო წარმატების. მდგრადობა ჩვენთვის ნიშნავს ისეთ ქმედებებს, რომლებიც აფართოებს ჩვენი კლიენტების, ჩვენი თანამშრომლების და ჩვენი საზოგადოების შესაძლებლობებს და ასევე ბიზნესის სწორად წარმოებას - კორპორატიული მმართველობის უმაღლესი სტანდარტების და რისკის მართვის პრაქტიკების შესაბამისად. აღნიშნული გვეხმარება ეფექტურად შევამსუბუქოთ ნეგატიური ზემოქმედება, პირდაპირი თუ ირიბი, ეკონომიკაზე, ადამიანებსა და გარემოზე, და ხელი შევუწყოთ იმ საზოგადოების მდგრად განვითარებას, სადაც ჩვენ ვახორციელებთ საქმიანობას.

საქართველოს ბანკი არის საქართველოს წამყვანი ფინანსური დაწესებულება, რომელიც ინოვაციურ პროდუქტებსა და გადაწყვეტებს სთავაზობს 1.7 მილიონზე მეტ აქტიურ მომხმარებელს. ინოვაცია და პასუხისმგებლობა ურთიერთდაკავშირებულია და ჩვენ ვაღიარებთ ბანკის როლს მდგრადი განვითარების და ინკლუზიურობის ხელშეწყობაში ყველა ფორმით. ჩვენ ვთვლით, რომ ESG რისკების ცოდნას და მართვას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ჩვენი ფინანსური სიძლიერის შენარჩუნებაში, შესაბამისად ჩვენი მიდგომა ESG დაკავშირებით ინტეგრირებულია ჩვენ სსაქმიანობაში. ESG-თან დაკავშირებული საკითხების მართვა ექვემდებარება ჩვენი აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის და საემთავალყურეო საბჭოს მმართველობას და ზედამხედველობას.

ჩვენ წარმატებით ვაგრძელებთ კლიმატთან დაკავშირებული რისკების და შესაძლებლობების შესწავლას და ვნერგავთ კლიმატთან დაკავშირებული საკითხების დადგენის, შეფასების, მონიტორინგის და მართვის პრაქტიკებს, - ბანკის სასესხო პორტფელზე ფოკუსირებით, რადგან ძირითადი რისკები და ზემოქმედებები დაკავშირებულია კრედიტირებასთან. ჩვენ კვლავ ვუჭერთ მხარს ჩვენს ბიზნეს მომხმარებლებს გადავიდნენ ბიზნესის წარმოების ეკოლოგიურ და უფრო მდგრად საშუალებებზე.

დამატებითი ინფორმაცია ბანკის ეკოლოგიურ, სოციალურ და კორპორატიულ მართვაზე, იხილეთ სს საქართველოს ბანკის 2022 წლის მმართველობით ანგარიშში, რომელიც წინამდებარე ანგარიშის თარიღისთვის წარმოდგენილია სს საქართველოს ბანკის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე – 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):

- 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"), რომლებსთვისაც დაინერგა ინდივიდუალური სისტემური ბუფერები, რაც ნიშნავს იმას, რომ ამ ბანკებს ("DSIBs") მოუწევთ უფრო მეტი საბაზისო 1 რიგის კაპიტალის გადადება, ვიდრე რისკ შეწონილი აქტივების შემთხვევაში. 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. სებ-მა დანერგა საკრედიტო პორტფელი, ერთი კლიენტის და სექტორის კონცენტრაციის ბუფერები და წმინდა სტრეს ტესტის ბუფერი. 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 საბაზისო 1-ლადი კაპიტალში, ხოლო კაპიტალის 75% უნდა ინახებოდეს 1-ლადი კაპიტალში და კაპიტალის 100% უნდა ინახებოდეს მთლიან საზედამხედველო კაპიტალში..

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%)..

2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით მინიმალური კაპიტალური მოთხოვნები იყო:

- 1-ლი დონის ძირითადი კაპიტალის კოეფიციენტი 11.6% (მოიცავს 1-ლი დონის ძირითადი კაპიტალის მოთხოვნას 4.5% და კომბინირებულ ბუფერს 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები და პილარ 2-ის მოთხოვნები 2.1%).
- 1-ლი დონის კაპიტალის კოეფიციენტი 13.8% (მოიცავს 1-ლი დონის კაპიტალის მოთხოვნას 6.0% და კომბინირებულ ბუფერს 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და პილარ 2-ის მოთხოვნები 2.8%); 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 4.2%).

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:

ათას ლარში	31 დეკემბერი 2022	31 დეკემბერი 2021
კვალიფიცირებული კაპიტალი წარმოდგენილი ჩვეულებრივი აქციებით	27,994	27,994
საემისიო შემოსავალი კვალიფიცირებული ჩვეულებრივი აქციებით წარმოდგენილი კაპიტალზე	202,329	196,690
აკუმულირებული სხვა სრული შემოსავალი გაუნაწილებელი მოგებები	20,397	(1,543)
	2,902,923	2,308,747
1 დონის ძირითადი კაპიტალი მარეგულირებელ შესწორებამდე	3,153,643	2,531,888
აქტივების გადაფასების რეზერვი	(20,397)	1,543
არამატერიალური აქტივები (მათ შორის გუდვილი)	(142,286)	(138,897)
ინვესტიცია საკუთარ აქციებში	(10)	(3,820)
ინვესტიციები შვილობილ კომპანიებში/ფილიალებში (კომერციულ ორგანიზაციები)	(5,320)	(5,320)

<i>ათას ლარში</i>	31 დეკემბერი 2022	31 დეკემბერი 2021
გადავადებული საგადასახადო აქტივები	-	-
ინვესტიციები საბანკო, ფინანსური და სადაზღვევო კომპანიების კაპიტალში	(2,882)	(4,154)
1 დონის ძირითადი კაპიტალი: მარეგულირებელი შესწორებები	(170,895)	(150,648)
1 დონის ძირითადი კაპიტალი	2,982,748	2,381,240
დამატებითი 1 დონის კაპიტალი	405,300	309,760
1 დონის კაპიტალი	3,388,048	2,691,000
სუბორდინირებული ვალი	397,194	585,447
საერთო რეზერვები	221,038	199,353
მე-2 დონის კაპიტალი მარეგულირებელ შესწორებამდე	618,232	784,800
მე-2 დონის კაპიტალი	618,232	784,800
სულ მარეგულირებელი კაპიტალი	4,006,280	3,475,800
რისკ შეწონილი აქტივები	20,279,424	17,977,949
<i>1 დონის ძირითადი კაპიტალის კოეფიციენტი</i>	14.7%	13.2%
<i>1 დონის კაპიტალის კოეფიციენტი</i>	16.7%	15.0%
<i>სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი</i>	19.8%	19.3%
<i>1 დონის ძირითადი კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნები</i>	11.6%	11.5%
<i>1 რიგის კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნები</i>	13.8%	13.6%
<i>სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტის მოთხოვნა</i>	17.2%	17.7%

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 სეზ-ის მიერ ბაზელ II-ის სტრუქტურის შესაბამისად და სტაბილიზებული იყო სეზ-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 შემთხვევაში, 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) სეზ-ის მიერ ასეთ დაჩქარებასთან დაკავშირებით წინასწარი დამტკიცების შემდეგ. 2021 წლის ივნისში სეზთან შეთანხმებით ბანკმა 20 მილიონი აშშ დოლარის სუბორდინირებული სესხი გადაიხადა. 2022 წლის ივნისში ბანკმა საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციიდან თავისი თავდაპირველი 90 მილიონი აშშ დოლარის სუბორდინირებული სესხიდან დანარჩენი 70 მილიონი აშშ დოლარი გადაიხადა, აქედან 42 მილიონი აშშ დოლარი კვალიფიცირდა, როგორც მეორე რიგის კაპიტალი.

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 სესხის რეგულაციებში. ადრე გადახდის სხვა შესაძლებლობებისთვის გამსესხებელმა უნდა მიიღოს ამის გაკეთებისთვის საჭირო სესხის 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 დანერგილი 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 სესხის რეგულაციებში. ადრე გადახდის სხვა შესაძლებლობებისთვის თამასუქის მფლობელმა უნდა მიიღოს ამის გაკეთებისთვის საჭირო სესხის 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 სესხის რეგულაციებში. ადრე გადახდა შესაძლებელია იმ შემთხვევაში (i) თუ ვერ მოხდება კრედიტის ან მისი ნაწილის, რომელიც კვალიფიცირებული უნდა იყოს როგორც მე-2 რიგის კაპიტალი, სესხის მიერ გადახდა, მისი გადახდის თარიღიდან 45 დღის განმავლობაში; და (ii) გადახდა მოხდება სესხის კონკრეტული წინასწარი დასტურის საფუძველზე არაკანონიერების ან კონტროლის შეცვლის შემთხვევაში კრედიტის ვადის ამოწურვიდან 5 წლის შემდეგ.

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 სესხის 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.

2022 წლის 31 მაისში, ბანკმა ხელი მოაწერა დამატებით 50 მილიონი აშშ დოლარის 1 რიგის კაპიტალის უვადო სუბორდინირებული სინდიცირებული სესხის ხელშეკრულებას ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკთან და ში, On 31 May 2022, the Bank signed a US\$ 50 million Additional Tier 1 Capital Perpetual Subordinated Syndicated Facility with the European Bank for Reconstruction and Development and Swedfund International AB-თან, როგორც კრედიტორებთან. აღნიშნული თანხა სრულად იქნა გამოყენებული 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით.

7. 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 კრებამტკიცებს.

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 ამდებ პირთა ანაზღაურების პოლიტიკა და სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა. ყველა პოლიტიკას ამტკიცებს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო შრომის ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციით. ყველა პოლიტიკა ძალაშია 2022 წლის 1 იანვრიდან.

შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის დებულებები შეესაბამება და აკვებს 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 არაადმასრულებელი დირექტორი. სავარაუდოდ, პოლიტიკის დამტკიცების შემთხვევაში, ქვემოთ დასახელებული სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის/არაადმასრულებელი 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 ისარის საბჭოს თავმჯდომარე/მოადგილე, საბჭოს კომიტეტების წევრი ან თავმჯდომარე.

საბჭოს წევრების უმაღლეს წლიურ ანაზღაურებას (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	ოპერაცია	შესაძლებლობა
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 შესაძლოა 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 საჭიროუნდა 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 დანიშნვის ბრძანების დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულ ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, მათ შორის მგზავრობა და სასტუმროში დაბინავება, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე. 	<ul style="list-style-type: none"> • BOGG PLC-ის მაქსიმალური ჯამური ანაზღაურება ყველა არაადმინისტრაციული დირექტორისთვის, რომელიც გაიცემა BOGG PLC-ის წესდების მიხედვით, არის 750,000 ბრიტანული გირვანქა სტერლინგი.. • ინდივიდუალურ საბაზისო ფულად ანაზღაურებაზე კონკრეტული მაქსიმალური 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 არაადმინისტრაციული დირექტორი ვალდებულია ყოველწლიურ საერთო კრებაზე საკუთარი თავი წარადგინოს ყოველწლიურად ხელახალი არჩევისთვის. არაადმინისტრაციული 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/არაადმინისტრაციულმა დირექტორმა რაიმე სერიოზული დარღვევა ჩაიდინა 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/არაადმინისტრაციული დირექტორის მოვალეობიდან დისკვალიფიცირებულია. შეწყვეტის შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს/არაადმინისტრაციულ 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.

ფიქსირებული ანაზღაურება

ფიქსირებული ანაზღაურება წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებს ეფუძნება და სამუშაო წარმადობასთან დაკავშირებული არ არის. ფიქსირებული ანაზღაურება საკმარისად მაღალიუნდა 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 ისეუნდა 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.

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 შრომითხელშეკრულებებში 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 სამუალო საბაზრო ფასზე გაყოფით, რომელიც 25 დეკემბერამდე ხუთი სამუშაო დღის განმავლობაში მოქმედებს, უშუალოდ ჯილდოდ გაცემის თარიღამდე, რაც ყოველი წლის იანვრის პირველი სამუშაო დღეა.

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.

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	მინიჭება	მეორე წელი	მესამე წელი	მეოთხე წელი	მესუთე წელი	მეექვსე წელი
წელი	2022	იანვ.-22	იანვ.-23	იანვ.-24	იანვ.-25	იანვ.-26	იანვ.-27
აქციებით გადახდილი წლიურ ხელფასის მიკუთვნება		მინიჭება	100%				
აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის შეკავება				40% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	20% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	20% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	20% გათავისუფლებულია შეკავებისგან

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 ეფექტურობაზეა დამოკიდებული, პირდაპირ და ბუნებრივად ათანასწორებს დირექტორთა და აქციონერთა ინტერესებს, თუმცა, დირექტორები 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 შედეგებიც გაიცეს დროდადრო, მაგალითად, სხვა პოზიციაზე გადაყვანის კომპენსაცია, თუ ეს საჭირო და მიზანშეწონილი იქნება. დირექტორებისთვის გადასახდელი შედეგების მაქსიმალური ღირებულება დადგენილი არ არის. გადასახდელი მაქსიმალური თანხა დამოკიდებულია თანამშრომლისთვის ასეთი შედეგების 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 არადადამაკმაყოფილებელია.

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) / (CET1, Tier1) მიღწეულია, ასევე კაპიტალთან და ბუფერთან დაკავშირებული და მარეგულირებელი მიზნებისთვის აუცილებელი ყველა შესაბამისი მოთხოვნა დაკმაყოფილებულია; და
- ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფა და გადახდა არ გამოიწვევს ასეთი მოთხოვნების დარღვევას.

ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის ეფექტურობის კრიტერიუმები

თუ ზემოთ აღწერილი წინაპირობები დაკმაყოფილდება, 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 („საერთოწარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები“) / **KPIs**“);
2. ცალკეული დირექტორების მიერ სამუშაო წლისთვის დადგენილი წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევა („ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები“) / **KPIs**“);
3. შესაბამისი ბიზნეს სექტორის/ორგანიზაციული ერთეულის ძირითადი ბიზნეს მიზნები, რომლებზეც პასუხისმგებელია დირექტორთა საბჭოს წევრი („ბიზნესის ძირითადი მიზნები“) / **"KBOs"**);

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..

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 დონეებიან 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.

2023 წლის წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლებია / KPIs:

- 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
- ინდივიდუალური ძირითადი ბიზნეს მიზნები.

წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები შეიძლება შეიცვალოს შემდგომში ჯგუფის სტრატეგიასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების ზღვრულსიდიდეებს 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;
- 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/KBOs

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, შემდეგნაირად 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 (შეკავების) გრაფიკი:

	სამუშაო წელი	მინიკება (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-23	იანვარი -24	იანვარი-25	იანვარი-26	იანვარი-27	იანვარი-28	იანვარი-29	იანვარი -30
დისკრეციულ აქციების მიკუთვნება		40% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შეკავების უფლებით		15% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შეკავების უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შეკავების უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შეკავების უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2 წლიანი შეკავების უფლებით		
გადაცემული დისკრეციული აქციების შეკავება	-			40% გათავისუფლებულია შეკავებისგან		15% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	15% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	15% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	15% გათავისუფლებულია შეკავებისგან

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 ადმინისტრატორთაშესაფერისობის 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 მიმდებიმუშაობს. 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..

ექვსის თავიდან აცილების მიზნით, ბანკი არ გასცემს ჯილდოს (ან შესაბამისად შეამცირებს ჯილდოს ოდენობას) იმ მოცულობით, რომ ამ ჯილდომ გამოიწვიოს სს-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 ერთადგამოიყენება.

ბიზნეს ხარჯები

დირექტორებს შეიძლება აუნაზღაურონ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისასგონივრულ 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 ცვლადი ანაზღაურება

სტანდარტული ცვლადი ანაზღაურების ტიპი და სიხშირე განსხვავდება პოზიციების მიხედვით და ბანკი სრულ დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს, ნებისმიერი ასეთი სტანდარტული ცვლადი 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 უხდის 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 დაკავშირებულიან 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 ცვალებად 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 ცვალებადი 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 მენეჯერული პასუხისმგებლობები ეკისრება ბანკის კონტროლის ფუნქციებზე ან მნიშვნელოვანის ბიზნეს ერთეულზე.
- აქვს მენეჯერული პასუხისმგებლობა ბანკის მნიშვნელოვან ბიზნეს ერთეულზე, რომელიც განისაზღვრება ერთეულად, რომელიც ა) მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ბანკის მომგებიანობაზე და კაპიტალის კოეფიციენტებზე; ან ბ) არის ბანკის მთავარი ბიზნეს ხაზი და დაკავშირებული მომსახურებები, რომლებიც ბანკის მოგების ან შემოსავლის მნიშვნელოვანი წყაროა.
- აქვს უფლება ინდივიდუალურად ან ჯგუფში დამოუკიდებლად განახორციელოს საკრედიტო რისკის ტრანზაქცია, რომლის ნომინალური ღირებულება აღემატება ბანკის 1 რიგის კაპიტალის 0.5%-ს ან მიუთითებს ასეთ პერსონალს;
- ინდივიდუალურად ან ჯგუფში დაამტკიცოს ან დაიწუნოს ახალი პროდუქტები, მატერიალურ პროცესებს ან მატერიალურ სისტემებს.
- თანამშრომელი, რომლის ანაზღაურება აღემატება დირექტორატის ან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის ანაზღაურებას, (მინიმალური ანაზღაურებით).
- თანამშრომელი, რომლის ჯამური წლიური შრომის ანაზღაურება წინა წელს აღემატება 500 000 ლარს; ან
- თანამშრომელი, რომლის ხელფასი შედის ბანკის მაქსიმალური ანაზღაურების 0.3%-ის ფარგლებში.

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**“);
 - ნებისმიერი დამატებითი სარგებელი; („**ფიქსირებული ანაზღაურება**“) და
 - შრომის ანაზღაურების **ცვალებად კომპონენტს**, რომელიც წარმადობაზე 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 წლითუფლების 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..

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.

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.

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	2022	22 იანვარი	23 იანვარი	იანვ.-24	იანვ.-25	იანვ.-26
აქციებით გადახდილ წლიურ ხელფასზე უფლების მიკუთვნება		გამოყოფა	100%			
აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის შეკავება				1/3 გათავისუფლებულია შეკავება	1/3 გათავისუფლებულია შეკავება	1/3 გათავისუფლებულია შეკავება

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 ვალდებულნი 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 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. მატერიალური რისკის ამღებთათვის გადასახდელი შეღავათების მაქსიმალური ღირებულება დადგენილი არ არის. გადასახდელი მაქსიმალური თანხა დამოკიდებულია თანამშრომლისთვის ასეთი შეღავათების 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 არადაამაკმაყოფილებელია.

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 დაკმაყოფილდება, 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 („საერთოწარმადობის 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.

2023 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 ზღვრულსიდიდეებს 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 აქცენტი..

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 მიღწევისათანადო 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.

KBOs / 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 ამღებს ჯილდოდ გადასცენ მოცემულ წელს, არის იმ წლის განმავლობაში მატერიალური რისკის ამღების 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 ამღების 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 ამღების 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	Mar-23	Jan-24	Jan-25	Jan-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	Mar-23	Jan-24	Jan-25	Jan-26
დისკრეციული აქციის ჯილდოზე უფლების გადაცემა		100% Granted; 40% უფლების გადაცემა დაუყოვნებლივ 6 (ექვსი) თვე ფლობის პერიოდის მიხ.	20% უფლების გადაცემა ფლობის პერიოდის გარეშე	20% უფლების გადაცემა ფლობის პერიოდის გარეშე	20% უფლების გადაცემა ფლობის პერიოდის გარეშე

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 ადმინისტრატორთაშესაფერისობის 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 უხეშო დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული; უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ზიანი გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით;
- მნიშვნელოვანი წარუმატებლობები/რისკის მართვის თვალსაზრისით პრობლემებიდანკში/სტრუქტურულ ერთეულში, რომელშიც ანაზღაურების მიმღებიმუშაობს. 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 დაკავშირებულიან შეიძლება მატერიალური რისკის ამღებთა მიერ მათი მოვალეობების შესრულებისას გარკვეული ქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს;
- ფინანსურ მაჩვენებლებთან დაკავშირებითბანკის 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 მიმღების 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 წლისთვისდისკრეციული 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;
- KPIs მაჩვენებლების შერჩევა, რომელიც შესაძლოა წლიდან წლამდე იცვლებოდეს სტრატეგიულ და ფინანსურ მიზნებთან შესაბამისობის მიზნით;
- მატერიალური რისკის ამღებთა KPIs 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 უგულვებლყოფის დისკრეციული უფლება, როდესაც ის ასეთ მოქცევას მიზანშეწონილად მიიჩნევს, დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემამდე ან გადაცემის შემდეგ.
- ანაზღაურების კომიტეტის გადაწყვეტილება ამ მუხლის საფუძველზე განისაზღვრება და განიმარტება ანაზღაურების კომიტეტის შესაბამის გადაწყვეტილებაში.

ექვსის თავიდან აცილების მიზნით, ბანკი არ გასცემს ჯილდოს (ან შესაბამისად შეამცირებს ჯილდოს ოდენობას) იმ მოცულობით, რომ ამ ჯილდომ გამოიწვიოს სსს-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, CGC ან UK 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 სავაჭრო ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.

დასაქმებული იყო 9 თანამშრომელი, დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს გამოკლებით, რომელთა შრომის ანაზღაურებამ 2022 ფისკალურ წელს 1 მილიონ ლარს გადააჭარბა.

წყაროს მითითება

ბანკი	სს საქართველოს ბანკი
დირექტორები	დირექტორთა საბჭოს წევრები
"ანგარიში"	2022 წლის პილარ 3-ის წლიური ანგარიში
CFO /მთავარი ფინანსური დირექტორი	ბანკის მთავარი ფინანსური დირექტორი
CRO /რისკების მთავარი ოფიცერი	ბანკის რისკის მთავარი ოფიცერი
"წესდება"	ბანკის წესდება
CRR	მუხლი ევროპარლამენტის და საბჭოს 2013 წლის 26 ივნისის რეგულაციის (EU) No 575/2013 მუხლი საკრედიტო ინსტიტუტებისა და საინვესტიციო ფირმების მიმართ პრუდენციული მოთხოვნების თაობაზე
GMS	აქციონერთა საერთო კრება
IFRS	ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები
დირექტორთა საბჭო/აღმასრულებელი ხელმძღვანელობა	ბანკის დირექტორთა საბჭო
სამეთვალყურეო საბჭო	ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო