

2023 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 გამჟღავნებული 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	29
4. რისკის მართვა	36
4.1. სტრატეგია	74
5. მდგრადი ბიზნესი.....	82
6. კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები და მარეგულირებელი კაპიტალი	83
6.1. კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები.....	83
6.2. საზედამხედველო კაპიტალი.....	87
7. ანაზღაურება	88
7.1. სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა	89
7.2. დირექტორების შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა.....	91
7.3. თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა.....	100
7.4. მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა	102
წყაროს მითითება.....	113

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“) (შესწორებით) 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 2023 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 (IFRS-ზე დაფუძნებული NBG 2023 წელს და NBG 2022 წელს, Basel III)

საკრედიტო რისკის ხარჯის კოეფ. (IFRS)

18.2%

2022	14.7%
2023	18.2%

0.7%

2022	0.7%
2023	0.7%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა 2023 წლის – 14.5% (2022 – 11.6%)

0.0 ppts y-o-y

ლიკვიდობის გადაფარვის
კოეფიციენტი (IFRS-ზე
დაფუძნებული NBG 2023 წელს
და NBG 2022 წელს, Basel III)

წმინდა სტაბილური
დაფინანსების კოეფიციენტი
(NBG, Basel III)

125.2%

2022	132.4%
2023	125.2%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა – 100%

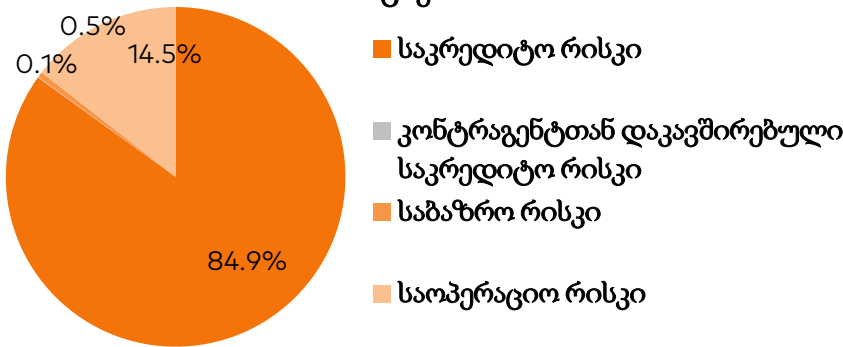
130.4%

2022	131.9%
2023	130.4%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა – 100%

რისკის მიხ. შეწონილი აქტივები¹

**2023 რისკის მიხედვით შეწონილი რისკის
პოზიციები**



**რისკის მიხ. შეწონილი
აქტივები**

2023 kGEL	202 kGEL
17,667,406	15,929,110
15,642	19,165
26,229	9,731
2,570,147	2,019,943
20,279,424	17,977,949

2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბაზელ III ჩარჩოს მიხედვით, ბანკის ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი, პირველადი კაპიტალის და საზედამხედველო კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები, შესაბამისად, შეადგენდა 18.2%, 20.0% და 22.1%, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს - 14.5%, 16.7% და 19.6%. რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები 2023 წლის 31 დეკემბრისთვის გაიზარდა 13.7%-ით წინა წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით, რაც ასახავს პროცენტის მომტანი აქტივების ზრდას წლის განმავლობაში.

2023 წლის 1 მაისს სს „საქართველოს ბანკის“ საბჭომ გამოაცხადა 2022 წლის საბოლოო დივიდენდები 1 აქციაზე 14.69 ლარის ოდენობით. 2023 წლის 23 აგვისტოს სს „საქართველოს ბანკის“ საბჭომ გამოაცხადა 2023 წლის შუალედური დივიდენდები 1 აქციაზე 7.04 ლარის ოდენობით. 2024 წლის 13 თებერვალს სს „საქართველოს ბანკის“ საბჭომ გამოაცხადა 2023 წლის საბოლოო დივიდენდები 1 აქციაზე 6.65 ლარის ოდენობით. ამ სახით დივიდენდის მთლიანი თანხა, რომელიც გადახდილია 2023 წლის მოგებასთან დაკავშირებით, შეადგენს 13.69 ლარს თითოეულ აქციაზე.

ბანკის ლიკვიდობა და ფინანსური მდგომარეობა სტაბილურია, 2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ლიკვიდობის დაფარვის კოეფიციენტმა შეადგინა 125.2%, ხოლო წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტი იყო 130.4% რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს.

საკრედიტო პორტფელის ხარისხი სტაბილურია. შედეგად, საკრედიტო რისკის ხარჯი 2023 წელს იყო 0.7%.

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

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	ადგილმდებარეობა ანგარიშში
ინფორმაციის გამჟღავნების მოთხოვნების სფერო (მუხლი 431)	მუხლი 3.8	ნაწილი 1.2
გამოყენების სფერო (მუხლი 436)	მუხლი 6.1	ნაწილები 2.1 და 2.2
რისკის მართვის მიზნები და პოლიტიკა (მუხლი 435)	მუხლები 6.2 და 6.3	ნაწილები 3 და 4
საკრედიტო რისკის შესწორებები (მუხლი 442)	მუხლი 6.3	ნაწილი 4
ECAI-ის გამოყენება (მუხლი 444)	მუხლი 6.3	ნაწილი 4
საკრედიტო რისკის შერბილების მეთოდების გამოყენება (მუხლი 453)	მუხლი 6.3	ნაწილი 4
საბაზრო რისკის პოზიცია (მუხლი 445)	მუხლი 6.3 (გ)	ნაწილი 4
საოპერაციო რისკი (მუხლი 446)	მუხლი 6.3 (გ)	ნაწილი 4
მარეგულირებელი კაპიტალური დონის მიმართ მოთხოვნები (მუხლი 438)	მუხლი 6.4	ნაწილი 6
ანაზღაურების პოლიტიკა (მუხლი 450)	მუხლი 7	ნაწილი 7

2. მფლობელობა და ჯგუფის სტრუქტურა

2.1. მფლობელობა

2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სს „ბიჯეო ჯგუფი“ იყო ბანკის მთავარი აქციონერი და ფლობდა ბანკის აქციების 99.56%-ს. აქციების დარჩენილ 0.44%-ს ფლობს 1000-მდე სხვადასხვა პირი საქართველოს საფონდო ბირჟაზე. 2023 წელს ბანკის საბოლოო მშობელმა საწარმომ შიდა რეორგანიზაციის პროცესი წამოიწყო თავისი შვილობილი საწარმოების მესაკუთრეობის სტრუქტურის ოპტიმიზაციის მიზნით. ამის შედეგად, ბანკის 99.56%-იანი წილობრივი მონაწილეობა კონსოლიდირდა სს „ბიჯეოს“ ქვეშ. რეორგანიზაციის შედეგად არ შეცვლილა ბანკის საბოლოო მშობელი საწარმო.

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 ლსს „ლონდონის საფონდო ბირჟის“ რეგისტრირებული ფასიანი ქაღალდების მთავარ ბაზარზე, ნიშნულით „BGEO“.

2023 წლისა და 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ქვემოთ ჩამოთვლილი აქციონერები ფლობდნენ ლსს „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, 2023	31 დეკემბერი, 2023
JSC Georgia Capital**	19.71%	20.60%
M&G Investment Management Ltd	4.84%	4.10%
Dimensional Fund Advisors (DFA) LP	4.11%	3.67%
JP Morgan Asset Management	4.04%	2.60%
BlackRock Investment Management (UK)	3.58%	2.31%
Vanguard Group Inc	3.33%	3.20%
Others	60.39%	63.52%
სულ*	100.00%	100.00%

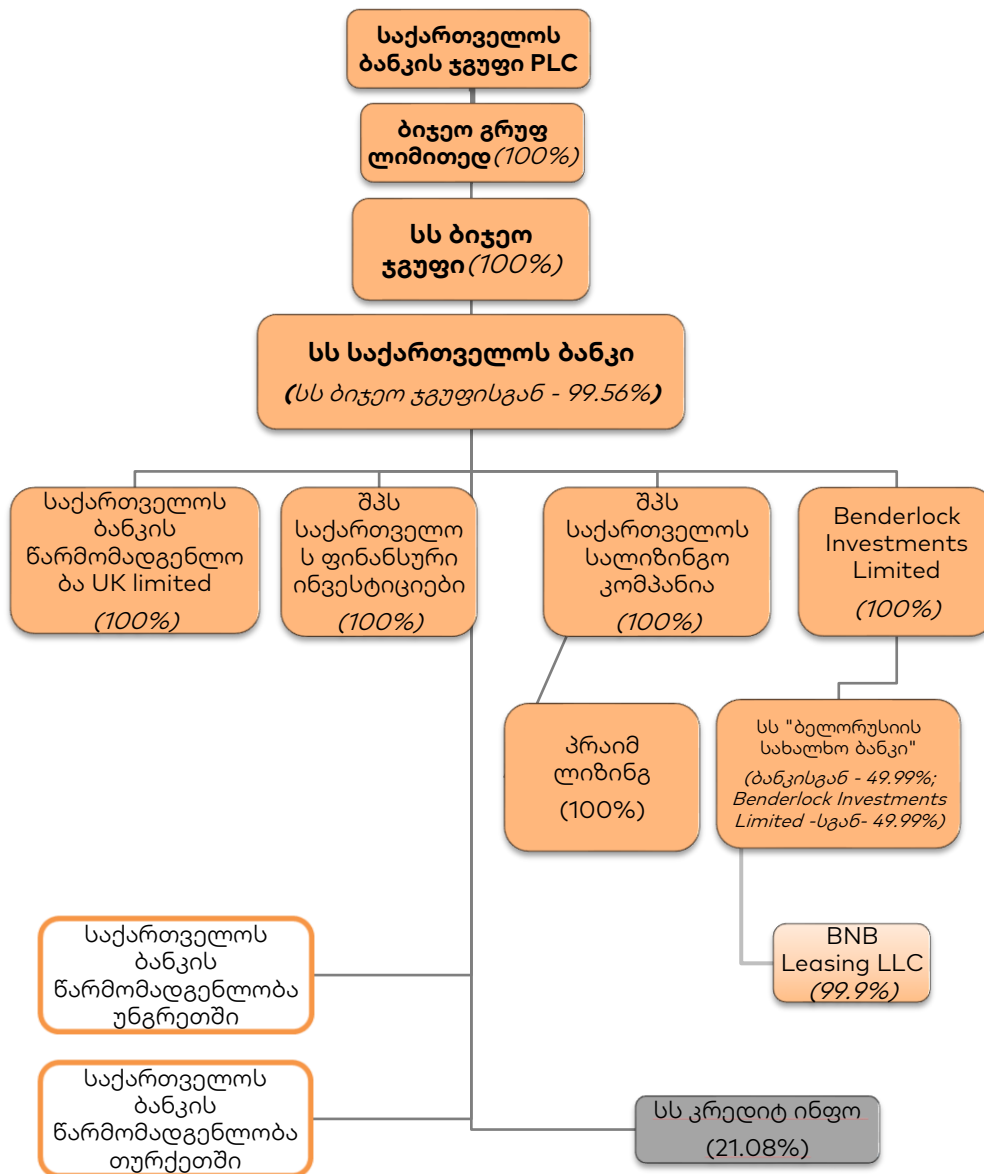
*აქციების პროცენტული მაჩვენებლის გაანგარიშების მიზნით, დენომინატორი მოიცავს გამოშვებული აქციების მთლიან რაოდენობას, რომელიც მოიცავს ტრასტში არსებულ აქციებს BoGG ჯგუფის კომპანიების წილობრივი ინსტრუმენტების ანაზღაურების მიზნით.

**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 2023 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. 2023 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.

2024 წლის მარტში ბანკმა შეიძინა სომხეთში მოქმედი ერთ-ერთი წამყვანი ბანკის, დახურული სააქციო საზოგადოება „ამერიაბანკის“, სააქციო კაპიტალის 30% და შექმნა დაექვემდებარა სომხეთის ცენტრალური ბანკის თანხმობას. შექმნა დაფინანსდა 82,768 ათასი აშშ დოლარის ფულადი საზღაურით, საიდანაც 10% გადავადებულია და უნდა დაიფაროს დასრულების თარიღიდან 6 თვეში.

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 გადაწყვეტილებათანაირია, 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 გადაწყვეტილებათანაირია, 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 გადაწყვეტილებათანაირია 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 უფლებამოსილი 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.

2023 წელს ჩატარებული აქციონერთა კრებები და მიღებული გადაწყვეტილებები

- 2023 წლის 1 მაისს მიღებულ იქნა დადგენილება ბანკის საბოლოო ფინანსური ანგარიშგებების და 2022 წლისთვის ბანკის კაპიტალის განაწილების შესახებ გადაწყვეტილებების დამტკიცების შესახებ;
- 2023 წლის 19 სექტემბერს დამტკიცდა 2023 წლის 30 ივნისით დასრულებული ფინანსური ანგარიშგებები და ბანკის შუალედური დივიდენდის განაწილება 2023 წლისთვის. დამტკიცდა შესწორებული წესდება.

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 განადღებული 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.

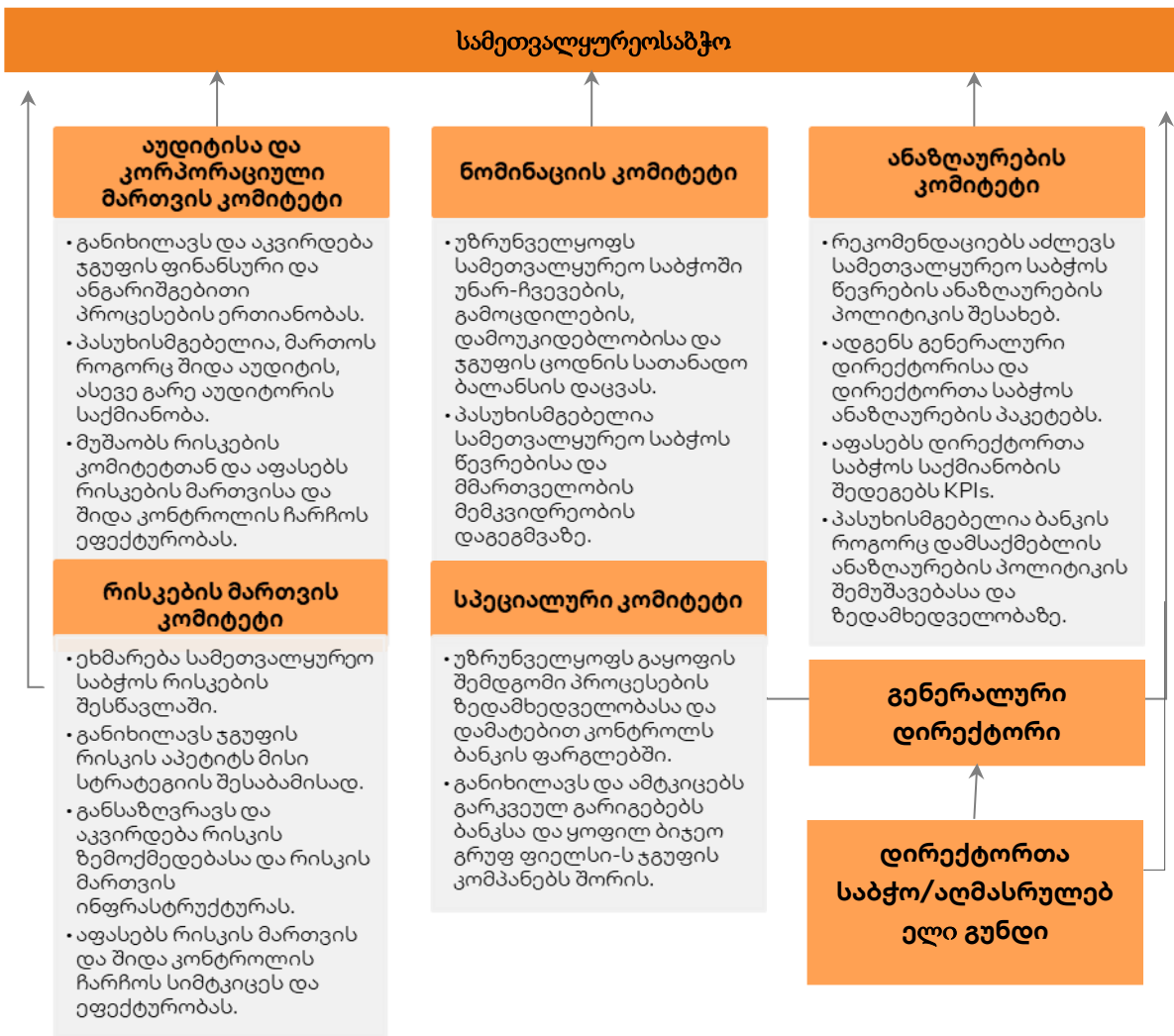
3.3. ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო, საქართველოს ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭო და კომიტეტები

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.

2023 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 თითოეული წევრის დამოუკიდებლობის კანონიერი ვადა ცხრა წელია. 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).

2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით სამეთვალყურეო საბჭო რვა წევრისაგან შედგებოდა. მელ ჟერარდ კარვილი სამეთვალყურეო საბჭოს არა-აღმასრულებელ თავმჯდომარედ დაინიშნა 2022 წლის 4 ივლისს. ბ-ნი კარვილი არის Bank of Georgia Group PLC-ს ნომინაციის კომიტეტის თავმჯდომარე, ასევე ანაზღაურების კომიტეტის წევრი.

■ მელ ჟერარდ კარვილი

სს საქართველოს ბანკის თავმჯდომარე (დამოუკიდებელი)

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

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

განათლება

ბ-ნ კარვილს მიღებული აქვს Coopers & Lybrand-ის სერტიფიცირებული ბუღალტრის დიპლომი და არის ინგლისის და უელსის დიპლომირებულ ბუღალტერთა ინსტიტუტის 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 (არა დამოუკიდებელი)

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 რესტრუქტურირებაზე; 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 (არა დამოუკიდებელი)

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 თანამშემწედ 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 თანამშრომლობდა 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 (გადადგა 2024 წლის 15 მარტს)

წევრი (არა დამოუკიდებელი)

2010 წლის სექტემბერში ალასდაირ ბრიჩი დაინიშნა ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრად და გადადგა 2024 წლის 15 მარტს. მისი გადადგომა ოფიციალურად დადასტურდება 2024 წლის 26 აპრილს აქციონერთა საერთო კრებაზე. ბ-ნი ბრიჩი იყო ბანკის ანაზღაურების კომიტეტის, რისკების მართვის კომიტეტისა და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის წევრი. ბ-ნი ბრიჩი ასევე იყო 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 ბრიქს ჰქონდა 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 ბრიქსი არის ლონდონსა და შვეიცარიაში დაფუძნებული მაკრო ჰეჯ-ფონდის -Gemsstock 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 ბრიქსს 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 მურს 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-ნ ქუილენი ასევე არის Bank of Georgia Group PLC-ის აუდიტის კომიტეტის, ნომინაციის კომიტეტისა და ანაზღაურების კომიტეტის წევრი 2023 წლის იანვრიდან.

უნარები და გამოცდილება:

ბ-ნ ქუილენს აქვს ევროპასა და შერთებულ შტატებში სამართლებრივი და კომერციული მიმართულებით მუშაობის დიდი გამოცდილება. მიღებული აქვს ჰარვარდის ბაკალავრის დიპლომი და ვირჯინიის უნივერსიტეტის იურისტის დიპლომი. ბ-ნ 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 University-ში.

განათლება:

1985 წელს, ქ-ნ მაკქაროლმა დაამთავრა ESSEC (Ecole Superieure 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 მეღვინეთუხუცესს 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 მიმართულებით ბაკალავრის ხარისხი თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში მიიღო, ხოლო ფინანსებისა და ინვესტიციების მიმართულებით მაგისტრის ხარისხი ედინბურგის უნივერსიტეტში.

სამეთვალყურეო საბჭოს მრავალფეროვნება და დამოუკიდებლობა

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

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. 2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს რვა წევრიდან ექვსი სხვადასხვა ეროვნების წევრი იყო წარმოდგენილი. ბანკი უზრუნველყოფს შეინარჩუნოს და განავითაროს გენდერული ბალანსი. 2023 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.

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 სამი წლის ვადით ირჩევენ, მათი ხელახლა არჩევა და ვადის გახანგრძლივება არ არის შეზღუდული. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრის დამოუკიდებლობის კანონიერი ვადა ცხრა წელია. 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 თანმდებობაზე 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 აუდიტის 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 საზედამხედველო კაპიტალის 50% (ორმოცდაათ პროცენტს) ან გარიგების ღირებულება აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულებების 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 ღირებულებების 2.5%-ს (ორ ნახევარ პროცენტს);
- ინვესტიციები, რომლის ღირებულებაც, ცალკე ან ჯამში, აღემატება წინა კალენდრული თვის დასასრულისთვის არსებულ ბანკის საბალანსო ღირებულებების 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 დანიშვნისთანავე, 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 2023 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 მონაცემთა დაცვის რეგულაციაში ცვლილებების 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.

2023 წლის განმავლობაში კომიტეტმა გადახედა შიდა შეფასების პროცესს. შეფასების საფუძველზე, სამეთვალყურეო საბჭოს 2023 წლის ამოცანები იყო:

- დღის წესრიგისა და მასალების მართვა (მათ შორის დამატებითი დრო დისკუსიისთვის, უფრო ფოკუსირებული ნაშრომები და ნაშრომების დროული მიღება)
 - შედეგი: წლის განმავლობაში საბჭოს ნაშრომები უფრო ფოკუსირებული გახდა და ხარისხი გაუმჯობესდა. გარდა ამისა, აქცენტი გაკეთდა შეხვედრის დოკუმენტების დროული მიწოდების უზრუნველყოფაზე, რათა მეტი დრო დარჩენილიყო განხილვისთვის. პრეზენტატორებს ასევე მიეცათ რეკომენდაცია, რომ ყურადღება გაამახვილონ მოხსენების მატერიალურ საკითხებზე და მეტი დრო გამოეყოთ კითხვებისა და დისკუსიისთვის.
- დამატებითი დრო სტრატეგიული დისკუსიებისთვის (სამეთვალყურეო საბჭო თვლიდა, რომ ისინი უკეთ გამოიყენებდნენ „სტრატეგიულ დღეს“, რათა საკითხები უფრო სიღრმისეულად განეხილათ).
 - შედეგი: 2023 წლის განმავლობაში მოეწყო 2 დღიანი დისკუსია სტრატეგიული საკითხების განსახილველად
- განვითარებად მმართველობასთან დაკავშირებით დამატებითი რისკისა და შესაბამისობის რეპორტირება:
 - შედეგი: სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის დღის წესრიგს დაემატა პუნქტები, მათ შორის შიდა კონტროლი, მრავალფეროვნება, დამოუკიდებლობა და განახლებები საკანონმდებლო და მარეგულირებელ ცვლილებებთან დაკავშირებით.

სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის კრებაზე დასწრება

ქვემოთ მოცემულია ინფორმაცია 2023 წელს სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტის სხდომებზე დასწრების შესახებ.

წევრები	საბჭო	აუდიტის კომიტეტი	ნომინაციისა დაკორპორაციული მართვის აომი/ი/ი/ი	ანაზღაურების კომიტეტი	რისკის მართვის კომიტეტი	სპეციალური კომიტეტი
მელ ჯერარდ კარვილი	4/4დაგეგმილი	N/A	4/4	4/4	N/A	N/A
ალასდაირ ბრიჯი	4/4დაგეგმილი	N/A	4/4	4/4	4/4	N/A
თამაზ გიორგაძე	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 მაკპაროლი	4/4დაგეგმილი	N/A	4/4	N/A	4/4	4/4
ჯონათან მური	4/4დაგეგმილი	4/4	4/4	N/A	N/A	4/4
სესილ ქუილენ	4/4დაგეგმილი	4/4	4/4	4/4	N/A	4/4
მარიამ მელვინეთხუცესი	4/4დაგეგმილი	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 კორპორაციული 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 შემდგომ პროცესის საერთო კონტროლს, მათ შორის, ბანკსა და ყოფილ ბიჯეო ჯგუფის კომპანიებს შორის გარკვეული გარიგებების შემოწმებასა და დამტკიცებას.

ჯონათან მური, 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 სეგმენტის 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
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
ნუციკო გოგილაშვილი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, საცალო საბანკო მომსახურება

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

სახელი, გვარი	დაკავებული თანამდებობა
ლევან გომშიაშვილი	მარკეტინგისა და ციფრული მომსახურების მთავარი ოფიცერი
ანა კოსტავა	მთავარი იურისტი
ელენე ოქრომჭედლიშვილი	ადამიანური კაპიტალის მართვის ხელმძღვანელი
გიორგი გურუშიძე	საოპერაციო მიმართულების ხელმძღვანელი (დაინიშნა 2023 წლის სექტემბერში)

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 დანიშნამდე, 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 დანიშნამდე, 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 დანიშნამდე, დავითი 2021-2022 წლებში მუშაობდა საქართველოს ბანკში უფროსი მრჩეველისა 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 ბლექროკში 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 სტაჟორად 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.

■ **ნუციკო გოგილაშვილი**

გენერალური დირექტორის მოადგილე, საცალო საბანკო მომსახურება

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.

■ **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.

■ **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.

■ გიორგი გურუშიძე

საოპერაციო მიმართულების ხელმძღვანელი

მიმდინარე პოზიციაზე დანიშვნამდე, გიორგის მრავალფეროვანი პროფესიული გამოცდილება ჰქონდა. ის 2017 წლიდან 2023 წლამდე Georgia Global Utilities-ში (GGU - ყოფილი BGEO Group PLC-ის ნაწილი) სხვადასხვა პოზიციას იკავებდა. გიორგი იყო საინვესტიციო ანალიტიკოსი, ფინანსური ანალიზისა და კვლევის მიმართულების ხელმძღვანელი. ის ასევე იკავებდა სტრატეგიული პროექტებისა და ბიზნესის განვითარების განყოფილების ხელმძღვანელის თანამდებობას. გიორგი 2020-2023 წლებში კომპანიის ფინანსური დირექტორიც იყო. გიორგიმ მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა ირლანდიის საფონდო ბირჟაზე 2020 წელს რეგიონში პირველი მწვანე ევროობლიგაციების გამოშვების პროცესში და GGU-ის გაყიდვაში, რომელიც ყველაზე დიდი კერძო ტრანზაქციაა საქართველოში. გიორგიმ კარიერა Deloitte-ში აუდიტორად დაიწყო. ის ასევე მუშაობდა თიბისი ბანკში, ინვესტორებთან ურთიერთობის მენეჯერად. გიორგიმ ეკონომიკასა და გლობალურ საკითხებში ბაკალავრის ხარისხი იელის უნივერსიტეტში მიიღო.

დირექტორთა საბჭოს პასუხისმგებლობა

ბანკის დირექტორთა საბჭო და მმართველი გუნდი არის აღმასრულებელი ორგანო, რომელიც პასუხისმგებელია ბანკის ყოველდღიურ მართვაზე (გარდა აქციონერთა საერთო კრებისა და სამეთვალყურეო საბჭოსთვის გამოყოფილი ფუნქციებისა) და, წესდების თანახმად, შედგება გენერალური დირექტორისა და არანაკლებ სამი გენერალური დირექტორის მოადგილისგან. ბანკის დირექტორთა საბჭო ანგარიშვალდებულია აქციონერთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე, მის წევრებს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს სამეთვალყურეო საბჭო. დირექტორთა საბჭოს ნებისმიერ წევრს უფლება აქვს, მოითხოვოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრისგან სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომის მოწვევა და იგი უფლებამოსილია, სიტყვით მიმართოს აღნიშნულ კრებას..

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

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

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

დირექტორთა საბჭოს შეუძლია განახორციელოს შემდეგი საქმიანობა მხოლოდ სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობით:

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

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

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

4. რისკის მართვა

ბანკის სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად მთავარია რისკის ეფექტურად მართვა. მატერიალური რისკები და გაურკვეველობები არის დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს ფოკუსის ძირითადი არეალი. დირექტორთა საბჭოს აქვს საბოლოო პასუხისმგებლობა რისკის მართვაზე. ბანკის საწარმოთა რისკის მენეჯმენტის (ERM) ჩარჩო მოიცავს ყოველდღიურ ანგარიშვალდებულებას მთელ ორგანიზაციაში დასაშვები რისკებით ოპერირებაზე, რაც განსაზღვრულია საბჭოს რისკ აპეტიტით, ჩვენი მმართველობითი სტრუქტურითა და „დაცვის სამი დონით“, რაც თავისმხივ ქმნის უწყვეტი ზედამხედველობის საფუძველს.

სამეწარმეო რისკების მართვის (ERM) სისტემის ჩარჩოს ძირითადი კომპონენტები

რისკის მართვა	არააღმსრულებელი რისკის მმართველობა	რისკის აპეტიტის ზღვარს ყოველწლიურად განიხილავს და ამტკიცებს დირექტორთა საბჭო. საბჭო ადგენს ტონს „ზემოდან“ და იღებს რჩევებს რისკის კომიტეტისგან.
	აღმსრულებელი რისკის მმართველობა	აღმსრულებელი მმართველობა აფასებს რამდენად ეფექტურად არის დანერგილი რისკის მართვის და შიდა კონტროლის პოლიტიკა და პროცედურები
როლები და პასუხისმგებლობები	„დაცვის სამი დონის მოდელი“	ბანკის ERM ჩარჩო დაფუძნებულია „დაცვის სამი დონის მოდელის“ სტანდარტზე.
პროცესები და ინსტრუმენტები	რისკის აპეტიტი	ბანკს აქვს დანერგილი სხვადასხვა პროცესები, იმისთვის, რომ აღმოაჩინოს, შეაფასოს, გაზომოს, მართოს და წარადგინოს რისკები, რათა დავრჩეთ რისკის აპეტიტის ფარგლებში.
	აქტიური რისკის მართვა: იდენტიფიცირება, გაზომვა, არიდება, ანგარიშგება	
შიდა კონტროლები	პოლიტიკები და პროცედურები	ბანკი მუდმივად ნერგავს კონტროლის გარემოს ბიზნეს პროცესებში – პასუხისმგებლობების გადანაწილება, სისტემებში ინტეგრირებული პრევენციული საშუალებები, მომხმარებლების უფლებების შეზღუდვა.

რისკის მართვის პროცესი

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 მიმართულებით.

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 ხორციელდება რისკის შერბილების ღონისძიებები. შესაძლო 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 ზომების 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 აპეტიტის ჩარჩო არის ERM -ის 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. რისკის აპეტიტის საინფორმაციო დაფა ყოველთვიურად წარედგინება აღმასრულებელ მენეჯმენტს, კვარტალურად რისკის კომიტეტს, რომელიც თავის მხრივ ანგარიშვალდებულია საბჭოს წინაშე. ეს პროცესი უზრუნველყოფს დარღვევის დროულ ესკალაციას და სამოქმედო გეგმის შემუშავების გამოსწორებას.

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.

რისკის კულტურის განვითარების მიზნით, ბანკი ფოკუსირებულია თანამშრომლებისთვის რისკის მართვის ინფორმირებულობისა და შესაძლებლობების მიცემაზე. ჩვენ უზრუნველყოფთ ტრენინგ პროგრამების ფართო სპექტრს ჩვენი თანამშრომლებისთვის რისკის დისციპლინებში - ზოგი სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისთვის, ზოგი მხოლოდ კონკრეტული როლისთვის ან როგორც ინდივიდუალური განვითარების გეგმების ნაწილი. სავალდებულო ტრენინგის პროგრამები ხელმისაწვდომია ონლაინ და უზრუნველყოფს ჩვენი მომხმარებლების, თანამშრომლების და მთელი ორგანიზაციის უსაფრთხოებას. განხილული თემები მოიცავს ოპერაციულ რისკებს, ბიზნესის უწყვეტობას, ინფორმაციის უსაფრთხოებას და მონაცემთა დაცვას, ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას, კორპორატიულ უსაფრთხოებას, ბიზნეს ეთიკას და ფინანსური დანაშაულის რისკებს და სანქციებს. რისკებისა და შესაბამისობის სასწავლო პროგრამის დასრულების მაჩვენებელი 2023 წლის ბოლოს იყო 91%.

ჩვენი ქცევის და ეთიკის კოდექსი და დარღვევების შესახებ ინფორმირების პოლიტიკა

ქცევის და ეთიკის კოდექსი და დარღვევების შესახებ ინფორმირების პოლიტიკა არის ძირითადი დოკუმენტები, რომლებიც არეგულირებს კულტურას და ეთიკას. ჩვენი ქცევის კოდექსი მკაფიოდ განსაზღვრავს იმ მოლოდინებს, რომ ყველა თანამშრომელი იმოქმედებს კანონიერად, ეთიკურად და გამჭვირვალედ ყველა გარიგებაში.

მხილების ინსტრუმენტი თანამშრომლებს აძლევს ნებისმიერი საკითხის, სურვილის შემთხვევაში, ანონიმურობის 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. აუდიტის კომიტეტი ასევე განიხილავს კვარტალურ, ნახევარწლიურ და წლიურ ფინანსურ ანგარიშგებებს და მასთან დაკავშირებულ შედეგებს და რეკომენდაციებს წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს. გარე და შიდა აუდიტორები ესწრებიან აუდიტის კომიტეტის ყველა შეხვედრას, ხოლო აუდიტის კომიტეტი რეგულარულად მართავს შეხვედრებს დირექტორთა საბჭოს მონაწილეობით, ან მის გარეშე.

ჩვენი აუდიტისა და რისკების კომიტეტები აკონტროლებენ შიდა კონტროლს ოპერაციულ და შესაბამისობის რისკებთან დაკავშირებით. ბანკის აღმასრულებელი დირექტორის მოადგილეები-რისკების დირექტორი და ფინანსურ დირექტორი, 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 2023 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 2023 წლის განმავლობაში და რომ ეს სისტემები განაგრძობდნენ ეფექტურ ფუნქციონირებას ამ ანგარიშის დამტკიცების თარიღამდე. შემოწმებისას სისტემებში არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი ხარვეზები ან ნაკლოვანებები. ბანკის რისკების მართვის პროცესები და შიდა კონტროლის სისტემები შეესაბამება გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მმართველობის 2018 წლის კოდექსს და ფინანსური ანგარიშგების საბჭოს (FRC) მითითებებს რისკის მართვის, შიდა კონტროლისა და მასთან დაკავშირებული ფინანსური და ბიზნეს ანგარიშგების შესახებ.

რისკის მართვის სტრუქტურა

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- რისკის ფუნქცია რისკების დირექტორის ქვეშ- 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.
- პირველი ხაზის რისკის მართვის მხარდაჭერაზე და სტიმულირებაზე.
- ძირითადი კონტროლის მექანიზმების ეფექტურობის და მარეგულირებელთან 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 ინდუსტრიის 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, 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.

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

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.

მენეჯმენტის დონეზე ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების კომიტეტი პასუხისმგებელია ბანკის ESG სტრატეგიის, მათ შორის კლიმტური რისკის და შესაძლებლობების მართვის სტრატეგიის შემუშავებაზე და განხორციელებაზე. კომიტეტი მართავს ბანკის კლიმატის, ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების შეფასების საკითხებს, ძირითადად ორიენტირებულია იმ საკითხებზე, რომლებიც დაკავშირებულია მის საკრედიტო საქმიანობასთან.

სტრეს ტესტები

სტრეს ტესტი და სცენარის ანალიზი არის რისკის მართვის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი, რომელიც უზრუნველყოფს ინფორმაციას სტრატეგიული გადაწყვეტილების მიღებისა და დაგეგმვის პროცესისთვის, რადგან ისინი შესაძლებელს ხდის შეაფასონ სარწმუნო, მაგრამ

სერიოზული სტრესული სცენარები, რომლებიც დაკავშირებულია ბანკის ლიკვიდურობასთან და კაპიტალის პოზიციებთან.

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 რისკის სტრეს ტესტები – ბაზრის ტენდენციებიდან გამომდინარე, ტარდება კონკრეტული პორტფელების ტესტირება სხვადასხვა საბაზრო სცენარებისთვის. სხვადასხვა შოკებში 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.

2023 წლის ძირითადი განვითარებები:

2023 წელს ბანკმა დანერგა რამდენიმე ცვლილება და ინიციატივა ჩვენი რისკის მართვის გასაძლიერებლად:

- ბანკმა გააერთიანა რისკისა და შესაბამისობის ფუნქციები რისკების დირექტორის ქვეშ, რათა გაზარდოს თანამშრომლობა და ეფექტურობა გუნდებს შორის.
- ბანკმა განაგრძო კაპიტალისა და ლიკვიდობის რისკის მართვის გაუმჯობესება კაპიტალის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესის (ICAAP) და შიდა ლიკვიდობის ადეკვატურობის შეფასების პროცესის (ILAAP) განახლებით, რათა აისახოს ფინანსურ ლანდშაფტში, მარეგულირებელ მოთხოვნებსა და ბანკის რისკის პროფილში მომხდარი ცვლილებები.
- ბანკმა გააუმჯობესა საწარმოთა რისკის ანგარიშგების პროცესები, გაზარდა ფოკუსირება რისკის ძირითად ინდიკატორებზე, ხელი შეუწყო რისკების პროაქტიულ მართვასა და პოტენციური სისუსტეების უფრო სიღრმისეულ შეფასებას

- ბანკმა გადახედა რისკების მართვის მოდელის პოლიტიკას გლობალური მართვის საკონსულტაციო კომპანიის, „მაკკენზი და კომპანიის“ დახმარებით.
- ბანკმა განაგრძო ბანკის მასშტაბით კლიმატის რისკის მართვის შესაძლებლობების გაძლიერება. ეს მოიცავდა კლიმატთან დაკავშირებული ტრენინგის სფეროს გაფართოებას, საქართველოში კლიმატის ცვლილებისა და კლიმატის პოლიტიკის შესახებ ჩვენი ცოდნის გაღრმავებას და კლიმატის სცენარების გადაფასებას.

პრინციპული და ახალი რისკები

თითოეული ბიზნეს ხაზი განსაზღვრავს ძირითად რისკებს, რომლებიც თან ახლავს მათ საქმიანობას და რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვნად იმოქმედოს ბანკის მუშაობასა თუ პერსპექტივაზე. ძირითადი რისკები და გაურკვევლობები, რომელთა წინაშეც დგას ბანკი, იდენტიფიცირებულია ამ „ქვემოდან ზევით“ პროცესით. 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 ან დირექტორთა 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.

ბანკი აღწერს და მართავს კლიმატთან დაკავშირებულ რისკებს კლიმატთან დაკავშირებული ფინანსური ინფორმაციის გამჟღავნების სამუშაო ჯგუფის (TCFD) რეკომენდაციების შესაბამისად.

მთავარი რისკების და გაურკვევლობების მართვა

მაკრო და გეოპოლიტიკური რისკი

მაკრო და გეოპოლიტიკური რისკები არის რისკები, რამაც ბანკი შეიძლება მიიყვანოს იმ ვითარებამდე, როცა ის ვერ შეძლებს თავისი სტრატეგიის შესრულებას, რაც თავისმხრივ, გამოიწვევს მისი ფინანსური მდგომარეობის გაუარესებას, მაკროეკონომიკური და გეოპოლიტიკური არასტაბილურობის გამო, რაც მოქმედებს საქართველოს ეკონომიკაზე.

შერბილება

მართვა: დირექტორთა საბჭო ბანკის ეკონომისტისგან იღებს რეგულარულ, კვარტლურ განახლებას გლობალურ, რეგიონალურ და ადგილობრივ ეკონომიკურ განვითარებებზე და რისკებზე. საბჭო რეგულარულად იღებს განახლებებს, ზოგჯერ გარე კონსულტანტისგან, ძირითად პოლიტიკურ და გეოპოლიტიკურ განვითარებებზე, რაც მოქმედებს უფრო ფართო რეგიონზე. ეკონომიკური ანალიზი რეგულარულად წარედგინება ალკოს კომიტეტს, განსაკუთრებული აქცენტით საპროცენტო განაკვეთებზე, ვალუტის კურსებზე, ინფლაციასა და ეკონომიკური ზრდის პერსპექტივაზე.

მონიტორინგი და რეპორტიინგი:

ბანკი მუდმივად აკონტროლებს მაკროეკონომიკურ პირობებს და ახორციელებს სტრესისა და სცენარის ანალიზს, რათა შეამოწმოს თავისი პოზიცია არახელსაყრელ ეკონომიკურ პირობებში, მათ შორის კურსის არასასურველი ცვლილების პირობებში. ჩვენ ვაფასებთ გარკვეული პორტფელების სენსიტიურობას მაკროეკონომიკური ფაქტორებისა და გეოპოლიტიკური სცენარების მიმართ, რაც გვაძლევს შესაძლებლობას საჭიროების შემთხვევაში მივიღოთ პორტფელთან დაკავშირებული ქმედებები, მათ შორის მონიტორინგის გაზრდა და საკრედიტო რისკის აპეტიტის შეცვლა.

ბანკი აქტიურად აკვირდება რუსეთ-უკრაინის ომის გარშემო არსებულ ვითარებას და მის შედეგებს რეგიონზე, განსაკუთრებით საქართველოსა და ბელარუსზე. ბანკი ატარებს სტრეს ტესტირების ანალიზს, რათა ადრეული რისკის ინდიკატორები გამოვლინოს და დროულად დანერგოს შემარბილებლები გეგმები.

გარე შოკების მიმართ საქართველოს მდგრადობას მხარს უჭერს კარგად დივერსიფიცირებული ეკონომიკა, გონივრული მონეტარული და ფისკალური პოლიტიკა, ბიზნესისთვის ხელსაყრელი გარემო და ჯანსაღი საბანკო სექტორი. ბელარუსის ბაზარი უფრო დაუცველია რუსეთ-უკრაინის ომის გავლენის მიმართ და ჩვენ ვაგრძელებთ სიტუაციის ყურადღებით მონიტორინგს.

შერბილება:

საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, 2023 წელს 200 000 ლარამდე სესხები მხოლოდ ლარში იყო გაცემული; 2024 წლის 1 იანვრიდან 300 000 ლარამდე სესხი გაიცემა მხოლოდ ადგილობრივ ვალუტაში. გარდა ამისა, ეროვნული ბანკი მოითხოვს ვალუტით გამოწვეული საკრედიტო რისკის (CICR) კაპიტალის ბუფერს, რომელიც მიზნად ისახავს დოლარიზაციით გამოწვეული სისტემური რისკების შემცირებას. 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 დაბალი ლარში დენომინირებულ სესხებთან შედარებით; LTV მოთხოვნები უცხოურ ვალუტაში იპოთეკურ სესხებთან დაკავშირებით 15 პროცენტული პუნქტით დაბალია ლარში დენომინირებულ სესხებთან შედარებით.

2023 წლის 31 დეკემბერს საქართველოს ბანკის საცალო ბანკინგის (RB) მთლიანი სესხების 22.8%, SME ბანკინგის მთლიანი სესხების 43.5% და კორპორატიული ბანკინგის (CB) მთლიანი სესხების 73.5% იყო დენომინირებული უცხოურ ვალუტაში. ამავდროულად, საცალო ბანკინგის მთლიანი სესხების 4.9%, SME ბანკინგის 1.7% და კორპორატიული ბანკინგის სესხების 37.7% გაცემულია უცხოურ ვალუტაში, უცხოური ვალუტის მინიმალური რისკით.

ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დადგენილი ბანკის ღია სავალუტო პოზიციის ლიმიტები ამჟამად უფრო კონსერვატიულია, ვიდრე ეროვნული ბანკის მიერ დაწესებული ლიმიტები. ღია სავალუტო პოზიციას ყოველდღიურად მართავს ხაზინა და მონიტორინგს ახორციელებს კაპიტალის ადეკვატურობისა და ფინანსური რისკების მართვის (CFRM) ერთეული.

საკრედიტო რისკი

საკრედიტო რისკი არის რისკი იმისა, რომ ბანკი განიცდის ფინანსურ ზარალს, თუ მისმა მომხმარებლებმა ან კონტრაგენტებმა ვერ შეძლეს სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულება. საკრედიტო რისკი ძირითადად წარმოიქმნება ბანკის საკრედიტო საქმიანობის კონტექსტში.

შერბილება

მართვა: ბანკს აქვს სამი დამოუკიდებელი საკრედიტო რისკის მართვის დეპარტამენტი: საცალო საკრედიტო რისკის მიმართულება; კორპორატიული საკრედიტო რისკის დეპარტამენტი; და MSME საკრედიტო რისკის დეპარტამენტი. საკრედიტო რისკების მართვის დეპარტამენტები ზედამხედველობენ საკრედიტო რისკის მართვის წინა ხაზის აქტივობებს. თითოეულ განყოფილებას მხარს უჭერენ შემდეგი გუნდები:

- საკრედიტო რისკის ანალიზის გუნდი: პასუხისმგებელია ფინანსური ინფორმაციის/საკრედიტო რეიტინგების საფუძველზე კლიენტების კრედიტუნარიანობის ანალიზზე, რისკების მფლობელებთან ანალიზის გაზიარებაზე და რეკომენდაციების გაცემაზე შეფასების ან მონიტორინგის ეტაპებზე. ის აკონტროლებს საკრედიტო ლიმიტებთან შესაბამისობას რეგულარული რეპორტინგისა და სისტემური გაფრთხილებების მეშვეობით და უზრუნველყოფს საკრედიტო რისკის მართვის პროცედურებთან შესაბამისობას.

- პორტფელის რისკების ანალიზის გუნდი: პასუხისმგებელია ბანკის საკრედიტო რისკის პოზიციის ანალიზსა და მონიტორინგზე საკრედიტო რისკის ჩარჩოსა და პოლიტიკის ჩამოყალიბებისა და შენარჩუნებისას. იგი აფასებს საკრედიტო რისკს, ანგარიშებს აბარებს მენეჯმენტსა და ბიზნეს ხაზებს.

საწარმოთა რისკების მართვის (ERM) დეპარტამენტი ზედამხედველობს ბანკის საკრედიტო რისკის შეფასების პროცესს, მართავს ხარისხის მონიტორინგის პოლიტიკას, მუდმივად აკონტროლებს ბანკის საკრედიტო პორტფელის ხარისხის პარამეტრებს სხვადასხვა ინსტრუმენტებისა და ტექნიკის გამოყენებით და მართავს რისკების ბიუჯეტირებას, სტრეს ტესტირებას და სცენარების ანალიზს. ERM დეპარტამენტი რეგულარულად აწვდის ანგარიშებს აღმასრულებელ მენეჯმენტსა და სამეთვალყურეო საბჭოს ბანკის საკრედიტო რისკის პროფილისა და რისკის მართვის სტრატეგიების ეფექტურობის შესახებ.

საკრედიტო რისკის აღმოჩენა და შეფასება: საკრედიტო რისკების იდენტიფიცირების პროცესი, უპირველეს ყოვლისა, ეყრდნობა ურთიერთობის ეფექტურ მენეჯმენტს და კლიენტებისა და პორტფელის კრედიტის გონივრულ ზედამხედველობას. საკრედიტო შეფასების პროცესი განსხვავებულია სეგმენტების მიხედვით და შემდგომ დიფერენცირებულია პროდუქტის სხვადასხვა ტიპებში, რათა ასახოს აქტივების სხვადასხვა კლასის სპეციფიკა. შეფასების პროცესი დამოკიდებულია ტრანზაქციის სირთულეზე: კორპორატიული, მცირე და საშუალო ბიზნესის და უფრო დიდი საცალო სესხები ფასდება ინდივიდუალურად; არაუზრუნველყოფილი საცალო სესხის გადაწყვეტილებები ძირითადად ავტომატიზირებულია. საკრედიტო რისკის მენეჯმენტში გამოყენებული ყველა მოდელის შესრულება მონიტორინგდება ბანკის რისკების მართვის მოდელის ჩარჩოს შესაბამისად.

საკრედიტო გაცემის ძლიერი პროცესის უზრუნველსაყოფად, ბანკმა დანერგა რამდენიმე ღონისძიება და ჩარჩო:

- კარგად განსაზღვრული დაკრედიტების სტანდარტები: ბანკმა ჩამოაყალიბა კრედიტის გაცემის მკაფიო სტანდარტები, რომლებიც ასახავს იმ მოთხოვნებსა და სტანდარტებს,

რომლებსაც მსესხებლები უნდა აკმაყოფილებდნენ. ეს სტანდარტები ემსახურება როგორც ეტალონს კლიენტების კრედიტუნარიანობის შესაფასებლად, რაც საშუალებას იძლევა გამოავლინოს და შეაფასოს პოტენციური რისკები, რომლებიც დაკავშირებულია კრედიტის გაცემასთან.

- მოვალეობების გამიჯვნა: საკრედიტო ანალიზისა და დამტკიცების პროცესი გულისხმობს მოვალეობების მკაფიო გამიჯვნას ჩართულ მხარეებს შორის. კორპორატიული, მცირე და საშუალო ბიზნესის კლიენტების შემთხვევაში, ანალიტიკის გუნდი ჩართულია საკრედიტო რისკის ანალიზში, ხოლო საცალო სესხების შემთხვევაში მხოლოდ სესხის ოფიცრები და საკრედიტო რისკის ოფიცრები არიან ჩართული. საკრედიტო ანალიტიკოსები და სესხის ოფიცრები ამზადებენ პრეზენტაციებს ძირითადი მსესხებლის ინფორმაციით, რომელსაც შემდეგ განიხილავს ბიზნეს საკრედიტო რისკის ოფიცერი, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ყველა რისკისა და შემამსუბუქებელი ფაქტორების იდენტიფიცირება და განხილვა, და რომ სესხები სწორად არის სტრუქტურირებული.
- მრავალსაფეხურიანი სესხის დამტკიცების კომიტეტები: სესხი განიხილება და მტკიცდება მრავალსაფეხურიანი საკრედიტო კომიტეტების მიერ, სესხის დამტკიცების განსხვავებული ლიმიტებით, რათა გათვალისწინებულ იქნას კლიენტის რისკის საერთო პროფილი. სხვადასხვა კომიტეტები პასუხისმგებელი არიან საკრედიტო განაცხადების განხილვაზე და სესხის ზომისა და რისკის მიხედვით დამტკიცებაზე.

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 SME სესხები ექვემდებარება პერიოდულ განხილვას. ბანკი აკონტროლებს რისკებს პოტენციური ფინანსური პრობლემების ნიშნების მქონე კლიენტების იდენტიფიცირებისთვის.

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 7.1%-ს 2023 წლის 31 დეკემბერს, ეს მაჩვენებელი 2022 წლის 31 დეკემბერს 5.9%-ს შეადგენდა.

ბანკი ყოველთვიურად აწვდის განახლებულ ინფორმაციას აღმასრულებელ მენეჯმენტს და ყოველკვარტალურად დირექტორთა საბჭოს ბანკის რისკებისა და საკრედიტო პორტფელის ხარისხის შესახებ, აგრეთვე ინფორმაციას მის უმსხვილეს კორპორატიულ მსესხებლებზე. გარდა ამ განმეორებადი განახლებებისა, პერიოდულად ტარდება გარკვეული პერიოდული ანალიზი სამეთვალყურეო საბჭოს რისკების კომიტეტის მოთხოვნით, რათა მონიტორინგი გაუწიოს კონკრეტულ სექტორებში გაცემულ სესხებს და/ან ცალკეულ კლიენტებზე გაცემულ სესხებს.

უზრუნველყოფის შეფასება:

ქონება და სხვა უზრუნველყოფის ზომები გამოიყენება საკრედიტო რისკის შერბილებისთვის პორტფელებში. უზრუნველყოფის მთავარი ფორმები კორპორატიული საბანკო საქმიანობის და SME 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. 2023 წლის 31 დეკემბრისთვის, ბანკის მთლიანი სესხების 83.2% 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 ოფიცრის ანგარიშთან ერთად.

რესტრუქტურისაცია და ამოღება: ბანკი უზრუნველყოფს გადაწყვეტებს მსესხებლების დახმარებისთვის, რომლებსაც აქვთ ფინანსური სირთულეები, სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულების მიზნით. შემთხვევების მართვა ხორციელდება ინდივიდუალურად ამომღებთა გუნდის მიერ ცალკე განხილული თითოეული კლიენტის გარემოებების ფარგლებში.

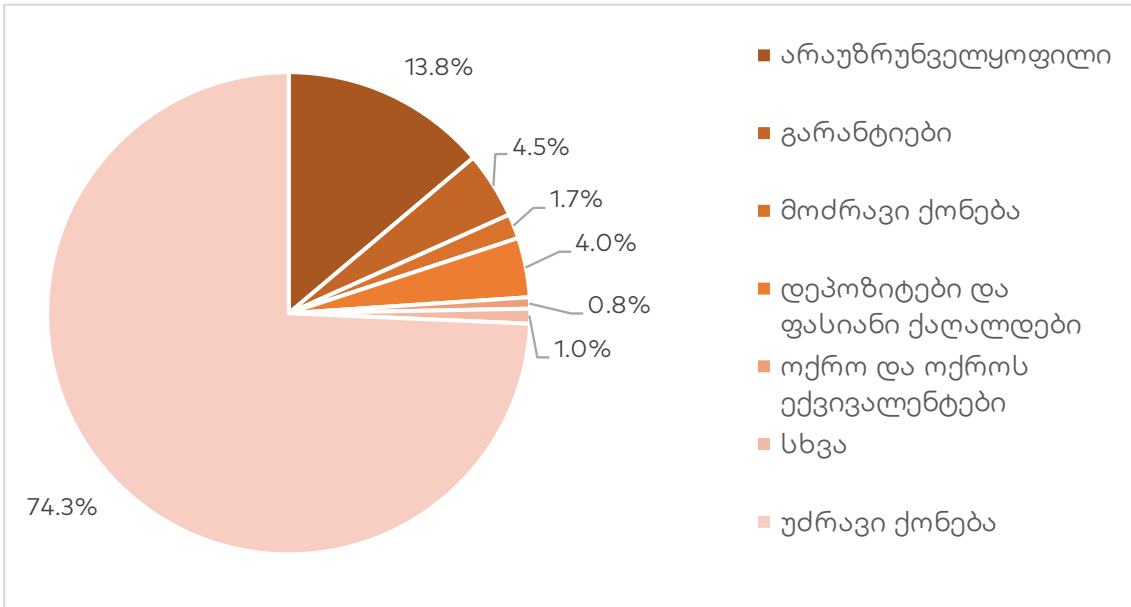
როდესაც მომხმარებელი აჭარბებს შეთანხმებულ ლიმიტს ან ვერ ახორციელებს რეგულარულ ყოველთვიურ გადახდას, ბანკი დაუკავშირდება მომხმარებელს და სთხოვს მას პოზიციის გამოსწორებას. თუ აღნიშნული პრობლემა ვერ მოგვარდება, ამომღებთა გუნდმა შესაძლოა დაიწყოს სესხის რესტრუქტურისაციის პროცესი, სახელშეკრულებო გადახდის პირობების მოდიფიცირება, კლიენტების მხარდაჭერის და სესხების მოქმედ კატეგორიაში დაბრუნების მიზნით.

არაუზრუნველყოფილი საცალო სესხებისთვის, რომლებიც ვადაგადაცილებულია 30 დღეზე მეტით, რესტრუქტურისაციის ალტერნატივები ავტომატურად არის შემოთავაზებული ციფრული არხებით.

კლიენტის დახმარება ფინანსური კეთილდღეობის დაბრუნებაში და ჩვეულებრივი საბანკო ურთიერთობის აღდგენაში ყოველთვის წარმოადგენს უპირატეს შედეგს. თუმცა, როდესაც შეუძლებელია გადახდისუნარიანი შედეგის მიღება, გადახდისუნარობა შეიძლება ჩაითვალოს უკიდურეს ზომად.

ამომღების პროცესი 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 გაყიდვის 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:

ბანკი იყენებს ფასს 9-ის ECL მოდელს ზარალის რეზერვების დასადგენად, რაც ითვალისწინებს მის საპროგნოზო მომავალს. მოდელი მიჰყვება ჩვეულებრივ მიდგომას, რომელიც გულისხმობს საკრედიტო ზარალის შეფასების დაყოფას მის კომპონენტებად: დეფოლტის ალბათობა (PD), დანაკარგები დეფოლტის შემთხვევაში (LGD) და დეფოლტის მომენტისთვის დაუფარავი დავალიანება (EAD).

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:

- 1-ლი სტადია, თუ ანგარიშგების თარიღისთვის არ არის კრედიტის თვალსაზრისით გაუფასურებული და საკრედიტო რისკი მნიშვნელოვნად არ გაიზარდა თავდაპირველი აღიარებიდან. ბანკი საკრედიტო ზარალის რეზერვს აღიარებს იმ ოდენობით, რომ გაუტოლდეს 12-თვიან მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს.
- მე-2 სტადია, თუ ანგარიშგების თარიღისთვის არ არის კრედიტის თვალსაზრისით გაუფასურებული და საკრედიტო რისკი მნიშვნელოვნად გაიზარდა თავდაპირველი აღიარებიდან. ბანკი საკრედიტო ზარალის რეზერვს აღიარებს აქტივის არსებობის მანძილზე მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის ოდენობით.

- მე-3 სტადია, თუ ანგარიშგების თარიღისთვის არის კრედიტის თვალსაზრისით გაუფასურებული. ბანკი ზარალის რეზერვს აღიარებს აქტივის არსებობის მანძილზე მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის ოდენობით, რაც ასახავს ამ საკრედიტო რისკით გაუფასურებული ფინანსური ინსტრუმენტების დეფოლტის 100%-იან აღბათობას.

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 კოლექტიური რეზერვირებისთვის ყველა სესხი იყოფა ერგვაროვან ჯგუფებად (როგორცაა იპოთეკური, სამომხმარებლო და მიკრო სესხები).

კონტრაგენტებთან დაკავშირებული რისკი: საბანკო მომსახურების განხორციელებით, მათ შორის ბანკთაშორის ფულად ბაზარზე დაკრედიტებით, ბანკთაშორის სავალუტო ბაზარზე ტრანზაქციის ანგარიშსწორებით, ვაჭრობის დაფინანსებასთან დაკავშირებული ბანკთაშორისი 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. კონტრაგენტის საკრედიტო რისკის ზემოქმედება ყოველდღიურად მონიტორინგდება და ნებისმიერი დარღვევის ესკალაცია ხდება ბანკის აღმასრულებელი მენეჯმენტის ესკალაციის პოლიტიკის შესაბამისად. 2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ბანკთაშორისი რისკის 95.4% 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 და დაფინანსების რისკი

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

შერბილება

მართვა: დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკის მართვას ზედამხედველობს ALCO, რომელიც ამტკიცებს ლიკვიდობის რისკის მართვის ჩარჩოს და ლიკვიდობის რისკის აპეტიტს და უზრუნველყოფს მის განხორციელებას ორგანიზაციის მასშტაბით. ბანკის დაფინანსებისა და ლიკვიდურობის რისკის მართვა მიჰყვება თავდაცვის სამი ხაზის სტრუქტურას, რათა დადგინდეს პასუხისმგებლობების მკაფიო განაწილება, ისევე როგორც დამოუკიდებელი რისკის კონტროლის გამოწვევის პროცესი. სახაზინო დეპარტამენტი და აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის (ALM) განყოფილება არის დაცვის პირველი ხაზი, რომელიც პასუხისმგებელია ბანკის ლიკვიდურობისა და დაფინანსების პოზიციების მართვაზე, დაფინანსების ბაზრებზე წვდომის შენარჩუნებაზე და ლიკვიდობის ბუფერის მართვაზე. CFRM განყოფილება არის თავდაცვის მეორე ხაზი და პასუხისმგებელია დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკის მართვის პოლიტიკის, სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებასა და შენარჩუნებაზე და რისკის აპეტიტის განვითარებაზე. გარდა ამისა, CFRM პასუხისმგებელია რისკის პროფილის მიმოხილვის ჩატარებაზე და შედეგების ALCO-სთვის მიწოდებაზე.

რისკის აპეტიტი: ბანკმა შეიმუშავა რისკის აპეტიტის შესახებ განცხადებების ნაკრები, რომელიც ასახავს მის რისკების ტოლერანტობას და განსაზღვრავს მის რისკის აპეტიტს ლიკვიდობის ადეკვატურობის პრინციპებთან შესაბამისობაში. ლიკვიდურობის რისკის აპეტიტის შესახებ განცხადებები ითარგმნება ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული მეტრიკის დიაპაზონში და განიხილება მინიმუმ ყოველწლიურად, რაც შესაძლებელს ხდის სასურველი რისკის პროფილიდან პოტენციური გადახრების იდენტიფიცირებას და ამ საზღვრების დარღვევის შემთხვევაში რისკის მართვის პროაქტიულ ქმედებებს.

დაფინანსების და ლიკვიდობის მართვა: 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.

ბანკი ახორციელებს ბალანსთან დაკავშირებული დაფინანსების რისკის ყოვლისმომცველ შეფასებას, რომელიც მოიცავს მისი აქტივებისა და ვალდებულებების ქცევითი მახასიათებლების რაოდენობრივ და ხარისხობრივ ანალიზს და დაფინანსების კონცენტრაციის შემოწმებას. სახსრების კონცენტრაცია ვალუტის, ვადის, სასაქონლო და კონტრაგენტის მიხედვით რეგულარულად მონიტორინგდება და,

სადაც კონცენტრაციები არსებობს, იმართება, როგორც დაგეგმვის პროცესის ნაწილი და შემოიფარგლება შიდა დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკის მართვის ჩარჩოთი, რისი ანალიზიც რეგულარულად მიეწოდება ALCO-ს.

ლიკვიდობის სტრეს ტესტირება: ბანკის ILAAP მოიცავს ლიკვიდობის სტრესის ტესტის/სცენარის ანალიზის ჩარჩოს, რათა შეფასდეს ბანკის ლიკვიდურობის ბუფერების საკმარისობა ლიკვიდურობის პოტენციური შოკებისთვის. ჩარჩო მოიცავს იდიოსინკრატიულ, სისტემურ და კომბინირებულ სცენარებს, რათა შეამოწმოს ბანკის ლიკვიდურობის პოზიციის მგრძობიანობა თითოეული მათგანის მიმართ. შოკები შექმნილია ისე, რომ მოიცავდეს ლიკვიდობასთან დაკავშირებულ ყველა ძირითად ელემენტს და ფაქტორს.

მონიტორინგი და რეპორტირება: ბანკი ყოველდღიურად აკვირდება საბაზრო და შიდა ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორებს, რათა დაინახოს ლიკვიდურობის რისკების ადრეული ნიშნები ბაზარზე ან ბანკისთვის სპეციფიკურად. გარდა ამისა, ბანკი აღმასრულებელ მენეჯმენტს აწვდის ორ კვირაში ერთხელ პროგნოზებს და ყოველთვიურ განახლებებს ლიკვიდურობის რისკის შესახებ. ლიკვიდურობის რისკი ინტეგრირებულია რისკის პროფილის საინფორმაციო დაფაში, რაც ექვემდებარება განხილვას რისკების კომიტეტის მიერ და ასევე არის განხილვის თემა რისკისა და აუდიტის კომიტეტების ერთობლივი სესიების დროს. ანგარიშგებები მოიცავდა EY-ის შეხედულებას მენეჯმენტის მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე, ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობას და გარე აუდიტორის დაკვირვებებს და ფინანსურ ანგარიშგებაზე შიდა კონტროლის ეფექტურობის შეფასებას.

დაფინანსების და ლიკვიდობის განვითარება: ბანკი ინარჩუნებს დაფინანსების მრავალფეროვან ბაზას, რომელიც მოიცავს დაფინანსების მოკლევადიან წყაროებს (მათ შორის, საცალო ბანკინგის და კორპორატიული კლიენტების დეპოზიტები, ბანკთაშორისი სესხები და სესხები ეროვნული ბანკიდან) და გრძელვადიანი წყაროები (მათ შორის, საცალო ბანკინგის და კორპორატიული ვადიანი დეპოზიტები, სესხები საერთაშორისო საკრედიტო ინსტიტუტებიდან და გრძელვადიანი სავალო ფასიანი ქაღალდები). 2023 წლის 31 დეკემბრისთვის ბანკის გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროების 42.2%, 48.0% და 9.8% იყო დეპოზიტები, სესხები საკრედიტო ინსტიტუტებისგან და სავალო ფასიანი ქაღალდები. ბანკი ინარჩუნებს კომფორტულ ბუფერს ლიკვიდურობის დაფარვის კოეფიციენტის (LCR) მოთხოვნის გარდა, რომელიც ეროვნული ბანკის მიერ არის გათვალისწინებული 100%. ძლიერი LCR აძლიერებს ბანკის მოკლევადიან გამძლეობას. ბანკი ასევე ფლობს კომფორტულ ბუფერს წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტის (NSFR) მოთხოვნაზე -100%, რაც უზრუნველყოფს სტაბილურ დაფინანსების წყაროებს უფრო ხანგრძლივ პერიოდში. ეს მიდგომა შექმნილია იმისთვის, რომ დაფინანსების ჩარჩო იყოს საკმარისად მოქნილი, რათა უზრუნველყოს ლიკვიდობა საბაზრო პირობების ფართო სპექტრში. აღსანიშნავია, რომ ეროვნული ბანკის მიერ განხორციელებული LCR და NSFR ღონისძიებები უკვე უფრო კონსერვატიულია, ვიდრე ბაზელის III ჩარჩოში მოთხოვნილი მინიმალური დონეები. 2023 წლის 31 დეკემბერს ბანკის LCR კოეფიციენტი შეადგენდა 125.4%-ს (132.4.0%-ის 2022 წლის 31 დეკემბერს) და მისი NSFR კოეფიციენტი იყო 130.4% (131.9%-ის 2022 წლის 31 დეკემბერს).

კლიენტების დეპოზიტები დაფინანსების ერთ-ერთი ძირითადი წყაროა და ჩვენი დეპოზიტების უმეტესი ნაწილი (61.4% 2023 წლის 31 დეკემბრისთვის) მოდის სტაბილურ საცალო მომხმარებელთა ბაზაზე, რომელიც დაკავშირებულია ჩვენს ძლიერ საცალო ფრენჩაიზთან. ბანკი იყენებს LCR-ს, როგორც ლიკვიდურობის რისკის მართვის ინსტრუმენტს საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, რაც გულისხმობს დეპოზიტის დაკარგვის წილებს ანაბრის ტიპისა და კონცენტრაციის მიხედვით, რათა სათანადოდ აღრიცხოს დეპოზიტების გაშვების პოტენციური სცენარი. აღსანიშნავია,

რომ ეროვნული ბანკი აწესებს საერთაშორისო სტანდარტებზე უფრო მკაცრ LCR გადინების მაჩვენებლებს, რაც შეესაბამება მძიმე სტრესს. 2023 წლის 31 დეკემბერს, ბანკის კლიენტების დეპოზიტების 92.0%-ს ჰქონდა ერთი წლის ან ნაკლები სახელშეკრულებო ვადა (90.3% 2022 წლის 31 დეკემბერს), საიდანაც 64.6% იყო გადასახდელი მოთხოვნისთანავე (66.8% 2022 წლის 31 დეკემბერს). ამავე თარიღისთვის, წმინდა სესხების თანაფარდობა კლიენტის დეპოზიტებთან და ობლიგაციებთან შეადგენდა შესაბამისად 98.6% და 92.3%, ხოლო წმინდა სესხების თანაფარდობა კლიენტის დეპოზიტებთან და ობლიგაციებთან და DFI-ებთან შესაბამისად 89.3% და 83.8%-ს.

ბანკს აქვს ძლიერი მხარდაჭერა საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტების IFI-ების მხრიდან. ბანკმა ხელი მოაწერა რამდენიმე ახალ ადგილობრივ და უცხოური ვალუტის გრძელვადიან სესხებს 2023 წლის განმავლობაში - დაახლოებით 115.1 მილიონი აშშ დოლარი ჯამურად, რომლის ნაწილი ათვისებულია 2023 წლის განმავლობაში. 2023 წლის 31 დეკემბერს ბანკს ჰქონდა დაახლოებით 50 მილიონი ლარის გრძელვადიანი ათვისებელი თანხები DFI-ებიდან 7 წლამდე ვადით, ასევე ძლიერი გეგმა მომდევნო 12 თვის განმავლობაში საჭირო რესურსების უზრუნველსაყოფად.

კაპიტალის რისკი

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

მართვა: ALM ერთეული ყოველდღიურად ახდენს კაპიტალის რისკებზე მართვით გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო CFRM აყალიბებს კაპიტალის რისკის მართვის ჩარჩოს და ქმნის გამოწვევებს მის ეფექტურად განსახორციელებლად. ბანკის კაპიტალის მდგომარეობას და კაპიტალის დაგეგმვას მუდმივად აკონტროლებს სამეთვალყურეო საბჭო, რათა უზრუნველყოს გონივრული მენეჯმენტი და საჭიროების შემთხვევაში დროული ჩარევები.

რისკის აპეტიტი: ბანკს აქვს კაპიტალის რისკის აპეტიტი წარმოდგენილი, როგორც სხვადასხვა ტიპის ბანკის დონის ლიმიტებად. იგი დამტკიცებულია ALCO-ს და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. ლიმიტის დადგენის პროცესში გათვალისწინებულია შემდეგი ასპექტები:

- მოლოდინი კაპიტალის ადეკვატურობის მარეგულირებელ მოთხოვნებთან
- არსებული კაპიტალის დონეები და საშუალოვადიანი სტრატეგიული გეგმები, რომლებიც პოტენციურად იმოქმედებენ კაპიტალის ადეკვატურობაზე
- კაპიტალის განაწილების პოლიტიკა
- კაპიტალის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესის (ICAAP) შედეგები
- საწარმოს მასშტაბით რისკის აპეტიტი და ბიზნეს სტრატეგია და აღდგენის გეგმა.

რისკის პროფილი რისკის აპეტიტთან მიმართებით მონიტორინგდება და ყოველთვიურად განიხილება ბანკის აღმასრულებელ მენეჯმენტთან (ALCO), ხოლო ყოველკვარტალურად სამეთვალყურეო საბჭოსთან.

კაპიტალის მართვა: ბანკი ინარჩუნებს აქტიურად მართვად კაპიტალის ჯანსაღ ბაზას, რათა დაფაროს მისი ბიზნესისთვის დამახასიათებელი რისკები. 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.

ბანკის ICAAP-ს ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. მისი მთავარი მიზანია უზრუნველყოს რომ ბანკმა შეინარჩუნოს საკმარისი კაპიტალი, რათა დაფაროს კაპიტალის მატერიალური რისკები როგორც ნორმატიული (სამეთვალყურეო), ასევე ეკონომიკური (შიდა) პერსპექტივიდან. ბანკი ყოველწლიურად ატარებს მატერიალური რისკების შიდა შეფასებას ამ რისკების დასაფარად საჭირო კაპიტალის ოდენობის, ტიპისა და განაწილების დასადგენად. ბანკი აქტიურად აკვირდება ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორებს, როგორც რისკის მართვის კომიტეტის მიერ დამტკიცებული „რისკიანობის ჩარჩოს“, 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 ALCO-ს ღონეზე.

კაპიტალის სტრეს-ტესტი: კაპიტალის სტრესის ტესტირება მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ბანკის რისკების მართვით პროცესებში, რაც საშუალებას აძლევს შეისწავლოს მძიმე, მაგრამ სარწმუნო სტრესის სცენარები და მათი გავლენა კაპიტალის პოზიციაზე. კაპიტალის სტრეს-ტესტის ანალიზის შედეგები გამოიყენება ბანკის რისკების მართვასა და კაპიტალის დაგეგმვის პროცესების სხვადასხვა ასპექტის გასაცნობად. კერძოდ, ეს შედეგები განიხილება შემდეგ სფეროებში:

* კაპიტალის დაგეგმვა: სტრეს ტესტირების შედეგები ხელს უწყობს კაპიტალის შესაბამისი დონის განსაზღვრას, რომელიც უნდა შენარჩუნდეს, რათა გავუძლოთ უარყოფით მოვლენებს და დაკმაყოფილდეს მარეგულირებლის მოთხოვნები.

* რისკის აპეტიტის განცხადებები: სტრეს ტესტირების შედეგების ჩართვით, რისკის აპეტიტის განცხადებები უზრუნველყოფს ბანკის მიერ კაპიტალთან დაკავშირებული რისკების მართვას შესაბამის საზღვრებსა და ლიმიტებში.

* კაპიტალის მართვის ბუფერი: კაპიტალის სტრეს ტესტის ანალიზი ხელს უწყობს კაპიტალის მართვის ბუფერის განსაზღვრას.

დაგეგმვა და პროგნოზირება: ბანკი თვეში ორჯერ ანახლებს კაპიტალის პროგნოზებს, განახლებული ბიზნეს მოლოდინების, პორტფელის ხარისხის პროგნოზების, ბაზრის პირობების, უახლესი ტენდენციებისა და ბანკის საშუალოვადიან სტრატეგიაში მოსალოდნელი ცვლილებების საფუძველზე.

ბანკის კაპიტალის განაწილების გეგმები განიხილება და მტკიცდება ALCO-ს მიერ და მუდმივად მონიტორინგდება დირექტორთა საბჭოს მიერ. ALM ერთეული პასუხისმგებელია კაპიტალის განაწილების გეგმებზე, ოპერაციების დაწყებასა და კოორდინაციაზე კაპიტალის ელემენტებზე, მაგალითისთვის კაპიტალის ინსტრუმენტების მოზიდვაზე. იგი ამზადებს სხვადასხვა სცენარებს, აფასებს გავლენას დაგეგმილ კაპიტალზე და წარუდგენს ALCO/დირექტორთა საბჭოს.

ბაზრის რისკი

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

მართვა: ბანკში საბაზრო რისკის მართვას ზედამხედველობს ALCO და სამეთვალყურეო საბჭო, რომელიც ამტკიცებს ბანკის დონეზე საბაზრო რისკის აპეტიტს და უზრუნველყოფს მის განხორციელებას ორგანიზაციის მასშტაბით. ბანკის საბაზრო რისკის მმართველობა მიჰყვება დაცვის სამდონიან სტრუქტურას, რათა მოხდეს პასუხისმგებლობების მკაფიო დანაწილება და დამოუკიდებელი რისკის კონტროლის მექანიზმების შემუშავება. საბაზრო რისკის იდენტიფიკაციის, გაზომვის, მონიტორინგისა და კონტროლის პასუხისმგებლობა ეკისრება ბანკის შესაბამის ბიზნეს ერთეულებს. CFRM განყოფილება ემსახურება როგორც დაცვის მეორე ხაზი და პასუხისმგებელია ბაზრის რისკის მართვის პოლიტიკაზე, სტანდარტებზე, გზამკვლევის შემუშავებაზე, შენარჩუნებასა და რისკების აპეტიტის დადგენაზე. გარდა ამისა, CFRM პასუხისმგებელია რისკის პროფილის მიმოხილვის ჩატარებაზე და შედეგების ALCO-სთვის მიწოდებაზე.

რისკის აპეტიტი: ბანკს აქვს ვალუტის გაცვლისა და საპროცენტო განაკვეთის რისკის აპეტიტი წარმოდგენილი ALCO-ს და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული ლიმიტების სახით. ლიმიტის დადგენის პროცესში გათვალისწინებულია შემდეგი ასპექტები:

- გაცვლითი კურსის ცვალებადობის დინამიკა
- სავალუტო ინსტრუმენტების არსებობა ბაზარზე
- კაპიტალის არსებული და მოსალოდნელი დონეები
- საპროცენტო განაკვეთების ისტორიული ცვალებადობა
- მიმდინარე საპროცენტო განაკვეთის რისკის პროფილი და საშუალოვადიანი სტრატეგიული გეგმები, რომლებმაც შეიძლება გავლენა მოახდინონ რისკის პროფილზე, ბიზნეს სტრატეგიასა და საწარმოს რისკის აპეტიტზე.

რისკის პროფილი რისკის აპეტიტთან მიმართებით მონიტორინგდება და ყოველთვიურად წარედგინება ბანკის აღმასრულებელ მენეჯმენტს, ხოლო კვარტალურად სამეთვალყურეო საბჭოს.

ბაზრის რისკის მართვა: 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. 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 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. 2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის კაპიტალის ეკონომიკური ღირებულების კოეფიციენტი შეადგენდა 7.6%-ს, რაც 15%-იან მაქსიმალურ მარეგულირებელ მოთხოვნას საკამოდ ჩამოუვარდება. კაპიტალის ეკონომიკური 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. NIM -ის სენსიტიურობა ასევე გაანალიზდა ვალუტის მიხედვით და შეზღუდულია სამეთვალყურეო საბჭოსა და ALCO-ს დონეზე. ბანკის საპროცენტო განაკვეთის რისკის შეფასების პრაქტიკა განიხილა დამოუკიდებელმა კონსულტანტმა, როგორც ეროვნული ბანკის მიერ ინიცირებული საბანკო სექტორის შეფასების ნაწილში და შეფასდა, როგორც დამაკმაყოფილებელად.

საბაზრო საპროცენტო განაკვეთების გაზრდის შემდეგ, ბანკი აქტიურად ახორციელებს სხვადასხვა სტრეს ტესტებს, 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

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

მიტიგაცია

მართვა: შესაბამისობის დეპარტამენტი მსახურობს, როგორც „თავდაცვის“ მეორე ხაზი და უშუალოდ ექვემდებარება მთავარ რისკ ოფიცერს. იგი პასუხისმგებელია მთელი ბანკისთვის შესაბამისობის პოლიტიკის, მეთოდოლოგიებისა და მინიმალური სტანდარტების ჩამოყალიბებაზე და ასრულებს გადამწყვეტ როლს ინსტრუქტაჟის, რჩევისა და დაცვის პირველი ხაზის გამოწვევაში - შესაბამისობის რისკების მართვაში. იგი კოორდინაციას უწევს ბანკის პროცესებთან და პროდუქტებთან დაკავშირებული შესაბამისობის რისკების იდენტიფიკაციას, შეფასებას, დოკუმენტაციას, ანგარიშგებას და შერბილებას. დეპარტამენტი ორიენტირებულია შესაბამისი რისკების ძლიერი კულტურის პოპულარიზაციაზე ტრენინგებისა და შიდა კომუნიკაციის გზით.

იურიდიული დეპარტამენტი უშუალოდ ექვემდებარება მთავარ იურიდიულ ოფიცერს. მისი მთავარი მიზანია უზრუნველყოს ბანკის საქმიანობა მოქმედ კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში და სამართლებრივი რისკების მატერიალიზაციის შედეგად შესაძლო ზარალის მინიმუმამდე დაყვანა. იურიდიული დეპარტამენტი პასუხისმგებელია ბანკის საქმიანობაში სამართლებრივი რისკების დროულად გამოვლენის მექანიზმების გამოყენებასა და განვითარებაზე, მან უნდა დაგეგმოს და განახორციელოს ყველა საჭირო ქმედება გამოვლენილი სამართლებრივი რისკების შესარბილებლად.

შესაბამისობის რისკის მართვის ჩარჩო: ბანკი ინარჩუნებს შესაბამისობის პოლიტიკას და პროცედურებს, რაც შესაძლებელს ხდის შესაბამისობის რისკის მართვის პრინციპების ინტეგრირებას ოპერაციებში შესაბამისი რეგულაციების მიხედვით. ეს პოლიტიკა ადგენს პრინციპებსა და სტანდარტებს ბანკის მასშტაბით შესაბამისობის რისკების მართვისთვის და განსაზღვრავს შესაბამისობის დამოუკიდებელი ფუნქციის ძირითად როლებსა და პასუხისმგებლობებს. ჩვენი შესაბამისობის რისკის მართვის ჩარჩო და პოლიტიკა ექვემდებარება განხილვას ბანკის შიდა აუდიტის ფუნქციის მიერ. პოლიტიკის დაცვა სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისთვის და ცნობიერების ამაღლების მიზნით, ბანკი აწარმოებს შესაბამისობის სავალდებულო ტრენინგ პროგრამას. ტრენინგი ადვილად ხელმისაწვდომია ონლაინ და ენიჭება თითოეულ ადამიანს თავისი როლის მიხედვით. შესაბამისობის პროგრამა ინტეგრირებულია ჩვენს HR მართვის სისტემასთან და თითოეულ მენეჯერს აქვს ყოველდღიური წვდომა მათი პერსონალის შესაბამისობის ტრენინგების სტატუსზე.

შეხსენებები რეგულარულად ეგზავნება თანამშრომლებს, რომლებიც არ ასრულებენ ტრენინგს დროულად. გარდა ამისა, შესაბამისი პროცესის მფლობელები იღებენ კვარტალურ ანგარიშებს ბანკის მასშტაბით და, საჭიროების შემთხვევაში, საკითხს აყენებენ შესაბამისად.

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 სეგმენტის მოთხოვნების შესაბამისად. მენეჯმენტს ყოველწლიურად ეგზავნება რეპორტი ტრანზაქციებთან დაკავშირებით, შედეგების კომუნიკაცია ხდება მთავარ რისკ ოფიცერთან ყოველთვიურად.

ქცევასთან დაკავშირებული რისკი

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

შერბილება

მართვა: ბანკი აკისრებს სხვადასხვა დეპარტამენტებსა და განყოფილებებს პასუხისმგებლობას ქცევის რისკის მართვაზე, შერბილებაზე და აღმოფხვრაზე ბანკის კლიენტებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან ურთიერთობისას. შესაბამისობის, ადამიანური კაპიტალის მენეჯმენტისა და იურიდიულ ფუნქციებს შორის თანამშრომლობა არსებითია რისკის მართვის ჩამოყალიბებისთვის. ეს დეპარტამენტები ერთად მუშაობენ ბიზნეს მიმართულებებისა და სხვა დეპარტამენტების მხარდასაჭერად შემდეგი გზებით:

- პოლიტიკისა და პროცედურების შემუშავება, რომელიც ხელს უწყობს პასუხისმგებლობით ქცევას და შესაბამისი კანონებსა და რეგულაციების დაცვას.
- ორგანიზაციაში ეთიკისა და კეთილსინდისიერების ძლიერი კულტურის ხელშეწყობა თანამშრომლების ტრენინგის ჩატარებით და ღირებულებებზე დაფუძნებული კულტურის ხელშეწყობით, რომელიც პრიორიტეტს ანიჭებს პასუხისმგებელ ქცევას კლიენტებისა და დაინტერესებული მხარეების მიმართ.
- კონტროლისა და პროცესების დაწესება ქცევასთან დაკავშირებული რისკების მონიტორინგისა და მართვის მიზნით, ადექვატური ზომების გატარების უზრუნველსაყოფად, რათა თავიდან იქნას აცილებული არასწორი ქმედებები და გაიზარდოს ოპერატიული გამძლეობა.

კლიენტების მიმართ სამართლიანი მოპყრობა: ჩვენი ქცევის კოდექსი და კლიენტის დაცვის სტანდარტი მოიცავს პროდუქტებისა და სერვისების სასიცოცხლო ციკლის ყველა ეტაპს 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

ფინანსური დანაშაულის რისკი არის ბანკის 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

მართვა: ფინანსური დანაშაულის რისკის მართვა სამხაზიან თავდაცვის სტრუქტურაზე დაფუძნებული, რათა შემდგომში მოხდეს პასუხისმგებლობების და რისკის კონტროლის გამოწვევის პროცესების მკაფიო განაწილება.

ფინანსური დანაშაულის რისკის იდენტიფიცირების, გაზომვის, მონიტორინგისა და კონტროლის პასუხისმგებლობა ეკისრება ბანკის შესაბამის ბიზნეს ერთეულებს, რომლებსაც შესაძლოა დაემუქროთ ფინანსური დანაშაულის, სანქციების თავიდან აცილების, ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების რისკები, მათი ბიზნეს საქმიანობის მიმდინარეობისას. AML და სანქციების შესაბამისობის დეპარტამენტი, CRO-ს ქვეშ, წარმოადგენს დაცვის მეორე ხაზს და პასუხისმგებელია პოლიტიკის, სტანდარტების, სახელმძღვანელო პრინციპების და შიდა შესაბამისობის სისტემების შემუშავებასა და შენარჩუნებაზე - სანქციების თავიდან აცილების, ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების რისკების შეფასებისა და მართვის პროცესების ზედამხედველობაზე. გარდა ამისა, AML/სანქციების შესაბამისობის კომიტეტი შეიქმნა ფულის გათეთრების, ტერორიზმის დაფინანსებისა და სანქციების თავიდან აცილების რისკების მუდმივი კონტროლისა და ზედამხედველობისთვის. საგადასახადო ანგარიშგების და საგადასახადო რისკების მართვის განყოფილება, ფინანსური დირექტორის ქვეშ, ორიენტირებულია საგადასახადო რისკების ეფექტურ შეფასებაზე, მართვასა და ბანკის კომუნიკაციაზე საგადასახადო ორგანოებთან. იგი იძლევა პრაქტიკულ რჩევებს და უზრუნველყოფს საგადასახადო შესაბამისობას ბანკის მასშტაბით.

მონიტორინგი და რეპორტირება: 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, აქტიურად ვადევნებთ თვალყურს ფინანსური დანაშაულის რისკების წარმოშობას, დროულად ვატყობინებთ ყველა საკითხს შესაბამის დანაყოფებს და უზრუნველვყოფთ მათ პროაქტიულობას.

რისკების მუდმივი მართვა, რისკების კომიტეტისა და საბჭოსთვის რეგულარული რეპორტირება ხელს უწყობს პოტენციური ფინანსური დანაშაულის აღმოჩენასა და მის შემდგომ კომუნიკაციას. როგორც რაოდენობრივი, ასევე შინაარსობრივი ინფორმაციული დაფების მიმოხილვა და შეფასება ტარდება იმის დასადგენად, თუ რამდენად ეფექტურად ხდება ფინანსური დანაშაულის რისკების

მართვა. ფინანსური დანაშაულის რისკები განხილვა რეგულარულად ხვდება რისკებისა და აუდიტის კომიტეტების ერთობლივი სხდომების დღის წესრიგში.

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.

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.

თაღლითობა და კორუფცია: მექრთამეობა და კორუფციული რისკები ჩვენი ფინანსური დანაშაულის ჩარჩოს განუყოფელი კომპონენტებია და გათვალისწინებულია კლიენტისა და მესამე მხარის სათანადო შესწავლის პროცესებში, ასევე მონიტორინგის ღონისძიებებში. ჩვენ მზად ვართ, აღვმოვფხვრათ კორუფცია შესაბამისი პოლიტიკის, პროცესებისა და ეფექტური კონტროლის განხორციელებით. ჩვენ ველით, რომ ყველა ჩვენი თანამშრომელი დაიცავს ჩვენს ქცევისა და ეთიკის კოდექსს. ბანკს აქვს ნულოვანი ტოლერანტობა მექრთამეობისა და ანტიკორუფციული პოლიტიკისა და პროცედურების შეუსრულებლობის მიმართ.

ყველა თანამშრომელი გადის ყოველწლიურ სავალდებულო ტრენინგს მექრთამეობისა და ანტიკორუფციული პოლიტიკის პროცედურების შესახებ, მათ შორის, იღებენ ინფორმაციას ბანკის ანონიმური მხილების ინსტრუმენტის არხის გამოყენების შესაძლებლობის შესახებ.

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, 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 მონიტორინგის წარმართვა, რომელიც მხარდაჭერილია რისკის სცენარებით, ამუშავებს გაფრთხილებებს და წარადგენს საეჭვო 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 პოტენციური 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.

კრიპტოვალუტასთან დაკავშირებული რისკების სამართავად, ჩვენ შევზღუდეთ ვირტუალურ აქტივებთან ასოცირებული საერთაშორისო ტრანზაქციები და ვირტუალური აქტივების სერვისის პროვაიდერების სერვისები. ბანკს აქვს ნულოვანი ტოლერანტობა რუსი და ბელარუსი კლიენტების მიმართ, რომლებიც ჩართულნი არიან კრიპტოვალუტასთან დაკავშირებულ საქმიანობაში.

თაღლითობის რისკი: თაღლითობის რისკის შესამცირებლად ბანკმა დანერგა შემდეგი ღონისძიებები:

- პროცედურები „იციოდეთ 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.

ინფორმაციულ უსაფრთხოებასა და მონაცემთა დაცვასთან დაკავშირებული რისკები

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:

მართვა: ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკის მართვა ეფუძნება დაცვის სამდონიან სტრუქტურას, რისი დახმარებითაც ხდება პასუხისმგებლობების და დამოუკიდებელი რისკის კონტროლის გამოწვევის პროცესების მკაფიო დანაწილება.

ინფორმაციული უსაფრთხოების დეპარტამენტი წარმოადგენს დაცვის პირველ ხაზს, რომელიც მკაცრად მიჰყვება ინფორმაციული უსაფრთხოების შიდა პოლიტიკასა და პროცედურებს. ამასთან, ახორციელებს რისკების მუდმივ შეფასებას, დაუცველობისა და შეღწევადობის ტესტირებას, იმისთვის რომ, შემდგომში გამოვლინდეს სისუსტეები ჩვენს არსებულ სისტემასა და ინფრასტრუქტურაში. შესაბამისად, ინფორმაციული უსაფრთხოების დეპარტამენტი აფერხებს

არაავტორიზებული წვდომის მცდელობებს, რეალურ დროში ახორციელებს მონიტორინგს, რათა დაუყოვნებლივ აღმოაჩინოს და უპასუხოს უსაფრთხოების პოტენციურ საფრთხეებს.

ინფორმაციული უსაფრთხოების შესაბამისობისა და რისკების მართვის განყოფილება წარმოადგენს დაცვის მეორე ხაზს CRO-ს დაქვემდებარებაში. ის რეგულარულად ატარებს რისკების შეფასებას მესამე მხარეებთან, ახორციელებს მონიტორინგს და გამოვლენილი რისკების აღრიცხვას შესაბამისი მხარეებისთვის.

განყოფილება უზრუნველყოფს ზედამხედველობას, ხელმძღვანელობას და ბანკის ბიზნეს ერთეულების მხარდაჭერას. იგი უზრუნველყოფს ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკების იდენტიფიცირებას, შეფასებას და ეფექტურად მართვას. აგრეთვე, აკონტროლებს შიდა პოლიტიკასა და გარე რეგულაციებთან შესაბამისობას.

ბანკის შიდა აუდიტი ეყრდნობა რისკებზე დაფუძნებულ მიდგომას, იძლევა გარანტიას რისკების მართვასა და რისკ მენეჯმენტის სისტემის ეფექტურობასთან დაკავშირებით. ინფორმაციული უსაფრთხოების განხილვა რეგულარულად ხდება რისკების კომიტეტის დღის წესრიგში, ამასთან, ჩვენ ვრთავთ გარე აუდიტორებს, იმისთვის რომ, ჩატარდეს კიბერუსაფრთხოების აუდიტი.

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 იმუშავებს, 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 ორიენტირებულნი 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 გავაძლიეროთ 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 მენეჯმენტი: ჩვენ გვაქვს როლებზე დაფუძნებული წვდომის კონტროლი, რომელიც ხელს უწყობს თანამშრომლების ჩართვასა და არსებული თანამშრომლების როტაციის პროცესების ავტომატიზაციას, რაც საშუალებას აძლევს ქსელში წვდომის შეზღუდვას ინდივიდუალური მომხმარებლების როლებზე დაყრდნობით, მინიმალური პრივილეგიის პრინციპის შესაბამისად, რომელსაც ბანკი მიჰყვება. ჩვენ ასევე ვატარებთ ნახევარწლიურ პრივილეგირებული მომხმარებლის შეფასების პროცესს. ჩვენ ვაკვირდებით და ვახლებთ წვდომის უფლებებს ყოველწლიურად თითოეულ დეპარტამენტში.

ბანკი არ ანიჭებს პრივილეგირებული წვდომის უფლებას მესამე პირებს მართებული და დასაბუთებული ბიზნეს საჭიროების გარეშე. ასეთ შემთხვევებშიც კი, პრივილეგირებული წვდომის უფლებების მქონე მესამე პირებს მოეთხოვებათ გამოიყენონ მრავალფაქტორიანი

ავთენტეფიკაცია და ბანკი მართავს და აკონტროლებს მათ საქმიანობას 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 თავდასხმელების თვალთ, შევამოწმოთ ჩვენი დაცვა და უსაფრთხოების კონფიგურაცია და მუდმივად ვაკონტროლოთ და გავაუმჯობესოთ ჩვენი თავდაცვა.

ჩვენ ასევე ვახორციელებთ ინფორმაციული უსაფრთხოების ინციდენტზე რეაგირების გეგმების დახვეწას. ასევე შევიმუშავეთ 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 ოპერაციულ ცენტრთან და მისი გუნდის თითოეულ წევრთან დაკავშირებით.

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.

რეპორტირება: მონაცემთა დაცვის სპეციალისტი, სულ მცირე, წელიწადში ორჯერ აბარებს 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

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

შერბილება:

მართვა: საოპერაციო რისკების მართვაზე პასუხისმგებლობა განისაზღვრება ეგრედწოდებული „დაცვის სამი ხაზის“ მოდელით. დაცვის პირველი ხაზს წარმოადგენენ ბიზნეს ერთეულები, რომლებიც პასუხისმგებლები არიან საოპერაციო რისკების იდენტიფიცირებაზე, შეფასებასა და შესაბამისი კონტროლის მექანიზმების დაწესებაზე.

საოპერაციო რისკის დეპარტამენტი არის დაცვის მეორე ხაზი, რომელიც პასუხისმგებელია ბანკში რისკებზე საზედამხედველო და ხელმძღვანელობით საქმიანობაზე.

დაცვის მესამე ხაზს წარმოადგენს შიდა აუდიტი, რომელიც დამოუკიდებლად აფასებს საოპერაციო რისკებს და მოვლენებს, ბიზნეს პროცესებში ბანკის მასშტაბით.

საოპერაციო რისკების კომიტეტი არის გადაწყვეტილების მიმღები ორგანო, რომელიც აკონტროლებს საოპერაციო რისკის პროფილს და აკონტროლებს მის მართვით პროგრამის საქმიანობას. კომიტეტი განიხილავს რისკების მიღების გადაწყვეტილებების ძირითად საკითხებს და აკონტროლებს შემსუბუქების სამოქმედო გეგმების შემდგომ ეტაპებს.

რისკის აპეტიტი: ბანკმა ჩამოაყალიბა საოპერაციო რისკის აპეტიტი, რათა ეფექტურად მართოს ყველა საოპერაციო რისკი. იგი განსაზღვრავს საოპერაციო რისკის დონეს და კატეგორიებს, რაც ბანკს სურს მიიღოს სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად.

რისკის პროფილი რისკის აპეტიტთან მიმართებაში მონიტორინგდება და ყოველთვიურად ეცნობება აღმასრულებელ მენეჯმენტს და კვარტალურად სამეთვალყურეო საბჭოს.

საოპერაციო რისკის ჩარჩო: ბანკმა დანერგა პოლიტიკა და პროცედურები და ჩამოაყალიბა საოპერაციო რისკის ჩარჩო საოპერაციო რისკების შეფასების, შერბილების, კონტროლისა და კომუნიკაციისთვის და შიდა კონტროლის გარემოს საერთო ეფექტურობის შესახებ ბანკის

მასშტაბით. ოპერაციული რისკების დეპარტამენტი შეიმუშავებს და ინახავს პოლიტიკისა და სტანდარტების ჩარჩოს და ყოვლისმომცველ კომპლექტს, განხილული და დამტკიცებული შესაბამისი მმართველობის ორგანოების მიერ, რათა უზრუნველყოს მათი შეესაბამისობა აღიარებულ ინდუსტრიულ სტანდარტებთან - როგორცაა ბაზელი და ევროპის საბანკო ორგანო (EBA) - და ხელმისაწვდომი გახადოს ის ყველა თანამშრომლისთვის ბანკში არსებული შიდა არხების მეშვეობით. ოპერაციული რისკის ჩარჩო მოიცავს: რისკისა და კონტროლის თვითშეფასების (RCSA) პროგრამას; ძირითადი რისკის მაჩვენებლები; საოპერაციო რისკის მოვლენის ანალიზი; სცენარის ანალიზის პროგრამა; რისკის მონიტორინგი და ანგარიშგება; ბიზნესის უწყვეტობის მართვის პროგრამა; რისკის გაცნობიერება; და სასწავლო პროგრამები.

რისკისა და კონტროლის თვითშეფასება: RCSA მიზნად ისახავს საოპერაციო რისკების იდენტიფიცირებას და შეფასებას ბიზნეს პროცესებთან და პროდუქტებთან მიმართებაში. ბიზნეს პროცესების ანალიზი განსაზღვრავს საოპერაციო რისკის ფაქტორების გავლენას არსებულ პროცესებში და პოტენციურ საფრთხეებს, რომლებმაც შესაძლოა ბანკს მიაყენოს ფინანსური ან რეპუტაციული ზიანი.

საოპერაციო რისკების შეფასებისთვის ბანკი იყენებს მიდგომას, რომელიც მოიცავს არსებული ბიზნეს მოდელების, პროცედურებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების დეტალურ შესწავლას და ანალიზს, რომლებიც არეგულირებენ ბიზნეს პროცესებს, მათ შორის სისტემის დონეზე ჩაშენებულ კონტროლს. თანდაყოლილი და დანარჩენი საოპერაციო რისკები ფასდება შემდეგი პარამეტრების გამოყენებით: მოვლენების ალბათობა; რაოდენობრივი ზემოქმედებები; და ხარისხობრივი ზემოქმედება.

იდენტიფიცირებული საოპერაციო რისკები კლასიფიცირდება, აგრეგირებულია ბიზნეს ხაზებისა და ბიზნეს პროცესების მიხედვით და რეგისტრირდება საოპერაციო რისკების მართვის სისტემაში. იდენტიფიცირებული კონტროლის ფუნქციები და არსებული რისკის შერბილების ინსტრუმენტები ასევე კლასიფიცირებული და რეგისტრირებულია საოპერაციო რისკების მართვის სისტემაში.

სცენარის ანალიზი: ბანკი ინარჩუნებს სცენარის ანალიზის პროგრამას, როგორც ცალკეულ ინსტრუმენტს, იმისთვის რომ აღმოვაჩინოთ, გავანალიზოთ და გავზომოთ მოსალოდნელი გარემოებები, მათ შორის, დაბალ და მაღალრისკიანი მოვლენების მოხდენის ალბათობები, რომელთაგან ზოგიერთმა შეიძლება გამოიწვიოს სერიოზული საოპერაციო დანაკარგები.

სცენარის ანალიზი მოიცავს სამუშაო შეხვედრებს, რომლებსაც ესწრებიან სფეროს ექსპერტები, მათ შორის უფროსი მენეჯერები, ბიზნესის მენეჯერები და საოპერაციო რისკის უფროსი თანამშრომლები, იმისთვის რომ, შეიმუშავდეს და გაანალიზდეს პოტენციური მოვლენების ფაქტორთა და შედეგების სპექტრი. სცენარის ანალიზის ცვლადები მოიცავს შესაბამის შიდა და გარე ზარალის მონაცემებს, თვითშეფასებებიდან ინფორმაციას, კონტროლის მონიტორინგის ჩარჩოს, მომავალზე ორიენტირებულ შეფასებებსა და ძირეული მიზეზების ანალიზს.

RCSA და სცენარის ანალიზის შეფასების ტექნიკა ეფუძნება ზარალის განაწილების მიდგომას (LDA), რომელიც მიზნად ისახავს შეაფასოს ფინანსური ზარალის ზემოქმედების პოტენციური დიაპაზონი და ზარალის განაწილების ალბათობა. LDA ითვლის მოსალოდნელ დანაკარგს და VAR-ის "მონტე კარლოს სიმულაციის" მეთოდის გამოყენებით.

მონიტორინგი და რეპორტინგი: საოპერაციო რისკების დეპარტამენტი რეგულარულად განიხილავს და აკონტროლებს საოპერაციო რისკების შეფასებას. საკვანძო ბიზნეს პროცესებზე მოქმედი რისკების მიმოხილვა ტარდება ყოველწლიურად და დასკვნები წარმოდგენილია ანგარიშების სახით.

მმართველი საბჭო და საოპერაციო რისკების კომიტეტი რეგულარულად განიხილავს ფაქტობრივ საოპერაციო რისკ პროფილს შეთანხმებულ რისკის აპეტიტთან და რისკ ტოლერანტობასთან მიმართებით. საოპერაციო რისკების მართვის კომიტეტი აკონტროლებს რისკის პროფილს, რათა შემდგომში უზრუნველყოს შესაბამისი ზომების მიღება რისკის აპეტიტის ლიმიტების დარღვევებთან დაკავშირებით.

დეპარტამენტი ყოველკვარტალურად ანგარიშს უწევს რისკების კომიტეტს. რისკის ანგარიში მოიცავს ინფორმაციას მიმდინარე რისკის პროფილის, რისკის აპეტიტის ლიმიტების, დარღვევების შესახებ, რისკის აღების აქტივობებსა და შერბილების გეგმებზე.

ჩვენ შევიმუშავეთ შიდა კონტროლის მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს ბანკის ქმედითუნარიანობასა და ეფექტურობას, იცავს მის აქტივებს, აწარმოებს საიმედო ფინანსურ ანგარიშგებებს და ესადაგება მოქმედ კანონმდებლობასა და რეგულაციებს. ბანკი მუდმივად ავითარებს ბიზნესპროცესების კონტროლს - მათ შორის მოვალეობების გამიჯვნის, სისტემებში ინტეგრირებული პრევენციული ინსტრუმენტების, შეზღუდვისა და უფლებამოსილების სისტემის, მომხმარებლის უფლებების შეზღუდვის, რისკის დაზღვევის დახმარებით.

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.

- ბანკი ახორციელებს ბიზნესზე ზემოქმედების ანალიზს და რისკების შეფასებას, საბანკო საქმიანობისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ბიზნეს პროცესების იდენტიფიცირებას, ბიზნეს საქმიანობის საფრთხეების იდენტიფიცირებას და მნიშვნელოვან საფრთხეებთან დაკავშირებული პოტენციური ფინანსური და რეპუტაციის ზემოქმედების რისკების შეფასებას.
- ბანკი განსაზღვრავს და ხელახლა აფასებს კრიტიკულ ბიზნეს ოპერაციებს, ციკლურად ან საჭიროებისამებრ, ძირითად შიდა და გარე დამოკიდებულებებს და შესაბამის მდგრადობის დონეებს. იდენტიფიცირებული შემაფერხებელი სცენარები ფასდება მათი ფინანსური, ოპერაციული და რეპუტაციის ზემოქმედებისთვის, და შედეგად მიღებული რისკის შეფასება არის საფუძველი აღდგენის მიზნებისა და ზომებისთვის - და საბოლოოდ უწყვეტობისა და აღდგენის გეგმებისთვის.

ბანკმა ჩამოაყალიბა ბიზნესის უწყვეტობისა და ზარალის მონაცემების აღდგენის გეგმები თითოეული კრიტიკული ბიზნეს პროცესისთვის, რაც წარმოადგენს პროცედურებისა და შეთანხმებების ერთობლიობას, რომელიც მიზნად ისახავს ბანკის კრიტიკული ბიზნეს პროცესების შენარჩუნების ან სწრაფი აღდგენის უზრუნველყოფას. ბანკი მუდმივად ახორციელებს ბიზნესზე გავლენების ანალიზს, ტესტირებას, სასწავლო და ცნობიერების ამაღლების პროექტებს, კომუნიკაციისა და კრიზისების მართვის პროგრამებს.

საოპერაციო რისკის ანალიზი: ბანკის ახორციელებს საოპერაციო რისკის მოვლენებისა და ზარალის მონაცემების მართვის პროცესს, რომლის მიზანია ფინანსური და არაფინანსური მოვლენების საოპერაციო რისკის დადგენა და აღრიცხვა. შიდა საოპერაციო ზარალის მონაცემები

იძლევა მნიშვნელოვან ინფორმაციას ბანკის საოპერაციო რისკებთან და შიდა კონტროლის ეფექტურობის შესაფასებლად. ზარალის მოვლენების ანალიზს შეუძლია წარმოაჩინოს დანაკარგების მიზეზები და არის თუ არა კონტროლის ჩავარდნები იზოლირებული თუ მუდმივი.

ბანკი იყენებს საოპერაციო რისკების მოვლენებისა და ზარალის მონაცემთა ბაზის ანალიზის მეთოდს. იგი ინახავს საოპერაციო რისკის პროცესების ყოვლისმომცველ მონაცემებსა და ბანკის მიერ განვლილ ყველა მნიშვნელოვანი ეტაპის შესახებ ინფორმაციას.

ცნობიერების ამაღლების პროგრამები: ჩვენ ვატარებთ საინფორმაციო კამპანიებს, რათა ჩვენმა თანამშრომლებმა შეძლონ არსებული და პოტენციური რისკების ამოცნობა. ბანკის თაღლითობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების პროგრამა თაღლითობის კონტროლის გარემოს ძირითადი კომპონენტია და თაღლითობის რისკის შესახებ ინფორმირებულობა მხარდაჭერილია ყველა თანამშრომლისთვის სავალდებულო ტრენინგით.

ადამიანური კაპიტალის რისკი

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

შერბილება

მართვა: ადამიანური კაპიტალის რისკის იდენტიფიცირება, შეფასება და მართვა ხდება ადამიანური კაპიტალის მართვის დახმარებით. ის ადგენს პოლიტიკას, პროცედურებსა და ჩარჩოებს, რითაც წარიმართება რისკის მართვის პროცესები და ხდება რელევანტური კანონებისა და რეგულაციების შესაბამისობების უზრუნველყოფა. ის ასევე ახორციელებს მონიტორინგს და აღრიცხავს ადამიანური კაპიტალის რისკებს აღმასრულებელ მენეჯმენტსა და სამეთვალყურეო საბჭოსთან.

რისკის აპეტიტი: ჩვენ განვსაზღვრეთ საბანკო დონეზე ადამიანური კაპიტალის რისკის აპეტიტი, რომელიც წარმოდგენილია სხვადასხვა ტიპის ლიმიტების სახით და დამტკიცებულია სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. ჩვენი ადამიანური კაპიტალის რისკის აპეტიტი ითვალისწინებს სხვადასხვა ფაქტორებს, მათ შორის ბიზნეს მიზნებს, კულტურასა და სამუშაო ძალის დინამიკას. რისკის პროფილი რისკის აპეტიტთან მიმართებით მონიტორინგდება და ყოველთვიურად ეცნობება აღმასრულებელ მენეჯმენტს, ხოლო კვარტალურად სამეთვალყურეო საბჭოს.

მონიტორინგი და რეპორტიინგი: ჩვენ ვაკვირდებით ადამიანური კაპიტალის რისკს რიგი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ცვლადების მეშვეობით, მათ შორის: მიმდინარე ინტერვიუებით ცალკეულ თანამშრომლებთან, ბანკისა და გუნდის/განყოფილების დონის eNPS -ით, ჩართულობის ქულებით, შიდა მობილობითა და თანამშრომელთა ბრუნვის მოცულობების დახმარებით. ჩვენ განვიხილავთ და ვგეგმავთ სამოქმედო პროცესებს სხვადასხვა კვლევებისა და ღონისძიებების შედეგებზე დაყრდნობით.

ადამიანური რისკის ძირითადი მეტრიკა კვარტალურად ეცნობება რისკების კომიტეტს, ხოლო ყოველთვიურად აღმასრულებელ მენეჯმენტს. ასევე, ეთიკური პრინციპებისა და სტანდარტების ყველა დარღვევა, რომელიც დაკავშირებულია კომერციული ბანკების ქცევის კოდექსთან, ეთიკისა და პროფესიული ქცევის სტანდარტებთან, ყოველკვარტალურად ეცნობება აუდიტის კომიტეტს.

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 გვებმარება 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 მათ კარიერულ წინსვლაში. შიდა მობილობა ჩვენი საკადრო სტრატეგიის პრიორიტეტად რჩება, სწორი კადრის სწორ პოზიციაზე უზრუნველყოფისთვის მოცემულ მომენტში.

ჩვენ ვავითარებთ ჩვენს ლიდერთა ფონდს სხვადასხვა პროგრამებისა და აქტივობების დახმარებით, მათ შორის, ლიდერობის დატრენინგების პროგრამით უფროსი მენეჯერებისთვის, ინდივიდუალური და ჯგუფური ფორმატით. ახალი მენეჯერების პროგრამა მოიცავს სპეციალურ შესავალს კურსს თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ახლახან დაინიშნენ მენეჯერულ პოზიციებზე. ჩვენ ასევე უზრუნველყოფთ არსებული მენეჯერების პროფესიულ და პიროვნულ განვითარებას, რეგულარული საჭიროებების ანალიზს და ვთავაზობთ ლიდერობის განვითარების შემუშავებულ ინოვაციურ პროგრამებს.

ჩვენი განვითარების პროგრამები ეყრდნობა შესრულების მართვის პროცესს - KPI/KBO-ების ალოკაციასა და მონიტორინგს, რაც ხელს უწყობს უკუკავშირის კულტურის განვითარებას. 2023 წელს ამ პროცესში ასევე მონაწილეობდნენ თანამშრომლები არამენეჯერული პოზიციებიდან. ჩვენ ვიყენებთ ჩვენი ლიდერობის განვითარების პროგრამას, იმისთვის რომ, შევამციროთ რისკები, რომლებიც დაკავშირებულია კვალიფიციური კადრების გადინებასთან. ჩვენი განვითარების პროცესი უზრუნველყოფს საჭირო მხარდაჭერას არსებული თანამშრომლებისთვის როგორც რიგით, ასევე უფროს მენეჯერთა და აღმასრულებელ დონეზე.

ჩვენ ვთავაზობთ ჩვენს თანამშრომლებს კონკურენტულ ანაზღაურებას, ბენეფიტების პაკეტს და მხარს ვუჭერთ სამუშაო-ცხოვრების ბალანსს. ვაკვირდებით თანამშრომელთა ანაზღაურების ტენდენციებს ფინანსურ სექტორში შრომის ბაზრის კომპენსაციის კვლევების მეშვეობით. ჩვენი ანაზღაურების სტრუქტურა დაფუძნებულია თანამშრომელთა მუშაობის მიმოხილვებზე, ყოველწლიური შესრულების მართვის სისტემის დანერგვაზე, KPI-ების/KBO-ების მეშვეობით ყველა დონეზე, მათ შორის არა მენეჯერული სისტემის მეშვეობით. ეს საშუალებას გვაძლევს შესრულებაზე დაფუძნებული თანამშრომლების წლიური ბონუსს სქემის შემუშავებასა და შემდგომ გამჭვირვალობის, უფრო ნათელი და სწორად განაწილებული მოლოდინების დადგენასა და მართვაში. ჩვენ ვხვეწთ ჩვენს სამუშაო არქიტექტურას და შეფასების სტრუქტურებს სამუშაოს გათანაბრების პროექტის განხორციელებით, რათა უზრუნველყოფთ, 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 უზრუნველყოფთ, 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.

მოდელის რისკი

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 (MRM) 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.

2023 წელს, გლობალური მენეჯმენტის საკონსულტაციო კომპანიასთან McKinsey & Company კონსულტაციების ფარგლებში, MRM ჩარჩო გადაიხედა და დაიხვეწა საუკეთესო პრაქტიკასთან შესაბამისობაში.

მართვა: 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.

მონიტორინგი და რეპორტირება: 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.

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).

მოდელის მუშაობის მონიტორინგს ახორციელებენ მოდელის მფლობელები და ზედამხედველობენ მოდელის ვალიდატორები, რაც სასწრაფო ზომების მიღების საშუალებას იძლევა მოდელის არაადეკვატური შესრულებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი საკითხის გადასაჭრელად და კონტროლის ხარვეზების ან დაუცველობის იდენტიფიცირებასა და გამოსწორებაში.

მოდელის რისკის შერბილება: რისკის მართვისთვის ბანკი იყენებს შემდეგ სტრატეგიებს:

- მოდელის დახვეწა ან ხელახალი განვითარება: საჭიროების შემთხვევაში, მოდელის იხვეწება ან ხელახლა მუშავდება ბაზრის პირობების, ბიზნეს დაშვებების ან პროცესების ცვლილებების გათვალისწინებით. ეს უზრუნველყოფს მოდელის სიზუსტეს და განვითარებას გარემო ცვლილებების შესაბამისად.
- მოდელის შედეგების კორექტირება: რაოდენობრივი კორექტირება ან ექსპერტთა მოსაზრებაზე დაფუძნებული კორექტირება შეიძლება გამოყენებულ იქნას მოდელის მიერ გამომუშავებულ შედეგებზე. ეს ხელს უწყობს ნებისმიერი ცნობილი შეზღუდვის ან მიკერძოების გადაჭრას და შედეგების სიზუსტის გაუმჯობესებას.
- პროცესის გაუმჯობესება: ბანკს შეუძლია გააუმჯობესოს პროცესები, რომლებშიც გამოიყენება მოდელის შედეგები. დამატებითი კონტროლის, ვალიდაციის ღონისძიებების ან დამატებითი მეთოდოლოგიების განხორციელებით, მოდელის შედეგებთან დაკავშირებული რისკის დონე შეიძლება კიდევ უფრო შეიზღუდოს.

ამ შემარბილებელი ღონისძიებების გამოყენებით ბანკი მიზნად ისახავს მინიმუმამდე დაიყვანოს მოდელის რისკის გავლენა და უზრუნველყოს, რომ მის ბიზნეს საქმიანობაში გამოყენებული მოდელები იძლეოდნენ საიმედო და ზუსტი შეფასებებისა და გადაწყვეტილებების მიღების საშუალებას.

სტრატეგიული რისკი

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:

სტრატეგიული დაგეგმვა: 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.

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.

2024 წელს ჯგუფმა გააფართოვა თავისი ინვესტიციები სომხეთში ამერიკაბანკის შექმნის გზით. გეოგრაფიული გაფართოება იწვევს ახალ წარმოშობილ რისკებს, რომლებიც საჭიროებენ პროაქტიულ მონიტორინგს და შერბილებას. ეს ინვესტიცია კვლავ ექვემდებარება სხვადასხვა რისკებს, რომლებიც მოიცავს პოლიტიკურ და ეკონომიკურ გაურკვევლობას, სანქციების შედეგებს, უცხოური ვალუტის რყევებს და მარეგულირებელ გამოწვევებს. ამ ფაქტორებს განსაკუთრებული მნიშვნელობა ექნება 2024 წელს, განსაკუთრებით ამერიკაბანკთან თანამშრომლობასთან დაკავშირებით.

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. გარდა ამისა, აღმასრულებელი მენეჯმენტი ატარებს ყოველთვიურ შეხვედრებს, რათა განიხილოს კონკურენტული გარემო და ბანკის კონკურენტული პოზიციები, მათ შორის ნებისმიერი ცვლილება წინა პერიოდებთან მიმართებაში და საჭიროების შემთხვევაში შესაბამისი ქმედება. ძირითადი სტრატეგიული სფეროები და/ან პროექტები პერიოდულად განიხილება სამუშაო ჯგუფებში, რომლებიც მოიცავს აღმასრულებელ, უფროს და საშუალო ხელმძღვანელობას.

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

რეპუტაციის რისკი

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

შერბილება:

რისკის აპეტიტი: ჩვენ ვაღიარებთ, რომ რეპუტაციის რისკი არის ჩვენი საოპერაციო გარემოს თანდაყოლილი ასპექტი, სადაც საზოგადოების ნდობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს რეპუტაციის იმ რისკის დონის განსაზღვრისას, რომელიც ორგანიზაციას სურს რომ მიიღოს. ჩვენ განვსაზღვრეთ ბანკის დონეზე რეპუტაციის რისკის აპეტიტი რაოდენობრივი საზომით. რისკის პროფილი რისკის აპეტიტთან მიმართებაში მონიტორინგდება და ყოველთვიურად ეცნობება აღმასრულებელ მენეჯმენტს და კვარტალურად სამეთვალყურეო საბჭოს.

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.

არაზუსტი ან შეცდომაში შემყვანი რეპორტინგის თავიდან ასაცილებლად, რამაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს ბანკის რეპუტაციას ჩვენი დაინტერესებული მხარეების ნდობის დაკარგვით, ჩვენ გვაქვს კარგად დოკუმენტირებული ანგარიშგების პროცესი სამართლიანობისა და გამჭვირვალობის ძლიერი კონტროლით. შიდა და გარე აუდიტის ზედამხედველობა, ისევე როგორც დირექტორთა საბჭო უზრუნველყოფს ჩვენი ანგარიშგების სანდოობას.

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკი

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:

მართვა: ბანკი ახორციელებს კლიმატის რისკების მართვას გარემოსა და სოციალური ზემოქმედების კომიტეტის მეშვეობით, რომელიც შედგება აღმასრულებელი და უფროსი მენეჯმენტისგან. კომიტეტი პასუხისმგებელია ბანკის კლიმატის, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკებისა და ზემოქმედების მონიტორინგზე, რომელიც წარმოიქმნება ძირითადად ჩვენი საკრედიტო საქმიანობის შედეგად. კომიტეტი იკრიბება ყოველკვარტალურად და წელიწადში ორჯერ ანგარიშს უწევს სამეთვალყურეო საბჭოს.

გარემოსდაცვითი და კლიმატის რისკების მართვის დეპარტამენტი არის რისკის ფუნქცია, რომელიც ბანკის „თავდაცვის“ მეორე ხაზის ნაწილია. ის არეპორტებს პროგრესს და შესრულებას გარემოსდაცვითი, სოციალური და კლიმატთან დაკავშირებული რისკების მართვის სფეროში ბუნებრივ და სოციალურ ზემოქმედების კომიტეტს და პასუხისმგებელია შემდეგზე:

- პოლიტიკისა და პროცედურების შემუშავება და ბანკის გარემოსდაცვითი, სოციალური და კლიმატის რისკების მართვის პოლიტიკის განხორციელების უზრუნველყოფა;
- ბანკის გარემოსდაცვითი, სოციალური და კლიმატის რისკის პროფილისა და საქმიანობის მონიტორინგი ბანკის საკრედიტო საქმიანობასთან დაკავშირებით;
- მონაცემთა კონსოლიდაციის უზრუნველყოფა ბანკის სასესხო პორტფელთან დაკავშირებული გარემოსდაცვითი, სოციალური და კლიმატთან დაკავშირებული რისკების მიმართ;
- ESG ცნობიერების გავრცელება ბანკის მასშტაბით; და
- ეკოლოგიური, სოციალური და კლიმატთან დაკავშირებული კომუნიკაციების მართვა.

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების შერბილება:

ჩვენ გვაქვს ინტეგრირებული კლიმატთან დაკავშირებული რისკები რისკების მართვის ჩარჩოში და ბიზნესის მდგრადობის შეფასებებში. ჩვენ ვმუშაობთ TCFD-ის ოთხივე ნაწილზე: მმართველობა, სტრატეგია, რისკების მართვა და მეტრიკა და მიზნები.

ჩვენ ორიენტირებული ვართ კლიმატთან დაკავშირებული რისკების შერბილებაზე შემდეგნაირად:

- კლიმატის სცენარების გადაფასება და საქართველოში კლიმატის ცვლილებისა და კლიმატის პოლიტიკის შესახებ ჩვენი ცოდნის გაღრმავება; ჩვენი ბიზნეს კლიენტებისთვის სექტორისა და ადგილმდებარეობის სპეციფიკური კლიმატის რისკების იდენტიფიცირება და განხილვა, როგორც სესხის შეფასების და წარმოშობის პროცესის ნაწილი, ასევე გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის პროცესი;
- შესაბამისი მონაცემების შეგროვება, მათ შორის წარმოებული პროდუქციისა და მოხმარებული ენერჯის შესახებ, და Scope 3-ის დაფინანსებული ემისიების გამოთვლა ზოგიერთი სათბურის გაზების ინტენსიური კორპორატიული კლიენტებისთვის;
- 2023 წელს ერთობლივი ზემოქმედების მოდელის მეშვეობით Scope 3-ით დაფინანსებული ემისიების გაანგარიშება, როგორც პოტენციური გადაწყვეტა; საქართველოს ეკონომიკის გამწვანების შესაძლებლობების იდენტიფიცირება, რათა ეს დაეხმაროს ბანკს გაიგოს სად და როგორ შესთავაზოს მწვანე დაფინანსება და განიხილოს ტრანსფორმაციული შესაძლებლობები კლიენტებთან და კრედიტორებთან;
- სეზ-ის მწვანე ტაქსონომიასთან შესაბამისობაში მოყვანილი ტრანზაქციების იდენტიფიცირება და ანგარიშგება (2023 წლის იანვრიდან), მათ შორის კლიმატთან შესაბამისი სექტორებში;
- ბანკის მასშტაბით კლიმატის შესახებ ცნობიერების ამაღლება ბანკირების და რისკების მენეჯერებისთვის ტრენინგის განხორციელებით CB და MSME დეპარტამენტებიდან; და
- კლიმატთან დაკავშირებული შენიშვნების გამჟღავნების ხელშეწყობა ანგარიშგებებში.

ჩვენ აქტიურად ვმუშაობთ კლიმატის ცვლილების რისკის მართვის გასაუმჯობესებლად და ვგეგმავთ შემდეგი ქმედებების განხორციელებას 2024 წელს:

- ბანკის პორტფელზე კლიმატის რისკების მატერიალურობის შეფასება კლიმატის ცვლილების შერჩეული სცენარის მიხედვით;
- კლიმატთან დაკავშირებული ფიზიკური და გარდამავალი რისკების საკრედიტო პორტფელის სკრინინგის მეთოდოლოგიის გაღრმავება;
- იმ გაზომვის მიდგომის, მონაცემთა შეყვანისა და დაშვებების გაუმჯობესება, რომელიც გამოიყენება Scope 1-3 გაანგარიშებისთვის;
- კლიმატის რისკის სტრეს-ტესტირების ჩარჩოს შემუშავება; და
- კლიმატთან დაკავშირებული რისკების ფინანსური ზემოქმედების შეფასება ბანკის ფინანსურ მდგომარეობაზე, ფინანსურ მაჩვენებელზე და ფულად ნაკადებზე საშუალო და გრძელვადიან პერსპექტივაში.

დამატებითი ინფორმაცია ბანკის რისკის მართვის შესახებ, იხილეთ სს საქართველოს ბანკის 2023 წლის მმართველობის ანგარიშებში, რომელიც ამ ანგარიშის თარიღისთვის წარმოდგენილია სს საქართველოს ბანკის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე – www.bankofgeorgia.ge

4.1. სტრატეგია

ჯგუფის მშობელი კომპანიის, BoGG plc-ს მთავარი სტრატეგიული მიზნებია: (i) ყოველწლიურად 20%-იანი ROAE მაჩვენებლის მიღწევა (ii) მომხმარებლების სესხებისა და საიჯარო ვალდებულებების პორტფოლიოს ყოველწლიური მიახლოებით 10%-იანი ზრდა; და (iii) კაპიტალის გადანაწილების ყოველწლიური 30%-დან 50%-მდე მაჩვენებლის მიღწევა.

ჩამოთვლილი მიზების მისაღწევად, ჯგუფი აპირებს შემდეგი სტრატეგიული ამოცანების შესრულებას:

- **იყოს მთავარი ბანკი მომხმარებლების ყოველდღიურ ცხოვრებაში და გაზარდოს მათ ჩართულობა ციფრულ არხებსა და გადახდების ბიზნესში ლიდერობის შენარჩუნებით:** ბანკი კონცენტრირებულია, რომ (i) მისი პროდუქტებითა და სერვისებით შეინარჩუნოს რელევანტურობა მომხმარებელთა ყოველდღიურობაში; (ii) გაზარდოს ყველა ბიზნეს სეგმენტში მომხმარებელთა ჩართულობა ჯილდოს მფლობელი ციფრული არხებით, როგორც საცალო ისე ბიზნეს კლიენტებისთვის, გამოუშვას ახალი პროდუქტები და გაზარდოს მათი ხელმისაწვდომობა ციფრულ არხებში, შედეგად დაუჭიროს მხარი დიჯიტალიზაციის (გაციფრულების) ზრდას; და (iii) გაზარდოს გადახდები ამ სფეროში ლიდერის პოზიციის შენარჩუნებით და დიჯიტალიზაციისა (გაციფრულებისა) და ლოკალობის პროგრამის გამოყენებით მხარი დაუჭიროს ეკონომიკაში უნაღდო გადახდების წილი გაზარდას.
- **მიანიჭოს მომხმარებელს უზადო გამოცდილება.** ბანკი დიდ ყურადღებას აქცევს მომხმარებელზე ორიენტირებული კულტურის შენარჩუნებას. მომხმარებელზე ორიენტირებულობა ნიშნავს იმ პროდუქტებისა და გამოცდილებების შექმნას, რომლებიც მომხმარებლის საჭიროებებსა და სურვილებს აკმაყოფილებს. გარდა ამისა, ბანკი უზრუნველყოფს უკუკავშირზე დაყრდნობით პროდუქტისა და სერვისის ხარისხის მუდმივ დახვეწას. მომხმარებლის გამოცდილება მნიშვნელოვანი სტრატეგიული განმასხვავებელია და ბანკი გეგმავს გააგრძელოს ის პროგრესი, რომელსაც ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში მიაღწია.

წლის მიმოხილვა: ფიზიკურ პირთა გამლიერება

ჩვენი ფიზიკურ პირთა (საცალო) ბანკინგის მომხმარებელთა ბაზა მრავალფეროვანია და მოიცავს ყველას: სკოლის მოსწავლეებიდან დაწყებული, მაღალი შემოსავლის მქონე ინდივიდებამდე.

იმისთვის, რომ მომხმარებლებისთვის ყოველთვის რელევანტურები დავრჩეთ, მათთვის სხვადასხვა საჭიროებებზე მორგებული, გამორჩეული შეთავაზებები შევიმუშავეთ.

მასობრივ საცალო ბანკინგში, ჩვენი მომხმარებლების უმრავლესობას გამოწერილი აქვს ნაკრები S, M ან L. 2023 წელს, პრემიუმ ბანკინგში ახალი ოფცია წარვადგინეთ – SOLO X, სპეციალურად იმ ადამიანებისთვის, ვისაც იზიდავს SOLO „ლაიფსტაილი“ და საბანკო სერვისები, თუმცა არ სჭირდება პირადი ბანკირი. ნაკრებებს შორის ამ განსხვავებამ უფრო მეტი მომხმარებელი მოიზიდა.

BOG APP-ის, საქართველოს ბანკის საცალო ბანკინგის ფინანსური სუპერაპლიკაციის მეშვეობით, კლიენტებს არამხოლოდ ძირითად საბანკო პროდუქტებს ვთავაზობთ, არამედ ისეთ არასაბანკო პროდუქტებსაც, როგორებიცაა საინვესტიციო ანგარიში, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის ბარათი, დაზღვევის შექმნა. ეს მრავალფეროვანი პროდუქტი აუმჯობესებს ჩვენი შეთავაზებების დიაპაზონს, რაც განაპირობებს მომხმარებელთა მეტ ჩართულობას. მიუხედავად იმისა, რომ მომხმარებელთა სხვადასხვა სეგმენტს სხვადასხვა სერვისს ვთავაზობთ, ჩვენი მიზანი უცვლელია: მივანიჭოთ მომხმარებლებს საუკეთესო გამოცდილება, რათა მათი კმაყოფილება იყოს კონსისტენტური.

2023 წლის დეკემბრისთვის ყოველთვიურად აქტიური საცალო ბანკინგის მომხმარებლების რაოდენობამ 1,8 მილიონს მიაღწია. რაც წლიდან-წლამდე 10,8%-იანი ზრდაა. აღსანიშნავია, რომ აქტიური საცალო (ფიზიკურ პირთა) მომხმარებლების 75% ყოველთვიური ციფრულად აქტიური მომხმარებელიცაა. ეს ფაქტი ასახავს საქართველოს ბანკის წამყვანი საცალო ციფრული არხების საყოველთაოობას.

ჩვენი ციფრული ეკოსისტემა

ჩვენი ციფრული ეკოსისტემის ქვაკუთხედი გლობალური ჯილდოების მფლობელი, ფინანსური სუპერაპლიკაცია BOG APP-ია. ჩვენი მიზანია სხვა ციფრული არხების გამოყენება კლიენტთა მოსაზიდად და შემდეგ მათი BOG APP-ში გადამისამართება, რადგან BOG APP წარმოგვიდგენია როგორც უპირველესი საჭიროების არხი ჩვენი მუდმივადმზარდი ციფრული მომხმარებლების ბაზისთვის.

ჩვენი მიზანია შევცვალოთ მომხმარებელთა ყოველდღიური გამოცდილებები, მივცეთ მათ საშუალება ძალდაუტანებლად, ერთი შეხებით აღმოაჩინონ საბანკო სერვისები და შესაფერისი პროდუქტები ჩვენს ფინანსურ სუპერაპლიკაციაში.

BOG APP ბოლო 2 წელიწადში განვითარდა, რაც ხშირად მოხმარებელთა უკუკავშირის გათვალისწინებით იყო განპირობებული, რომელსაც თვალს ვადევნებთ, ვაანალიზებთ და ყოველთვიურად აღმასრულებელ მენეჯმენტს ვუზიარებთ. მაგალითად, 2023-ში აპლიკაციაში დეპოზიტთა შეწყვეტისა და გახანგრძლივების შესაძლებლობა დავამატეთ. აქამდე, მომხმარებლებს ამისთვის ბანკირთან დაკავშირება, ან ფილიალში მისვლა უწევდათ. ეს საკითხი მომხმარებელთა გამოკითხვისას „მტკივნეულ წერტილად“ წარმოჩინდა, ასე რომ, ახლა, მომხმარებლებს აპლიკაციაშივე შეუძლიათ ნახონ დეპოზიტის ვადა და აპლიკაციაშივე, შესაბამისად იმოქმედონ. თუ გახანგრძლივება სურთ, შეუძლიათ იგივე ან განსხვავებული პირობებით გაახანგრძლივონ ან შეწყვიტონ, რათა დაგროვილი თანხა, ვადის ამოწურვის შემდეგ მოქმედ ანგარიშზე ჩაირიცხოს.

როცა საქართველოს ბანკი ციფრული ტრანსფორმაციის საწყის ეტაპზე იყო, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ვაქცევდით ტრანზაქციული აქტივობების ფილიალებიდან აპლიკაციაში გადატანას. ბოლოს დროს, მეტ ყურადღებას ვუთმობთ ციფრულ არხებში პროდუქტების გაყიდვას, რასაც პროდუქტამდე პირდაპირი, ციფრული გზის შექმნით ვაკეთებთ.

2023 წლის განმავლობაში არაუზრუნველყოფილი სამომხმარებლო სესხების გაციფრულების კარგ მაჩვენებელს მივალწიეთ და ვიხილეთ გაუმჯობესება დეპოზიტთა გაციფრულებაშიც. ბარათების გაყიდვის პროცესის გაციფრულება გამოწვევად რჩებოდა, რადგან ბარათის მიტანის მოსახერხებელი სერვისი არ გვქონდა. ახლა ვმუშაობთ ბარათების მიწოდების ისეთი პროცესის შექმნაზე, რომელიც მოსახერხებელი იქნება როგორც ბანკებისთვის, ისე მომხმარებლებისთვის.

2023 წარმატებული იყო ჩვენი საცალო ციფრული არხებისთვის. 2023 წლის დეკემბრის მონაცემებით, ყოველთვიურად აქტიური ციფრული მომხმარებლების (MAU) რიცხვი 1,357 ათასამდე გაიზარდა (წლიდან წლამდე 21%-მდე ზრდა) და ყოველდღიურად აქტიური ციფრული მომხმარებლების (DAU) რიცხვმა 691 ათასს მიაღწია (წლიდან წლამდე 29,5%-მდე ზრდა). აღსანიშნავია, რომ ჩვენი მომხმარებლები სულ უფრო მეტად იყენებენ ფინანსურ სუპერაპლიკაციას, რაც ციფრული DAU-სა და ციფრული MAU -ს თანაფარდობის მაჩვენებელში აისახა -50.9% (გაიზარდა 3.3 კპ წლიდან-წლამდე) – აისახასაერთო აქტიურ საცალო მომხმარებელთა ჯამში ციფრული MAU-ს წილშიც, რომელიც 75.0%-მდე გაიზარდა (გაიზარდა 6.3 კპ. წლიურად). მეოთხე კვარტალში, ციფრულად გაყიდული პროდუქტების პროცენტულობა 70,3%-მდე გაიზარდა (წ.წ. 25,1 კპ ზრდა), რაც ნაწილობრივ BOG APP-ის „თამაშიზაციამ“ განაპირობა. თამაშში მაქსიმალური ქულის მოსაპოვებლად, მომხმარებლებს ისეთი დავალებები ეძლეოდათ, როგორებიცაა აპლიკაციაში პროდუქტის ყიდვა და ციფრული ტრანზაქციის შესრულება, რამაც საგრძნობლად გაზარდა ციფრული გაყიდვები. წლის განმავლობაში რამდენიმე გაუმჯობესება დაინერგა, მათ შორის დეპოზიტის გახანგრძლივების გაადვილება - რამაც ასევე წვლილი შეიტანა ციფრულად გაყიდულ პროდუქტებში. მომხმარებელთა კამყოფილება ჩვენი ციფრული არხებით ისევ მაღალი დარჩა. 2023 წლის დეკემბრის მაჩვენებლებით, CSAT მაჩვენებელი BOG APP-სთვის 92% იყო, ხოლო iBank-ისთვის 84%. მომხმარებელთა უკუკავშირის საპასუხოდ, BOG APP-ში მუქი ფონის რეჟიმიც დავამატეთ.

2024-ში, მეტად ვკონცენტრირდებით ახალი მომხმარებლების ციფრულად მოპოვებაზე, მათ შორის ზრდასრულების sCoolApp-დან BOG APP-ზე გადმოყვანით, შეთავაზებების გვერდის გადააზრებით, არსებული კლიენტების ჩართულობის გაზრდითა და ხელოვნური ინტელექტით დაგენერირებული შეთავაზებებით. დამატებით, ვგეგმავთ გავაადვილოთ ბარათის მიწოდების სერვისი იმ მომხმარებლებისთვის, ვისაც ფიზიკური ბარათი ურჩევნია. ყველა პროექტს კონსისტენტური UX -ითა და მაღალი ხარისხით ვახორციელებთ. გაციფრულების სწრაფი ტემპის გამო, ასევე იმის გათვალისწინებით, რომ სულ უფრო მეტი წილი ტრანზაქციებისა ფილიალებს გარეთ ხდება, საქართველოს ბანკის ფიზიკურ პირთა ბანკინგის სტრატეგია მოიაზრებს ტრანზაქციების ფილიალების სრულმასშტაბიან ფილიალებად გადაკეთებას, სადაც მომხმარებელს სრულ საბანკო სერვისსა და რჩევას შესთავაზებენ. ეს ტრანსფორმაცია გამოიწვევს ტრანზაქციული ფილიალების ნელ-ნელა შემცირებას. 2023 წლის 31 დეკემბრის მონაცემებით, სულ 189 ფილიალი იყო (2022 წლის 31 დეკემბრის მონაცემებით - 207). 189 ფილიალიდან 98 ე.წ. ტრანზაქციული ფილიალია. (შემცირებულია 17.6%-ით წ/წ).

გადახდები – ყოველდღიური შეხების წერტილი ფიზიკურ პირებთან

გადახდები ჩვენი მომხმარებლების ყოველდღიურობის ნაწილია - ხშირად იმდენად ორგანულია, რომ მომხმარებელი დღეში რამდენჯერმე გადახდისასაც კი ნაკლებად ამჩნევს ამ პროცესს. ვიყოთ რელევანტურები მომხმარებლის ყოველდღიურობაში, ნიშნავს ვიყოთ დომინანტები გადახდების ბიზნესში - უზადო სერვისითა და ინოვაციური გადახდის მეთოდებით. ჩვენი მთავარი კონკურენტი ამ სფეროში ნაღდი ფულია - გაციფრულების მზარდი ტემპის მიუხედავად, ნაღდი ფული მაინც ფართოდ გამოიყენება გადახდებისთვის. გვჯერა, რომ უნაღდო გადახდა უმჯობესია - არა მხოლოდ იმიტომ, რომ უფრო მარტივი და უსაფრთხოა. უნაღდო გადახდა ხალხს ახალ შესაძლებლობებს უხსნის: (ა) ჯილდოები (მაგალითად ქეშბეკი, ფასდაკლებები და ლოიალობის ქულები), (ბ) მომხმარებლის საჭიროებების უკეთ დანახვა გვეხმარება უკეთესი შეთავაზებების შემუშავებაში გ) მეტი კონტროლი პირად ფინანსებზე, რაც ხალხს აძლევს საშუალებას ნახონ სად და როგორ ხარჯავენ ფულს და უკეთ მართონ ის. პირადი ფინანსური მენეჯერი ხელმისაწვდომია ჩვენს სუპერაპლიკაციაშიც.

უკანასკნელი რამდენიმე წლის განმავლობაში მნიშვნელოვნად გავზარდეთ იმ ფიზიკური პირების რიცხვი, რომლებიც საქართველოს ბანკის ბარათს თვეში ერთი გადახდისთვის მაინც იყენებენ - მათ ყოველთვიური აქტიური გადახდების მომხმარებელი, იგივე გადახდების MAU დავარქვით. 2023 წლის 31 დეკემბრის მონაცემებით ბანკს 1,249 ათასი გადახდების MAU ჰყავდა.

2023-ში, საქართველოს ბანკმა ჩაუშვა ნაწილ-ნაწილ (BNPL) გადახდა ფიზიკურ მაღაზიებშიც. მანამდე ეს სერვისი ონლაინ იყო ხელმისაწვდომი. ნაწილ-ნაწილი საშუალებას აძლევს მომხმარებელს გაყოს გადასახდელი თანხა 4 ტოლ გადახდად, რომელსაც 4 თვის განმავლობაში, უპროცენტოდ დაფარავს. მოხმარებლებს BNPL ლიმიტის შემოწმება და მისი გააქტიურება ჩვენი ფინანსური სუპერაპლიკაციიდან შეუძლიათ. ასევე ნაჩვენებია იმ პარტნიორი მაღაზიების სია, სადაც ნაწილ-ნაწილ გადახდაა შესაძლებელი. “ნაწილ-ნაწილი“ გადახდის ფორმაა და არა სესხი - თუმცა, მისი ლიმიტები შეთავაზებულია მხოლოდ შესაბამისი მომხმარებლებისთვის - შემოსავლის ვამოწმებთ და ვრწმუნდებით, რომ გადახდისა და შემოსავლის თანაფარდობა მარეგულირებელ ლიმიტს შეესაბამება. 2023-ში ნაწილ-ნაწილით 35 ათასმა მომხმარებელმა ისარგებლა, გადახდის ვადაგადაცილების მაჩვენებელი კი 1.24% იყო.

Lifestyle და ჯილდოები

უნაღდო გადახდებისა და მომხმარებელთა ერთგულების უკან საქართველოს ბანკის ლოიალობის პროგრამა დგას. ჩვენი სხვადასხვა lifestyle შეთავაზება სპეციფიკური სეგმენტების საჭიროებებსა და სურვილებზეა მორგებული. მასობრივი საცალო ბანკის მომხმარებლების გარდა, განსაკუთრებული შეთავაზებები გვაქვს sCool Card-ის, სტუდენტური ბარათისა და პრემიუმ ბანკინგის (SOLO and WM) მომხმარებლებისთვის. საქართველოს ბანკის ქსელში (ფიზიკური ტერმინალი POS და ონლაინ), ტრანზაქციების განხორციელებით მომხმარებლები სადებიტო ბარათით PLUS ქულებს, ხოლო American Express-ის საკრედიტო ბარათით MR ქულებს აგროვებენ. მასიური საცალო ბანკის მომხმარებლები ბანკში მათი აქტივობის შესაბამის სტატუსს იღებენ - რაც მეტია აქტივობა მით მეტია სარგებელი. ეს მიდგომა ახალისებს უნაღდო გადახდებს და ზრდის მომხმარებლის დაინტერესებას. 2021-ში პროგრამა შევცვალეთ - პროდუქტის გაუმჯობესებიდან პროდუქტისა და გადახდის გაუმჯობესებაზე გადავედით, რისი მიზანიც ყოველდღიური ბანკინგის მნიშვნელობის გაზრდა იყო. ლოიალობის პროგრამის წევრებს სხვადასხვა სარგებელს ვთავაზობთ, მათ შორის ფასდაკლებებს, ქეშბეკსა და PLUS ქულებს. შეთავაზების მთავარი ღირებულება lifestyle ბენეფიტების პერსონალიზაციაა. 2023-ში გავაგრძელეთ ბანკის მოწინავე ანალიტიკისა და ხელოვნური ინტელექტის გამოყენება მომხმარებელთა კმაყოფილებისა და ლოიალობის გასაუმჯობესებლად.

PLUS-ის დაბადების დღეს ყოველ წელს აღვნიშნავთ. მომხმარებლები, რომლებიც წლის განმავლობაში PLUS ქულებს აგროვებენ, ამ დღეს ექსკლუზიურ შეთავაზებებსა და სარგებელზე

იღებენ წვდომას. 2023 წლის 5 ივლისს, მომხმარებლებმა დაგროვილი PLUS ქულები ექსკლუზიური ბენეფიტის სანაცვლოდ – 100 სხვადასხვა მაღაზიაში მათ არჩეულ ნებისმიერ პროდუქტზე 50%-იან ფასდაკლებაში გადაცვალეს. ამ გზით ჩვენი ერთგული მომხმარებლებისადმი მადლიერება გამოვხატეთ და PLUS გამოცდილებას ხელშესახები ჯილდოები დავეუკავშირეთ. PLUS-ის დაბადების დღე დამატებითი სტიმულია მომხმარებელთა ჩართულობისთვის და ქულების მოგროვებისთვის.

SOLO-ს შემთხვევაში, lifestyle შეთავაზებებისთვის მაღაზიებთან პარტნიორობაზე უფრო შორს მივდივართ. ჩვენი პრემიუმ სეგმენტის მომხმარებელს არა მხოლოდ სპეციალურ შეთავაზებებს, არამედ სამოგზაურო, გასართობ, საგანმანათლებლო და თავის მოვლის გამოცდილებებს ვთავაზობთ. 2023-ში, მომხმარებლის უკუკავშირიდან გამომდინარე, გავაფართოვეთ SOLO შეთავაზებები, რათა უკეთ მოვრგებოდათ მათ მრავალფეროვან მოთხოვნილებებს. დამატებით წარვადგინეთ კიდევ უფრო სპეციალიზებული, ინდივიდის გემოვნებასა და საჭიროებებზე მორგებული შეთავაზებები.

2023 წლის განმავლობაში, მომხმარებელთა თხოვნიდან გამომდინარე, საგრძნობლად გავზარდეთ SOLO ღონისძიებებისა და პროექტების რაოდენობა, მათი შინაარსი კი უფრო ხარისხიანი გავხადეთ. შედეგად, მივალწიეთ საოცარ შედეგს - ღონისძიებაზე დამსწრეთა რაოდენობა წლიდან წლამდე 83%-ით გაიზარდა. ჩვენთვის ძვირფასი მომხმარებლებისთვის ღირებული გამოცდილებების მინიჭება ჩვენთვის მნიშვნელოვანია.

სესხების გამოცდილება

საქართველოს ბანკის უმთავრესი ბიზნეს აქტივობა სესხებია - როგორც ვამბობთ ხოლმე, ვართ მომგებიანი ფინტექი, საბუღალტრო ანგარიშით. სესხება, თუ მას ჯანსაღად ახორციელებ, მომხმარებელთა ჩართულობის მონეტიზაციის მთავარი გასაღებია. მიზნად ვისახავთ, მომხმარებლებს შევუქმნათ უწყვეტი, მარტივი მარშრუტი სესხამდე, პასუხისმგებლიანად მივცეთ წვდომა სახსრებზე, ჩვენი რისკის მართვის პრაქტიკისა და რისკის აპეტიტის ზედმიწევნით გათვალისწინებით.

ციფრული სესხი

პროდუქტების გაყიდვის ციფრულ არხებში გადატანა საქართველოს ბანკის ციფრული გეგმის საყურადღებო ნაწილია. სესხის გაციფრულება კი დიდი ნაწილია იმ მცდელობის, შევქმნათ მოსახერხებელი, უნაკლო სამომხმარებლო გამოცდილება. სესხების პროცესი საცალო მომხმარებლების ქვესეგმენტებისა და პროდუქტების მიხედვით განსხვავდება. საქართველოს ბანკის ციფრული სესხები 2021 წელს გაუმჯობესდა, როცა ციფრულ არხებში არაუზრუნველყოფილი მომხმარებლის სესხის დინების დიზაინი შევცვალეთ. შედეგად, 2023 წლის 31 დეკემბრის მონაცემებით, იმ არაუზრუნველყოფილი სესხების რაოდენობამ, რომელიც ციფრულად გააქტიურეს 76.5%-ს მიაღწია.

თვითდასაქმებული მსესხებლები

2022-2023 წლებში ყურადღება დავუთმეთ თვითდასაქმებული მომხმარებლების მხარდაჭერას, რათა იგივე პროდუქტებსა და სერვისებზე ჰქონოდათ წვდომა, რაზე სხვა საცალო ბანკინგის მომხმარებელს. თუმცა, მათი არარეგულარული შემოსავალი დაბრკოლება იყო შემოსავლის დადასტურების პროცესისას, რომელიც კრედიტუნარიანობის დასადგენად დეტალურ კითხვარს იყენებს. 2023-ში, შემოსავლის დადასტურების პროცესი შევცვალეთ, რათა გრძელი კითხვარის საჭიროება აღარ ყოფილიყო. სანაცვლოდ, საუკეთესო მოდელებს ვანდობთ ფორმის შევსებას და აუცილებელი ფინანსური მონაცემების დამუშავებას.

დანაზოგები და დანაზოგის კულტურის წახალისება

ჩვენთვის, როგორც საქართველოს წამყვანი ორგანიზაციისთვის, ძლიერი დანაზოგის კულტურის წახალისება მხოლოდ ფინანსური დაჟინება არაა; ის ასევე არის ფიზიკურ პირთა გაძლიერებისა და მყარი ეკონომიკის საწინდარი, რადგან დანაზოგი ხალხის ფინანსური სიჯანსაღის მთავარი კომპონენტია. გვწამს, რომ დანაზოგის წახალისებით, დაცულობისა და სიძლიერის შეგრძნებას ვზრდით ადამიანებში. მარტივი პროდუქტებითა და სერვისებით დაზოგვას ვაადვილებთ და ვაძლევთ კლიენტებს საშუალებას გაუმკლავდნენ ფინანსურ სირთულეს, ან მიაღწიონ პატარა თუ დიდ მიზნებს. 2023 წელს ჩვენი დამზოგავი პროდუქტები უფრო მოსახერხებელი და ხელმისაწვდომი გახდა, ვფოკუსირდით რა ციფრული არხების გამოყენებაზე. ფილიალებში, ჩვენი თანამშრომლები შევავლიანთ, რომ მეტი ინფორმაცია მიეცათ მომხმარებლებისთვის დეპოზიტის ციფრულად, BOG APP-ით გახსნაზე. პრემიუმ ბანკინგის (SOLO) მომხმარებლებისთვის, გაუმჯობესებული დამზოგავი პროდუქტი, „პრემიუმი“ გვაქვს. SOLO კლიენტები დეპოზიტზე მეტ სარგებელს იღებენ, მონეტარული პოლიტიკის განაკვეთის მიხედვით. წლის განმავლობაში, მეტმა მომხმარებელმა გამოიყენა ციფრული ყულაბა, რომელიც ავტომატურად აგროვებს წინასწარგანსაზღვრულ რაოდენობას ყოველი გადახდისას.

ინვესტიციები - დანაზოგის ალტერნატიული მეთოდი

2021 წლის ბოლოს, საქართველოს ბანკმა და Bank of Georgia Group PLC-ის შვილობილმა კომპანია JSC Galt & Taggart (G&T)-მა შეერთებული შტატების საბროკერო სახლ DriveWealth LLC-თან პარტნიორობით, საცალო საბროკერო პლატფორმა – BOG ინვესტიციები ჩაუშვეს. პლატფორმა საქართველოს ბანკის მობილური აპლიკაციით შეერთებული შტატების საფონდო ბირჟაზე წვდომის საშუალებას იძლევა. BOG ინვესტიციები ჩვენს კლიენტ ფიზიკურ პირებს დაბალფასიანი ვაჭრობისა და ფრაქციული ვაჭრობის საშუალებას აძლევს. 2023 წლის განმავლობაში, BOG ინვესტიციები ორი ფუნქციონალის დამატებით გავაუმჯობესეთ, ესენია: ანგარიშის რეაქტივაცია – მომხმარებლებს ახლა დეაქტივირებული ანგარიშის ხელახლა აქტივაცია შეუძლიათ, ეს კი აქამდე დროში გაწელილი პროცესი იყო; და თანხის უმაღლე გატანა - აქამდე, თანხის გადატანას მომხმარებლის საბანკო ანგარიშზე, აქციების გაყიდვის შემდეგ 4 სამუშაო დღე სჭირდებოდა. 2023-ში, ეს პროცესი გავაუმჯობესეთ, პროცესისთვის საჭირო დრო ოთხიდან ორ დღემდე ჩამოვიყვანეთ. ახლა უკვე მომხმარებლებს შეუძლიათ \$5000-მდე თანხის უმაღლე გატანა ჩვენი საინვესტიციო პლატფორმიდან. 2023-ში ბანკის მიზანი იყო ჩვენი საინვესტიციო პლატფორმის ცნობადობის ამაღლება BOG App-ის თამაშად ქცევის (გეიმისიფიკაცია) მეშვეობით. გარდა ამისა, დავენერგეთ საგანმანათლებლო კონტენტნი, რათა მომხმარებლებისთვის ფუნდამენტური საინვესტიციო კონცეფციები გაგვეცნო. ჩვენმა მცდელობებმა შედეგი გამოიღო და საგრძნობლად გაზარდა აქტიური მომხმარებლები, 2023 წელს მათი რაოდენობა დაახლოებით 45 ათასი იყო, 2022 წლის 19 ათასთან შედარებით.

sCoolApp

გვჯერა, რომ ფინანსური განათლების ბავშვობიდან დაწყება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ახალაზრდების დაცული და წარმატებული ფინანსური მომავლისთვის. საქართველოს ბანკი ყურადღებით, მარტივად აცნობს ბავშვებს ფორმალურ ფინანსურ სისტემას, აწვდის მათ კრიტიკულად მნიშვნელოვან ფინანსურ უნარებს, ყოველდღიური ბანკინგის გადაწყვეტებსა და მათზე მორგებულ lifestyle შეთავაზებებს. ჩვენი შეთავაზებები მოიცავს უფასო ანგარიშსა და ყოველდღიურ საბანკო ბარათს, sCool ბარათს სკოლის მოსაწავლეებისთვის და სპეციალურად შექმნილ მობილურ აპლიკაციას – sCoolApp. sCoolApp არის ბავშვებისთვის შექმნილი პირველი ფინანსური აპლიკაცია საქართველოში, რომლის მომხმარებლის საშუალო ასაკი 14 წელია. 2023 წლისთვის დასახულ მიზანს – 70 ათას sCoolApp-ის MAU-ს გადავაჭარბეთ და ამ მაჩვენებელმა 2023 წლის დეკემბრის მონაცემებით 90 ათასს მიაღწია.

sCool ბარათის სარგებელი

- შეკვეთა შესაძლებელია ჩვენს ვებსაიტზე ან აპლიკაციაში
- უფასო ბარათი
- უფასო SMS, მობილური და ინტერნეტ ბანკინგი
- უფასო მგზავრობა თბილისისა და რუსთავის საზოგადოებრივ ტრანსპორტში;
- ფასდაკლება ზუგდიდსა და ბათუმში;
- ფასდაკლებები საზოგადოებრივ ტრანსპორტში ელ.საფულის სისტემაში ინტეგრირებისას
- BOG-ის ბანკომატიდან საკომისიოს გარეშე განაღდება
- ლოიალობის პროგრამა: sCool ქულების დაგროვება

სტუდენტები

წლებია, რაც საქართველოს ბანკი დიდ ყურადღებას უთმობს საქართველოს უნივერსიტეტების სტუდენტების ჩართულობის გაზრდას. დამოუკიდებელი, მესამე მხარის კვლევის მიხედვით, ჩვენ ვართ ყველაზე სანდო და ყველაზე ადვილად დასახელებადი ბანკი საქართველოს 18-24 წლამდე ახალგაზრდებში². ამ ასაკის ჯგუში ყველას სმენია საქართველოს ბანკის შესახებ. საქართველოს ბანკის პროგრამაში ჩართულია 10 ქართული უნივერსიტეტი, მათთან ჩვენი პარტნიორობა საშუალებას გვაძლევს მივწვდეთ მეტ სტუდენტს და მოიცავს სხვადასხვა აქტივობას, მათ შორის: სტუდენტური ბარათების გადანაწილებას პირდაპირ უნივერსიტეტის შენობიდან, სტუდენტური სივრცის შემუშავებას, ფინანსურ მხარდაჭერას გამოსაშვები და სხვა ღონისძიებების ჩასატარებლად, მოკლევადიან სტაჟირებას და საქართველოს ბანკის პროგრამა „ლიდერატორს“ რომელიც მოტივირებული ახალგაზრდებისთვისაა შექმნილი.

ბიზნეს კლიენტების საჭიროებების დაკმაყოფილება

ჩვენ ვემსახურებით ბიზნეს მომხმარებელთა ფართო სპექტრს მათ შორის პატარა და საშუალო ზომის კომპანიებს (SMEs) და მსხვილ კორპორატიულ კლიენტებს. კარგად გვესმის, რომ თითოეული ბიზნესი უნიკალური ერთეულია, თავისი განსხვავებული ხასიათით - ბიზნეს მოდელით, ოპერაციების მასშტაბითა და იმ ფინანსური ლანდშაფტით, რომელში ოპერირებაც უწევთ. როგორც ადამიანები, ბიზნესებიც ვითარდებიან და იზრდებიან, იცვლება მათი საჭიროებებიც. მომხმარებელზე ორიენტირებულობა ნიშნავს მოვუსმინოთ თითოეულ ბიზნესს და გავიგოთ მათი საჭიროებები იმისთვის, რომ ფინანსური გადაწყვეტილება განვითარებისდაშესაბამისად მოვარგოთ.

გვსურს ჩვენი კლიენტებისთვის ვიყოთ მეტნი, ვიდრე საბანკო სერვისების მიმწოდებელი - გვსურს ვიყოთ ბიზნესში მათი სანდო პარტნიორები. ამისთვის, მათ ვთავაზობთ ისეთ პროდუქტების ნაკრებებსა და სერვისებს, როგორებიცაა ინდივიდუალური რჩევა, წვდომა ბიზნეს განათლებასა და ინფორმაციაზე. მომხმარებელთან ურთიერთობის გაღრმავება ჩვენი ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი პრიორიტეტია, ბიზნეს კლიენტებში ჩართულობის გაზრდას ყურადღება ექცევა როგორც მცირე და საშუალო, ისე კორპორაციული ბანკინგის მიმართულებით.

² დამოუკიდებელი კვლევა ჩატარდა IPM Georgia-ს მიერ. "ადვილად დასახელებადი" ნიშნავს პირველივე ბრენდს რომელიც ადამიანს პასუხად მოუვა თავში, მოულოდნელ შეკითხვაზე კონკრეტული ინსტრუქტიის შესახებ. წარმოდგენილი ციფრი ასახავს მეოთხე კვარტლის ბოლო 4 კვირის საშუალოს.

ბიზნეს კლიენტების დაფარვა

მოწადინებული ვართ ჩვენს ბიზნეს მომხმარებელს მივაწოდოთ უზადო სერვისი რამდენიმე არხიდან და მათთან შეხების სხვა წერტილებიდან, განსაკუთრებული პრიორიტეტი ციფრული გამოცდილების გაუმჯობესებაა. საქართველოს ბანკს SME და კორპორატიული ბიზნეს ფლიენტებისთვის სხვადასხვა დაფარვის მოდელი აქვს. SME კლიენტებს შეიძლება მოვემსახუროთ რამდენიმენაირად, მათ შორის მენეჯერით, რომელიც ინდივიდუალურ დახმარებას და სრულ სერვისს სთავაზობს მათ; ან დისტანციური ბანკირით, რომელიც დისტანციურად მოაგვარებს მომხმარებლის სურვილს. ზოგიერთი მომხმარებელი სრულიად ციფრული არხებიდან იღებს სერვისს. 2020 წელს, საქართველოს ბანკმა თბილისში პირველი ბიზნეს ფილიალი, 4B გახსნა. 2023 წელს, თბილისში, 4B -ის მეორე ფილიალი გაიხსნა. 4B ერთგვარი ჰაბია ბიზნესმენებისთვის, რომელიც სერვისის მიღებისა და განვითარების საშუალებას იძლევა.

ჩვენი ციფრული ეკოსისტემა ბიზნესისთვის

გაციფრულებით ჩვენი ოპერაციული სრულყოფილების მიღწევაში ცენტრალურია ჯილდოთი აღიარებული ციფრული ბიზნეს არხები ბიზნეს კლიენტებისთვის: მობილური აპლიკაცია ბიზნეს mBank და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმა ბიზნეს iBank. ბიზნეს iBank-ისა და mBank-ის ჩაშვების შემდეგ, ამ პლატფორმების მუდმივი გაუმჯობესება მიმდინარეობს, რათა მივანიჭოთ მომხმარებლებს მარტივი ციფრული გამოცდილება და დავეხმაროთ მათ ყოველდღიური ოპერაციების მართვასა და ინფორმირებული ბიზნეს გადაწყვეტილებების მიღებაში.

როგორ ვზომავთ წარმატებას

გამუდმებით ვცდილობთ ციფრული არხების დახვეწასა და ციფრულად ხელმისაწვდომი პროდუქტების გამრავალფეროვნებას, თუმცა გასაუმჯობესებელ არეებსაც ვხედავთ. ტრანზაქციების მხრივ, ბიზნეს მომხმარებლები გაციფრულდნენ, ყოველდღიური გადარიცხვების 95% ფიზიკურ ფილიალებს გარეთ ხდება. თუმცა ციფრულ პროდუქტამდე უწყვეტად მისასვლელი გზის შესაქმნელად მუსაობა გვიწევს. ფიზიკური პირებისგან განსხვავებით, ბიზნეს სესხი გაციფრულების საწყის ეტაპზეა, რასაც განვითარებისას მთავარი ყურადღება დაეთმობა. ჩვენი ამბიციია ძირითადი პროდუქტების ციფრულ არხებში გადატანა, ბოლო განვითარებები კი პროდუქტის გაყიდვის გაციფრულებისკენ გადადგმული პირველი ნაბიჯებია.

გადაწყვეტები კომერციული მომხმარებლებისთვის

2023-ში საქართველოს ბანკი ბიზნესთა გაძიერების სათავეში იდგა, დაამუშავა რა საბაზრო წილის 50%-ზე მეტი გადახდა. მომხმარებლის გამოცდილებისა და სერვისის ხარისხის პრიორიტეტად ქცევით, განსაკუთრებული ყურადღება ციფრული გადახდების გაზრდას დავუთმეთ - წავახალისეთ რა, მეტი ადამიანი უნაღლო გადახდის მეთოდის გამოსაყენებლად და გავზარდეთ ჩვენი კომერციული მომხმარებლების ქსელი. მხარს ვუჭერთ კომერციულ ობიექტებს (მერჩანტებს) ციფრულ ეპოქას ფეხი აუწყონ, რაც საქართველოში e-commerce-ის არნახულ ზრდას იწვევს.

ბიზნეს მენეჯერი ბიზნესის საჭიროებებისთვის

2023 წელს წარვადგინეთ ბიზნეს მენეჯერი – ციფრული პლატფორმა, რომელიც მერჩანტთათვის ბიზნეს ოპერაციებისა და განვითარებისთვის აუცილებელ ხელსაწყოებს მოიცავს. ყოველდღიური ოპერაციების ეფექტურად წარმოება და მზარდი გაყიდვები ის ორი უმნიშვნელოვანესი კითხვაა, რომელზე პასუხსაც ჩვენი ბიზნეს მომხმარებლები ეძებენ. საქართველოს ბანკის ბიზნეს მენეჯერი ციფრული პლატფორმაა, რომელიც სამ გადაწყვეტას აერთიანებს და სპეციალურად იმისთვისაა შექმნილი, რომ ბიზნესებმა შეკითხვებზე პასუხი იპოვონ.

ბიზნესის მხარდაჭერა ახალი ფინანსური პროდუქტებითა და მზარდი დიჯიტალიზაციით

სესხები მთავარი გასაღებია საშუალო და მცირე ბიზნესების ბანკინგში მომგებიანი ზრდისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ საცალო ბანკინგის სესხების გაციფრულებაში საქართველოს ბანკი მნიშვნელოვნად წავიდა წინ, საშუალო და მცირე ბიზნესებში ციფრული სესხებისთვის კიდევ ბევრია გასაკეთებელი. დავიწყეთ ტრადიციულიდან სესხის ციფრულად გააქტიურების პროცესი. ორი წლის წინ ეს სერვისი თითქმის არ არსებობდა, ციფრული სესხების წილი თითქმის ნული იყო. 2024-ის დასაწყისში თითქმის 10%-ს მიაღწია. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ციფრი საქართველოს ბანკის საცალო ციფრულ ამბიციებთან შედარებით დაბალია, ის მაინც ასახავს პროცესსა და პროდუქტის გაუმჯობესებას მცირე და საშუალო ბიზნესების ბანკინგში 2023-ში. პატარა და საშუალო ბანკინგში სესხის პროდუქტების აქტივაციის გაციფრულებისთვის ინიციატივებია:

1. ციფრული ტენდერის გარანტია: 15,000 ლარამდე სატენდერო გარანტიის ჩაშვება ციფრულ არხებში (მათ შორის კორპორატიული ბანკინგისთვის).
2. სწრაფი სესხი: პატარა და საშუალო ბიზნესებისთვის წინასწარდამტკიცებული ლიმიტი ციფრულ არხებში, სესხის უმაღლესი გააქტიურებისთვის.
3. ციფრული ხელმოწერა: გამარტივებული სესხის პროცედურებით საშუალო და მცირე ბიზნესის კლიენტებს შეუძლიათ ციფრულად დაამოწმონ სესხის კონტრაქტი, რაც სესხს ფილიალში მიუსვლელად გააქტიურებს. გამარტივებული პროცესი მხოლოდ იმ შემთხვევაში მუშაობს, თუ მსესხებელს უკვე აქვს უზრუნველყოფის კრედიტი ბანკში.

5. მდგრადი ბიზნესი

ადამიანების გაძლიერება მდგრადი შესაძლებლობების შექმნით

ჩვენ გვჯერა საყოველთაოდ გაზიარებული წარმატების. ჩვენთვის მდგრადი განვითარება ნიშნავს ისე მოქმედებას, რომ გავაძლიეროთ ჩვენი მომხმარებლები, ჩვენი თანამშრომლები და ჩვენი საზოგადოებები, ვაწარმოოთ ბიზნესი სწორად - კორპორაციული მართვის უმაღლესი სტანდარტებისა და რისკების მართვის ჯანსაღი პრაქტიკის დაცვით. აღნიშნული გვეხმარება ეფექტურად შევამსუბუქოთ ნეგატიური გავლენა, რომელიც შეიძლება გვექონდეს, პირდაპირ თუ ირიბად, ეკონომიკაზე, ადამიანებსა და გარემოზე, და ხელი შევუწყოთ იმ საზოგადოების მდგრად განვითარებას, ვის გარემოშიც ჩვენ ვოპერირებთ. საქართველოს ბანკი არის წამყვანი ფინანსური ინსტიტუტი საქართველოში, რომელიც 1.8 მილიონზე მეტი მომხმარებელს აწვდის ინოვაციურ პროდუქტებსა და გადაწყვეტილებებს. ინოვაცია და პასუხისმგებლობა მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან და ჩვენ ვაცნობიერებთ იმ როლს, რომელიც ბანკს შეუძლია შეასრულოს მდგრადი განვითარებისა და ჩართულობის ყველა ფორმით მხარდაჭერის საქმეში. ჩვენ გვჯერა, რომ ESG რისკების გააზრება და მართვა გადამწყვეტია ჩვენი ფინანსური სიძლიერის შესანარჩუნებლად, ამიტომ ჩვენი მიდგომა ESG-ის მიმართ ინტეგრირებულია საქმიანობაში, რომელსაც ვახორციელებთ. ESG-თან დაკავშირებული საკითხების გადაწყვეტა აღმასრულებელ ხელმძღვანელობისა და სამეთვალყურეო საბჭოს ხელმძღვანელობითა და ზედამხედველობით ხორციელდება. ჩვენ ვაგრძელებთ პროგრესს კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების გააზრებაში და კლიმატთან დაკავშირებული პრობლემების იდენტიფიცირების, შეფასების, მონიტორინგისა და მართვის პრაქტიკის დანერგვაში, განსაკუთრებული აქცენტით ბანკის საკრედიტო პორტფელზე, რადგან ძირითადი რისკები და ზემოქმედება დაკავშირებულია სესხებთან. ჩვენ ვაგრძელებთ ჩვენი ბიზნეს მომხმარებლების მხარდაჭერას ბიზნესის კეთების უფრო მწვანე და უფრო მდგრად გზებზე გადასვლაში.

დამატებითი ინფორმაცია ბანკის ეკოლოგიურ, სოციალურ და კორპორატიულ მართვაზე, იხილეთ სს საქართველოს ბანკის 2023 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

საქართველოს ეროვნული ბანკის კაპიტალის არსებული რეგულაცია ეფუძნება საბანკო ზედამხედველობის ბაზელის კომიტეტის ბაზელ III-ის ინსტრუქციას ("BCBS"), მარეგულირებელის დისკრეციით, რომელსაც სებ-ი იყენებს ადგილობრივი საბანკო სექტორის სპეციფიკიდან გამომდინარე. ქვემოთ აღწერილია პილარ 1-ის, პილარ 2-ის და პილარ 3-ის მოთხოვნები, რომელიც ეფუძნება ბაზელ III-ის პრინციპებზე დამყარებულ სებ-ის საზედამხედველო ჩარჩოს.

პილარ 1-ის მოთხოვნები (მათ შორის კომბინირებული ბუფერის მოთხოვნები):

კომერციული ბანკების კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნების რეგულაციის ცვლილებამ, რომელიც 2017 წელს განხორციელდა, საქართველოს საბანკო სექტორში პილარ 1-ის მინიმალური მოთხოვნები ბაზელ III-ის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოიყვანა. ცვლილებები მოიცავდა შემდეგს:

- კაპიტალის კონსერვაციის ბუფერი 2.5%-ის მოცულობით გამოეყო კაპიტალის საბაზისო მოთხოვნებს (ძირითად პირველად კაპიტალს, პირველად კაპიტალს და საზედამხედველო კაპიტალს). შესაბამისად განახლებულია მინიმალური მარეგულირებელი კაპიტალის საბაზისო მოთხოვნები:
 - ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი მინიმუმ 4.5%;
 - პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი მინიმუმ 6.0%; და
 - საზედამხედველო კაპიტალის კოეფიციენტი მინიმუმ 8.0%,

პილარ 1-ის ფარგლებში ასევე შემოღებულ იქნა:

- კაპიტალის „კომბინირებული ბუფერი“-ს ცნება, რომლის დაცვა სავალდებულოა ძირითადი პირველადი კაპიტალის მეშვეობით და რომელიც შედგება კაპიტალის კონსერვაციის ბუფერისგან (2.5%), კონტრციკლური ბუფერისგან (0-2.5% დიაპაზონში, ამჟამად დადგენილია 1%-ზე, განიხილება ყოველკვარტალურად არსებული ფინანსური და მაკროეკონომიკური გარემოდან გამომდინარე) და სისტემური ბუფერისგან. კონტრციკლურობის ბუფერი მისი შემოღების მომენტში განისაზღვრა 0%-თ, ხოლო 1%-მდე გაიზარდა 2023 წლის მარტში. კომერციული ბანკები ვალდებული არიან დაიცვან გაზრდილი კონტრციკლურობის ბუფერი შემდეგი გრაფიკით: 2024 წლის 15 მარტიდან 0.25%-იანი განაკვეთით; 2025 წლის 15 მარტიდან 0,5%-იანი განაკვეთით; 2026 წლის 15 მარტიდან 0,75%-იანი განაკვეთით; ხოლო 2027 წლის 15 მარტისთვის 1%-იანი განაკვეთით.

პილარ 2-ის მოთხოვნები

ბაზელ III შესაბამისად, სებ-მა პილარ 2-ის ფარგლებში ასევე შემოიღო კაპიტალის დამატებითი ბუფერების მოთხოვნები კომერციული ბანკებისთვის, რომელიც ეფუძნება საზედამხედველო განხილვასა და შეფასების პროცესს. მოთხოვნები ეხება ბანკის სპეციფიკურ რისკებს, რომლებიც საკმარისად არ არის დაფარული პილარ 1-ით, მათ შორის არაჰეჯირებული სავალუტო რისკით გამოწვეული რისკის ბუფერი, საკრედიტო პორტფელის კონცენტრაციის რისკის ბუფერი, წმინდა სტრეს-ტესტის ბუფერი და წმინდა GRAPE ბუფერი. 2023 წლის 1 იანვრიდან დაემატა CRA ბუფერი (საკრედიტო რისკის კორექტირების ბუფერი) პილარ 2 ბუფერების ზემოაღნიშნულ სიას, როგორც

IFRS-ზე გადასვლის ნაწილი, რათა განეიტრალებს საკრედიტო რისკი, რომელიც გამოწვეულია არასაკმარისი მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალით და შესაბამისად განისაზღვროს ადეკვატური კაპიტალის ბუფერი.

სებ-მა შემოიღო საკრედიტო პორტფელის კონცენტრაციის ბუფერი (რომელიც შედგება სახელობითი კონცენტრაციისა და სექტორული კონცენტრაციის რისკის ბუფერებისგან) 2018 წლის 1 აპრილიდან, ხოლო წმინდა სტრეს ტესტის ბუფერი ძალაში შევიდა 2020 წლის 1 ოქტომბრიდან. პილარ 2-ის კაპიტალის ბუფერები პილარ 1-ის საბაზისო მოთხოვნების პროპორციულად უნდა იყოს ჩართული კაპიტალის მოთხოვნებში. (ძირითადი პირველადი კაპიტალი 4.5%, პირველი დონის კაპიტალი 6.0% და საზედამხედველო კაპიტალი 8.0%). აქედან გამომდინარე, ეროვნული ბანკის რეგულაციის მიხედვით, პილარ 2-ით მოთხოვნილი კაპიტალის 56% (გარდა წმინდა სტრეს-ტესტისა და CRA კაპიტალის ბუფერებისა) უნდა დაკმაყოფილდეს ძირითადი პირველადი კაპიტალის მეშვეობით, 75% უნდა დაკმაყოფილდეს პირველადი კაპიტალის მეშვეობით და 100% საზედამხედველო კაპიტალის მეშვეობით. წმინდა სტრეს-ტესტი და CRA ბუფერები უნდა დაკმაყოფილდეს 100%-თ ძირითადი პირველადი კაპიტალის მეშვეობით.

ეროვნული ბანკის მიერ კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნებთან დაკავშირებული რეგულაციების ცვლილებების შედეგად, 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკს ჰქონდა შემდეგი მინიმალური კაპიტალის მოთხოვნები:

- ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნა 11.6% (რომელიც შედგება ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნისგან 4.5% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 2.1% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან);
- პირველადი კაპიტალი მოთხოვნა 13.8% (რომელიც შედგება ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნისგან 6.0% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 2.8% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან); და
- საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნა 17.2% (რომელიც შედგება საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნისგან 8.0% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 4.2% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან).

2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის მიმართ მოქმედი მინიმალური კაპიტალის მოთხოვნები გაიზარდა IFRS-ზე გადასვლის გამო, კერძოდ NBG (ბაზელ III) ძირითადი პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის, NBG (ბაზელ III) პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის და NBG (ბაზელ III) საზედამხედველო კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები ჩანაცვლდა შემდეგნაირად: IFRS-NBG (ბაზელ III) ძირითადი პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის, IFRS-NBG (ბაზელ III) პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის და IFRS-NBG (ბაზელ III) საზედამხედველო კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები.

- ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი 14.5% (რომელიც შედგება ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნისგან 4.5% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 5.0% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან);
- პირველადი კაპიტალი მოთხოვნა 16.7% (რომელიც შედგება ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნისგან 6% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 5.7% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან); და

- საზედამხედველო კაპიტალის კოეფიციენტი 19.6% (რომელიც შედგება საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნისგან 8.0% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 6.6% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან).

კაპიტალის მოთხოვნები, რომლებსაც ბანკი ექვემდებარება, კერძოდ, პილარ 2-ის მოთხოვნებს, პერიოდულად ანახლებს საქართველოს ეროვნული ბანკი.

პილარ 3-ის მოთხოვნები

2017 წლის ივნისში სებ-მა მიიღო დებულება პილარ 3-ის მიხედვით კომერციული ბანკებისთვის გამჟღავნების მოთხოვნების შესახებ (სებ-ის დადგენილება No92/04), რომელიც კომერციულ ბანკებს ავალდებულებს ხარისხობრივი და რაოდენობრივი ინფორმაციის გამჟღავნებას მათი საზედამხედველო კაპიტალის ელემენტების, რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივების, უმაღლესი მენეჯმენტის ანაზღაურების და სხვა მატერიალური საკითხების, ბაზელ III-ის ფარგლებში. პილარ 3-ის კვარტალური და წლიური ანგარიშგების ფორმები ხელმისაწვდომია სებ-ის ოფიციალურ ვებგვერდზე. 2021 წლის 1 ივნისის ზემოხსენებულ დადგენილებაში შეტანილი შესწორების თანახმად, ბანკები ვალდებული არიან გამჟღავნონ ინფორმაცია ESG საკითხებთან დაკავშირებით პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშგებაში.

მინიმალური სარეზერვის მოთხოვნები

სებ-ის კანონის მიხედვით, სებ-ს უფლებამოსილია დააწესოს მინიმალური სარეზერვო მოთხოვნები ბანკებისთვის და გამოიყენოს ფულადი სანქციები ამ წესების შეუსაბამობის პირობებში. წარსულში, სხვადასხვა ეკონომიკური და ფინანსური მოსაზრებებიდან გამომდინარე, ეროვნული ბანკი აწესებდა იდენტურ ან/და განსხვავებულ სარეზერვო მოთხოვნებს შიდა და უცხოურ ვალუტაზე.

სებ-ის 2011 წლის 11 თებერვლის №10/04 დადგენილებით (შესწორებული ცვლილებებით), მოქმედი მინიმალური სარეზერვო მოთხოვნა ამჟამად განისაზღვრება 5%-ით ლარის სახსრებზე, დარჩენილი ვადით 365 დღემდე. მინიმალური სარეზერვო მოთხოვნა უცხოური ვალუტის სახსრებისთვის განისაზღვრება ინდივიდუალურად თითოეული კომერციული ბანკისთვის, დეპოზიტების დოლარიზაციის დონის მიხედვით. კერძოდ, მინიმალური სარეზერვო მოთხოვნები შემდეგია:

- (1) უცხოურ ვალუტაში ნასესხები სახსრები ნარჩენი ვადიანობით 365-დან 730 დღემდე განისაზღვრება: (i) 15%-ით - თუ საბანკო დეპოზიტების დოლარიზაციის კოეფიციენტი არის 70% ან მეტი; (ii) 10%-ზე - თუ საბანკო დეპოზიტების დოლარიზაციის კოეფიციენტი არის 40% ან ნაკლები, (iii) კონკრეტული ფორმულის საფუძველზე, თუ საბანკო დეპოზიტების დოლარიზაციის კოეფიციენტი 40-დან 70%-მდეა; და
- (2) უცხოურ ვალუტაში, გარდა იმ სახსრებისა, რომლებიც გათვალისწინებულია ზედა (1) პუნქტში, დაწესებულია: (i) 20%-ით - თუ საბანკო დეპოზიტების დოლარიზაციის კოეფიციენტი არის 70% ან მეტი; (ii) 10%-ზე - თუ საბანკო დეპოზიტების დოლარიზაციის კოეფიციენტი არის 40% ან ნაკლები, (iii) კონკრეტული ფორმულის საფუძველზე, თუ საბანკო დეპოზიტების დოლარიზაციის კოეფიციენტი 40-დან 70%-მდეა.

მინიმალურ სარეზერვო მოთხოვნებს არ ექვემდებარება შემდეგი ვალდებულებები: ვალდებულებები სვოპ და რეპო ოპერაციებიდან და უზრუნველყოფილი დეპოზიტები, რომლებიც მიღებულია საქართველოს ფინანსთა სამინისტროდან (შესწორებულია სებ-ის 2017 წლის 28 ივლისის No111/04 დადგენილებით), სუბორდინირებული სესხები, ნასესხები სახსრები.

ეროვნული ბანკი და საქართველოს კომერციული ბანკები (ბანკთაშორისი სესხები), ნასესხები ლარის სახსრები (მათ შორის არასტანდარტული სადეპოზიტო სერტიფიკატები დარჩენილი 365 დღეზე მეტი ვადით), ნასესხები უცხოური ვალუტის სახსრები (მათ შორის, არასტანდარტული სადეპოზიტო სერტიფიკატები დარჩენილი ვადით). 730 დღეზე მეტი ხნის განმავლობაში) და ბანკის მიერ გაცემული სტანდარტული სადეპოზიტო სერტიფიკატები (ანუ ლარში დენომინირებული სადეპოზიტო სერტიფიკატები კონტრაქტით არანაკლებ სამი თვის ვადით), ასევე არარეზიდენტი კომერციული ბანკებისგან მიღებული ერთდღიანი და უვადო დეპოზიტები. ბანკის ლიცენზიის გაუქმების შემთხვევაში, მისი სავალდებულო რეზერვები შედის ბანკის კრედიტორებისთვის გასანაწილებლად ხელმისაწვდომ აქტივებში კანონით დადგენილი პრიორიტეტის მიხედვით. თუ საბანკო საქმიანობის ლიცენზიის გაუქმება გამოწვეულია ბანკის რეორგანიზაციით, სავალდებულო რეზერვები გადაეცემა ბანკის უფლებამონაცვლეს.

დაშვებული ვალდებულებებისა და კაპიტალის ინსტრუმენტების მინიმალური მოთხოვნა ("MREL")

სებ-ის 2023 წლის 31 მაისს მიღებული №90/04 განკარგულება ეხება საკუთარი სახსრებისა და დაშვებული ვალდებულებების მინიმალური მოთხოვნის დადგენას. მიუხედავად იმისა, რომ MREL-ის კალიბრაცია არ არის პირდაპირ კავშირში პრუდენციულ მოთხოვნებთან, მისი ზოგიერთი კომპონენტი ეხება კაპიტალის მოთხოვნებს და ბანკების მიერ გამოშვებული კაპიტალის ინსტრუმენტები მათი პრუდენციული მოთხოვნების შესასრულებლად (ბუფერული მოთხოვნების ჩათვლით) ასევე შეიძლება ჩაითვალოს MREL მოთხოვნების მიზნებისთვის ბანკის კაპიტალში კონვერტირებად ნასესხებ სახსრებთან ერთად. MREL სისტემური DSIB-ებისთვის განისაზღვრა შემდეგი განაკვეთებით:

- 2024 წლის 1 იანვრიდან 10%;
- 2025 წლის 31 დეკემბრიდან 15%; და
- 2027 წლის 31 დეკემბრიდან 20%.

სისტემური მნიშვნელობის ბანკები ვალდებულნი არიან ყოველთვიურად წარუდგინონ სებ-ს MREL-ის მოთხოვნასთან შესაბამისობის გამოთვლები. 2024 წლის თებერვლისთვის, ბანკის ფაქტობრივი MREL კოეფიციენტი იყო 17.7%. ეს გამოითვლება, როგორც დაშვებული ვალდებულებებისა და კაპიტალის ინსტრუმენტების ჯამის თანაფარდობა საზედამხედველო კაპიტალისა და მთლიანი ვალდებულებების ჯამთან (საზედამხედველო კაპიტალის შემადგენელი ვალდებულებების გამოკლებით). კონვერტირებადი ინსტრუმენტები ტექნიკურად განიმარტება, როგორც ის ინსტრუმენტები, რომლებიც მოიცავს ეროვნული ბანკის გირაოს უფლებამოსილების ხელშეკრულებით აღიარებას. ბანკმა დაიწყო გირაოს საკონტრაქტო აღიარების ჩართვა ყველა ახალ ნასესხებ სახსრებში და გეგმავს გააგრძელოს ეს პოლიტიკა. მენეჯმენტის გამოთვლების მიხედვით, თუ ბანკის ყველა არსებულ შესაბამის ინსტრუმენტში იქნებოდა კაპიტალში კონვერტირებადობის პირობა, ბანკის MREL კოეფიციენტი გაიზრდება დაახლოებით 4.5 პროცენტული პუნქტით 22.2%-მდე 2024 წლის თებერვლში 17.7%-დან. MREL-ის მოთხოვნის დარღვევის შემთხვევაში, ეროვნულ ბანკს აქვს უფლება სისტემური მნიშვნელობის ბანკებს განუსაზღვროს კონკრეტული გეგმები კოეფიციენტის შესაბამისობის მისაღწევად და/ან დააწესოს ფულადი ჯარიმები და/ან გამოიყენოს სხვა საზედამხედველო ზომები. მიუხედავად იმისა, რომ სებ-ის რეგულაციები პირდაპირ არ ითვალისწინებს MREL-ის მოთხოვნის დარღვევის შემთხვევაში კაპიტალის განაწილების შეზღუდვას, ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია დააწესოს ასეთი შეზღუდვები მარეგულირებელი

კაპიტალის მოთხოვნების დარღვევისთვის საბანკო რეგულაციების მოქმედი დებულებების შესაბამისად.

6.2. საზედამხედველო კაპიტალი

პილარ 1-ის რეგულაციის შესაბამისად პირველადი კაპიტალი არის მუდმივი კაპიტალი, რომელიც შედგება ინსტრუმენტებისგან, რომლებსაც აქვთ უნარი უპირობოდ შთანთქონ დაანაკარგები მათი წარმოქმნისთანავე და ამასთან ერთად ბანკს ექნება შესაძლებლობა განაგრძოს საქმიანობა, ეს ინსტრუმენტი საშუალებას იძლევა გადახდები იყოს სრულად დიკრეციული (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 2023	31 დეკემბერი 2023
კვალიფიცირებული კაპიტალი წარმოდგენილი ჩვეულებრივი აქციებით	27,994	27,994
საემისიო შემოსავალი კვალიფიცირებული ჩვეულებრივი აქციებით წარმოდგენილ კაპიტალზე	150,787	202,329
აკუმულირებული სხვა სრული შემოსავალი	34,891	20,397
გაუნაწილებელი მოგება	4,209,878	2,902,923
ძირითადი პირველადი კაპიტალი მარეგულირებელ შესწორებამდე	4,423,549	3,153,643
აქტივების გადაფასების რეზერვი	(34,984)	(20,397)
არამატერიალური აქტივები (მათ შორის გუდვილი)	(166,556)	(142,286)
ინვესტიცია საკუთარ აქციებში	(11)	(10)
ინვესტიციები შვილობილ კომპანიებში/ფილიალებში (კომერციულ ორგანიზაციები)	(9,538)	(5,320)
ინვესტიციები საბანკო, ფინანსური და სადაზღვევო კომპანიების კაპიტალში	(12,518)	(2,882)
ძირითადი პირველადი კაპიტალი: მარეგულირებელი შესწორებები	(223,607)	(170,895)
ძირითადი პირველადი კაპიტალი	4,199,942	2,982,748
დამატებითი პირველადი კაპიტალი	403,410	405,300
პირველადი კაპიტალი	4,603,352	3,388,048
სუბორდინირებული ვალი	499,018	397,194
საერთო რეზერვები	-	221,038
მე-2 დონის კაპიტალი მარეგულირებელ შესწორებამდე	499,018	618,232
მე-2 დონის კაპიტალი	499,018	618,232
სულ მარეგულირებელი კაპიტალი	5,102,370	4,006,281
რისკ შეწონილი აქტივები	23,061,905	20,279,424
<i>ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი</i>	18.2%	14.7%
<i>პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი</i>	20.0%	16.7%
<i>სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი</i>	22.1%	19.8%
<i>ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნები</i>	14.5%	11.6%
<i>1 რიგის კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნები</i>	16.7%	13.8%

სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტის მოთხოვნა

19.6%

17.2%

2022 წლის 31 მაისს ბანკმა გააფორმა 50 მილიონი აშშ დოლარის დამატებითი პირველადი კაპიტალის უვადო სუბორდინირებული სინდიცირებული სესხის ხელშეკრულება კრედიტორებთან – ევროპის განვითარებისა და რეკონსტრუქციის ბანკთან და Swedfund International AB-თან. ეს თანხა მთლიანად იყო ათვისებული 2022 წლის 31 დეკემბრისთვის.

2023 წლის 27 დეკემბერს ბანკმა გააფორმა 25 მილიონი ევროს მეორადი კაპიტალის სუბორდინირებული სესხის ხელშეკრულება კრედიტორებთან - Green for Growth Fund (GGF), Southeast Europe S.A. და SICAV-SIF-თან და 20 მილიონი ევროს მეორადი კაპიტალის სუბორდინირებული სესხის ხელშეკრულება კრედიტორებთან - European Fund for Southeast Europe S.A. და SICAV-SIF (EFSE)-თან. ეს თანხა მთლიანად იყო ათვისებული 2023 წლის 31 დეკემბრისთვის.

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 კრება.

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, დაწესებულება ვალდებულია გამოიყენოს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის დამტკიცების შესახებ საქართველოს ეროვნული ბანკის („სებ“) № 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“) და დიდი ბრიტანეთის სხვა საკანონმდებლო მოთხოვნები.

პოლიტიკა

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

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

7.1. სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა

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

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

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

საბჭოს წევრების მაქსიმალურ წლიურ ანაზღაურებასა (დამატებითი ანაზღაურების ჩათვლით) და მინიმალურ წლიურ ანაზღაურებას შორის სხვაობა არ უნდა აღემატებოდეს მინიმალური წლიური ანაზღაურების 30%-ს. ამ მოთხოვნიდან გადასვლა დასაშვებია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც სამეთვალყურეო საბჭო სებ-ისგან კონკრეტულ შეღავათებს მიიღებს.

მიზანი და სტრატეგიასთან კავშირი	ოპერაცია	შესაძლებლობა
<p>საჭირო უნარების, ცოდნის, გამოცდილების, დამოუკიდებლობის და სხვა ატრიბუტების მქონე მაღალი კვალიფიკაციის მქონე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მოზიდვა და შენარჩუნება, ბანკისთვის ღირებულების დასამატებლად.</p> <ul style="list-style-type: none"> სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მიერ გახარჯულ დროსთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობების ასახვა. 	<p>• ყველა ხელფასის გადახდა მოხდება ნაღდი ანგარიშსწორებით კვარტალურად.</p> <p>ხელფასები შეიძლება დროდადრო განიხილოს საბჭომ (მაგრამ არ არის აუცილებელი შეცვალოს), გახარჯული დროის, პასუხისმგებლობების და იმ ტექნიკური უნარების გათვალისწინებით, რაც აუცილებელია საბჭოში ღირებულ წვლილისთვის, ასევე შესაძარ მონაცემებზე, შედარებითობის ანალიზზე (ბენჩმარკინგი), წლიური მიმოხილვის შედეგებზე და სხვა მეთოდოლოგიურ პრინციპებზე მითითებით. ხელფასები ასევე შეიძლება შესწორდეს და შეიცვალოს, თუ არსებობს ჭეშმარიტად გაუთვალისწინებელი და გამოწვევის გარემოებები, რომლებიც განაპირობებს ამგვარი გადახედვის აუცილებლობას და ასეთ ვითარებაში, ნებისმიერი მნიშვნელოვანი ზრდა დასაბუთებულად საჭირო უნდა იყოს. საბჭო უფლებას იტოვებს, საკუთარი შეხედულებისამებრ, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის ანაზღაურების განსხვავებული სტრუქტურის შექმნაზე.</p> <p>სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები საბაზისო ანაზღაურებას იღებენ. საჭიროა კომიტეტის დამატებითი ანაზღაურების გადახდა ბანკის მოვალეობებისა და კომიტეტის მოვალეობების შესრულებაზე დახარჯული დროის კომპენსაციისთვის.</p> <p>არ არსებობს შრომის ანაზღაურება გადავადებული აქციების ან დისკრეციული გადავადებული აქციების, საპენსიო შენატანებზე, შეღავათების ან რაიმე ცვალებადი ან მუშაობასთან დაკავშირებული ანაზღაურების ან წახალისების სახით..</p> <ul style="list-style-type: none"> სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს აუნაზღაურდებათ დანიშნის ბრძანების დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულ ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, მათ შორის მგზავრობა და სასტუმროში დაბინავება, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე. 	<p>BOGG PLC-ის მაქსიმალური ჯამური ანაზღაურება ყველა არაადმინისტრაციული დირექტორისთვის, რომელიც გაიცემა BOGG PLC-ის წესდების მიხედვით, არის 750,000 ბრიტანული გირვანქა სტერლინგი..</p> <p>ინდივიდუალურ საბაზისო ფულად ანაზღაურებაზე კონკრეტული მაქსიმალური ოდენობა დადგენილი არ არის.</p> <p>სამეთვალყურეო საბჭოს უფროსი დამოუკიდებელი წევრი უფრო მაღალ საბაზისო ანაზღაურებას იღებს, რომელშიც დამატებით დროს შესრულებული ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები აისახება..</p> <p>თავმჯდომარე იღებს ისეთ ანაზღაურებას, რომელშიც დამატებით დროს შესრულებული ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები აისახება.</p> <p>თავმჯდომარე არ იღებს კომიტეტისთვის განსაზღვრულ ანაზღაურებას.</p> <p>სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრზე გადახდილი ანაზღაურება ქვეყნდება BOGG PLC-ის შესაბამისი საანგარიშო წლის წლიურ ანგარიშში და ბანკის პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშში..</p>

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 იხდის ბანკის მთლიანი შრომის ანაზღაურების 2%-ს, ხოლო საქართველოს მთავრობამ შეიძლება გადაიხადოს დამატებით მცირე თანხა (0-2% - შემოსავლის დონეების მიხედვით). საპენსიო შენატანები აღნიშნულ დონეზე მაღლა იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ყოველი 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 არააღმასრულებელი დირექტორი ვალდებულია ყოველწლიურ საერთო კრებაზე საკუთარი თავი წარადგინოს ყოველწლიურად ხელახალი არჩევისთვის. არააღმასრულებელი 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/არააღმასრულებელმა 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/არააღმასრულებელი დირექტორის მოვალეობიდან დისკვალიფიცირებულია. შეწყვეტის შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს/არააღმასრულებელ 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 შევიდა 2022 წლის 1 იანვრიდან.

ფიქსირებული ანაზღაურება

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

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

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

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

ფიქსირებული ანაზღაურება მოიცავს, კერძოდ:

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

საბაზისო ხელფასისა და აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის დონე დგინდება დირექტორთა შრომით ხელშეკრულებებში და არ იქნება იმაზე მეტი, ვიდრე შრომის ანაზღაურების კომიტეტი გონივრულად მიიჩნევს დირექტორის მოვალეობებს, უნარებსა და გამოცდილებას შესაბამისს. შრომის ანაზღაურების კომიტეტს უფლება აქვს შეცვალოს ფიქსირებული ანაზღაურების საბაზისო ხელფასი და აქციებით გადახდილი წლიური ანაზღაურება.

სამეთვალყურეო საბჭო ყოველწლიურად განიხილავს ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობას, რათა ბანკის ფარგლებში დირექტორთა საბჭოს, მატერიალური რისკის ამღებთა, რიგითი 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, თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი ან დირექტორები და შრომის ანაზღაურების კომიტეტი თანხმდებიან კონტრაქტებში შემდგომ ცვლილებებზე. მაგალითისთვის, შრომის ანაზღაურების ახალი პოლიტიკის დანერგვა, ან ბანკის ფარგლებში დირექტორთა საბჭოს, მატერიალური რისკის ამღებთა და რიგითი 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

დირექტორთათვის 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. 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. ეს ხდება 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, აღნიშნულის 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 აღნიშნულ ცხრილშია ნაჩვენები:

	სამუშაო წელი	მინიჭება	მეორე წელი	მესამე წელი	მეოთხე წელი	მეხუთე წელი	მექვსე წელი
წელი	2024	იანვ.-24	იანვ.-25	იანვ.-26	იანვ.-27	იანვ.-28	იანვ.-29
აქციებით გადახდილი წლიური 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 სხვაობის 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, დაჯარიმების ან განსაკუთრებულ შემთხვევებში თანხის უკან დაბრუნების რაიმე პირობას, გარდა არასრული წლით მუშაობის გამო ვადის ბუნებრივად და პროპორციულად დასრულებისა. ის ფაქტი, რომ აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ჰოლდინგის მოთხოვნებს ექვემდებარება და, შესაბამისად, მისი ღირებულება შეიძლება გაიზარდოს ან შემცირდეს, რაც უფლების გადაცემის და შენახვის ხუთწლიან პერიოდში ბანკის საქმიანობის ეფექტურობაზე დამოკიდებული, პირდაპირ და ბუნებრივად ათანასწორებს დირექტორთა და აქციონერთა ინტერესებს, თუმცა, დირექტორები ამ კუთხით არ ექვემდებარებიან სამეთვალყურეო საბჭოს ან შრომის ანაზღაურების კომიტეტს.

დამატებითი შეღავათები

ფიქსირებული ანაზღაურება შეიძლება ასევე დამატებით შეღავათებს მოიცავდეს, ძირითადად, არაფულადი სახით. არაფულადი შეღავათები საქართველოს ბანკის პრაქტიკის შესაბამისია და ისეა შექმნილი, რომ მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვას და შენარჩუნებას ემსახურება. შეღავათები მოიცავს: სიცოცხლის დაზღვევას, ჯანმრთელობის დაზღვევას,

შრომისუუნარობის/ინვალიდობის დაზღვევას, დირექტორთა და თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის დაზღვევას, კომპანიის მანქანითა და მძღოლით სარგებლობას, მობილური ტელეფონის ხარჯების დაფარვას. შეიძლება სხვა შეღავათებიც დროდადრო გაიცეს. მაგალითად, სხვა პოზიციაზე გადაყვანის კომპენსაცია, თუ ეს საჭირო და მიზანშეწონილი იქნება. დირექტორებისთვის გადასახდელი შეღავათების მაქსიმალური ღირებულება დადგენილი არ არის. გადასახდელი მაქსიმალური თანხა დამოკიდებულია თანამშრომლისთვის ასეთი შეღავათების მიცემის ღირებულებაზე იმ ადგილას, სადაც დირექტორი მუშაობს.

ცვალებადი ანაზღაურება

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

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

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

- არ არსებობს აქტიური აკრძალვა შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფის ან გადახდის თაობაზე;
- კანონით მოთხოვნილი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები (ძირითადი პირველადი, პირველადი, ჯამური) / (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 გაცემას, რომელიც დირექტორებს ცვალებადი ანაზღაურების სახით ჯილდოდ გადაეცემა და გადაწყვეტილების მიღებისას, მხედველობაში იღებს დადგენილ მაქსიმალურ შესაძლებლობას, ბანკის 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. დირექტორთათვის ჯილდოდ გადასაცემი დისკრეციული გადავადებული აქციებს, თითოეულ წელს, ხელმისაწვდომობას შრომის ანაზღაურების კომიტეტი ყოველ წელს საკუთარი შეხედულებით განსაზღვრავს, შემდეგ ფაქტორებზე დაყრდნობით:

- ფინანსური შედეგები
- სტრატეგიული მიზნები
- 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 ანგარიშგებაში ჯგუფის წლიური წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს აქვეყნებს. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები მთავარი ინდიკატორებია, რომლითაც სამეთვალყურეო საბჭო ზომავს ბანკის წარმატებას. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები მაქსიმალურად შეესაბამება ბანკის საშუალოვადიან სტრატეგიას და შედგენილია იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოს ბანკის მიერ მისი ძირითადი სტრატეგიული მიზნების შესრულება.

2024 წლის წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლებია / KPIs:

- კაპიტალის საშუალო რენტაბელობა (ROAE)
- შემოსავლების და ხარჯების თანაფარდობა
- რისკის ღირებულების კოეფიციენტი
- მოგება გადასახადების გადახდამდე (PBT)
- გუნდის წევრის ყველაზე დაბალი შესრულება
- NPS
- eNPS
- გარემოს დაცვის, სოციალური და მართვის (ESG) ზემოქმედების მაჩვენებლები

- ინდივიდუალური ძირითადი ბიზნეს მიზნები.

წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები შეიძლება შეიცვალოს შემდგომში ჯგუფის სტრატეგიასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების ზღვრულ სიდიდეებს და მიზნებს, როგორც წესი, BOGG PLC-ის ანაზღაურების 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 როლის, 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 შემაფასებელი 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 ამ 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, რათა დაადგინონ წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალურ პერსპექტივაზე მაქსიმალური 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 პერიოდი 5 წელია. 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	მინიჭება (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	2024	მარტი-25	იანვარი -26	იანვარი-27	იანვარი-28	იანვარი-29	იანვარი-30	იანვარი-31	იანვარი -32
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 სამუშაოს შეფასებას, რა დროსაც, შრომის ანაზღაურების კომიტეტს შეუძლია:

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

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

- ცვალებადი ანაზღაურების მიმღები აღარ აკმაყოფილებს საქართველოს ეროვნული ბანკის 2014 წლის 17 ივნისის №50/04 ბრძანებით დამტკიცებული კომერციული ბანკების ადმინისტრატორთა შესაფერისობის კრიტერიუმების შესახებ დებულებით დადგენილ სტანდარტებს
- დირექტორების მიერ მოვალეობების შესრულებისას გადაცდომა ან მოვალეობების არსებითი შეუსრულებლობა, ან მოქმედი რეგულაციების ან/და ბანკის შიდა პოლიტიკის არსებითი დარღვევა
- მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი ან ბანკის რეპუტაციის სერიოზული ზიანი, რომელიც დირექტორების არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ზიანი გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით
- მნიშვნელოვანი წარუმატებლობები/რისკის მართვის თვალსაზრისით პრობლემები ბანკში/სტრუქტურულ ერთეულში, რომელშიც ანაზღაურების მიმღები მუშაობს. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურებით, 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 დირექტორების პასუხისმგებლობის სფეროსთან არის დაკავშირებული, 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 მიმღების მონაწილეობით
- გადაცდომა, რამაც ხელი შეუწყო არსებითი მარეგულირებელი ან სხვა მსგავსი საჩქციების დაწესებას
- 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
- ნებისმიერი შაბლონური შედეგის უგულებელყოფის დისკრეციული უფლება, როდესაც ის ასეთ მოქცევას მიზანშეწონილად მიიჩნევს, დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემამდე ან გადაცემის შემდეგ

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

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

წილობრივი ინსტრუმენტებით კომპენსაციის ტრასტი

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

ბიზნეს ხარჯები

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

7.3. თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა

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

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 წარმატებისა და აქციონერთა ინტერესების ერთმანეთთან თავსებადობა. კომპანიას აქვს თანამშრომელთა მონაწილეობის პროგრამა (ESOP), რომელიც ფუნქციონირებს თანამშრომელთა ანაზღაურების ტრასტ-ფონდის საშუალებით, უფლების გადაცემის სამწლიანი პერიოდით (გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც უფლების გადაცემის უფრო მოკლე პერიოდს/უფლების დაჩქარებით გადაცემას წყვეტს გენერალური დირექტორი/გენერალური დირექტორის შესაბამისი მოადგილე) და ბანკში მუდმივი დასაქმების უფლების გადაცემის პირობით, ასევე კორექტირების ან/და გაუქმების პირობების დაცვით.

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

- a. თანამშრომლის მიერ მოვალეობების შესრულებისას გადაცდომა ან მოვალეობების არსებითი შეუსრულებლობა, ან მოქმედი რეგულაციების ან/და ბანკის შიდა პოლიტიკის არსებითი დარღვევა
- b. მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი, ბანკის რისკების მართვის სერიოზული წარუმატებლობა ან რეპუტაციის სერიოზული ზიანი, რომელიც თანამშრომლის არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული
- c. ფინანსურ ანგარიშგებაში არსებითი უზუსტობა ან არსებითი შეცდომები, რომლებიც თანამშრომლის პასუხისმგებლობის სფეროსთან არის დაკავშირებული 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

- გ. გადაცდომა, რამაც ხელი შეუწყო არსებითი მარეგულირებელი ან სხვა მსგავსი სანქციების დაწესებას
- h. მცდარ ან შეცდომაში შემყვან მონაცემებზე დაყრდნობით განხორციელებული გადახდები, რისთვისაც დაჯარიმების და უკან დაბრუნების პირობები გავრცელდება მოცემული წლისთვის გადავადებულ ცვალეზად ანაზღაურებაზე

ბანკში კონტროლის ფუნქციების მქონე პირთა შრომის ანაზღაურების პრინციპები

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

პენსია

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

7.4. მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა

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

- გენერალური დირექტორის წინაშე ყველა უშუალო ანგარიშვალდებული პირი;
- თანამშრომელი, რომელსაც 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 (სებ-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**“)
- 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, თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი, 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 შრომის ანაზღაურების კომიტეტთან ერთად თანხმდებიან ხელშეკრულებებში შემდგომ ცვლილებებზე, მაგალითისთვის, 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	2023	იანვ-23	იანვ-24	იანვ.-25	იანვ.-26	იანვ.-27
აქციებით გადახდილი 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 დაზღვევა, 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 არადამაკმაყოფილებელია.

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 მოთხოვნადაკმაყოფილებულია
- 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 შეხედულებისამებრ განსაზღვრავს, შემდეგ ფაქტორებზე დაყრდნობით:

- ფინანსური შედეგები
- სტრატეგიული მიზნები
- 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, 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 მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებები და თავის შეფასება ალტერნატიულ ზომებზე დაყრდნობით დადოს.

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.

წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლებია:

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

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

მატერიალური რისკის ამღებთათვის საერთო წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრისას, სამეთვალყურეო საბჭო, დირექტორთა საბჭო ან შესაბამისი დირექტორი, რომლის წინაშეც ანგარიშვალდებულია მატერიალური რისკის ამღები, ეყრდნობა BOGG ჯგუფის წლიურ წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს და ადგენს მათ ყოველწლიურად, ჯგუფის სტრატეგიულ მიზნებთან და აქციონერთა ინტერესებთან შესაბამისობაზე განსაკუთრებული აქცენტით..

ინდივიდუალური წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა

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

- გამომდინარეობდეს კომპანიის ბიზნესისა და რისკის სტრატეგიიდან, მიზნებიდან, ღირებულებებიდან და გრძელვადიანი ინტერესებიდან
- აკმაყოფილებდეს მარეგულირებელ მოთხოვნებს, განსაკუთრებით რისკის ორიენტაციასთან დაკავშირები
- 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 არის აცილებული
- საკმარისად ამბიციური იყოს იმისათვის, რომ უზრუნველყოს სტრატეგიული მიზნების მიღწევაში სათანადო წვლილის შეტანა
- მისი ფორმულირება მკაფიო და გასაგები იყოს
- შეიცავდეს მკაფიო საბაზისო და სამიზნე დონეებს და ჰქონდეს ფარდობითი წონა

რისკების მართვის ფუნქციის მქონე მატერიალური რისკის ამღებთათვის და კონტროლის ფუნქციების ზედამხედველი/განმახორციელებელი სხვა მატერიალური რისკის ამღებთათვის, წარმადობის ინდივიდუალური კრიტერიუმების განსაზღვრისას, მისი კონტროლის ფუნქცია სათანადოდ უნდა იყოს გათვალისწინებული, 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, შეთავაზება წარუდგინონ BOGG PLC-ის აქციონერებს, რომ დაადგინონ წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალურ პერსპექტივაზე მაღალი კოეფიციენტი, იმ პირობით, რომ წლიური ცვალებადი ანაზღაურება არ აღემატება 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	2023	Mar-24	Jan-25	Jan-26	Jan-27
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	2023	Mar-24	Jan-25	Jan-26	Jan-27
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 გადაცემის 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. მას 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 უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ზიანი გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით
- მნიშვნელოვანი წარუმატებლობები/რისკის მართვის თვალსაზრისით და პრობლემები ბანკში/სტრუქტურულ ერთეულში, რომელშიც ანაზღაურების მიმღები მუშაობს. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით

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

უკან დაბრუნების შეთანხმებები მოქმედებს უფლების გადაცემიდან ორი წლის განმავლობაში.

საპენსიო შენატანები

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

შრომის ანაზღაურების კომიტეტის დისკრეციული უფლება

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

- ანაზღაურების გაცემაზე გადაწყვეტილების მიღება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში
- 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
- ნებისმიერი შაბლონური შედეგის უგულვებელყოფის 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 სებ-ის კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნების და სხვა მარეგულირებელი კოეფიციენტების დარღვევა.

შრომის ანაზღაურების კომიტეტს დისკრეციული უფლება აქვს, შეცვალოს გადავადებული აქციების ხელფასსა და დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემის გრაფიკი. საჭიროების შემთხვევაში, მაგალითად, 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 საკუთრებაში ფლობენ - ბანკის თანამშრომლებისთვის და ყოფილი თანამშრომლებისთვის, ასევე მათ კმაყოფაზე მყოფი პირებისთვის. „სატრასტო ფონდები“ ბანკის თანამშრომელთა წილების სქემებთან ერთად გამოიყენება.

ბიზნეს ხარჯები

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

დასაქმებული იყო 9 თანამშრომელი, დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს გამოკლებით, რომელთა შრომის ანაზღაურებამ 2023 ფისკალურ წელს 1 მილიონ ლარს გადააჭარბა.

წყაროს მითითება

ბანკი	სს საქართველოს ბანკი
დირექტორები	დირექტორთა საბჭოს წევრები
"ანგარიში"	2023 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 პრუდენციალური მოთხოვნების თაობაზე
GMS	აქციონერთა საერთო კრება
IFRS	ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები
დირექტორთა საბჭო/ადმინისტრაციული ხელმძღვანელობა	ბანკის დირექტორთა საბჭო
სამეთვალყურეო საბჭო	ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო