

2024 წლის პილარ 3-ის წლიური ანგარიშგება



საქართველოს ბანკი
BANK OF GEORGIA

წინამდებარე ანგარიშის
ციფრული ვერსია იხილეთ ჩვენს
კორპორაციულ ვებ-გვერდზე:

www.bankofgeorgia.ge

შინაარსი

1. მოკლე მიმოხილვა	1
1.1. შესავალი	1
1.2. ხელმძღვანელობის განცხადება	1
1.3. რისკის პროფილის შეჯამება	1
1.4. პილარ 3-ის ფარგლებში გათვალისწინებული ინფორმაცია წინამდებარე ანგარიშში	2
2. მფლობელობა და ჯგუფის სტრუქტურა.....	3
2.1. მფლობელობა	3
2.2. ჯგუფის სტრუქტურა	4
3. მმართველობა	5
3.1. კორპორაციული მართვის ჩარჩო	5
3.2. აქციონერთა ჩართულობა და აქციონერთა საერთო კრების ფუნქციები	5
3.3. სამეთვალყურეო საბჭო და მისი კომიტეტები	6
3.4. დირექტორთა საბჭო და აღმასრულებელ ხელმძღვანელ პირთა გუნდი.....	11
4. რისკის მართვა.....	14
4.1. სტრატეგია.....	39
5. მდგრადი ბიზნესი	48
6. კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები და მარეგულირებელი კაპიტალი.....	48
6.1. კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები	48
6.2. საზედამხედველო კაპიტალი	52
7. ანაზღაურება	53
7.1. სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა.....	53
7.2. დირექტორების შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა	55
7.3. თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა	62
7.4. მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა	64
ტერმინები.....	73

1. მოკლე მიმოხილვა

1.1. შესავალი

წინამდებარე ანგარიში წარმოადგენს სს საქართველოს ბანკის („ბანკი“) ინფორმაციის გამჟღავნებას, „კომერციული ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის დამტკიცების თაობაზე“ („წესი“) (შესწორებებით) საქართველოს ეროვნული ბანკის („სებ“) პრეზიდენტის 2017 წლის 22 ივნისის No.92/04 ბრძანების შესაბამისად, რომლის თანახმად კომერციულ ბანკებს ეკისრებათ ვალდებულება გაამჟღავნონ ბანკის საზედამხებელო კაპიტალის ელემენტებთან, რისკის მიხედვით შეწონილ აქტივებთან, უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული თვისებრივი და რაოდენობრივი ინფორმაცია და სხვა არსებითი ინფორმაცია, ბაზელ III-ის ჩარჩოს ფარგლებში. ზემოაღნიშნული წესი ასევე აკისრებს ბანკებს ინფორმაციის გამჟღავნებას კორპორაციული მმართველობისა და რისკების მართვის საკითხების შესახებ, ბაზელ III-ის გამჭვირვალობის პრინციპებზე დაყრდნობით. გამონაკლის შემთხვევებში წესის 3.3 მუხლი დასაშვებად მიიჩნევს ინფორმაციის გაუმჟღავნებლობას, თუ მისი გამჟღავნება უარყოფითად იმოქმედებს ბანკზე.

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

1.2. ხელმძღვანელობის 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 („სამეთვალყურეო საბჭო“), ადასტურებს 2024 წლის 31 დეკემბრისთვის დასრულებული წლისთვის წინამდებარე პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშგებაში („ანგარიშგება“) წარმოდგენილი ყველა მონაცემის და ინფორმაციის უტყუარობას და სიზუსტეს.

ანგარიშგება მომზადებულია რეგულაციისა და სებ-ის მიერ განსაზღვრული სხვა წესებისა და ნორმების, ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსთან შეთანხმებული შიდა კონტროლის პროცედურების შესაბამისად.

რეგულაცია არ მოითხოვს პილარ 3-ში გამჟღავნებული ინფორმაციის აუდიტორულ შემოწმებას, და ამ ანგარიშგებაში წარმოდგენილი ინფორმაცია, როგორც ასეთი, არ არის აუდიტირებული.

1.3. რისკის პროფილის შეჯამება

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

CET1 კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი (ფასს-ზე დაფუძნებული სებ 2024 წელს და

17.1%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა 2024 წლისთვის – 14.9% (2023 წ.: – 14.5%)

2023 **18.2%**
2024 **17.1%**

საკრედიტო რისკის ხარჯის კოეფიციენტი (ფასს)

0.4%

-0.3 პროცენტული პუნქტი წლიურად

2023 **0.7%**
2024 **0.4%**

ლიკვიდობის გადაფარვის კოეფიციენტი (ფასს-ზე დაფუძნებული სებ 2024

138.6%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა – 100%

2023 **125.2%**
2024 **138.6%**

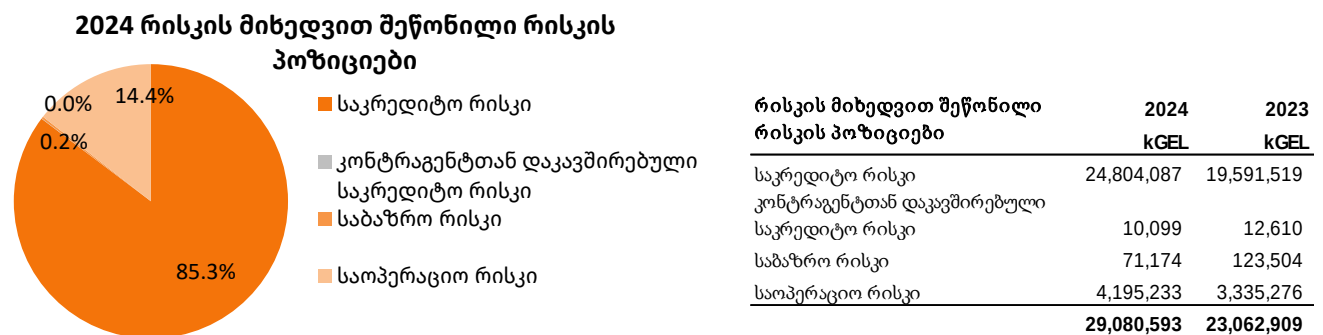
წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტი (სებ, ბაზელ III)

130.7%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა – 100%

2023 **130.4%**
2024 **130.7%**

რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები¹



2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბაზელ III-ის მიხედვით, ბანკის ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი, პირველადი კაპიტალის და მთლიანი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები, შესაბამისად, შეადგენდა 17.1%, 20.5% და 22.1%-ს, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს – 14.9%, 17.0% და 19.9%, შესაბამისად. რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები 2024 წლის 31 დეკემბრისთვის გაიზარდა წლიური 26.1%-ით, რაც ასახავს პროცენტული აქტივების ზრდას წლის განმავლობაში.

2024 წლის 26 ივნისს სს „საქართველოს ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭომ გამოაცხადა 2023 წლის საბოლოო დივიდენდები 1 აქციაზე 9.73 ლარის ოდენობით. 2024 წლის 26 აგვისტოს სს „საქართველოს ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭომ გამოაცხადა 2024 წლის შუალედური დივიდენდები 1 აქციაზე 8.62 ლარის ოდენობით. 2025 წლის 7 თებერვალს სს „საქართველოს ბანკის“ საბჭომ გამოაცხადა 2024 წლის საბოლოო დივიდენდები 1 აქციაზე 3.59 ლარის ოდენობით. ამ სახით დივიდენდის მთლიანი თანხა, რომელიც გადახდილია 2024 წლის მოგებაზე, შეადგენს 21.94 ლარს თითოეულ აქციაზე.

ბანკის ლიკვიდობა და ფინანსური მდგომარეობა სტაბილურია, 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ლიკვიდობის დაფარვის კოეფიციენტმა შეადგინა 138.6%, ხოლო წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტი იყო 130.7% რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს.

საკრედიტო პორტფელის ხარისხი პერიოდის განმავლობაში სტაბილური დარჩა; შედეგად, საკრედიტო რისკის ხარჯი 2024 წელს იყო 0.4%.

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 დაწესებულებებისა 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 კორექტირებები (მუხლი 442)	მუხლი 6.3	ნაწილი 4
ECAI-ის გამოყენება (მუხლი 444)	მუხლი 6.3	ნაწილი 4
საკრედიტო რისკის მიტიგაციის ხერხების 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
საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნები (მუხლი 438)	მუხლი 6.4	ნაწილი 6
ანაზღაურების პოლიტიკა (მუხლი 450)	მუხლი 7	ნაწილი 7

¹რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები გამოითვლება ბაზელ III-ის მეთოდოლოგიის მიხედვით, სეზ-ის მიერ დადგენილი ადგილობრივი სააღრიცხვო სტანდარტების შესაბამისად.

2. მფლობელობა და ჯგუფის სტრუქტურა

2.1. მფლობელობა

2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სს „ბიჯეო ჯგუფი“ იყო ბანკის მთავარი პირდაპირი აქციონერი და ფლობდა ბანკის აქციების 99.56%-ს. აქციების დარჩენილ 0.44%-ს ფლობს 1,000-მდე სხვადასხვა პირი საქართველოს საფონდო ბირჟაზე. 2025 წლის 25 მარტს სს „ბიჯეო ჯგუფმა“ სრულად გამოისყიდა სს „საქართველოს ბანკის“ არამაკონტროლებელი წილი 0,44% ოდენობით, შედეგად მისი წილი სს „საქართველოს ბანკში“ გაიზარდა 100%-მდე. 2025 წლის 26 მარტს სს „ბიჯეო ჯგუფმა“ სრულად გადაიხადა ჯამური თანხა 28,448 ლარი.

სს „ბიჯეო ჯგუფს“ სრულად ფლობს ინგლისსა და უელსში დაფუძნებული საჯარო სააქციო საზოგადოება Lion Finance Group (ყოფილი საჯარო სააქციო საზოგადოება „საქართველოს ბანკის ჯგუფი“) (შემდგომში „LFG“), რომელიც არის ბანკის საბოლოო მშობელი საწარმო. LFG-ის აქციები განთავსებულია ლონდონის საფონდო ბირჟის ძირითად ბაზარზე სააქციო აქციების (კომერციული კომპანიები) კატეგორიაში და შედის FTSE 250 ინდექსში. ნიშნული: BGEO.

2024 წლისა და 2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ქვემოთ ჩამოთვლილი აქციონერები ფლობდნენ LFG-ის მთლიანი განთავსებული აქციების 3.0%-ზე მეტს. სხვა აქციონერები ინდივიდუალურად ფლობდნენ გამოშვებული აქციების 3.0%-ზე ნაკლებს.

LFG-ის აქციონერი	31 დეკემბერი, 2024 წ.	31 დეკემბერი, 2023 წ.
სს „საქართველოს კაპიტალი“**	19.23%	19.71%
„JP მორგან ასეტ მენეჯმენტი“	4.68%	4.04%
კს „Dimensional Fund Advisors“ (DFA)	4.33%	4.11%
BlackRock Investment Management (დიდი ბრიტანეთი)	4.19%	3.58%
Vanguard Group Inc	3.78%	3.33%
შპს „M&G Investment Management“	3.28%	4.84%
სხვა	60.51%	60.39%
სულ*	100.00%	100.00%

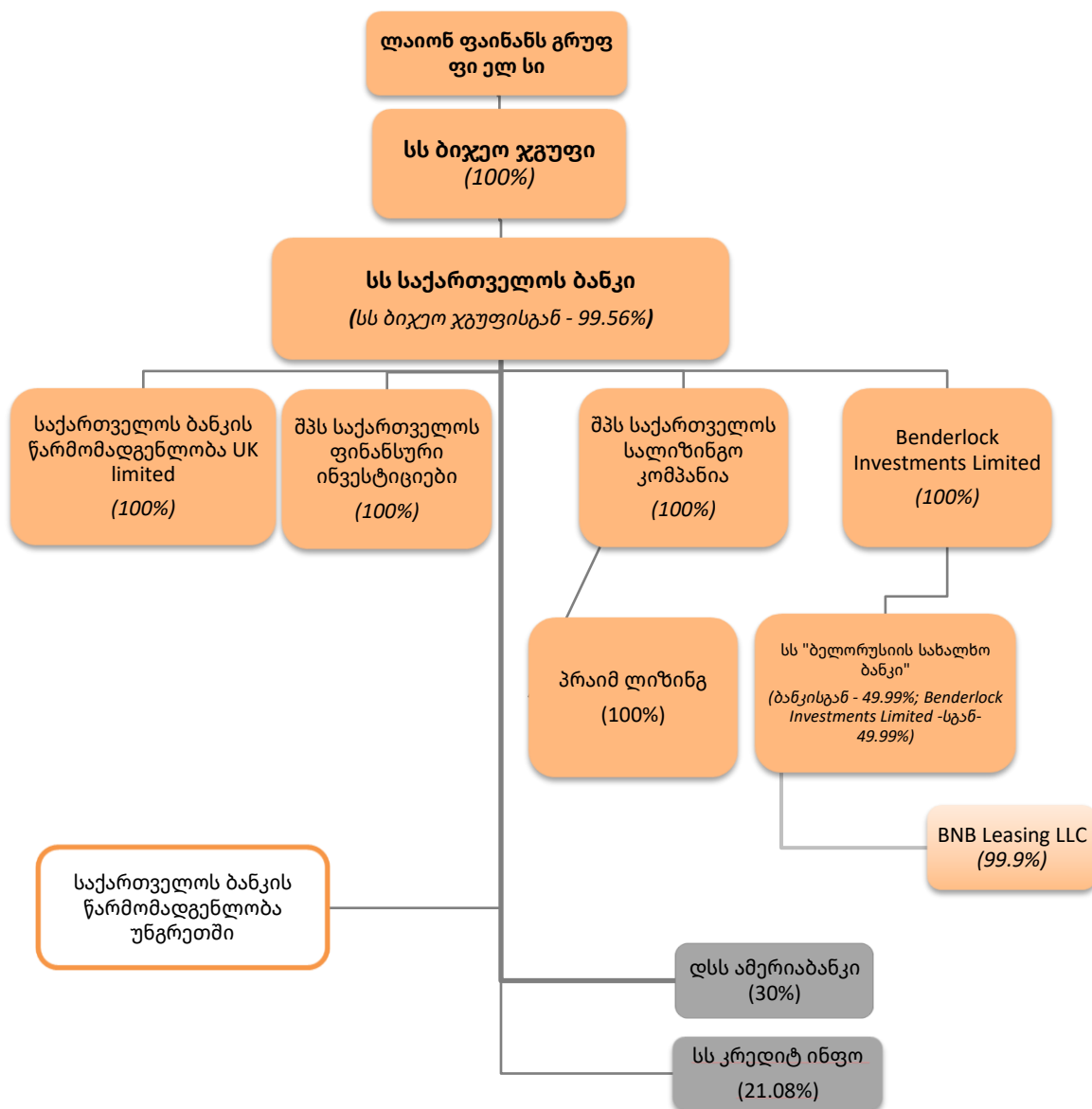
*წილობრივი მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებლის გაანგარიშების მიზნით, მნიშვნელოვანი მოიცავს გამოშვებული აქციების მთლიან რაოდენობას, რომელიც მოიცავს ტრასტში არსებულ აქციებს LFG ჯგუფის კომპანიების აქციებზე დაფუძნებული ანაზღაურების მიზნით.

**სს „საქართველოს კაპიტალი“ გამოიყენებს თავის ხმის უფლებას ჯგუფის საერთო კრებებზე, ჯგუფის ყველა სხვა აქციონერის მიერ მიცემული ხმების შესაბამისად, თუ სს „საქართველოს კაპიტალის“ პროცენტული წილი საჯარო სააქციო საზოგადოება „Lion Finance Group“-ში აღემატება 9.9%-ს.

2.2. ჯგუფის სტრუქტურა

საჯარო სააქციო საზოგადოება „საქართველოს ბანკის ჯგუფი“ და მისი მთავარი შვილობილი საწარმო – სს „საქართველოს ბანკი“ და მისი სხვა შვილობილი საწარმოები ქმნიან კომპანიების ჯგუფს, რომლებიც ძირითადად საქართველოში და სომხეთში არიან რეგისტრირებული (ერთად მოხსენიებული, როგორც „ჯგუფი“). ჯგუფში შემავალი კომპანიების შესახებ ინფორმაციისთვის იხილეთ საჯარო სააქციო საზოგადოება „Lion Finance Group“-ის 2024 წლის წლიური ანგარიში, რომელიც ამ ანგარიშგების თარიღისთვის ხელმისაწვდომია LFG-ის ოფიციალურ ვებგვერდზე – <https://lionfinancegroup.uk/>.

ბანკი და მისი დანარჩენი შვილობილი საწარმოები ქმნიან კომპანიების ჯგუფს, რომლის ძირითადი ბიზნეს-საქმიანობა მოიცავს საბანკო მომსახურებებს კორპორაციული და ინდივიდუალური კლიენტებისთვის. 2024 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, არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის „სიცოცხლის ხის ფონდის“ დამფუძნებელი და მთავარი შემწირველი.

2024 წლის მარტში ბანკმა შეიძინა სომხეთში მოქმედი ერთ-ერთი წამყვანი ბანკის, დახურული სააქციო საზოგადოება „ამერიიბანკის“, სააქციო კაპიტალის 30%. ინვესტიციისთვის გადაცემული საზღაური იყო 248,859 ათასი ლარი, რომელიც სრულად დაიფარა 2024 წლის ბოლოსთვის.

3. მმართველობა

3.1. კორპორაციული მართვის ჩარჩო

3.1.1. ბანკი

ბანკის კორპორაციული მართვის სტრუქტურა მოიცავს აქციონერთა საერთო კრებას, სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორთა საბჭოს, რომელთაგან თითოეულს აქვს მკაფიო პასუხისმგებლობა საქართველოს კანონმდებლობისა და ბანკის წესდების შესაბამისად. აქციონერთა საერთო კრება ბანკის უმაღლესი შიდა მმართველი ორგანოა. იგი ირჩევს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს, რომლებიც ზედამხედველობენ კორპორაციულ მართვასა და დირექტორთა საბჭოს, რომელიც პასუხისმგებელია ყოველდღიურ საქმიანობაზე.

ბანკის საბოლოო მშობელი საწარმო, საჯარო სააქციო საზოგადოება „Lion Finance Group“ განსაზღვრავს ჯგუფის სტრატეგიას. კომერციული ბანკებისთვის საქართველოს კორპორაციული მართვის კოდექსის თანახმად (2018 წლის 26 სექტემბრით დათარიღებული სეზ-ის პრეზიდენტის ბრძანება #215/04) (შესწორებული ვერსია) (შემდგომში „კორპორაციული მართვის კოდექსი“), სამეთვალყურეო საბჭოს ჰყავს ხუთი კომიტეტი: აუდიტის კომიტეტი, რისკების მართვის კომიტეტი, ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი და ანაზღაურების კომიტეტი, რომლებიც უზრუნველყოფენ ეფექტურ ზედამხედველობას. აღრე კომიტეტების ჩამონათვალში შედიოდა სპეციალური კომიტეტიც, რომელიც თავდაპირველად შეიქმნა რეგულატორული მოთხოვნების საფუძველზე 2018 წელს, რათა ემართა გაყოფისშემდგომი პროცესები. თუმცა, მისი მიზნის შესრულების შემდეგ, რეგულატორთან შეთანხმებით, იგი გაუქმდა 2024 წლის ბოლოს.

3.1.2. ჯგუფი

როგორც საბოლოო მშობელი საწარმოს, საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის დირექტორთა საბჭო ზედამხედველობს სტრატეგიას, რისკების მართვას და შიდა კონტროლებს. იგი შედგება ბანკის არააღმასრულებელი დირექტორებისგან ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოდან, ბანკის გენერალური დირექტორისგან, როგორც ჯგუფის გენერალური დირექტორისა (CEO) და აღმასრულებელი დირექტორისგან, და სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარისგან, როგორც LFG-ის თავმჯდომარისგან.

Lion Finance Group იცავს სარკისებრი საბჭოს სტრუქტურას, რა დროსაც ერთი და იგივე წევრები შედიან LFG-ის საბჭოში და ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოში და აქვთ იდენტური როლები აუდიტის, რისკების მართვის, ნომინაციისა და ანაზღაურების კომიტეტებში. სტრუქტურა უზრუნველყოფს ეფექტურ მმართველობას მთელი ჯგუფის მასშტაბით.

3.2. აქციონერთა ჩართულობა და აქციონერთა საერთო კრების ფუნქციები

ბანკის წესდების მიხედვით, ყოველწლიური აქციონერთა საერთო კრება (GMS) იკრიბება წელიწადში ერთხელ მაინც, წლიური აუდიტის დასრულებიდან არაუგვიანეს 3 თვის ვადაში. აქციონერთა საერთო კრების მოწვევის შემთხვევაში, დეტალები ქვეყნდება ბანკის ვებგვერდზე და საჯარო რეესტრის საერთო კრების ჩატარებამდე არანაკლებ 21 დღით ადრე.

აქციონერთა საერთო კრების დღის წესრიგი მოიცავს წლიური ანგარიშის, ფინანსური ანგარიშების, დივიდენდების განაწილების შემოთავაზებების, კაპიტალის პოლიტიკის და დირექტორთა საბჭოს, სამეთვალყურეო საბჭოს, ან აქციონერთა მიერ წამოყენებული სხვა საკითხების დამტკიცებას საქართველოს კანონმდებლობისა და წესდების შესაბამისად.

აქციონერთა საერთო კრების კვორუმი

- აქციონერთა პირველი საერთო კრება: საჭიროებს ხმის უფლების მქონე აქციების 50%-ის მფლობელების ან მათი წარმომადგენლების დასწრებას.
- თუ კვორუმი არ შედგა: აქციონერთა მეორე საერთო კრების მოწვევა ხდება იმავე დღის წესრიგით და საჭიროებს მინიმუმ 25%-იან დასწრებას.
- თუ კვორუმი მაინც არ შედგა: აქციონერთა მესამე საერთო კრება იმართება, რომელიც დასწრების მიუხედავად ჩატარდება.

აქციონერთა რიგგარეშე საერთო კრება

აქციონერთა რიგგარეშე საერთო კრებას იწვევს დირექტორთა საბჭო, სამეთვალყურეო საბჭო ან გამოშვებული აქციების მინიმუმ 5%-ის მფლობელი აქციონერები. 5%-ის ან მეტის მფლობელ აქციონერებს შეუძლიათ მოითხოვონ აქციონერთა რიგგარეშე საერთო კრების მოწვევა ბოლო რიგგარეშე კრების ჩატარებიდან ერთ თვეში, ხოლო დირექტორთა საბჭო გადაწყვეტილებას აქვეყნებს 10 დღის ვადაში.

აქციონერებისთვის შემონახული საკითხები

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

- წესდების შეცვლა და ბანკის რეორგანიზაცია;
- ბანკის ლიკვიდაცია და ლიკვიდატორის დანიშვნა;
- ფინანსური ანგარიშების დამტკიცება, აუდიტორის შერჩევა და დივიდენდების განაწილება
- ცვლილებები კაპიტალში და აქციების გამოსყიდვა
- სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შერჩევა, მოხსნა და ანაზღაურება
- ხელმძღვანელობის წინააღმდეგ სასამართლო პროცესში მონაწილეობის შესახებ გადაწყვეტილებების მიღება
- მსხვილი ტრანზაქციების დამტკიცება (რაც აღემატება ბანკის აქტივების ღირებულების 50%-ს)

ყველა სხვა გადაწყვეტილებაზე უფლებამოსილება აქვს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორთა საბჭოს.

ბანკის აქციონერების რეგულირება სებ-ის წესების შესაბამისად

საბანკო საქმიანობის შესახებ კანონის თანახმად, სერიოზული დანაშაულისთვის გასამართლებულ პირებს არ შეუძლიათ კომერციული ბანკის საწესდებო კაპიტალში 10%-ზე მეტის ფლობა. სებ-მა შეიძლება შესაბამისობის დამატებითი მოთხოვნები შემოიღოს.

ნებისმიერმა პირმა, რომელიც შეიძენს 10%-ს, 25%-ს ან 50%-ს, უნდა მოიპოვოს სებ-ისგან თანხმობა, რომელიც ერთიდან სამ თვემდე ვადაში გაიცემა. გარიგებები, რომლებიც აღემატება 10%-ს, ასეთი თანხმობის გარეშე ბათილად ჩაითვლება. სებ-ს შეუძლია მოითხოვოს 10%-ზე მეტი წილის მფლობელთა ვინაობის გამჟღავნება, შეაჩეროს ხმის უფლებები ან მოითხოვოს წილის შემცირება, თუ ფინანსურ სტაბილურობას რისკი ემუქრება.

თუ აქციონერები თავიანთ წილს ისე შეამცირებენ, რომ ჩამოცდება 10%-ს, 25%-ს ან 50%-ს, მათ ამის შესახებ უნდა აცნობონ სებ-ს. ბანკებმა ყოველკვარტალურად უნდა გაამჟღავნონ ინფორმაცია აქციების 1%-ზე მეტის პირდაპირი მფლობელებისა და 5%-ზე მეტის მფლობელი ბენეფიციარი მესაკუთრეების შესახებ. 10%-ზე მეტი წილის მფლობელებმა ყოველწლიურ დეკლარაციაში უნდა წარმოადგინონ ინფორმაცია მათი მფლობელობის შესახებ.

3.3. სამეთვალყურეო საბჭო და მისი კომიტეტები

სამეთვალყურეო საბჭო კოლექტიურად არის პასუხისმგებელი ბანკის გრძელვადიან წარმატებაზე, მისი სტრატეგიის დასახვაზე, რისკების მართვისა და შიდა კონტროლების ზედამხედველობაზე და აქციონერებისთვის მდგრადი ღირებულების შექმნაზე. ის იცავს კორპორაციული მართვის საუკეთესო პრაქტიკას და ითვალისწინებს დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის დასაქმებულების, მომხმარებლების და ფართო საზოგადოების ინტერესებს.

იგი ასევე მონიტორინგს უწევს ხელმძღვანელობის მიერ სტრატეგიის შესრულებას და საქმიანობის ფინანსურ შედეგებს. 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 ითვალისწინებს ბანკის სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეზე, მაგალითად, თანამშრომლებზე, აქციონერებზე, კლიენტებსა და მომხმარებლებზე, ზოგადად გარემოსა და საზოგადოებაზე თავისი გადაწყვეტილებების გავლენას. 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.

სამეთვალყურეო საბჭო 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 70.0 მლნ აშშ დოლარზე მეტი მოცულობის ვალდებულების მქონე კლიენტების ჯგუფების სესხებისა და სხვა ვალდებულებების დამტკიცება). დირექტორთა საბჭო კვარტალში ერთხელ განსახილველად წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს საკრედიტო რისკისა და საბაზრო რისკის შესახებ სრულყოფილ ანგარიშს.

საბჭოს აქვს საბოლოო სამეთვალყურეო პასუხისმგებლობა რისკის მართვაზე. რისკის მართვის ჩარჩოზე პასუხისმგებელია რისკების მართვის დირექტორი. ეს მოიცავს პოლიტიკის შემუშავებას, რისკის პროფილების მონიტორინგს და რისკის გამოვლენასა და მართვას. „საქართველოს ბანკი“ საქმიანობას ეწევა „დაცვის სამი ხაზის“ მოდელით, რომელიც დარგის სტანდარტია. გენერალური დირექტორის ქვემდგომი ყველა როლი ნაწილდება სამი ხაზიდან ერთ-ერთში, ხოლო ყველა თანამშრომელი პასუხისმგებელია რისკების გაგებასა და მართვაზე მათი ინდივიდუალური ფუნქცია-მოვალეობების ფარგლებში.

სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია ბანკის შიდა კონტროლების სისტემის მიმოხილვაზე და მისი ადეკვატურობისა და ეფექტურობის დადასტურებაზე. აუდიტისა და რისკი კომიტეტები მთავარ როლს თამაშობენ რისკის მართვისა და შიდა კონტროლის სისტემების სიძლიერისა და ეფექტურობის შეფასებაში.

ფინანსურ ანგარიშგებაზე შიდა კონტროლებთან მიმართებით, ჩვენი ფინანსური პროცედურები მოიცავს სისტემური, ტრანზაქციული და მართვის ზედამხედველობის მთელ რიგ კონტროლებზე. კვარტალში ერთხელ ფინანსური დირექტორი და ფინანსური გუნდის სხვა წევრები განიხილავენ ფინანსურ ანგარიშგებას და მასთან დაკავშირებულ შიდა კონტროლებს აუდიტის კომიტეტთან, რომელიც მნიშვნელოვან გამოვლენილ ფაქტებს აცნობებს სამეთვალყურეო საბჭოს. აუდიტისა კომიტეტი ასევე განიხილავს კვარტალურ, ნახევარწლიურ და წლიურ ფინანსურ ანგარიშგებებს და მასთან დაკავშირებულ შედეგებს და რეკომენდაციებს წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს.

გარე აუდიტორი და შიდა აუდიტის უფროსი ესწრებიან აუდიტის კომიტეტის შეხვედრებს, ხოლო აუდიტის კომიტეტი რეგულარულად მართავს შეხვედრებს დირექტორთა საბჭოს მონაწილეობით, ან მის გარეშე. ჩვენი აუდიტისა და რისკის კომიტეტები მეთვალყურეობენ საოპერაციო და შესაბამისობის რისკების შიდა კონტროლებს.

სამეთვალყურეო საბჭო ამტკიცებს რისკის აპეტიტს, ყველა მთავარ პოლიტიკას და მიმოიხილავს კვარტალურ რისკის ანგარიშებს. იგი ასევე უზრუნველყოფს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) საკითხების ინტეგრირებას ბანკის სტრატეგიაში.

სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილება და მოვალეობები იმართება ბანკის წესდების მიერ, რომელიც არის საჯარო დოკუმენტი, ხელმისაწვდომი სსიპ „საქართველოს საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს“ ვებგვერდზე. ეს მოიცავს პასუხისმგებლობას მართვის ზედამხედველობაზე, სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებაზე, რისკების მართვასა და მმართველობით სტრუქტურებზე. საბჭო იკრიბება ყოველკვარტალურად, თუმცა, საჭიროების შემთხვევაში ტარდება დამატებითი კრებებიც, და იღებს სიახლეებს უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობისგან, რისკის, აუდიტის და იურიდიული ფუნქციებიდან.

კომიტეტები

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილება დელეგირებული აქვს სხვადასხვა კომიტეტისთვის, რათა მათ შეასრულონ კონკრეტული დავალებები და უზრუნველყონ ფინანსური, აუდიტის, შიდა კონტროლისა და რისკების მართვის საკითხების ეფექტური მუშაობა, დამოუკიდებელი ზედამხედველობა და მხედველობაში მიღება. წესდებაში მოცემულია ძირითადი პასუხისმგებლობა და კომიტეტების საქმიანობა რეგულარულად გადაიხედება. სამეთვალყურეო საბჭოს ყველა წევრს აქვს მუდმივი მიწვევა, დაესწროს კომიტეტების სხდომებს:

ეს კომიტეტებია:

- **აუდიტის კომიტეტი:** ზედამხედველობს ბანკის ფინანსურ ანგარიშგებას, შიდა და გარე აუდიტებს და რისკის მართვის პროცესებს. იგი კონკრეტულად ზედამხედველობს და ამოწმებს შიდა კონტროლებისა და რისკის მართვის სისტემებს ფინანსური ანგარიშგების პროცესთან

მიმართებით. აუდიტის კომიტეტი იკრიბება კვარტალში ერთხელ, ხოლო საჭიროების შემთხვევაში, რიგგარეშე კრებებიც ტარდება.

წევრები: ჯონათან მუირი (თავმჯდომარე), ჰანა ლოიკანენი, სესილი ჟუილენი

- **რისკის კომიტეტი:** მისი ძირითადი საქმიანობაა რისკის ზედამხედველობა, ბანკის რისკის აპეტიტის გადახედვა, რისკის მოცულობა და პოლიტიკა. იგი აკონტროლებს ისეთ კრიტიკულ რისკებს, როგორიცაა საკრედიტო, საბაზრო და საოპერაციო რისკები. რისკის კომიტეტი რეგულარულად, როგორც წესი, კვარტალურად, განიხილავს ბანკის რისკის პოლიტიკას, თანამშრომლობს რისკების დირექტორთან და მონიტორინგს უწევს მის საქმიანობას, აძლევს რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის სტრატეგიებთან და პოლიტიკის ეფექტურობასთან დაკავშირებით, და აუდიტის კომიტეტთან ერთად აფასებს რისკის მართვისა და შიდა კონტროლის სისტემის ეფექტურობას.

წევრები: ვერონიკა მაქპაროლი (თავმჯდომარე), თამაზ გიორგაძე, მარიამ მეღვინეთუხუცესი

- **ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი:** განიხილავს სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობას და მემკვიდრეობის დაგეგმვას, მრავალფეროვნებისა და ბალანსის დაცვის უზრუნველსაყოფად. იგი ასევე აფასებს საბჭოს ეფექტურობას.

წევრები: მელ კარვილი (თავმჯდომარე), ჯონათან მუირი, ჰანა ლოიკანენი, სესილი ჟუილენი, ვერონიკა მაქპაროლი, თამაზ გიორგაძე, მარიამ მეღვინეთუხუცესი

- **ანაზღაურების კომიტეტი:** რეკომენდაციას უწევს ანაზღაურების პოლიტიკას აღმასრულებელი პირებისთვის, რათა უზრუნველყოს გრძელვადიანი წარმატება და აქციონერთა ინტერესების დაცვა.

წევრები: სესილი ჟუილენი (თავმჯდომარე), მელ კარვილი, ჰანა ლოიკანენი, თამაზ გიორგაძე

აქამდე კომიტეტების სიაში შედიოდა სპეციალური კომიტეტი, რომელიც თავდაპირველად დაფუძნდა მარეგულირებლის მოთხოვნების შესაბამისად, რათა 2018 წელს ბიზნესის გაყოფის შემდგომი პროცესების ზედამხედველობა ეკისრა, თუმცა 2024 წლის ბოლოს ის დაიშალა, მარეგულირებელთან შეთანხმებით, მას შემდეგ, რაც მან თავისი ფუნქცია შეასრულა.

სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობა, მრავალფეროვნება და დამოუკიდებლობა

კომპანია ცდილობს მრავალფეროვანი და ინკლუზიური გარემოს ხელშეწყობას, რადგან კარგად ესმის, რომ მრავალფეროვნება აუმჯობესებს ეფექტურ მმართველობას და გადაწყვეტილებების მიღებას. ამ მიზნის მისაღწევად, კომპანიამ მიიღო სპეციალური „მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის პოლიტიკა“, რომელიც უზრუნველყოფს დაბალანსებულ და ინკლუზიური მიდგომას ლიდერობისა და გადაწყვეტილებების მიღებისადმი. პოლიტიკა იყენებს სტრუქტურულ მეთოდოლოგიას, რომელიც მოიცავს როგორც თვისებრივ, ისე რაოდენობრივ კრიტერიუმებს მრავალფეროვნების, მათ შორის, გენდერის, პროფესიის, უნარების და გამოცდილების ნიშნით შესაფასებლად, რაც უზრუნველყოფს ლიდერობის მიმართ კარგად დაბალანსებულ და ინკლუზიურ მიდგომას.

სამეთვალყურეო საბჭო მიიჩნევს, რომ მისი ზომა და შემადგენლობა მიზანშეწონილია, 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 გავლენის მოხდენა გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე და არცერთი კერძო პირის მიმართ არ არის გაუმართლებელი ნდობა.

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.

2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამეთვალყურეო საბჭო შედგებოდა შვიდი წევრისგან, ალასდაირ ბრიჩის გადადგომის შემდეგ. საბჭოს წევრები სამწლიანი ვადით არიან არჩეულები და მათი ხელახლა დანიშნა

მუშაუდავად შეიძლება. ბანკი აფასებს მრავალფეროვნებას უნარების, გამოცდილების, გენდერისა და ეროვნების თვალსაზრისით. 2024 წლის ბოლოსთვის სამეთვალყურეო საბჭოს 43%-ს ქალები შეადგენდნენ და მასში რვა ეროვნების ადამიანი იყო წარმოდგენილი. საბჭო ასრულებს კორპორაციული მართვის კოდექსს, და უზრუნველყოფს მინიმუმ 40%-იან გენდერულ მრავალფეროვნებას და რომ წევრების მინიმუმ მესამედი დამოუკიდებელი იყოს. თითოეული წევრის დამოუკიდებლობა რეგულარულად ფასდება.

სამეთვალყურეო საბჭოს კრებაზე და კომიტეტის სხდომაზე დასწრება

წევრი	სამეთვალყურეო საბჭო	აუდიტის კომიტეტი	რისკის კომიტეტი	ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი	ანაზღაურების კომიტეტი
მელ კარვილი	8/8 დაგეგმილი და 7/7 სპეციალური	N/A	N/A	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი და 3/3 სპეციალური
თამაზ გიორგაძე	8/8 დაგეგმილი და 7/7 სპეციალური	N/A	4/4 დაგეგმილი და 1/1 სპეციალური	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი და 3/3 სპეციალური
ჰანა ლოიკანენი	8/8 დაგეგმილი და 7/7 სპეციალური	4/4 დაგეგმილი და 5/5 სპეციალური	N/A	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი და 3/3 სპეციალური
ვერონიკა მაქაროლი	8/8 დაგეგმილი და 7/7 სპეციალური	N/A	4/4 დაგეგმილი და 1/1 სპეციალური	4/4 დაგეგმილი	N/A
მარიამ მეღვინეთუხუცესი	8/8 დაგეგმილი და 7/7 სპეციალური	N/A	4/4 დაგეგმილი და 1/1 სპეციალური	4/4 დაგეგმილი	N/A
ჯონათან მურიი**	8/8 დაგეგმილი და 6/7 სპეციალური	4/4 დაგეგმილი და 4/5 სპეციალური	N/A	4/4 დაგეგმილი	N/A
სესილ ჟილენი	8/8 დაგეგმილი და 7/7 სპეციალური	4/4 დაგეგმილი და 5/5 სპეციალური	N/A	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი და 3/3 სპეციალური
ალასდაირ ბრიჩი*	2/2 დაგეგმილი და 3/3 სპეციალური	N/A	1/1 დაგეგმილი	1/1 დაგეგმილი	1/1 დაგეგმილი და 1/1 სპეციალური

*ალასდაირ ბრიჩი 2024 წლის 15 მარტს გადადგა

** ჯონათან მურიმა ვერ შეძლო დასწრება ორ სპეციალურ სხდომაზე წლის განმავლობაში წინასწარ ნაკისრი სხვა ვალდებულებების გამო. მას ჰქონდა წვდომა ყველა რელევანტურ მასალაზე სხდომებამდე და წარმოადგინა კომენტარები სხდომამდე და სხდომის შემდეგ.

კომიტეტის სხდომის საკითხები 2024 წლის განმავლობაში

აუდიტის კომიტეტის სხდომის ძირითადი საკითხები 2024 წლის განმავლობაში ასე გამოიყურებოდა:

მარტი	ივნისი	სექტემბერი	დეკემბერი
- შიდა აუდიტის შედეგები. - შიდა აუდიტის KPI-ები და KBO-ები. - შიდა აუდიტის გეგმის მიმდინარეობა და გამოვლენილი ფაქტები. - შესაბამისობა გლობალურ შიდა აუდიტის სტანდარტებთან. - შიდა აუდიტის გეგმა. - ფინანსური და სააღრიცხვო განახლება, გარე აუდიტის ტენდერის ჩათვლით. - სიახლეები მიმდინარე დავაზე. 2023 წლის მმართველობის ანგარიშგება და ანგარიშები - გარე აუდიტორის სიახლეები არააუდიტორული გასამრჯელოს ჩათვლით.	- შიდა აუდიტის მიმდინარეობა და გამოვლენილი ფაქტები. - შიდა აუდიტის გეგმის განახლება. - ახალი გლობალური შიდა აუდიტის სტანდარტის განახლება. - ფინანსური და სააღრიცხვო განახლებები, მათ შორის გარე აუდიტის გამოვლენილი ფაქტები და დასაკუთრებული აქტივების შეფასების მეთოდი. - სიახლეები მიმდინარე დავაზე. - გარე აუდიტორის სიახლეები, მათ შორის შუალედური ანგარიშგება და გარე აუდიტის ტენდერი.	- შიდა აუდიტის მიმდინარეობა და გამოვლენილი ფაქტები. - ახალი გლობალური შიდა აუდიტის სტანდარტის განახლება. - შიდა ხარისხის შეფასება. - ფინანსური და სააღრიცხვო განახლება, შეფასების მეთოდისა და გარე აუდიტის ტენდერის ჩათვლით. - სიახლეები მიმდინარე დავაზე. - გარე აუდიტორის სიახლეები. - გარე აუდიტორის ეფექტურობის მიმოხილვა. - კომიტეტის ეფექტურობის მიმოხილვა.	- შიდა აუდიტის მიმდინარეობა და გამოვლენილი ფაქტები. - შიდა აუდიტის გეგმა და ბიუჯეტი. - შიდა აუდიტის გარიგების შედეგები. - ახალი გლობალური შიდა აუდიტის სტანდარტის განახლება. - შიდა ხარისხის შეფასება. - ფინანსური და სააღრიცხვო განახლებები, სტრუქტურული მდგომარეობის ტესტების ჩათვლით. - სიახლეები მიმდინარე დავაზე. - გარე აუდიტორის სიახლეები, გარე აუდიტის გეგმის, გასამრჯელოებისა და დამოუკიდებლობის ჩათვლით. - სებ-ის მონაცემთა დაცვის მოთხოვნები. - გარე აუდიტის ტენდერის სიახლეები. - მონაცემთა დაცვის სიახლეები.

რისკის კომიტეტის სხდომის ძირითადი საკითხები 2024 წლის განმავლობაში ასე გამოიყურებოდა:

მარტი	ივნისი	სექტემბერი	დეკემბერი
- რისკის ანგარიში. - რისკის აპეტიტის შესახებ განცხადებები, საზომები, ფულის გათეთრების საწინააღმდეგო (AML) დამატებითი საზომების ყოველწლიურად ხელახლა დამტკიცება და დანერგვა - ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკის მართვა. - ფინანსური რისკის პოლიტიკის დამტკიცება. 2024 წლის რისკის KBO-ები.	- რისკის ანგარიში. - სტრესული მდგომარეობის ტესტირების ჩარჩო. - არსებული გეოპოლიტიკური გარემოს გავლენა რისკზე. - კაპიტალის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესისა (ICAAP) და ლიკვიდობის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესის (ILAAP) ანგარიშები. - გადაჭრის გეგმის განახლება. - რისკის კულტურის კვლევა.	- რისკის ანგარიში. - მიმდინარე რისკის პროგნოზი. - კომიტეტის ეფექტურობის მიმოხილვა.	- რისკის ანგარიში. - კორპორაციული სესხების პორტფელის სიღრმისეული ანალიზი. - საერთაშორისო საწვების რისკის განახლება. - ლიკვიდობის განახლება. - გარემოსდაცვითი, სოციალური და კლიმატური რისკის მართვის მეთოდოლოგიის განახლება. - სტრესული მდგომარეობის ტესტი.

ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის სხდომის ძირითადი საკითხები 2024 წლის განმავლობაში ასე გამოიყურებოდა:

მარტი	ივნისი	სექტემბერი	დეკემბერი
- სებ-ის წესი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის დამოუკიდებლობის შესახებ. - საბჭოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. „თანამშრომელთა ხმის“ შეხვედრის შეჯამება. - გარე შემფასებლების მუშაობის მიმდინარეობა.	- საბჭოს უნარების მატრიცა. - საბჭოს შემადგენლობა. - საბჭოს მრავალფეროვნება. - საბჭოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. - შიდა შეფასების პროცესი. - გარე შემფასებლების მუშაობის მიმდინარეობა.	- საბჭოს უნარების მატრიცა. - საბჭოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. - აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის მემკვიდრეობის დაგეგმვა. - საბჭოს შემადგენლობის ცვლილება. - ხელმძღვანელი პირების დაწინაურება. - სამუშაო ძალის მრავალფეროვნება. - შიდა შეფასების შედეგები. - უფლებამოსილების ფარგლების მიმოხილვა. - კომიტეტის ეფექტურობის მიმოხილვა.	- საბჭოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. - საბჭოს შემადგენლობა. - აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის მემკვიდრეობის დაგეგმვა და უნარების ანალიზი. - ხელმძღვანელი პირების დაწინაურება. - ESG ზედამხედველობა. - საბჭოსა და აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის მრავალფეროვნება. - აუდიტისა და რისკის კომიტეტის ერთობლივი წევრობა. - შიდა შეფასების სამუშაოების მიმოხილვა.

ანაზღაურების კომიტეტის სხდომის ძირითადი საკითხები 2024 წლის განმავლობაში ასე გამოიყურებოდა:

თებერვალი/მარტი	აპრილი/ივნისი	სექტემბერი	დეკემბერი
- გენერალური დირექტორის საქმიანობის მიმოხილვა KPI-ებთან მიმართებით. - უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობის პრემიები. - თანამშრომელთა პრემიების მიმოხილვა. 2024 წლისთვის დადგენილი KPI-ები და მიზნები.	- ანაზღაურების პოლიტიკა. - KPI-ის განხილვა.	- ანაზღაურების პოლიტიკა. - გენერალური დირექტორის ხელშეკრულების პირობები. - კომიტეტის ეფექტურობის მიმოხილვა.	დასაქმების ბაზრის ანალიზის მიმოხილვა ხელფასებთან და ანაზღაურების პრაქტიკასთან მიმართებით.

მემკვიდრეობის დაგეგმვისა და სამეთვალყურეო საბჭოს დანიშვნის პროცედურები

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ირჩევენ კუმულაციური კენჭისყრის მეთოდით. აქციონერებს უფლება აქვთ, რეკომენდაცია გაუწიონ კანდიდატებს, მაგრამ გარკვეული პირობის (მაგ. ნასამართლევია) არჩევა დაუშვებელია. ნომინაციის კომიტეტი ზრუნავს იმაზე, რომ საბჭომ შეინარჩუნოს უნარების სწორი ბალანსი, მრავალფეროვნება და გამოცდილება და მართოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. 2024 წელს კომიტეტმა გადახედა საბჭოს შემადგენლობას, თანამდებობაზე ყოფნის ვადებს და მრავალფეროვნებას და ყურადღება გაამახვილა მომავალ გადადგომებზე და დამოუკიდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფაზე.

თანამდებობაზე დანიშვნა, ტრენინგი და განვითარება

სამეთვალყურეო საბჭოს ახალი წევრები ერთვებიან საორიენტაციო პროგრამაში, რომლის განმავლობაშიც ეცნობიან თავიანთ როლებს, სამართლებრივ ვალდებულებებისა და საბჭოს ფუნქციებს. წლის განმავლობაში ტარდება მიმდინარე ტრენინგები, რომლებიც მოიცავს მარეგულირებელ გარემოში შესულ ცვლილებებს, მაგალითად, ინტერესთა კონფლიქტის, ESG სახელმძღვანელო მითითებებისა და მონაცემთა დაცვის შესახებ. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ასევე შეუძლიათ ბანკის ხარჯზე კონსულტაცია გაიარონ დამოუკიდებელ პროფესიონალებთან.

სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობის შეფასება

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო მუდმივად აფასებს თავის საქმიანობას მისი ეფექტურობის გაუმჯობესების მიზნით. ყოველწლიური თვითშეფასების გარდა, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს უტარდებათ ეფექტურობის სავალდებულო გარე შეფასება, რომელსაც ატარებს დამოუკიდებელი მესამე მხარე. ყველაზე ბოლო გარე შეფასება 2023 წელს ჩატარდა. 2024 წელს სამეთვალყურეო საბჭოს გარე შეფასება არ ჩატარებულა.

3.4. დირექტორთა საბჭო და აღმასრულებელ ხელმძღვანელ პირთა გუნდი

წინამდებარე ანგარიშების შედგენის თარიღისთვის, ინფორმაცია „საქართველოს ბანკის“ დირექტორთა საბჭოსა და აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის შესახებ, მათი ფუნქცია-მოვალეობები და ასევე მათი პროფესიული განათლება და გამოცდილება ხელმისაწვდომია ბანკის ვებგვერდზე

<https://bankofgeorgia.ge/en/about/management>.

„საქართველოს ბანკის“ დირექტორთა საბჭო შემდეგი პირებისგან შედგება:

დირექტორთა საბჭოს წევრი	დაკავებული თანამდებობა
არჩილ გაჩეჩილაძე	გენერალური დირექტორი
სულხან გვალია	გენერალური დირექტორის მოადგილე, ფინანსური დირექტორი
დავით ჭყონია	გენერალური დირექტორის მოადგილე, რისკების მართვის დირექტორი
დავით დავითაშვილი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, მონაცემებისა და ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით
მიხეილ გომართელი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, სტრატეგიული პროექტების მიმართულებით
ეთერ ირემაძე	გენერალური დირექტორის მოადგილე, პრემიუმ ბანკინგის მიმართულებით
ზურაბ ქოქოსაძე	გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორაციული საბანკო საქმიანობის მიმართულებით

დირექტორთა საბჭოს ყველა წევრის ფიზიკური მისამართია: საქართველო, თბილისი, 0160 გაგარინის ქ. 29ა.

დირექტორებს ასახელებს გენერალური დირექტორი და მათ აფასებს და ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო, ხოლო გენერალური დირექტორების დანიშვნა ექვემდებარება მარეგულირებლისგან დამატებით თანხმობას. შერჩევის პროცესი ყურადღებას ამახვილებს კომპეტენციაზე, კეთილსინდისიერებაზე და მრავალფეროვნებაზე, რათა უზრუნველყოს ეფექტური მმართველობა. რეგულარული გადასინჯვა ხელს უწყობს კარგად დაბალანსებული და მაღალპროფესიონალური დირექტორთა საბჭოს შენარჩუნებას. გენერალური დირექტორი და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები აფასებენ და განიხილავენ დირექტორთა საბჭოს თითოეული წევრის საქმიანობის შედეგებს, ასევე აღმასრულებელ ხელმძღვანელებს, ზოგადად, და სათანადო ყურადღებას უთმობენ თითოეული დირექტორის განვითარებასა და გაუმჯობესებას როგორც ტექნიკური ისე მოქნილი უნარების თვალსაზრისით.

დირექტორთა საბჭოს პასუხისმგებლობა

დირექტორთა საბჭო და, ზოგადად, აღმასრულებელი ხელმძღვანელების გუნდი, პასუხს აგებენ ბანკის ყოველდღიურ მართვაზე და მათი კონკრეტული ფუნქციები მოცემულია წესდებაში. სპეციალური დელეგირებების გარდა, დირექტორთა საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილება და მოვალეობები მკაფიოდ არის განმარტებული საქართველოს საბანკო კანონებით და ასევე ბანკის წესდებითა და შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტაციით. სპეციალური დელეგირებები სათანადოდ აღირიცხება და ინახება სამეთვალყურეო საბჭოს ოქმებში. ბანკის დირექტორთა საბჭო ანგარიშვალდებულია აქციონერთა და სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე, მის წევრებს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს სამეთვალყურეო საბჭო. 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 მთავარი მოვალეობები:

- ბანკის ყოველდღიური საქმიანობის მეთვალყურეობა;
- აქციონერთა საერთო კრებისა ან სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომების დღის წესრიგის მომზადება, გადაწყვეტილებების შედგენა და საჭირო ინფორმაციის მიწოდება
- ბიზნესგეგმის, ბიუჯეტის, მოგებისა და ზარალის პროგნოზის და ინვესტიციების გეგმების წარდგენა სამეთვალყურეო საბჭოსთვის დასამტკიცებლად
- დაკრედიტების, ანგარიშსწორების, დაფინანსების, ფულადი მომსახურებების, უსაფრთხოების, ბუღალტრული აღრიცხვისა და ანგარიშგების და შიდა კონტროლის საკითხების მართვა
- გადაწყვეტილებების მიღება ფილიალებისა და სერვის ცენტრების ფუნქციონირების შესახებ, ფილიალების მმართველების მიერ დაკისრებული ამოცანების სათანადოდ შესრულების უზრუნველყოფა
- შიდა აუდიტისა და გარე შემოწმების ანგარიშების მიმოხილვა და გადაწყვეტილებების მიღება
- აქციონერთა საერთო კრებასა და სამეთვალყურეო საბჭოზე მიღებული გადაწყვეტილებების შესრულების უზრუნველყოფა
- სხვადასხვა პოლიტიკისა და მარეგულირებელი დოკუმენტაციის შემუშავება და დანერგვა
- თანამშრომლების დანიშვნის, ტრენინგისა და ანაზღაურების მართვა
- საჭიროების შემთხვევაში, რიგგარეშე საერთო კრების მოწვევა
- სამეთვალყურეო საბჭოს ან აქციონერთა საერთო კრების მიერ მიცემული სხვა დავალებები
- ბანკის წესდებასთან და მოქმედ კანონებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა

გენერალური დირექტორის როლი

დირექტორთა საბჭოს ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორი, რომელიც ვალდებულია:

- დამოუკიდებლად იმოქმედოს ბანკის სახელით (სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობის შემთხვევაში)
- უხელმძღვანელოს დირექტორთა საბჭოს სხდომებს
- ზედამხედველობა გაუწიოს დირექტორთა საბჭოს, სამეთვალყურეო საბჭოს და აქციონერთა საერთო კრების გადაწყვეტილებათა შესრულებას
- გაანაწილოს ფუნქციები დირექტორთა საბჭოს წევრებს შორის და გამოსცეს შესაბამისი ბრძანებები

- სამეთვალყურეო საბჭოს დასამტკიცებლად წარუდგინოს რეკომენდაციები ბანკის თანამშრომლების პრემიებით წახალისებისა და ანაზღაურების თაობაზე
- დანიშნოს და გაათავისუფლოს თანამშრომლები დასაქმების გეგმის მიხედვით
- საჭიროებისამებრ მოახდინოს დავალებების დელეგირება დირექტორთა საბჭოს წევრებზე ან დეპარტამენტების უფროსებზე

დირექტორთა საბჭოს უფლება-მოვალეობების გარდა, სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა დაამტკიცოს:

- შესყიდვის, გასხვისების მსხვილი ოპერაციები ან ისეთი ოპერაციები, რომლებიც აღემატება დადგენილ ზღვრებს (ანუ წილები, უძრავი ქონება, ინვესტიციები, ნასესხები სახსრები)
- ფილიალების დაფუძნება ან ლიკვიდაცია
- საბანკო საქმიანობაში არსებითი ცვლილება
- ბიზნეს სტრატეგიის, ბიუჯეტის და განვითარების გეგმების მიღება
- მნიშვნელოვანი ხელშეკრულებების ან ხარჯების დამტკიცება
- უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობის ანაზღაურების განსაზღვრა
- დაკრედიტების, ინვესტირების, აქტივების მართვის და სხვ. შიდა პოლიტიკის დამტკიცება
- ბანკის აქციების გამოსყიდვა მოქმედი კანონების შესაბამისად

4. რისკის მართვა

რისკის ეფექტურად მართვა უმთავრესია ბანკის სტრატეგიული მიზნების მისაღწევად. არსებითი რისკები და გაურკვევლობები სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორთა საბჭოსთვის განსაკუთრებით საყურადღებო საკითხია. დირექტორთა საბჭოს აქვს საბოლოო პასუხისმგებლობა რისკის მართვაზე. ბანკის სამეწარმეო რისკის მართვის (ERM) ჩარჩო მოიცავს ყოველდღიურ ანგარიშვალდებულებას მთელ ორგანიზაციაში, იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ბანკი საქმიანობას ეწეოდეს რისკის მისაღები დონეების ფარგლებში, რომლებიც განსაზღვრულია ბანკის რისკის აპეტიტით, მმართველობის სტრუქტურითა და დაცვის სამი ხაზით, რაც არის მუდმივი ზედამხედველობის საფუძველი.

სამეწარმეო რისკების მართვის (ERM) სისტემის ჩარჩოს ძირითადი კომპონენტები

რისკის მართვა	არააღმასრულებელი რისკის მართვა	რისკის აპეტიტის ლიმიტებს ყოველწლიურად განიხილავს და ამტკიცებს დირექტორთა საბჭო. საბჭო აღგენს ტონს „ზემოდან“ და იღებს რჩევებს რისკის კომიტეტისგან.
	აღმასრულებელი რისკის მართვა	აღმასრულებელი მმართველობა აფასებს, რამდენად ეფექტურად არის დანერგილი რისკის მართვის და შიდა კონტროლის პოლიტიკა და პროცედურები
ფუნქციები და მოვალეობები	„დაცვის სამი ხაზის მოდელი“	ბანკის ERM ჩარჩო დაფუძნებულია რისკის მართვის „დაცვის სამი ხაზის“ მოდელზე, რომელიც დარგის სტანდარტია.
პროცესები და ინსტრუმენტები	რისკის აპეტიტი	ბანკს აქვს დანერგილი სხვადასხვა პროცესი, რომ აღმოაჩინოს, შეაფასოს, გაზომოს, მართოს და განაცხადოს რისკები ისე, რომ დარჩეს რისკის აპეტიტის ფარგლებში.
	აქტიური რისკის მართვა: გამოვლენა, გაზომვა, შემცირება და ანგარიშგება	
შიდა კონტროლები	პოლიტიკა და პროცედურები	ბანკი მუდმივად ნერგავს კონტროლის გარემოს ბიზნეს პროცესებში, მათ შორის პასუხისმგებლობების გადანაწილებით, სისტემებში ინტეგრირებული პრევენციული საშუალებებით, მომხმარებლების უფლებების შეზღუდვით.
	კონტროლის ზომები	

რისკის მართვის პროცესი

რისკის გამოვლენა

რისკის გამოვლენა ხორციელდება რეგულარულად, ბიზნესის და რისკის მართვის განყოფილებების ერთობლივი ძალისხმევით. მთავარი მიზანია პოტენციური რისკების დროულად დადგენა და აღნიშნული რისკებით გამოწვეული პოტენციური ზიანის აცილება ან შემსუბუქება. არსებითი შიდა ან გარე ცვლილებების შემთხვევაში შესაძლოა განხორციელდეს დამატებითი რისკის გამოვლენა. სამეთვალყურეო საბჭო ასევე რეგულარულად განიხილავს მთავარ რისკებს და ხელმძღვანელობის მიდგომას აღნიშნული რისკების მართვის მიმართ.

რისკის შეფასება და გაზომვა

თითოეული გამოვლენილი რისკი ფასდება მისი ალბათობის და პოტენციური ფინანსური და არაფინანსური გავლენის საფუძველზე, საერთო რისკის აპეტიტთან და სპეციალურ ლიმიტებთან ან განმაპირობებელ

ფაქტორებთან შედარებამდე. შემდეგ ბანკის რისკებს ანიჭებს პრიორიტეტებს და წყვეტს, რომელი რისკები საჭიროებს დაუყოვნებლივ რისკზე რეაგირების სტრატეგიებს და გამოვლენილი რისკებს აფასებს ბანკის დასაშვებ რისკებთან მიმართებით.

რისკის მოპყრობა

კონკრეტული რისკის პოტენციური ზემოქმედების შესამცირებლად მუშავდება და ხორციელდება რისკის შერბილების ღონისძიებები. შესაძლო შერბილების ღონისძიებების შეფასებისას ასევე განიხილება ხარჯსარგებლიანობა, ნარჩენი რისკები (რისკები, რომლებიც შენარჩუნდა) და მეორადი რისკები (რომლებიც წარმოიშვა რისკის შერბილებით). რეგულარულად განიხილება ყველა ძირითადი კონტროლის ზომა. კონტროლის ზომების არაუფექტურობის შემთხვევაში, ტარდება გამომწვევი მიზეზების ანალიზი და მუშავდება და ხორციელდება სამოქმედო გეგმები კონტროლის ზომების გასაუმჯობესებლად.

რისკების მონიტორინგი და ანგარიშგება

ბანკი აკონტროლებს არის თუ არა შესაბამისი ზომები მიღებული დროულად, თანმიმდევრულად და სისტემატურად. აღმასრულებელი მმართველობა აფასებს, რამდენად ეფექტურად არის დანერგილი რისკის მართვის და შიდა კონტროლის პოლიტიკა და პროცედურები და პერიოდულად გადახედავს „ქვემოდან ზემოთ“ პროცესიდან მიღებულ შედეგებს. ძირითადი რისკები წარედგინება შესაბამისი დონეზე. ნებისმიერი მნიშვნელოვანი ცვლილება და განვითარება, რომელიც გავლენას ახდენს ბანკის რისკებზე და შესაბამისი შერბილების ზომები გადაიხედება კვარტალურად (ან, საჭიროების შემთხვევაში, უფრო ხშირად) 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 ჩარჩოს ძირითადი კომპონენტი, რომელიც განსაზღვრავს რისკის დონეებსა და ტიპებს, რომელთა მიღებისთვის ბანკი მზად არის, და ამავედროულად მონაწილეობს ფინანსური დაგეგმვის პროცესსა და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებაში. ბანკმა დაადგინა ძირითადი რისკების რისკის აპეტიტის ლიმიტები სტრატეგიული მიზნების და საშუალო ვადიანი მიზნების მისაღწევად რთულ ეკონომიკურ და საოპერაციო გარემოში კი.

რისკის აპეტიტის ლიმიტებს ყოველწლიურად განიხილავს და ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. რისკის აპეტიტის საინფორმაციო დაფა ყოველთვიურად წარედგინება აღმასრულებელ ხელმძღვანელობას და კვარტალურად – რისკის კომიტეტს, რომელიც თავის მხრივ ანგარიშვალდებულია საბჭოს წინაშე. ეს პროცესი უზრუნველყოფს დარღვევის დროულ შეტყობინებას და რისკის გამოსწორების სამოქმედო გეგმის შემუშავებას.

რისკის კულტურა

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

რისკის კულტურის განვითარების მიზნით, ბანკი თანამშრომლების რისკის მართვისთვის საჭირო ცნობადობაზე და შესაძლებლობებზე მუშაობს. ბანკი სატრენინგო პროგრამების ფართო სპექტრს უტარებს თავის თანამშრომლებს რისკის დისციპლინებში. ზოგი სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისთვის, ზოგი – მხოლოდ კონკრეტული როლისთვის ან როგორც ინდივიდუალური განვითარების გეგმების ნაწილი. სავალდებულო სატრენინგო პროგრამები ხელმისაწვდომია ონლაინ და უზრუნველყოფს ბანკის მომხმარებლების, თანამშრომლების და მთელი ორგანიზაციის უსაფრთხოებას. განხილული თემები მოიცავს ოპერაციულ რისკებს, ბიზნესის უწყვეტობას, ინფორმაციის უსაფრთხოებას და მონაცემთა დაცვას, ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას, კორპორაციულ უსაფრთხოებას, ბიზნეს ეთიკას და ფინანსური დანაშაულის რისკებს და სანქციებს.

ქვევის და ეთიკის კოდექსი და ანონიმური მხილების სისტემა

ქვევის და ეთიკის კოდექსი და ანონიმური მხილების პოლიტიკა არის პირველადი დოკუმენტები, რომლებიც არეგულირებს კულტურასა და ეთიკას. ქვევის 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. ანონიმური მხილების პოლიტიკაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება სამეთვალყურეო საბჭოს, რომელიც აუდიტის კომიტეტთან ერთად ყოველკვარტალურ ანგარიშს იღებს.

საჩივრების წარდგენის და განხილვის მექანიზმით, რომელიც წარმოადგენს ბანკის 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 კონტროლები

სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია ბანკის შიდა კონტროლების სისტემის და მისი ადეკვატურობისა და ეფექტურობის მიმოხილვასა და დამტკიცებაზე. ბანკის წინაშე არსებული რისკების ეფექტურად მართვის მიზნით, კონტროლის მექანიზმები გადაიხედება. გარკვეული საკითხები, როგორიცაა მსხვილი კაპიტალური დანახარჯების დამტკიცება, მნიშვნელოვანი შესყიდვები ან გაყიდვები და მსხვილი ხელშეკრულებები მხოლოდ სამეთვალყურეო საბჭოს კომპეტენციაში შედის. სხვა საკითხებთან დაკავშირებით, სამეთვალყურეო საბჭოს ხშირად ეხმარებიან როგორც აუდიტის, ასევე რისკის კომიტეტები.

ფინანსურ ანგარიშგებაზე შიდა კონტროლებთან მიმართებით, ბანკის ფინანსური პროცედურები მოიცავს სისტემური, ტრანზაქციული და მართვის ზედამხედველობის მთელ რიგ კონტროლებზე. ბანკი ამზადებს დეტალურ ყოველთვიურ მმართველობის ანგარიშგებას, რომელიც მოიცავს შედეგების ანალიზს, ასევე შედარებებს, რელევანტურ სტრატეგიულ გეგმებს, ბიუჯეტებს, პროგნოზებსა და წინასწარ შედეგებს.

აღნიშნული ანგარიშები განსახილველად წარედგინება აღმასრულებელ ხელმძღვანელობას. კვარტალში ერთხელ ბანკის ფინანსური დირექტორი და ფინანსური გუნდის სხვა წევრები განიხილავენ ფინანსურ ანგარიშგებას და მასთან დაკავშირებულ შიდა კონტროლებს აუდიტის კომიტეტთან, რომელიც მნიშვნელოვან გამოვლენილ ფაქტებს აცნობებს სამეთვალყურეო საბჭოს. აუდიტისა კომიტეტი ასევე განიხილავს კვარტალურ, ნახევარწლიურ და წლიურ ფინანსურ ანგარიშგებებს და მასთან დაკავშირებულ შედეგებს და რეკომენდაციებს წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს.

გარე და შიდა აუდიტორები ესწრებიან აუდიტის კომიტეტის ყოველ შეხვედრას, ხოლო აუდიტის კომიტეტი რეგულარულად მართავს მათთან შეხვედრებს აღმასრულებელი ხელმძღვანელების მონაწილეობით, ან მათ გარეშე.

აუდიტისა და რისკის კომიტეტები მეთვალყურეობენ საოპერაციო და შესაბამისობის რისკების შიდა კონტროლებს. ბანკის რისკების მართვის დირექტორი და ფინანსური დირექტორი, შიდა აუდიტის უფროსი და აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის სხვა წევრები კვარტალურ ანგარიშებს წარუდგენენ აუდიტისა და რისკის კომიტეტებს. ყველა გამოვლენილი მნიშვნელოვანი საკითხი ეცნობება სამეთვალყურეო საბჭოს. სამეთვალყურეო საბჭო ასევე იღებს რეგულარულ ანგარიშებს პირდაპირ ბანკის თითოეული რისკების ფუნქციის ხელმძღვანელისგან. ამ ანგარიშებში განხილულია ძირითადი რისკებისა და შიდა კონტროლის საკითხები.

ეფექტურობის შემოწმება

ბანკი, აუდიტისა და რისკის კომიტეტების დახმარებით, ყოველწლიურად გადახედავს რისკების მართვის პროცესებისა და შიდა კონტროლის სისტემების ეფექტურობას. აღნიშნული გადახედვა მოიცავს ყველა არსებით სისტემას, მათ შორის ფინანსურ, საოპერაციო და შესაბამისობის კონტროლის სისტემებს. ბოლო მიმოხილვა მოიცავდა 2024 წლის 31 დეკემბრით დასრულებულ ფინანსურ წერილს და მოპოვებული აქვს რწმუნება აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისგან და შიდა აუდიტისგან.

სამეთვალყურეო საბჭოს შეუძლია დასაბუთებული რწმუნებით დაასკვნას, რომ შესაბამისი შიდა კონტროლისა და რისკების მართვის სისტემები შენარჩუნებული იყო და ეფექტურად ფუნქციონირებდა 2024 წლის განმავლობაში და რომ ეს სისტემები განაგრძობდნენ ეფექტურ ფუნქციონირებას ამ ანგარიშის დამტკიცების თარიღამდე. გადახედვისას სისტემებში არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი ხარვეზები ან ნაკლოვანებები. ბანკის რისკების მართვის პროცესები და შიდა კონტროლის სისტემები შესაბამემა გაერთიანებული სამეფოს

კორპორაციული მართვის 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“ მოდელს, რომელიც დარგის სტანდარტია. გენერალური დირექტორის ქვემდგომი ყველა როლი ნაწილდება სამი ხაზიდან ერთ-ერთში. ყველა თანამშრომელი პასუხისმგებელია რისკების გაგებასა და მართვაზე მათი ინდივიდუალური ფუნქცია-მოვალეობების ფარგლებში.

დაცვის პირველი ხაზი

დაცვის პირველ ხაზს წარმოადგენენ შესაბამისი ბიზნეს/საოპერაციო ერთეულის პირველი ხაზისა და შუა ხაზის მენეჯერები, რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი პირები (Risk Owner), რომლებსაც აბარიათ და მართავენ ბანკის შესაბამის ქვედანაყოფებს. ისინი პასუხისმგებელნი არიან:

- მათი მართვის ქვეშ არსებული პროდუქტების, საქმიანობების, პროცესების და სისტემების რისკის გამოვლენაზე, 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 რისკის მართვის სფეროში მოსალოდნელი ქცევის წახალისება/დაჩილდობაზე.

დაცვის მეორე ხაზი

დაცვის მეორე ხაზი – რისკის ფუნქცია რისკების დირექტორის ქვეშ – ახორციელებს დაცვის პირველი ხაზის დამატებითი მხარდაჭერის ფუნქციებს, უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობასთან ერთად, რომელსაც რისკის მართვის პროცესში შემოაქვს დამატებითი გამოცდილება, და რისკის მართვაზე პასუხისმგებელ პირებს უწევს მხარდაჭერასა და მონიტორინგს რისკების და კონტროლების 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 გადამოწმებაზე.
- ძირითადი კონტროლის მექანიზმების ეფექტურობის და მარეგულირებელთან შესაბამისობის რწმუნებაზე.

დაცვის მესამე ხაზი

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

- დამოუკიდებელი რწმუნების გაცემაზე.
- ბანკის შიდა კონტროლის სისტემის ეფექტურობის და თანმიმდევრობის შეფასებაზე.
- რისკის მართვის მთლიანი ჩარჩოს განხილვაზე მარეგულირებელი ორგანოს მოლოდინების და დარგის სტანდარტების დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით.

რისკის მართვის ორგანოები

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

აღმასრულებელი ხელმძღვანელობა პასუხს აგებს ბანკის აქტივების, ვალდებულებების და რისკის მართვაზე, პოლიტიკასა და პროცედურებზე. რისკის მართვის სისტემის ეფექტურად დანერგვის მიზნით, აღმასრულებელი ხელმძღვანელობა ცალკეული რისკის მართვის ფუნქციის დელეგირებას ახდენს ბანკის სხვადასხვა გადაწყვეტილების მიმღებ და აღმასრულებელ ორგანოზე.

ბანკის შიდა აუდიტის ფუნქცია არის შიდა დამოუკიდებელი, ობიექტური რწმუნებისა და რეკომენდაციების გამცემი ორგანო. როგორც დაცვის მესამე ხაზი, იგი ქმნის დამატებით ღირებულებას და აუმჯობესებს ბანკის ოპერაციებს ბანკის მასშტაბით პროცესების, კონტროლის მექანიზმების, ხელმძღვანელობისა და რისკის მართვის ეფექტურობისა და ადეკვატურობის დამოუკიდებელი და ობიექტური შეფასების გზით. მთავარი აუდიტორი, სულ მცირე, კვარტალში ერთხელ აუდიტის კომიტეტს წარუდგენს ანგარიშს აუდიტის გარიგების დროს გამოვლენილი მნიშვნელოვანი რისკებისა და კონტროლის საკითხებზე.

ბანკში შექმნილია ხუთი საკრედიტო კომიტეტი, რომელთაგან თითოეული პასუხისმგებელია ბანკის საქმიანობის ყველა მიმართულების სასესხო პორტფელების საკრედიტო რისკის მართვაზე.

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

აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი არის აქტივების მართვის და ფინანსური რისკის მთავარი მართვის ორგანო, რომელიც ადგენს პოლიტიკასა და სახელმძღვანელოებს კაპიტალის ადეკვატურობის, საბაზრო რისკების, დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკების, საპროცენტო განაკვეთის და წინასწარ გადახდის რისკების და შესაბამისი ლიმიტების, ფულადი ბაზრების ზოგადი პირობების და საკრედიტო რისკის ლიმიტების შესახებ. აქტივებისა და ვალდებულებების კომიტეტი განიხილავს სცენარის ანალიზებს და სტრესული მდგომარეობის ტესტს და რეგულარულად აკონტროლებს შესაბამისობას წინასწარ განსაზღვრულ რისკის ლიმიტებთან და ამტკიცებს სახაზინო გარიგებებს.

ხელმძღვანელობის დონეზე ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების კომიტეტი პასუხისმგებელია ბანკის ESG სტრატეგიის, მათ შორის კლიმატური 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.

სტრესული მდგომარეობის ტესტი

სტრესული მდგომარეობის 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 ლიკვიდობასთან და კაპიტალის პოზიციებთან. ბანკი რეგულარულად აფასებს თავისი პორტფელების მოწყვლადობას არასახარბიელო მაკროეკონომიკურ ფაქტორებთან, ფინანსური ბაზრის სტრესებთან და გეო-პოლიტიკურ მოვლენებთან დაკავშირებით. პორტფელის მახასიათებლები გათვალისწინებულია მოგება-ზარალის (P&L), ლიკვიდობის და კაპიტალის ზემოქმედებების შეფასებაში.

ბანკი ახორციელებს სხვადასხვა ტიპის სტრესული მდგომარეობის ტესტებს:

- **ICAAP/ILAAP სტრესული მდგომარეობის ტესტი:** კაპიტალის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესის (ICAAP) და ლიკვიდობის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესის (ILAAP) მიზანი არის შიდა კაპიტალისა და ლიკვიდობის შეფასება და ადეკვატურ დონეზე შენარჩუნება, რათა საკმარისი იყოს ბანკის არსებული ან მომავალი ყველა მთავარი რისკის დასაფარად, მათ შორის, სტრესული სცენარებშიც.
- **სიცოცხლისუნარიანობის სტრესული მდგომარეობის ტესტი:** ამ სტრესული მდგომარეობის ტესტის მიზანი არის ჯგუფის ფინანსურ მდგომარეობაზე სარწმუნო, მაგრამ სერიოზული სტრესული სცენარების გავლენის შეფასება. განსაზღვრულია სცენარის დაშვებები მაკროეკონომიკური და ფინანსური ბაზრის ყველა რელევანტურ პარამეტრებთან დაკავშირებით და შეფასებულია პოტენციური ზემოქმედებები ბანკის სიცოცხლისუნარიანობაზე. სიცოცხლისუნარიანობის ტესტი ტარდება მინიმუმ წელიწადში ერთხელ და ანგარიში წარედგინება აუდიტის კომიტეტსა და დირექტორთა საბჭოს.

- **სტრესული მდგომარეობის უკუტესტირება:** სტრესული მდგომარეობის ტესტის მიზანია იმის შეფასება, თუ რა დონის კრიზისმა შეიძლება შეაფერხოს ბანკის საქმიანობა. შეფერხება ამ კონტექსტში განიმარტება, როგორც დანაკარგების დონე, რაც გამოიწვევდა ძირითადი კაპიტალის კოეფიციენტების დარღვევას.
- **სტრესული მდგომარეობის საგანგებო ტესტი:** სცენარები, რომლებიც მოიცავს არსებულ ეკონომიკურ პირობებს, ბანკის წინაშე მდგომ კონკრეტულ რისკებს და განაახლებს მაკროეკონომიკურ ფაქტორებთან დაკავშირებული პოტენციური სამომავლო კრიზისული მოვლენების ანალიზს. სტრესული მდგომარეობის ტესტების სიხშირე დამოკიდებულია არსებით ცვლილებებზე ბანკის საოპერაციო გარემოში.
- **სავალდებულო სტრესული მდგომარეობის ტესტი:** დავალებული მარეგულირებლის მიერ, რომელიც ასევე უზრუნველყოფს სტრესული მდგომარეობის ტესტის კონტექსტსა და მეთოდოლოგიას. სტრესული მდგომარეობის ტესტის მეთოდები განსხვავდება ტიპისა და მიზნის მიხედვით. რისკის ტიპიდან გამომდინარე, შესაბამისი რისკის მართვის ერთეულები არიან პასუხისმგებელი ანალიზის ჩატარებაზე. თუ გამოვლინდება მიუღებლად მაღლი რისკი, რისკის ერთეულები მიიღებენ ზომებს მათ შესამცირებლად და ასახავენ ამ ზომებს თავიანთ სტრატეგიულ გეგმებში.
- **გაჯანსაღების გეგმის სტრესული მდგომარეობის ტესტი:** ეს სტრესული მდგომარეობის ტესტი, რომელიც დავალებულია მარეგულირებლის მიერ, აფასებს ბანკის უნარს, მის მიერ შერჩეულ გაჯანსაღების ზომებთან ერთად, გადალახოს მწვავედ სტრესული სიტუაციები, რომლებიც განაპირობებს გარკვეული მაჩვენებლების ზღვრული დონეების დარღვევას.

ძირითადი და ახალი რისკები

საქმიანობის თითოეული მიმართულება განსაზღვრავს ძირითად რისკებს, რომლებიც თან ახლავს ამ საქმიანობას და რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვნად იმოქმედოს ბანკის მუშაობასა თუ პერსპექტივაზე. ძირითადი რისკები და გაურკვევლობა, რომელთა წინაშეც დგას ბანკი, გამოვლენილია ამ „ქვემოდან ზევით“ პროცესით. ყველა საქმიანობიდან მიღებული ინფორმაცია მოწმდება და მუშავდება, რათა მოხდეს ახალი რისკების განსაზღვრა, შეფასება და მართვა. აღნიშნული ინფორმაცია წარედგინება და განემარტება აღმასრულებელ ხელმძღვანელობას და, საჭიროების შემთხვევაში, თითოეული განყოფილების ხელმძღვანელს. ბანკი ასევე განიხილავს უფრო ფართო მაკროეკონომიკურ რისკებს და მათ შესახებ ინფორმაციას აწვდის სამეთვალყურეო საბჭოს ან დირექტორთა საბჭოს რეგულარული პრეზენტაციების სახით.

ბანკმა კლიმატის რისკი ახალ რისკად განსაზღვრა. ბანკი აგრძელებს კლიმატთან დაკავშირებული როგორც გარდამავლობის, ისე ფიზიკური რისკების შეფასებას თავისი კლიენტთა ბაზისთვის და განსაზღვრავს მათ პოტენციურ ზემოქმედებას ბანკზე.

ბანკი კლიმატთან დაკავშირებულ რისკებს აღწერს და მართავს „კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფის“ რეკომენდაციების შესაბამისად.

ძირითადი რისკებისა და გაურკვევლობის მართვა

მაკრო და გეოპოლიტიკური რისკები

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

რისკის შემცირება

მართვა: დირექტორთა საბჭო ბანკის ეკონომისტისგან იღებს რეგულარულ, კვარტალურ სიახლეებს გლობალურ, რეგიონულ და ადგილობრივ ეკონომიკურ მოვლენებზე და რისკებზე. საბჭო რეგულარულად იღებს სიახლეებს, ზოგჯერ გარე კონსულტანტისგან, ძირითად პოლიტიკურ და გეოპოლიტიკურ მოვლენებზე, რომლებიც მოქმედებს უფრო ფართო რეგიონზე. ეკონომიკური ანალიზი რეგულარულად წარედგინება ალკოს კომიტეტს, განსაკუთრებული აქცენტით საპროცენტო განაკვეთებზე, ვალუტის კურსებზე, ინფლაციასა და ეკონომიკური ზრდის პერსპექტივაზე.

მონიტორინგი და ანგარიშგება: ბანკი მუდმივად აკონტროლებს მაკროეკონომიკურ პირობებს და ახორციელებს სტრესული მდგომარეობისა და სცენარის ანალიზს, რათა შეამოწმოს თავისი პოზიცია არახელსაყრელ ეკონომიკურ პირობებში, მათ შორის, სავალუტო კურსის არასასურველი ცვლილების პირობებში. ბანკი აფასებს გარკვეული პორტფელების მგრძნობელობას მაკროეკონომიკური ფაქტორებისა და გეოპოლიტიკური სცენარების მიმართ, რაც, საჭიროების შემთხვევაში პორტფელთან დაკავშირებული ზომების მიღების რაც საშუალებას იძლევა, მონიტორინგის გამკაცრებისა და საკრედიტო რისკის აპეტიტის შეცვლის ჩათვლით.

გეოპოლიტიკურ რისკებს ზრდის უკრაინაში მიმდინარე ომი და ახლო აღმოსავლეთში მიმდინარე სამხედრო კონფლიქტი. საქართველოს ეკონომიკაზე ეს რისკები საგრძნობლად მოქმედებს იმპორტირებულ საქონელზე და პირდაპირ უცხოური ინვესტიციებზე, ასევე ექსპორტის, საერთაშორისო ტურიზმისა და ფულადი გზავნილების მიერ წარმოქმნილი გარე სექტორის შემოდინებებზე დამოკიდებულების გამო.

ტარიფებზე გლობალური ზრდის შესაძლებლობამ და ვაჭრობასთან დაკავშირებულმა მეტმა გაურკვევლობამ შეიძლება გამოიწვიოს გლობალური ზრდის ტემპის შენელება და ფინანსური პირობების გაუარესება, რაც განაპირობებს კაპიტალის გადინებას ისეთი განვითარებული ქვეყნებიდან, როგორიც საქართველოა. გაუარესებულმა რისკის აპეტიტმა საერთაშორისო ინვესტიორებს შორის შეიძლება გამოიწვიოს უცხოურ ვალუტაში ვალის გაზრდა და ადგილობრივი ვალუტების გაუფასურება.

შემორჩენილი პოლიტიკური პოლარიზაცია და გაურკვევლობა 2024 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ საქართველოში შეიძლება ტვირთად დააწევს მომხმარებელს და ბიზნესს განწყობებს და შიდა ეკონომიკის საერთო მაჩვენებლებს. სომხეთში ვიწრო საექსპორტო ბაზა და დიდი დამოკიდებულება ერთ სავაჭრო პარტნიორზე შიდა ეკონომიკას მოწყვლადად აქცევს საგარეო შოკების მიმართ.

რისკის შემცირება: საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, რომელიც ძალაშია 2025 წლის 1 იანვრიდან, 500,000 ლარამდე სესხების გამოშვება შესაძლებელია მხოლოდ ლარში, თუ მსესხებლის შემოსავალიც ლარშია. გარდა ამისა, ეროვნული ბანკი მოითხოვს სავალუტო საკრედიტო რისკის (CICR) კაპიტალის ბუფერს, რომელიც მიზნად ისახავს დოლარიზაციით გამოწვეული სისტემური რისკების შემცირებას. აღნიშნული ბუფერი შეიქმნა რისკის პოზიციებისთვის, რომლებიც გამოხატულია აღნიშნული პოზიციების დასაფარად გამოყენებული ვალუტისგან განსხვავებულ ვალუტაში. ფიზიკური პირებისთვის გაცემული სესხების შემთხვევაში, სეზ-ის სესხის მომსახურების კოეფიციენტის (PTI) და სესხის უზრუნველყოფის კოეფიციენტის (LTV) მოთხოვნები უფრო კონსერვატიულია უცხოურ ვალუტაში გაცემული სესხების მიმართ მსესხებლის დონის სავალუტო საკრედიტო რისკის შესამცირებლად. ლარში გამოხატულ სესხებთან შედარებით, უცხოურ ვალუტაში სესხების მომსახურების კოეფიციენტის მოთხოვნა 5 პროცენტული პუნქტით მაღალია 1,500 ლარზე ნაკლები შემოსავლების შემთხვევაში და 20 პროცენტული პუნქტით მაღალი – 1,500 ლარზე მეტი შემოსავლის შემთხვევაში; სესხის უზრუნველყოფის კოეფიციენტის მოთხოვნა უცხოურ ვალუტაში გამოხატული იპოთეკური სესხებისთვის 15 პროცენტული პუნქტით მაღალია.

2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, „საქართველოს ბანკის“ საცალო საბანკო მომსახურების (RB) მთლიანი სესხების 19.1%, SME საბანკო მომსახურების მთლიანი სესხების 40.4% და კორპორაციული საბანკო მომსახურების (CB) მთლიანი სესხების 71.7% იყო გამოხატული უცხოურ ვალუტაში. ამავდროულად, საცალო საბანკო მომსახურების მთლიანი სესხების 3.6%, SME საბანკო მომსახურების 2.2% და კორპორაციული საბანკო მომსახურების სესხების 38.9% გაცემულია უცხოურ ვალუტაში, მინიმალური სავალუტო რისკით.

ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დადგენილი ბანკის ღია სავალუტო პოზიციის ლიმიტები ამჟამად უფრო კონსერვატიულია, ვიდრე ეროვნული ბანკის მიერ დაწესებული ლიმიტები.

საკრედიტო რისკი

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

რისკის შემცირება

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

- საკრედიტო რისკის ანალიზის გუნდი: პასუხისმგებელია ფინანსური ინფორმაციის/საკრედიტო რეიტინგების საფუძველზე კლიენტების კრედიტუნარიანობის ანალიზზე, რისკების მართვაზე პასუხისმგებელ პირებთან ანალიზის გაზიარებაზე და რეკომენდაციების გაცემაზე შეფასების ან მონიტორინგის ეტაპებზე. ის აკონტროლებს საკრედიტო ლიმიტებთან შესაბამისობას რეგულარული ანგარიშგებისა 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 ხელმძღვანელობასა და საქმიანობის მიმართულებების უფროსებს.

სამეწარმეო რისკის 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, სტრესული მდგომარეობის ტესტებსა და სცენარის ანალიზს. ERM დეპარტამენტი რეგულარულად აწვდის ანგარიშებს აღმასრულებელ ხელმძღვანელობასა და სამეთვალყურეო საბჭოს ბანკის საკრედიტო რისკის პროფილისა და რისკის მართვის სტრატეგიების ეფექტურობის შესახებ.

რისკის აპეტიტი: საკრედიტო რისკის აპეტიტი შედგება რაოდენობრივი ლიმიტებისგან, რომელთა საგანგებო დანიშნულებაა მაღალი საკრედიტო რისკისა და ბანკის პორტფელის სხვადასხვა დონეზე საკრედიტო კონცენტრაციების მიტიგაცია. ხდება საკრედიტო რისკის პროფილის მონიტორინგი, რისკის აპეტიტთან მიმართებით, და ყოველთვიური ანგარიშების წარდგენა აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის, ხოლო კვარტალური ანგარიშებისა – სამეთვალყურეო საბჭოსთვის.

საკრედიტო რისკის გამოვლენა და შეფასება: საკრედიტო რისკების გამოვლენის პროცესი, უპირველეს ყოვლისა, ეყრდნობა ურთიერთობის ეფექტურ მართვას და კლიენტებისა და პორტფელის კრედიტის გონივრულ ზედამხედველობას. კრედიტის შეფასების პროცესი განსხვავდება სეგმენტებისა და ინდივიდუალური პროდუქტების მიხედვით, რათა სათანადოდ მოხდეს აქტივების სხვადასხვა ჯგუფების შესაბამისი სპეციფიკის გათვალისწინება. შეფასების პროცესი დამოკიდებულია ტრანზაქციის სირთულეზე: კორპორაციული, მცირე და საშუალო ბიზნესის და უფრო მსხვილი საცალო სესხები ფასდება ინდივიდუალურად; არაუზრუნველყოფილი საცალო სესხის გადაწყვეტილებები ძირითადად ავტომატიზებულია. საკრედიტო რისკის მართვაში გამოყენებული ყველა მოდელის შესრულების მონიტორინგი ხდება ბანკის რისკების მართვის მოდელის ჩარჩოს შესაბამისად.

კრედიტის გაცემის ჯანსაღი 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 ასრულებს საორიენტაციო მაჩვენებლის ფუნქციას კლიენტების კრედიტუნარიანობის შეფასებისას, რაც საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს და შეფასდეს კრედიტის გაცემასთან დაკავშირებული პოტენციური რისკები.
- მოვალეობების გამიჯვნა: საკრედიტო ანალიზისა და დამტკიცების პროცესი გულისხმობს მოვალეობების მკაფიო გამიჯვნას ჩართულ მხარეებს შორის. კორპორაციული, მცირე და საშუალო ბიზნესის კლიენტების შემთხვევაში, ანალიტიკის გუნდი ჩართულია საკრედიტო რისკის ანალიზში,

ხოლო საცალო სესხების შემთხვევაში, მხოლოდ სესხის ოფიცრები და საკრედიტო რისკის ოფიცრები არიან ჩართულნი. საკრედიტო ანალიტიკოსები და სესხის ოფიცრები ამზადებენ პრეზენტაციებს ძირითადი მსესხებლის ინფორმაციით, რომელსაც შემდეგ განიხილავს ბიზნეს კრედიტების რისკის ოფიცერი, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ყველა რისკისა და შემამსუბუქებელი ფაქტორების გამოვლენა და განხილვა, და რომ სესხები სწორად იყოს სტრუქტურირებული.

- მრავალსაფეხურიანი სესხის დამტკიცების კომიტეტები: სესხი განიხილება და მტკიცდება მრავალსაფეხურიანი საკრედიტო კომიტეტების მიერ, სესხის დამტკიცების სხვადასხვა ლიმიტით, 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 ლიმიტების მიხედვით, რიგი მთავარი რისკების და ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორების გათვალისწინებით, რათა გამოვლინდეს პოტენციურად მზარდი საკრედიტო რისკის მქონე პორტფელის ნაწილები. ბანკის რისკების დირექტორი და საკრედიტო რისკის მართვის დეპარტამენტები ყოველთვიურად განიხილავენ პორტფელის საკრედიტო ხარისხს.

ბანკი მკაცრად იცავს სეზ-ის მიერ კორპორაციული საბანკო სესხებისთვის 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 უმსხვილესი ათი მსესხებელი მომხმარებლებზე გაცემული მთლიანი სესხების, შესყიდული და ფინანსურ იჯარასთან დაკავშირებული მოთხოვნების 6.8%-ს შეადგენდა 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, 2023 წლის 31 დეკემბრის 7.6%-იან მაჩვენებელთან შედარებით.

ბანკი ყოველთვიურად აწვდის განახლებულ ინფორმაციას ადმასრულებელ ხელმძღვანელობას და ყოველკვარტალურად – დირექტორთა საბჭოს ბანკის რისკებისა და საკრედიტო პორტფელის ხარისხის შესახებ, აგრეთვე ინფორმაციას მის უმსხვილეს კორპორაციულ მსესხებლებზე. გარდა ამ განმეორებადი განახლებებისა, პერიოდულად დროის გარკვეულ მომენტში ტარდება ანალიზი სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის კომიტეტის მოთხოვნით, რათა მონიტორინგი გაუწიოს კონკრეტულ სექტორებში გაცემულ სესხებს და/ან ცალკეულ კლიენტებზე გაცემულ სესხებს.

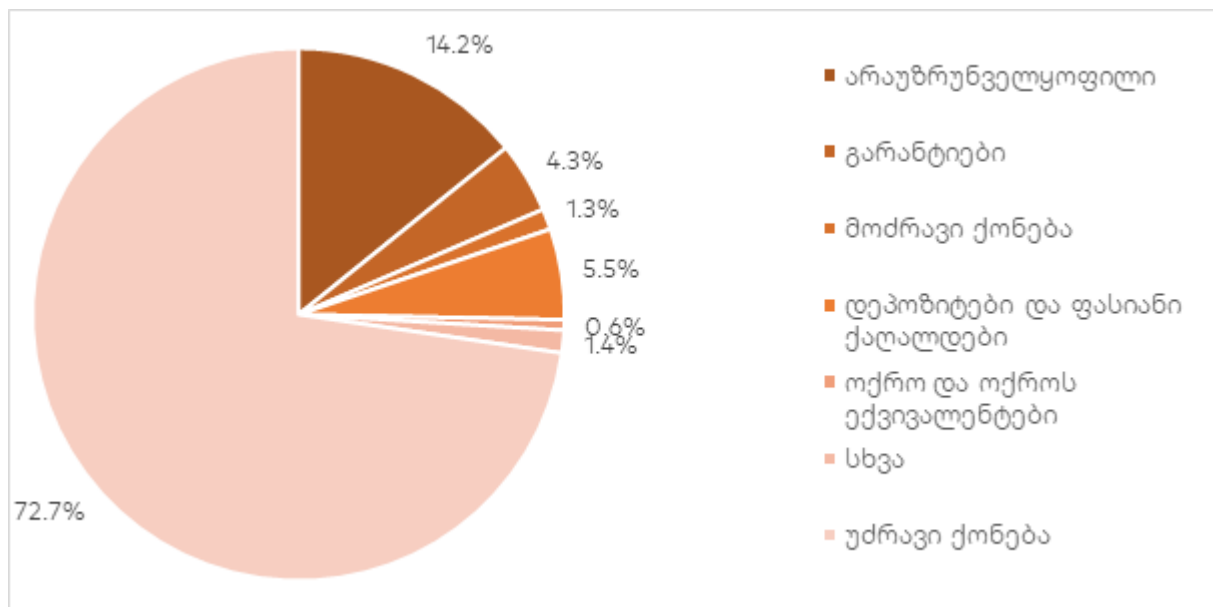
უზრუნველყოფის შეფასება: ქონება და სხვა უზრუნველყოფის ზომები გამოიყენება პორტფელების საკრედიტო რისკების შესამცირებლად. უზრუნველყოფის მთავარი ფორმები კორპორაციული საბანკო საქმიანობის და SME სეგმენტებში არის უძრავი ქონების, ქონების, ძირითადი საშუალებების, მარაგების, სატრანსპორტო მოწყობილობების, კორპორაციული გარანტიების, დეპოზიტებისა და ფასიანი ქაღალდების დაკავების უფლება. საცალო მომხმარებლებზე გაცემული კრედიტების უზრუნველყოფის მთავარი ფორმაა საცხოვრებელ ქონებაზე ყადაღის უფლება. 2024 წლის 31 დეკემბრისთვის, ბანკის მთლიანი სესხების 81.7% უზრუნველყოფილი იყო.

ბანკი აკონტროლებს უზრუნველყოფის საბაზრო ღირებულებას მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის რეზერვის ადეკვატურობის განხილვის პროცესში. რეზერვის შექმნის მიზნით უზრუნველყოფის შეფასებისას ბანკი ახდენს აქტივების საბაზრო ღირებულების დისკონტირებას, რათა ასახოს უზრუნველყოფის სალიკვიდაციო ღირებულება. შეთავაზებული უზრუნველყოფის საგნის შეფასების ანგარიში მზადდება აქტივების შეფასების დეპარტამენტის მიერ ან აქტივების შემფასებელი ცნობილი გარე კომპანიის მიერ და წარედგინება შესაბამის საკრედიტო კომიტეტს სესხის განაცხადთან და საკრედიტო რისკის ოფიცრის ანგარიშთან ერთად.

რესტრუქტურისაცია და თანხების ამოღება: ბანკი მხარდაჭერას სთავაზობს ფინანსური სიძნელეების მქონე მსესხებლებს, რათა დაეხმაროს მათ თავიანთი სახელშეკრულებო ვალდებულებების შესრულებაში. შემთხვევების მართვა ხორციელდება ინდივიდუალურად დავალიანების ამომღები გუნდის მიერ, რომელმაც შეიძლება 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. ამოღების პროცესი იწყება მაშინ, როდესაც მსესხებელს უდგება დეფოლტის შემთხვევა. თუ ბანკი და მსესხებელი ვერ შეთანხმდებიან მისაღებ პირობებზე, დაიწყება უზრუნველყოფის დასაკუთრების პროცესი, რომელიც შესაძლოა მოიცავდეს სასამართლო, საარბიტრაჟო ან სანოტარო პროცედურებს.

ქვემოთ წარმოდგენილია საკრედიტო რისკის კონცენტრაცია მიტიგაციის შესაბამისი ინსტრუმენტების მიხედვით, რომელიც აჩვენებს, რომ ბანკი საკმაოდ კარგად არის უზრუნველყოფილი ძირითადად უძრავი ქონებით, რომელსაც მოჰყვება გარანტიები, მოძრავი ქონება, დეპოზიტები და ფასიანი ქაღალდები:



მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის შეფასება: ბანკი იყენებს ფასს 9-ის მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის მოდელს ზარალის რეზერვების დასადგენად, მის საპროგნოზო ხასიათის გათვალისწინებით. მოდელი მიჰყვება ჩვეულებრივ მიდგომას, რომელიც გულისხმობს საკრედიტო ზარალის შეფასების დაყოფას მის კომპონენტებად: დეფოლტის ალბათობა (PD), ზარალი დეფოლტის შემთხვევაში (LGD) და დეფოლტის მომენტისთვის დაუფარავი დავალიანება (EAD).

ფასს-ის მოთხოვნების შესაბამისად, საკრედიტო ზარალის რეზერვი ეფუძნება მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს, რომელიც დაკავშირებულია მომდევნო 12 თვეში დეფოლტის ალბათობასთან, თუ არ მოხდება (ა) საკრედიტო რისკის მნიშვნელოვანი ზრდა სესხის გაცემის შემდეგ, (ბ) დავალიანება დეფოლტის მდგომარეობაში აღმოჩნდა ან (გ) ფინანსური ინსტრუმენტი არის შეძენილი ან შექმნილი გაუფასურებული – ასეთ შემთხვევებში რეზერვი ეფუძნება მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს აქტივის მთელი ვადის განმავლობაში. საკრედიტო ზარალის რეზერვი ემყარება საპროგნოზო ინფორმაციას და ითვალისწინებს წარსულ მოვლენებს, არსებულ პირობებსა და ეკონომიკური პარამეტრების პროგნოზებს.

ბანკი თავის საკრედიტო რისკის პორტფელს ყოფს შეძენილ ან შექმნილ გაუფასურებულ ფინანსურ ინსტრუმენტებად და ყველა სხვა ფინანსურ ინსტრუმენტად. შეძენილი ან შექმნილი გაუფასურებული ფინანსური ინსტრუმენტები არის შეძენილი ან შექმნილი ფინანსური აქტივები, რომლებიც არის საკრედიტო რისკით გაუფასურებული საწყისი აღიარებისას. ისინი რჩებიან ამ კატეგორიაში მათი აღიარების შეწყვეტამდე (გაჯანსაღების შემთხვევაშიც). არსებობის მანძილზე მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის აღიარება ხდება შეძენილი ან შექმნილი გაუფასურებული ფინანსური აქტივებისთვის მაშინაც, თუ ფინანსური ინსტრუმენტი აღარ აკმაყოფილებს დეფოლტის მდგომარეობაში ყოფნის კრიტერიუმებს.

ყველა დანარჩენი ინსტრუმენტისთვის ბანკი მიმართავს სამეტაპიან მოდელს მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის შესაფასებლად:

- 1-ელი სტადია: თუ საანგარიშგებო თარიღისთვის დავალიანება არ არის საკრედიტო რისკით გაუფასურებული და საკრედიტო რისკი მნიშვნელოვნად არ გაზრდილა საწყისი აღიარების შემდეგ: ბანკი საკრედიტო ზარალის რეზერვს აღიარებს იმ ოდენობით, რომ გაუტოლდეს 12-თვიან მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს.

- მე-2 სტადია: თუ საანგარიშგებო თარიღისთვის დავალიანება არ არის საკრედიტო რისკით გაუფასურებული, მაგრამ საკრედიტო რისკი მნიშვნელოვნად არის გაზრდილი საწყისი აღიარების შემდეგ: ბანკი საკრედიტო ზარალის რეზერვს აღიარებს იმ ოდენობით, რომ გაუტოლდეს არსებობის მანძილზე მოსალოდნელ საკრედიტო ზარალს.
- მე-3 სტადია: თუ საანგარიშგებო თარიღისთვის დავალიანება საკრედიტო რისკით გაუფასურებულია: ბანკი ზარალის რეზერვს აღიარებს აქტივის არსებობის მანძილზე მოსალოდნელი საკრედიტო ზარალის ოდენობით, რაც ასახავს ამ საკრედიტო რისკით გაუფასურებული ფინანსური ინსტრუმენტების დეფოლტის 100%-იან ალბათობას.

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

კონტრაჰენტის რისკი: საბანკო მომსახურების განხორციელებით, მათ შორის ბანკთაშორის ფულად ბაზარზე დაკრედიტებით, ბანკთაშორის სავალუტო ბაზარზე ტრანზაქციის ანგარიშსწორებით, ვაჭრობის დაფინანსებასთან დაკავშირებული ბანკთაშორისი ოპერაციების ან ფასიან ქაღალდებში ინვესტირებით ბანკი ექვემდებარება ზარალის რისკს კონტრაჰენტის მხრიდან სახელშეკრულებო ვალდებულებების შეუსრულებლობის გამო. კონტრაჰენტებთან დაკავშირებული რისკის სამართავად ბანკი განსაზღვრავს ლიმიტებს ინდივიდუალურად თითოეული კონტრაჰენტისთვის გარე საკრედიტო რეიტინგისა და საერთო რისკის პროფილის საფუძველზე, ასევე ქვეყნის ლიმიტებს კონცენტრაციის სამართავად. კონტრაჰენტის საკრედიტო რისკის შემოქმედება ყოველდღიურად კონტროლდება და ნებისმიერი დარღვევის შეტყობინება ხდება ბანკის აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის შეტყობინების პოლიტიკის შესაბამისად. 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ბანკთაშორისი რისკის 95.5% ეხებოდა „საინვესტიციო კლასის“ ბანკებს (Fitch-ის, Moody's-ისა და Standard and Poor's-ის შეფასებების საფუძველზე).

ლიკვიდობისა და დაფინანსების რისკი

ლიკვიდობის რისკი ნიშნავს იმას, რომ ბანკმა შეიძლება ვერ შეძლოს ნორმალურ და სტრესულ ვითარებაში წარმოშობილი ფინანსური ვალდებულებების დროულად დაფარვა. დაფინანსების რისკი არის რისკი იმისა, რომ ბანკი ვერ შეძლებს სტაბილური და დივერსიფიცირებული დაფინანსების მოპოვებას მისაღები ხარჯით.

რისკის შემცირება

მართვა: დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკის მართვას ზედამხედველობს აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი, რომელიც ამტკიცებს ლიკვიდობის რისკის მართვის ჩარჩოს და ლიკვიდობის რისკის აპეტიტს და უზრუნველყოფს მის განხორციელებას. საბოლოოდ, რისკის აპეტიტის შესახებ განცხადება მტკიცდება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. ფინანსური მიმართულების შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულები, როგორც დაცვის პირველი ხაზი, პასუხისმგებლები არიან ლიკვიდობისა და დაფინანსების პოზიციების მართვაზე, დაფინანსების ბაზრებზე წვდომის შენარჩუნებაზე და ლიკვიდობის ბუფერის მართვაზე. რისკის ფუნქციის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული არის თავდაცვის მეორე ხაზი და პასუხისმგებელია დაფინანსებისა და ლიკვიდობის რისკის მართვის პოლიტიკის, სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებასა და გამართვაზე და რისკის აპეტიტის შემუშავებაზე, ასევე რისკის პროფილის მიმოხილვის ჩატარებაზე და შედეგების ALCO-სთვის მიწოდებაზე.

რისკის აპეტიტი: ბანკმა შეიმუშავა რისკის აპეტიტის შესახებ განცხადებების ნაკრები, რომელიც ასახავს რისკების მიმართ თავის ტოლერანტობას და განსაზღვრავს თავის რისკის აპეტიტს ლიკვიდობის ადეკვატურობის პრინციპებთან შესაბამისობაში. ლიკვიდობის რისკის აპეტიტის შესახებ განცხადებები გარდაიქმნება ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ მთელ რიგ საზომებად და გადაიხედება მინიმუმ ყოველწლიურად, რაც შესაძლებელს ხდის სასურველი რისკის პროფილიდან პოტენციური გადახრების აღმოჩენას და, ამ საზღვრების დარღვევის შემთხვევაში, რისკის მართვის პროაქტიულ ქმედებებს.

დაფინანსებისა და ლიკვიდობის მართვა: ლიკვიდობის რისკი იმართება ALCO-ს მიერ დამტკიცებულ ლიკვიდობის რისკის მართვის ჩარჩოს მეშვეობით, რომელშიც მოდელირებულია ბანკის შესაძლებლობა, შეასრულოს გადახდის ვალდებულებები როგორც ნორმალურ, ასევე სტრესულ პირობებში. გარდა ამისა, ბანკმა ლიკვიდობისთვის შეიმუშავა ლიკვიდობის საგანგებო გეგმა, და განსაზღვრა რისკის ინდიკატორები სხვადასხვა სცენარისთვის და მიტიგაციის ზომები, რათა ადრეულ ეტაპზე გამოვლინა ახალი ლიკვიდობის პრობლემები. ჩარჩოს გადასინჯვა რეგულარულად ხდება, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს მისი შესაბამისობა ბანკის მიმდინარე და დაგეგმილი აქტივობებთან და განსაზღვრავს ლიმიტებს სხვადასხვა ლიკვიდობის ინდიკატორებზე, რომლებსაც მკაცრად აკონტროლებს ALCO. ბანკი ყოველკვირეულად ახორციელებს ლიკვიდობის პროგნოზებს და იყენებს სცენარის ანალიზს და სტრესული მდგომარეობის ტესტებს იმის საგარანტიოდ, რომ გააჩნია ადეკვატური ლიკვიდობის კაპიტალი.

ლიკვიდობის სტრესული მდგომარეობის ტესტი: ბანკის ILAAP მოიცავს ლიკვიდობის სტრესული მდგომარეობის ტესტის/სცენარის ანალიზის ჩარჩოს, რათა შეფასდეს ბანკის ლიკვიდობის ბუფერების საკმარისობა იმისათვის, რომ გაუძლოს ლიკვიდობის პოტენციური შოკებს. ჩარჩო მოიცავს იდიოსინკრაზიულ, სისტემურ და კომბინირებულ სცენარებს, რათა გატესტოს ბანკის ლიკვიდობის პოზიციის მგრძნობელობა თითოეული მათგანის მიმართ. შოკები შექმნილია ისე, რომ მოიცავდეს ლიკვიდობასთან დაკავშირებულ ყველა ძირითად ელემენტს და ფაქტორს.

მონიტორინგი და ანგარიშგება: ბანკი ყოველდღიურად აკვირდება საბაზრო და შიდა ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორებს, რათა დაინახოს ლიკვიდობის რისკების ადრეული ნიშნები ბაზარზე ან სპეციფიკურად ბანკისთვის. გარდა ამისა, ბანკი აღმასრულებელ ხელმძღვანელობას ორ კვირაში ერთხელ წარუდგენს პროგნოზებს და ყოველთვიურ განახლებებს ლიკვიდობის რისკის შესახებ. ლიკვიდობის რისკი ინტეგრირებულია რისკის პროფილის საინფორმაციო დაფაში, რაც ექვემდებარება განხილვას რისკის კომიტეტის მიერ და ასევე არის განხილვის თემა რისკისა და აუდიტის კომიტეტების ერთობლივი სესიების დროს.

სიახლეები დაფინანსებასა და ლიკვიდობასთან დაკავშირებით: ბანკი ინარჩუნებს დაფინანსების მრავალფეროვან ბაზას, რომელიც მოიცავს დაფინანსების მოკლევადიან წყაროებს (მათ შორის, საცალო ბანკინგის და კორპორაციული კლიენტების ანაბრების, ბანკთაშორისი სესხებსა და სესხებს ეროვნული ბანკიდან) და გრძელვადიან წყაროებს (მათ შორის, საცალო ბანკინგს და კორპორაციულ ვადიან ანაბრებს, სესხებს საერთაშორისო ფინანსური დაწესებულებებიდან და გრძელვადიან სავალო ფასიანი ქაღალდებს). კლიენტების ანაბრები და თამასუქები ბანკისთვის დაფინანსების მთავარი წყაროებია. 2024 წლის 31 დეკემბრისთვის ბანკის გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროების 39.0%, 42.2% და 18.8% იყო ანაბრები, სესხები საკრედიტო დაწესებულებებისგან და სავალო ფასიანი ქაღალდები, შესაბამისად. ბანკი ინარჩუნებს ლიკვიდობისა და დაფინანსების მძლავრ პოზიციებს და მისი ლიკვიდობის გადაფარვის კოეფიციენტი (LCR) და წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტი (NSFR) მარეგულირებლის მიერ მოთხოვნილ მინიმალურ დონეს (100%) საკმაოდ აღემატება. 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, LCR იყო 138.6%, ხოლო NSFR – 130.7%.

ბანკს აქვს ძლიერი მხარდაჭერა საერთაშორისო ფინანსური დაწესებულებებისგან და კერძო აქტივების/ფონდების მმართველებისგან და ინარჩუნებს ქმედით არხებს დაფინანსების რესურსების მოსაპოვებლად მომდევნო 12 თვისთვის.

კაპიტალის რისკი

კაპიტალის რისკს წარმოადგენს ბიზნეს ამოცანების, მარეგულირებლის მოთხოვნებისა და საბაზრო მოლოდინების შეუსრულებლობის რისკს არასაკმარისი კაპიტალის გამო.

რისკის შემცირება

მართვა: საბჭო ყოველკვარტალურად იღებს სიახლეებს ბანკის კაპიტალის პოზიციაზე რეგულარული სხდომების დროს, ასევე კვარტალური შედეგების დასამტკიცებლად გამართული განხილვებისა და შეხვედრების დროს. კაპიტალის განაწილებაზე გადაწყვეტილებების მიღებამდე, საბჭო ასევე განიხილავს ბანკის კაპიტალის პოზიციაზე სხვადასხვა სცენარის ზემოქმედებას.

ბანკის მასშტაბით ფინანსების შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულები, როგორც დაცვის პირველი ხაზი, ახორციელებს კაპიტალის რისკის მართვის ყოველდღიური გადაწყვეტილებების მიღებას, ხოლო შესაბამისი რისკის მართვის ერთეული, როგორც დაცვის მეორე ხაზი, აყალიბებს კაპიტალის რისკის მართვის ჩარჩოებს და უზრუნველყოფს მათ ეფექტურ დანერგვას.

რისკის აპეტიტი: ბანკს აქვს კაპიტალის რისკის აპეტიტი წარმოდგენილი, როგორც ბანკის დონეზე სხვადასხვა ტიპის ლიმიტები და დამტკიცებული ALCO-სა და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

ხდება რისკის პროფილის მონიტორინგი, რისკის აპეტიტთან მიმართებით, და ყოველთვიური ანგარიშების წარდგენა ბანკის აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის (ALCO), ხოლო კვარტალური ანგარიშებისა – სამეთვალყურეო საბჭოსთვის.

კაპიტალის მართვა: ბანკი ინარჩუნებს კაპიტალის ჯანსაღ, აქტიურად მართულ ბაზას, რათა დაფაროს მისი ბიზნესისთვის თანდაყოლილი 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 მიტიგაციის 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 არსებითი რისკების შიდა შეფასებას ამ რისკების დასაფარად საჭირო კაპიტალის ოდენობის, ტიპისა და განაწილების დასადგენად. ბანკი აქტიურად აკვირდება ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორებს, როგორც მარეგულირებლის „გაჯანსაღების გეგმის“ ნაწილს, რომელიც შემუშავებულია კაპიტალთან დაკავშირებული პრობლემების ადრეულ ეტაპზე გამოსავლენად, რათა დროულად გატარდეს შემამსუბუქებელი ღონისძიებები. ბანკი ადგენს შიდა კაპიტალის მართვის ბუფერებს, რომლებიც აღემატება მარეგულირებლის მოთხოვნებს, სამეთვალყურეო საბჭოს და ALCO-ს დონეზე.

კაპიტალის სტრესული მდგომარეობის ტესტი: კაპიტალის სტრესული მდგომარეობის ტესტი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ბანკის რისკების მართვით პროცესებში, რაც საშუალებას აძლევს შეისწავლოს მწვავე, მაგრამ სარწმუნო სტრესის სცენარები და მათი გავლენა კაპიტალის პოზიციაზე. კაპიტალის სტრესული მდგომარეობის ტესტის ანალიზის შედეგები გამოიყენება ბანკის რისკების მართვასა და კაპიტალის დაგეგმვის პროცესების სხვადასხვა ასპექტის შეტყობინებისთვის.

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

საბაზრო რისკი

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

რისკის შემცირება

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 სამი ხაზის 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. რისკის ფუნქციის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული არის თავდაცვის მეორე ხაზი და პასუხისმგებელია საბაზრო რისკის მართვის პოლიტიკის, სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებასა და გამართვაზე და რისკის აპეტიტის დადგენაზე. გარდა ამისა, იგი პასუხისმგებელია რისკის პროფილის მიმოხილვის ჩატარებაზე და შედეგების ALCO-სთვის მიწოდებაზე.

რისკის აპეტიტი: ბანკს აქვს სავალუტო და საპროცენტო რისკის აპეტიტი წარმოდგენილი, როგორც სხვადასხვა ტიპის ლიმიტები და დამტკიცებული ALCO-სა და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. 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.

ხდება რისკის პროფილის მონიტორინგი, რისკის აპეტიტთან მიმართებით, და ყოველთვიური ანგარიშების წარდგენა ბანკის აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის, ხოლო კვარტალური ანგარიშებისა – სამეთვალყურეო საბჭოსთვის.

საბაზრო რისკის მართვა: საბაზრო რისკის მართვის ბანკის პოლიტიკის ზოგადი პრინციპები განსაზღვრულია ALCO-ს მიერ. ALCO ადგენს ლიმიტებს საბაზრო რისკებზე ვალუტების მიხედვით და მკაცრად აკონტროლებს შესაბამისობას ბანკის რისკის აპეტიტის ჩარჩოსთან. რისკები და რისკის საზომები რეგულარულად მოწმდება სხვადასხვა სცენარისთვის.

ბანკის სავალუტო რისკი გამოითვლება, როგორც ღია პოზიციების ერთობლიობა და კონტროლდება ღია სავალუტო პოზიციების ყოველდღიური მონიტორინგით და რისკების ღირებულებითი შეფასების ისტორიული სიმულაციური მეთოდით, რომელიც ეყრდნობა 400 სამუშაო დღის სტატისტიკურ მონაცემებს.

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ ფარგლებში, ALCO ადგენს საპროცენტო განაკვეთებს სხვადასხვა ვადიანობისთვის, რომლებითაც ბანკს შეუძლია განათავსოს აქტივები და მოიზიდოს ვალდებულებები. მარეგულირებლის მოთხოვნის მიხედვით, ბანკი აფასებს საპროცენტო განაკვეთის შოკის სცენარების გავლენას კაპიტალის ეკონომიკურ ღირებულებაზე და წმინდა საპროცენტო შემოსავალზე. ბანკის კაპიტალის ეკონომიკური ღირებულების მგრძნობელობა, პირველად კაპიტალთან (Tier 1) დაკავშირებით მაქსიმალურ მარეგულირებელ მოთხოვნაზე საკმაოდ დაბალი რჩება. 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის კაპიტალის ეკონომიკური ღირებულების კოეფიციენტი შეადგენდა 9.5%-ს, რაც 15%-იან მაქსიმალურ ლიმიტს ჩამოუვარდება. კაპიტალის ეკონომიკური ღირებულების (EVE) და წმინდა საპროცენტო შემოსავლის (NII) მგრძნობელობა დამატებით იზღუდება სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის აპეტიტით. გარდა ამისა, ALCO აწესებს ლიმიტებს EVE და NII კოეფიციენტებზე ვალუტის მიხედვით CET1 კაპიტალთან დაკავშირებით და ყოველთვიურ მონიტორინგს უწევს. NIM-ის მგრძნობელობა ასევე გაანალიზდა ვალუტის მიხედვით და შეზღუდულია სამეთვალყურეო საბჭოსა და ALCO-ს დონეზე. ბანკის საპროცენტო განაკვეთის რისკის შეფასების პრაქტიკა განიხილა დამოუკიდებელმა კონსულტანტმა, ეროვნული ბანკის მიერ ინიცირებული საბანკო სექტორის შეფასების ნაწილში და შეფასდა დამაკმაყოფილებლად.

შესაბამისობისა და ქცევასთან დაკავშირებული რისკები

შესაბამისობის რისკი არის სამართლებრივი და/ან მარეგულირებლის სანქციების და/ან ბანკის რეპუტაციის დაზიანების რისკი, თუ ვერ მოხერხდება მარეგულირებლის და/ან სამართლებრივი მოთხოვნების იდენტიფიცირება, შეფასება, სწორად ინტერპრეტირება და შესრულება და/ან მართვა.

ქცევასთან დაკავშირებული რისკი არის რისკი იმისა, რომ ბანკის და მისი თანამშრომლების ქცევა კლიენტების მიმართ გამოიწვევს არადადამაკმაყოფილებელ ან არასამართლიან შედეგებს ან უარყოფით გავლენას მოახდენს სამართლიან საბაზრო პრაქტიკაზე, ზიანს მიაყენებს ბანკის რეპუტაციას და კონკურენტუნარიანობას.

რისკის შემცირება

მართვა: შესაბამისობის რისკებს მართავს იურიდიული დეპარტამენტის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული, რომელიც წარმოადგენს დაცვის მეორე ხაზს. იგი პასუხისმგებელია დაცვის პირველი ხაზის გადამოწმებაზე შესაბამისობის რისკის მართვისას, შესაბამისობის პოლიტიკისა და მეთოდოლოგიების შემუშავებაზე, ბანკის პროცესებსა და პროდუქტებთან დაკავშირებული შესაბამისობის რისკების გამოვლენის, შეფასების, დოკუმენტირების, ანგარიშგებისა და მიტიგაციის კოორდინირებაზე.

შესაბამისობის რისკის მართვის ჩარჩო: ბანკი ინარჩუნებს შესაბამისობის პოლიტიკას და პროცედურებს, რაც ადგენს პრინციპებსა და სტანდარტებს ბანკის მასშტაბით შესაბამისობის რისკების მართვისთვის და განსაზღვრავს შესაბამისობის დამოუკიდებელი ფუნქციების ძირითად როლებსა და პასუხისმგებლობებს. შესაბამისობის რისკის მართვის ჩარჩო და პოლიტიკა ექვემდებარება განხილვას ბანკის შიდა აუდიტის ფუნქციის მიერ. ორგანიზაციაში მოქმედებს შესაბამისობის სავალდებულო სატრენინგო პროგრამა, რომელიც ინტეგრირებულია ადამიანური რესურსების მართვის სისტემაში, რათა გაზარდოს თანამშრომელთა გაცნობიერებულობა შესაბამისობის რისკებში.

მარეგულირებელ ნორმებში ცვლილებების მართვა: ინტეგრირებული კონტროლის ჩარჩოს შესაბამისად, ბანკი ყურადღებით აფასებს საკანონმდებლო და მარეგულირებელი ცვლილებების გავლენას თავისი ოფიციალური რისკების იდენტიფიცირებისა და შეფასების პროცესების დროს. ბანკის საკანონმდებლო და მარეგულირებელი ცვლილებების მართვის სისტემა კანონებსა და სხვა ნორმატიულ აქტებში შესული ცვლილებების დროულად აღმოჩენისა და სათანადოდ მომზადების საშუალებას იძლევა. გარდა ამისა, ბანკ აქვს შესაბამისი ცვლილებების შედგენისა და განხორციელების თანმიმდევრული პროცესი ფორმალიზებული სამოქმედო გეგმების მომზადებითა და მათი შესრულების გადამოწმებით. მარეგულირებლის ცვლილების მართვის პროცესის ეფექტურობას დამატებით უზრუნველყოფს მარეგულირებელ ორგანოებთან თანამშრომლობა და განხილვები პირდაპირ ან საბანკო ასოციაციის მეშვეობით.

დაკავშირებულ მხარეთა ოპერაციების მონიტორინგი: ბანკის უზრუნველყოფს დაკავშირებულ მხარეთა ოპერაციების შესრულებას „გამლილი ხელის მანძილის პრინციპით“, როგორც ამას მარეგულირებელი განსაზღვრავს. ამგვარი ოპერაციების პირობები წინასწარ არის განსაზღვრული სპეციალური შიდა აქტით. მისგან ყოველგვარი გადახვევა საჭიროებს სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან დამტკიცებას. გარკვეული შემთხვევები, როგორიცაა 500,000 ლარზე მეტის აგრეგირებული რისკის პოზიციები, უზრუნველყოფის საგნის ჩანაცვლება, ან სხვა მსგავსი სცენარები, ასევე საჭიროებს სამეთვალყურეო საბჭოს დამტკიცებას. გარდა ამისა, სამეთვალყურეო საბჭო და სხვ იღებენ კვარტალურ ანგარიშებს ამ ოპერაციების მონიტორინგის მიზნით.

ქცევასთან დაკავშირებული რისკის მართვის ჩარჩო: ბანკის მომხმარებელთა დაცვის სტანდარტი მოიცავს პროდუქტებისა და სერვისების სასიცოცხლო ციკლის ყველა ეტაპს და ასახავს მოთხოვნებს, რომლებიც დაკავშირებულია პროდუქტის გამჭვირვალე შეთავაზებებთან და მკაფიო და ზუსტ კომუნიკაციასთან, რათა მომხმარებელს მიეცეს ინფორმირებული გადაწყვეტილებების მიღების საშუალება. ბანკის მომხმარებელთა პრეტენზიების მართვის პროცედურა ეფექტურად არეგულირებს მომხმარებლების საჩივრებს და პრობლემებს და იურიდიული ფუნქციის შესაბამისი განყოფილება ასრულებს დაცვის მეორე ხაზის ფუნქციას: უზრუნველყოფს, რომ საჩივრების მართვა მოხდეს ეფექტურად და მომხმარებელთა დაცვის მოქმედ კანონებთან, რეგულაციებთან და შიდა პოლიტიკასა და პროცედურების შესაბამისად. ქცევის კოდექსისა და ეთიკის დარღვევებთან დაკავშირებულ პრეტენზიებს განიხილავს ბანკის დონეზე შესაბამისობის კომიტეტი, რათა უზრუნველყოს მათი სათანადოდ რეგულირება და გამოსწორების გეგმების შემუშავება.

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.

რისკის შემცირება

მართვა: ფინანსური დანაშაულის რისკის მართვა დაცვის სამი ხაზის 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. შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული, რისკების მართვის დირექტორის ქვეშ, წარმოადგენს დაცვის მეორე ხაზს და პასუხისმგებელია პოლიტიკის, სტანდარტების, სახელმძღვანელო პრინციპების და შიდა შესაბამისობის სისტემების შემუშავებასა და შენარჩუნებაზე – ბანკში სანქციების თავიდან აცილების, ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების რისკების მონიტორინგზე და რისკის გამოვლენის, შეფასებისა და მართვის პროცესების ზედამხედველობაზე. დამატებით, AML/სანქციების შესაბამისობის კომიტეტი შეიქმნა ფულის გათეთრების, ტერორიზმის დაფინანსებისა და სანქციების თავიდან აცილების რისკების მუდმივი კონტროლისა და ზედამხედველობისთვის.

შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული ფინანსური დირექტორის ქვეშ, ორიენტირებულია საგადასახადო რისკების ეფექტურ შეფასებაზე, მართვასა და ბანკის ურთიერთობაზე საგადასახადო ორგანოებთან. იგი იძლევა პრაქტიკულ რჩევებს და უზრუნველყოფს საგადასახადო შესაბამისობას ბანკის მასშტაბით.

მონიტორინგი და ანგარიშგება: ბანკის ფინანსური დანაშაულის რისკის მართვის პროგრამა მიზნად ისახავს იმას, რომ ყველა ბიზნეს ქვედანაყოფი, მხარდაჭერის სამსახურები და შვილობილი საწარმოები ითვალისწინებდნენ თავიანთი საქმიანობის ზემოქმედებას ჯგუფის რისკების პროფილზე და იღებდნენ ქმედით ზომებს ფინანსური დანაშაულის მიმართ ჯგუფის რისკების მიდგომასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. ბანკი მიზნად ისახავს, მომხმარებლებისა და ეკონომიკისთვის კრიმინალების და ტერორისტების მიერ გამოწვეული ზიანის არიდებას, აქტიურად აღევენს თვალყურს ფინანსური დანაშაულის რისკების მოცულობას და ყველა საკითხის შესახებ დროულად და პროაქტიულად განაცხადებს.

AML/CFT-სთან და სანქციებისგან თავის არიდებასთან დაკავშირებული რისკების შეტყობინება ყოველთვიურად ხდება აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის. კვარტალური ანგარიშგება რისკისა და აუდიტის ერთობლივი კომიტეტებისთვის ხელს უწყობს საბჭოს დონეზე ფინანსური დანაშაულის რისკების შესახებ ცნობადობის ამაღლებას. როგორც რაოდენობრივი, ასევე შინაარსობრივი ინფორმაციული დაფების გაანალიზება ხდება იმისათვის, რომ რისკების მიტიგაციისთვის ეფექტური ზომები იქნეს მიღებული.

ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა (AML): ბანკს შემუშავებული აქვს ფულის გათეთრების (AML) /ტერორიზმის დაფინანსების წინააღმდეგ ბრძოლის (CFT) ჩარჩო, რომელიც მოიცავს რისკებზე დაფუძნებულ მიდგომას. ბანკი უზრუნველყოფს შესაბამისობას ადგილობრივ და რელევანტურ უცხოურ კანონმდებლობასთან ყველა იმ იურისდიქციაში, სადაც ბანკის მფლობელობაში არსებული ფინანსური დაწესებულებები ახორციელებენ ოპერაციებს და ახდენს ფინანსურ ქმედებათა სპეციალური ჯგუფის (FATF) და სხვა მართებული საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ შემუშავებული საერთაშორისო სტანდარტებისა და რეკომენდაციების ინტეგრაციას.

ბანკმა არსებითი რესურსები გამოყო თავისი ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსებასთან ბრძოლის (ML/TF) რისკის სამართავად. ეს მოიცავს დახვეწილი ანალიტიკის გამოყენებას და ტრანზაქციების მონიტორინგს, რათა გამოვლინდეს საეჭვო საქმიანობა და ასევე განმტკიცდეს ოფლაინ ანგარიშგების მექანიზმები. ფულადი სახსრებით ოპერაციების ანგარიშების (CTR) და საეჭვო ოპერაციების ანგარიშების (STR) ანგარიშგების პროცესები სრულად არის ავტომატიზებული.

გარდა ამისა, ბანკი უფრო ინტენსიურ სავალდებულო სატრენინგო პროგრამებს სთავაზობს ბანკში დასაქმებულებს, რომელთა მიზანია მათი უკეთ გათვითცნობიერება AML და CFT-ისთან დაკავშირებით მარეგულირებლის მოთხოვნებში.

2024 წელს ბანკმა დაამტკიცა AML რისკის აპეტიტის ახალი საზომები. ეს საზომები ექვემდებარება გაფართოებულ მონიტორინგს და პერიოდულ გადახედვას, რათა განსაზღვრულ რისკის აპეტიტთან მუდმივი შესაბამისობა იქნეს უზრუნველყოფილი.

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, აღმოვფხვრათ 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 იცნობს და იცავს მექრთამეობასთან და კორუფციასთან ბრძოლის (ABC) პოლიტიკას შიდა კომუნიკაციების, ცნობადობის ამაღლების კამპანიების და სტრუქტურირებული სატრენინგო პროგრამების მედეგად. ყველა თანამშრომელი გადის სავალდებულო ABC ტრენინგს დასაქმებისთანავე საორიენტაციო ტრენინგების ფარგლებში და შემდეგ ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ. ტრენინგი მოიცავს ტესტს ცოდნის გადამოწმებლად და მთავარი თემების გაგების დამადასტურებელ ხელმოწერას, რაც უფრო აძლიერებს მათ ანგარიშვალდებულებას.

სანქციებთან შესაბამისობა:

ბანკს აქვს დეტალური პოლიტიკა, პროცედურები და რისკის შემცირების ზომები, რათა დააკმაყოფილოს საერთაშორისო სანქციების ჩარჩოები, რომლებიც ამოქმედებულია მთავარი იურისდიქციებისა და ისეთი ორგანოების მიერ, როგორიცაა შეერთებული შტატები (უცხოური აქტივების კონტროლის ოფისი), ევროკავშირი, გაერთიანებული სამეფო (მისი უდიდებულესობის ხაზინა) და გაეროს უშიშროების საბჭო. ეს პროტოკოლები გადის რუტინულ შეფასებას, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს შესაბამისობა სანქციების არსებულ რეჟიმებთან. ბანკს აქვს უმკაცრესი ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკა სანქცირებული პირების, სანქცირებულ საწარმოებთან დაკავშირებული ტრანზაქციებისა და ფულადი სახსრების მიმართ, ასევე ნებისმიერ კლიენტთან და ოპერაციასთან, რომელიც უკავშირდება რუსულ სამხედრო-ინდუსტრიულ ბაზას.

კომპლექსური შემოწმების გასამკაცრებლად, სანქციების რეჟიმების სწრაფი ცვლილების ფონზე, ბანკმა განამტკიცა თავისი ტრანსაქციების სკრინინგისა და კლიენტების ვერიფიკაციის პროცესები. ბანკმა დანერგა ტრანზაქციების შესაბამისი დოკუმენტაციის მანქანური სკრინინგის დახვეწილი ინსტრუმენტები, რათა გამოავლინოს სანქციების პოტენციური დარღვევები. გარდა ამისა, ბანკი მიმართავს ონლაინ გადაწყვეტას, რომელიც ხელს უწყობს ყველა ტრანზაქციის სრულად ავტომატიზებულ სკრინინგს უცხოური აქტივების კონტროლის ოფისის, ევროკავშირის, დიდ ბრიტანეთის და გაეროს სანქცირებულთა სიებთან და სხვა შესაღარის გლობალურ მონაცემთა ბაზებთან შედარებით.

კომპლექსური შემოწმება (Due diligence):

ბანკი მუდმივად აუმჯობესებს კლიენტის კომპლექსური შემოწმების და ტრანზაქციის მონიტორინგის შესაძლებლობებს, მათ შორის მონიტორინგის წარმართვა, რომელიც მხარდაჭერილია რისკის სცენარებით, ამუშავებს გაფრთხილებებს და იტყობინება საექვო ქმედებების შესახებ, საჭიროების შემთხვევაში. ბანკი ატარებს AML/CFT და სანქციების რისკის შეფასებებს, მათ შორის თანდაყოლილი რისკის, კონტროლების ეფექტურობისა და ნარჩენი რისკის შეფასებას.

მომხმარებლის რისკის შეფასების პროცესი არის სრულად ავტომატიზებული და უზრუნველყოფს მომხმარებლის რისკების კომპლექსურ მართვას საქმიანი ურთიერთობის მთლიანი სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში. ბანკის ამჟამინდელი კლიენტთა ბაზა გადის საფუძვლიანი და პერიოდული კომპლექსური შეფასების პროცესს. კლიენტის ვერიფიკაციის პროცესში, სკრუპულოზურად გროვდება სრული ინფორმაცია კორპორაციული კლიენტის მფლობელობის სტრუქტურაზე, საბოლოო ბენეფიციარ მესაკუთრეებზე და ფულადი სახსრებისა და სიმდიდრის წყაროზე.

მაღალი რისკის მქონე კლიენტები, მათ შორის პოტენციური რისკის მქონე პირები და ვირტუალური აქტივების მომსახურების პროვაიდერები, ისინი, რომლებიც უარყოფითად შექცევა 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, ბანკმა შეზღუდა ვირტუალურ აქტივებთან ასოცირებული საერთაშორისო ტრანზაქციები და ვირტუალური აქტივების სერვისის პროვაიდერების სერვისები.

თაღლითობის რისკი: თაღლითობის რისკის შესამცირებლად ბანკმა დანერგა შემდეგი ღონისძიებები:

- პროცედურები „იგნობდე 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, არაავტორიზებული გამჟღავნება ან წვდომა შენახულ ან სხვაგვარად დამუშავებულ პერსონალურ მონაცემებზე, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ფინანსური ზარალი, რეპუტაციის შელახვა ან სხვა მნიშვნელოვანი ეკონომიკური ან სოციალური უარყოფითი შედეგები.

რისკის შემცირება

მართვა: ინფორმაციული უსაფრთხოების ფუნქციის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული 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 სისტემებსა და ინფრასტრუქტურაში. შესაბამისად, ინფორმაციული უსაფრთხოების დეპარტამენტი აფერხებს არაავტორიზებული წვდომის მცდელობებს, რეალურ დროში ახორციელებს მონიტორინგს, რათა დაუყოვნებლივ აღმოაჩინოს და უპასუხოს უსაფრთხოების პოტენციურ საფრთხეებს.

რისკის ფუნქციის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული ასრულებს დაცვის მეორე ხაზის ფუნქციას, რომელიც რეგულარულად აფასებს უსაფრთხოების კონტროლების ეფექტურობას სტრუქტურული და ოპერაციული თვალსაზრისით. ეს განყოფილება უზრუნველყოფს ზედამხედველობას, ხელმძღვანელობას და ბანკის ბიზნეს ერთეულების მხარდაჭერას. იგი უზრუნველყოფს ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკების გამოვლენას, შეფასებას და ეფექტურად მართვას და აკონტროლებს შიდა პოლიტიკასთან და გარე რეგულაციებთან შესაბამისობას.

რისკის აპეტიტი: ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკი ფასდება წინასწარ განსაზღვრული რისკის აპეტიტის საზომებისა და ზღვრების მეშვეობით. რისკის აპეტიტის დადგენით, ბანკის მიზანია მინიმუმამდე დაიყვანოს მონაცემებისა და უსაფრთხოების დარღვევის შემთხვევები. ხდება რისკის პროფილის მონიტორინგი, რისკის აპეტიტთან მიმართებით, და ყოველთვიური ანგარიშების წარდგენა აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის, ხოლო კვარტალური ანგარიშებისა – სამეთვალყურეო საბჭოსთვის.

მონიტორინგი და ანგარიშგება: ბანკის შიდა აუდიტი ეყრდნობა რისკებზე დაფუძნებულ მიდგომას, იძლევა დამოუკიდებელ რწმუნებას რისკის მართვის, შიდა კონტროლებისა და სისტემების ადეკვატურობასა და ეფექტურობასთან დაკავშირებით.

ინფორმაციული უსაფრთხოების განხილვა რეგულარულად ხდება რისკის კომიტეტის დღის წესრიგში. ამასთან, ბანკი კიბერუსაფრთხოების აუდიტსა და პენეტრაციის ტესტებში რეგულარულად რთავს გარეშე მესამე მხარეებს.

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

ნულოვანი დღის შეტევები: რეგულარულად ეცნობა განცხადებებს ნულოვანი დღის მოწყვლადობის შესახებ, რამაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს თავის სისტემებზე. ასეთი მოწყვლადობის გამოვლენის შემთხვევაში, შესაბამისი გუნდი დაუყოვნებლივ უზრუნველყოფს მის აღმოფხვრას. გარდა ამისა, ბანკი იყენებს „დაცვის სიდრმისეულ მიდგომას“, რაც იმას ნიშნავს, რომ მას აქვს უსაფრთხოების არაერთი დამატებითი ფენა. თუ ერთი მექანიზმი ვერ იმუშავებს, მაშინვე გააქტიურდება მეორე, ზიანის მომტანი თავდასხმის თავიდან ასაცილებლად.

მომხმარებლებზე გამიზნული ფიშინგი: თავდამსხმელებს შეუძლიათ განახორციელონ მომხმარებელზე გამიზნული წარმატებული ფიშინგ შეტევები მომხმარებლების მოტყუებით ყალბი ვებგვერდების, სოციალური ქსელების, ელექტრონული ფოსტისა და სხვა არხების მეშვეობით. ბანკი კონცენტრირებულია ინფორმაციული უსაფრთხოების კონტროლის მექანიზმების გაუმჯობესებაზე, მომხმარებელთა ანგარიშებზე არაავტორიზებული წვდომის გამოსავლენად და ცნობიერების ამაღლების კამპანიების წარმოებაზე, რათა მომხმარებლებმა და ფართო საზოგადოებამ შეძლოს ფიშინგის ამოცნობა და სათანადო რეაგირება.

კიბერთავდასხმა მიწოდების ჯაჭვზე: ბანკი მიწოდების ჯაჭვზე კიბერთავდასხმის რისკს ამცირებს მესამე მხარე მომწოდებლების კომპლექსური შეფასების ჩატარებით, რაც უზრუნველყოფს საჭირო უსაფრთხოების და მონაცემთა დაცვის კონტროლების ამოქმედებას გარიგებამდე და წლიური მონიტორინგის ჩატარებას ამ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შესაფასებლად. ურთიერთობის შეწყვეტა ექვემდებარება გავსლის პროცედურებს ინფორმაციის კონფიდენციალურობის, მთლიანობისა და ხელმისაწვდომობის დაცვის უზრუნველსაყოფად.

თანამშრომლების მიერ ბანკის პოლიტიკით, პროცედურებით გათვალისწინებული მოთხოვნებისა და ტექნიკური კონტროლის მექანიზმების შეუსრულებლობა: თანამშრომლების ტრენინგი ბანკის მასშტაბით ინფორმაციული უსაფრთხოებისა და მონაცემთა დაცვის რისკის მართვის ერთ-ერთი ძირითადი კომპონენტია.

წლიური ტრენინგის გავლა სავალდებულოა ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის და მოიცავს სპეციალურ კურსს დისტანციური მუშაობისას ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკების შემცირების შესახებ. ყოველკვარტალურად ბანკი აწყოებს ფიშინგის კამპანიას, რითაც ამოწმებს თანამშრომლების უნარს, ამოიცნონ ფიშინგის შეტევები და მოახდინონ სათანადო რეაგირება.

წვდომის მართვა: ბანკს აქვს როლებზე დაფუძნებული წვდომის კონტროლი, რომელიც ხელს უწყობს თანამშრომლების ავტორიზაციას და არსებული თანამშრომლების როტაციის პროცესების ავტომატიზაციას, რაც საშუალებას აძლევს ქსელში წვდომის შეზღუდვას ინდივიდუალური მომხმარებლების როლებზე დაყრდნობით, მინიმალური პრივილეგიის პრინციპის შესაბამისად, რომელსაც ბანკი იცავს. ბანკი ასევე ატარებს ნახევარწლიურ პრივილეგიებზე მომხმარებლის შეფასების პროცესს და აკვირდება და განაახლებს წვდომის უფლებებს ყოველწლიურად თითოეულ დეპარტამენტში.

ბანკი არ ანიჭებს პრივილეგიებზე წვდომის უფლებას მესამე პირებს მართებული და დასაბუთებული ბიზნეს საჭიროების გარეშე. ასეთ შემთხვევებშიც კი, პრივილეგიებზე წვდომის უფლებების მქონე მესამე პირებს მოეთხოვებათ გამოიყენონ მრავალფაქტორიანი ავთენტიკაცია და ბანკი მართავს და აკონტროლებს მათ საქმიანობას პრივილეგიებზე წვდომის მართვის გადაწყვეტის მეშვეობით.

ინფორმაციული უსაფრთხოების ინციდენტებზე რეაგირება: ზემოაღნიშნული ძირითადი რისკების წარმატებით შერბილების მიზნით, ბანკმა ინციდენტებზე რეაგირების გეგმა უფრო მეტად შეუსაბამა დარგის სტანდარტებს და მიიღო საუკეთესო პრაქტიკა, რომელიც სტანდარტებისა და ტექნოლოგიების ეროვნული ინსტიტუტის მიერ მითითებულია კომპიუტერული უსაფრთხოების ინციდენტების მართვის სახელმძღვანელოში. ბანკმა გააძლიერა თავისი დაცვა ვანდალიზმისგან დაცული სარეზერვო საცავის შექმნით. ამის შედეგად ვერც გარეშე და ვერც ავი განზრახვის მქონე შიდა პირები ვერ შეძლებენ ბანკის მონაცემთა ძირითადი სარეზერვო ასლის დაზიანებას.

პერსონალური მონაცემების დაცვა: საქართველოში პერსონალური მონაცემების დაცვაში სამართლებრივი ცვლილებების პასუხად, ბანკმა მიიღო რამდენიმე ზომა, რათა გააუმჯობესოს მონაცემთა დაცვა და შესაბამისობა: პოლიტიკისა და პროცედურის განახლება, პროცესის გადახედვა, სატრენინგო პროგრამები და მომხმარებელთან კომუნიკაცია.

საოპერაციო რისკი

საოპერაციო რისკი არის ფინანსური და არაფინანსური ზარალის რისკი, რომელიც წარმოიქმნება არაადეკვატური შიდა პროცესების, ადამიანთა ქმედებების, სისტემებისა და გარე ფაქტორების შედეგად. ეს მოიცავს ადამიანური კაპიტალის რისკს, რომელიც გულისხმობს ბანკის სტრატეგიული მიზნების მიღწევაში პოტენციურ მარცხს, რაც გამოიწვევს ოპერაციების მოშლას, ფინანსურ ზარალს და/ან რეპუტაციულ ზიანს არაეფექტური ადამიანური კაპიტალის პოლიტიკის და/ან პროცესების გამო.

რისკის შემცირება

მართვა: საოპერაციო რისკების მართვაზე პასუხისმგებლობა განისაზღვრება ეგრეთ წოდებული „დაცვის სამი ხაზის“ მოდელით. დაცვის პირველი ხაზს წარმოადგენენ ბიზნეს ერთეულები, რომლებიც პასუხისმგებლები არიან საოპერაციო რისკების იდენტიფიცირებაზე, შეფასებასა და შესაბამისი კონტროლის მექანიზმების დაწესებაზე. რისკის ფუნქციის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეული არის დაცვის მეორე ხაზი, რომელიც პასუხისმგებელია ბანკში რისკებზე საზედამხებდევლო და ხელმძღვანელობით საქმიანობაზე. დაცვის მესამე ხაზს წარმოადგენს შიდა აუდიტი, რომელიც დამოუკიდებლად აფასებს საოპერაციო რისკებს და მოვლენებს ბიზნეს პროცესებში ბანკის მასშტაბით.

ადამიანური კაპიტალის რისკის გამოვლენა, შეფასება და მართვა ხდება ადამიანური კაპიტალის მართვის ფუნქციის მიერ. იგი განსაზღვრავს პოლიტიკას, პროცედურებს და ჩარჩოს რისკის მართვის ძალისხმევის წარმართვისთვის და უზრუნველყოფს შესაბამისობას ყველა რელევანტურ კანონთან და სხვა ნორმატიული აქტებთან. იგი ასევე მონიტორინგს უწევს ადამიანური კაპიტალის რისკებს და მათ შესახებ ატყობინებს აღმასრულებელ ხელმძღვანელობასა და სამეთვალყურეო საბჭოს.

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.

ხდება რისკის პროფილის მონიტორინგი, რისკის აპეტიტთან მიმართებით, და ყოველთვიური ანგარიშების წარდგენა აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის, ხოლო კვარტალური ანგარიშებისა – სამეთვალყურეო საბჭოსთვის.

ბანკს ასევე აქვს ბანკის დონეზე ადამიანური კაპიტალის რისკის აპეტიტი, რომელიც წარმოდგენილია სხვადასხვა ტიპის ლიმიტების სახით და დამტკიცებულია სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. რისკის აპეტიტი ითვალისწინებს სხვადასხვა ფაქტორს, მათ შორის ბიზნეს მიზნებს, კულტურასა და სამუშაო ძალის დინამიკას. ხდება რისკის პროფილის მონიტორინგი, რისკის აპეტიტთან მიმართებით, და ყოველთვიური ანგარიშების წარდგენა აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის, ხოლო კვარტალური ანგარიშებისა – სამეთვალყურეო საბჭოსთვის.

მონიტორინგი და ანგარიშგება: ბანკი მონიტორინგს უწევს ადამიანური კაპიტალის რისკს მთელი რიგი რაოდენობრივი და თვისებრივი ინდიკატორით, მათ შორის ცალკეულ თანამშრომლებთან უწყვეტი სიდრმისეული ინტერვიუებით, ბანკისა და გუნდის/განყოფილების დონეზე თანამშრომელთა ლოიალურობის ინდექსებით (eNPS), ჩართულობის მაჩვენებლებით, შიდა მობილობის, თანამშრომელთა შენარჩუნებისა და

თანამშრომელთა ბრუნვის საზომებით. სხვადასხვა გამოკითხვისა და საზომის შედეგები გამოიყენება სამოქმედო გეგმების შესადგენად.

საოპერაციო რისკის ჩარჩო: ბანკმა დანერგა პოლიტიკა და პროცედურები და ჩამოაყალიბა საოპერაციო რისკის ჩარჩო საოპერაციო რისკების შეფასების, მუდმივობის, კონტროლისა და კომუნიკაციისთვის და შიდა კონტროლის გარემოს საერთო ეფექტურობის შესახებ ბანკის მასშტაბით. საოპერაციო რისკის მართვის ერთეულები იცავენ ჩარჩოს და პოლიტიკისა და სტანდარტების ამომწურავ პაკეტს, რომლის გადახედვა და დამტკიცება ხდება შესაბამისი მართვის ორგანოების მიერ, რათა უზრუნველყონ, რომ ისინი შესაბამისობაში იყვნენ დარგის აღიარებულ სტანდარტებთან, როგორცაა Basel და NIST და ხელმისაწვდომი იყოს ყველა სათანადო თანამშრომლისთვის შიდა არხების მეშვეობით.

სხვადასხვა პოლიტიკა, პროცესი და პროცედურა მოქმედებს საოპერაციო რისკების კონტროლისა და მიტიგაციისთვის, რაც შეუზღუდავად მოიცავს შემდეგს:

- რისკისა და კონტროლის თვითშეფასების (RCSA) პროგრამა – ბიზნეს პროცესებსა და პროდუქტებში საოპერაციო რისკების გამოვლენა და შეფასება;
- ახალი პროდუქტების შეფასება – ახალ პროდუქტებთან დაკავშირებული პოტენციური საოპერაციო რისკების გამოვლენა და შეფასება პროდუქტის გაყიდვის დაწყებამდე, რისკის მიტიგაციის რეკომენდაციების შეთავაზება პროდუქტის შექმნის ეტაპზე;
- სცენარის ანალიზის პროგრამა – სხვადასხვა სცენარის განსაზღვრა, გაანალიზება და შეფასება, მათ შორის დაბალი ალბათობის და მაღალი საშიშროების მქონე მოვლენებისა;
- რისკის ფუნქციის სტრუქტურული ერთეულების მიერ ჩატარებული რისკის მონიტორინგი და ანგარიშგება – ფაქტობრივი საოპერაციო რისკის პროფილის მონიტორინგი რისკის მიმართ ტოლერანტულობისა და რისკის აპეტიტის დონეებთან შედარებით.
- ბიზნესის უწყვეტობის მართვის პროგრამა, რომელიც წარმოადგენს ბიზნესის უწყვეტობისა და საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების გეგმებს ყოველი კრიტიკული ბიზნეს პროცესისთვის – პროცედურებისა და სქემების ერთობლიობა, რომელთა მიზანია ბანკის კრიტიკული მნიშვნელობის ბიზნეს პროცესების უწყვეტობის უზრუნველყოფა.
- რისკის ცნობადობა და სატრენინგო პროგრამები, მათ შორის, ცნობადობის ამადლების კამპანიები და სავალდებულო ტრენინგები – რათა დაეხმაროს თანამშრომლებს არსებული და პოტენციური რისკების იდენტიფიცირებაში.

ადამიანური კაპიტალის რისკის სამართავად ბანკი ასევე იყენებს შემდეგ ზომებს:

- თანამშრომელთა აყვანის სხვადასხვა არხის გამოყენება და წამყვან უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობა საუკეთესო ტალანტის მოსაზიდად. ლიდერატორის პროგრამა ახალგაზრდებს სთავაზობს პროექტის რეალურ გამოცდილებას, მენტორობას და ბანკში კარიერის დაწყების შესაძლებლობას.
- ბანკი დიდ ყურადღებას ამახვილებს მემკვიდრეობის დაგეგმვაზე და წამყვანი როლებისთვის ძლიერი ლიდერების რეზერვის შექმნაზე. თანამშრომლები მუშაობენ თავიანთ მენეჯერებთან, რომ შექმნან წლიური განვითარების გეგმები საქმიანობის უკუკავშირზე და 360°-იანი შეფასების საფუძველზე. ხდება შიდა მობილობის წახალისება საუკეთესო ტალანტების შესანარჩუნებლად.
- ბანკი დასაქმებულებს სთავაზობს კონკურენტუნარიან ანაზღაურებას და სარგებელს და ხელს უწყობს ბალანსის დაცვას სამუშაოსა და ცხოვრებას შორის. ანაზღაურების ტენდენციების მონიტორინგი ხდება სფეროს კვლევით და ანაზღაურების ოდენობას განსაზღვრავს საქმიანობის შეფასების შედეგები. სამუშაო ადგილების სტრუქტურები და კლასიფიკაცია რეგულარულად ახლდება უფრო მკაფიო დაწინაურების დაგეგმვის მისაღებად.
- ბანკისთვის პრიორიტეტულია გამჭვირვალე კომუნიკაცია და დანერგილი აქვს საჩივრების მართვის პოლიტიკა, რათა უზრუნველყოს საკითხების მყისიერად და სამართლიანად გადაჭრა.

„თანამშრომელთა ხმის“ შეხვედრები დირექტორთა საბჭოსთან წაახალისებს იდეების, პრობლემების გაცვლას და თანამშრომელთა შეხედულებების განხილვას საბჭოს დონეზე.

- ჰიბრიდული სამუშაო რეჟიმი კვლავაც არჩევითია ბექ-ოფისის თანამშრომლების უმეტესობისთვის, რაც ხელს უწყობს მოქნილ და უფრო ნაყოფიერ სამუშაო გარემოს.

მოდელის რისკი

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

რისკის შემცირება: 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:

- დაცვის სამი ხაზი: იმ პირთა ფუნქცია-მოვალეობების მკაფიო განაწილება, რომლებიც მონაწილეობენ მოდელის განვითარების ციკლში და მოდელის მარაგის მართვაში, მოდელზე პასუხისმგებელ პირებს (პირველი ხაზი), დამოუკიდებელ MRM ფუნქციასა (მეორე ხაზი) და შიდა აუდიტს (მესამე ხაზი) შორის.
- მთავარი კონტროლები: სტანდარტები, რომლებიც მოიცავს მონაცემთა ხელშეუხებლობას, მოდელის განვითარებას, დოკუმენტირებას, ვალიდაციას, მონიტორინგს, ხელახალ ვალიდაციას, უკუტესტირებას, მოდელის მარაგის მართვას, ასევე მოდელის რისკის სიდრმისეულ შეფასებას და ანგარიშგებას.

2023 წელს ბანკმა ითანამშრომლა McKinsey & Company-ისთან, რათა გადაეხედა MRM ჩარჩოსთვის და შესაბამისობაში მოეყვანა დარგის საუკეთესო პრაქტიკასთან.

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 უწყვეტ 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, მდგრადობაზე, ბიზნეს ამოცანებთან შესაბამისობაზე, დამუშავებზე და მონაცემთა ხარისხზე.

მონიტორინგი და ანგარიშგება: მოდელთან დაკავშირებული არსებითი საკითხები მტკიცდება რისკების მართვის დირექტორის მიერ და ეცნობება სამეთვალყურეო საბჭოს.

ბანკი ახორციელებს მოდელის შედეგების მუდმივ მონიტორინგს და აქვს ავტომატიზებული პროცესები, რომლებიც აგენერირებს შეტყობინებებს შესაბამისი დაინტერესებული მხარეებისთვის რეგულარულად (ყოველთვიურად, ყოველკვარტალურად და საჭიროებისამებრ). მოდელზე პასუხისმგებელი პირები ზედამხედველობენ მოდელის მუშაობას, ხოლო მოდელის ვალიდატორები ზედამხედველობენ ამ პროცესს.

მოდელის რისკის შემცირება: რისკის მართვისთვის ბანკი იყენებს შემდეგ სტრატეგიებს:

- მოდელების დახვეწა ან გადამუშავება: საჭიროების შემთხვევაში, მოდელები იხვეწება ან გადამუშავდება ბაზრის პირობების, ბიზნეს დამუშავების ან პროცესების ცვლილებების გათვალისწინებით, რაც იწარჩუნებს მოდელების სიზუსტეს და რელევანტურობას.
- მოდელის შედეგების კორექტირება: კორექტირებები, მათ შორის ექსპერტთა მოსაზრებაზე დაფუძნებული კორექტირებები ან ახალი შეზღუდვების დანერგვა ხდება მოდელების სიზუსტის გასაუმჯობესებლად და მიკერძოების ან შეზღუდვების აღმოსაფხვრელად.
- პროცესის გაუმჯობესება: დამატებითი კონტროლები ან ვალიდაციის ზომები იწერება მოდელის რისკის კიდევ უფრო შესამცირებლად.

სტრატეგიული რისკი

სტრატეგიული რისკი არის რისკი იმისა, რომ ბანკი ვერ შეძლებს განახორციელოს თავისი ბიზნეს სტრატეგია და შექმნას ღირებულება თავისი დაინტერესებული პირებისთვის, არასწორი გადაწყვეტილებების მიღების, რესურსების არაეფექტური განაწილების ან გარემოში ცვლილებებზე დაგვიანებული ან არაეფექტური რეაგირების გამო.

2024 წელს ჯგუფი სომხეთის ბაზარზე შევიდა „ამერიიბანკის“ მექანიზმით. ჯგუფი აღიარებს, რომ მისი გეოგრაფიული გაფართოება იწვევს ახალი რისკების წარმოშობას, რომლებიც საჭიროებენ პროაქტიულ მონიტორინგს და შემცირებას. ინვესტიციები ახალ გეოგრაფიულ არეალებში განაპირობებს ახალ სტრატეგიულ რისკებს – მათ შორის რისკს, იმისა, რომ ვერ მოხდება შენაძენის ოპტიმისტური პოტენციალის რეალიზება და/ან ვერ მოხდება ახალი შვილობილი საწარმოების წარმატებით ინტეგრირება ჯგუფში. „ამერიიბანკის“ ინტეგრაცია მუდმივი განხილვის საგანია საბჭოს შეხვედრებზე და ჯგუფის აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტი.

რისკის შემცირება:

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 ხელოვნურ 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 ატარებს ყოველწლიურ სტრატეგიული დაგეგმვის პროცესს, რათა შეადაროს თავისი საქმიანობის შედეგები მიზნობრივ მაჩვენებლებს, განიხილოს შიდა და გარე გარემო და შეიმუშაოს საშუალო და მოკლევადიანი სტრატეგიული გეგმა, პოტენციური ფინანსური და არაფინანსური რისკების გათვალისწინებით. აღნიშნული პროცესი მხარდაჭერილია რისკის აპეტიტის განცხადებებით, კაპიტალის გეგმით და გაჯანსაღების გეგმით.

ყურადღების გამახვილება მომხმარებლებსა და ინოვაციაზე: სტრატეგიული რისკების შესამცირებლად ბანკი დიდ ყურადღებას უთმობს მომხმარებლის უკუკავშირის ჩართვას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და გლობალურად კონკურენტების შესწავლას, რათა ბანკმა აქტუალური და ინოვაციური პროდუქტები და შეთავაზებები შექმნას. ეს ინიციატივები არა მხოლოდ არსებულ საჭიროებებს პასუხობს, არამედ ასევე მძლავრ საფუძველს ქმნის მომავალში კლიენტთა ბაზის ზრდისთვის.

მონიტორინგი: ბანკი ატარებს წლიურ სტრატეგიული განხილვის სესიებს, აღმასრულებელი და უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელი პირების მონაწილეობით. წლის განმავლობაში საქმიანობის შედეგები ფასდება ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებლები, ხდება მათი მონიტორინგი მთავარ სტრატეგიულ ამოცანებთან მიმართებით და კვარტალური შეფასება აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის მიერ. ბანკი იღებს გამოსწორების ზომებს მნიშვნელოვანი ცვალებადობის შედეგად წარმოქმნილი რისკების შესამცირებლად. გარდა ამისა, აღმასრულებელი ხელმძღვანელობა ატარებს ყოველთვიურ შეხვედრებს, რათა განიხილოს კონკურენტული გარემო და ბანკის კონკურენტული პოზიციები, მათ შორის ნებისმიერი ცვლილება წინა პერიოდებთან მიმართებაში და, საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი ქმედება. მთავარი სტრატეგიული არეალები და/ან პროექტები პერიოდულად განიხილება სამუშაო ჯგუფებთან, რომლებიც შედეგადად აღმასრულებელი პირებისგან, უმაღლესი რანგის და საშუალო რგოლის ხელმძღვანელებისგან.

პერიოდული სტრატეგიული მნიშვნელოვანი განხილვები: სტრატეგიული ალტერნატივები და გადაწყვეტილებები სისტემატურად განიხილება დირექტორთა საბჭოსთან, მათ შორის საბჭოს წლიურ სტრატეგიულ სესიებზე.

რეპუტაციის რისკი

რეპუტაციის რისკი არის დაინტერესებული პირის ნდობის და/ან ჩვენი ბრენდული იმიჯის ზიანის რისკი, შიდა ქმედებებით ან გარეშე მოვლენებით გამოწვეული უარყოფითი შედეგების გამო.

რისკის აპეტიტი: ბანკმა რეპუტაციის რისკის აპეტიტი რაოდენობრივი საზომით განსაზღვრა. ხდება რისკის პროფილის მონიტორინგი, რისკის აპეტიტთან მიმართებით, და ყოველთვიური ანგარიშების წარდგენა აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის, ხოლო კვარტალური ანგარიშებისა – სამეთვალყურეო საბჭოსთვის.

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

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 მარეგულირებლის 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.

ბანკს ასევე ურთიერთობა აქვს თავის კლიენტებთან ინფორმაციული უსაფრთხოების საკითხებზე სხვადასხვა საშუალებებით, მათ შორის ჩვენი ვებგვერდით, ციფრული პლატფორმით და ტექსტური შეტყობინებებით. ბანკი რეგულარულად ქმნის და აზიარებს კონტენტს, მათ შორის სტატიებს, ინტერაქტიურ თამაშებს და კითხვარებს სხვადასხვა მედია საშუალებებით. ბანკი მხარს უჭერს და ხელს უწყობს ინფორმაციული უსაფრთხოების განვითარებას საქართველოში, ერთობლივ ღონისძიებებში რეგულარული მონაწილეობით ფინანსური დარგის კოლეგებთან, სამართალდამცავ ორგანოებთან, მარეგულირებელ ორგანოებთან და მთავრობასთან ერთად, ცოდნის გაზიარების და უარყოფითი ზემოქმედებების პრევენციის მიზნით.

არაზუსტი ან შეცდომაში შემყვანი ანგარიშგების 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 ღირებულოთა საბჭო უზრუნველყოფს ჩვენი ანგარიშგების სანდოობას.

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკი

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკი არის ფინანსური ზარალის და/ან ბანკის რეპუტაციის შელახვის რისკი ნახშირბადის უფრო დაბალი ემისიების ეკონომიკაზე გადასვლის დაჩქარების შედეგად, და/ან რეალური ფიზიკური ზიანის მატერიალიზება, რაც შეიძლება დადგეს მწვავე ან ქრონიკული სტიქიური მოვლენების გამო. სხვებთან ერთად, გარდამავლობის (უფრო დაბალი ემისიების ეკონომიკაზე გადასვლის) და ფიზიკურმა რისკებმა შეიძლება გავლენა მოახდინოს ბანკის მომხმარებლების საქმიანობაზე და ფინანსურ მდგომარეობაზე და მათ უნარზე, რომ დაფარონ სესხები.

რისკის შემცირება:

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

გარემოსდაცვითი და კლიმატის რისკების მართვის დეპარტამენტი არის რისკის ფუნქცია, რომელიც ბანკის დაცვის მეორე ხაზის ნაწილია. იგი გარემოსდაცვითი, სოციალური და კლიმატთან დაკავშირებული რისკების მართვის პროგრესზე და შედეგებზე ანგარიშებს წარუდგენს ბუნებრივ და სოციალურ ზემოქმედების კომიტეტს და პასუხისმგებელია შემდეგზე:

- კვლევის ჩატარება გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკის შეფასების მეთოდებზე.
- გარემოსდაცვითი და სოციალური პოლიტიკის, პროცედურებისა და მეთოდების დანერგვა და განახლება.

- ბანკის კლიენტებისთვის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების გამოვლენა, შეფასება, მართვა და შემცირება სტანდარტიზებული კომპლექსური შეფასების პროცესის საფუძველზე.
- კლიმატთან დაკავშირებული შესაძლებლობების გამოვლენად და მწვანე სესხების კლასიფიცირება.
- დაფინანსებული ემისიების გამოთვლა.
- სხვა დეპარტამენტების დახმარება გარემოსდაცვითი და სოციალური და კლიმატთან დაკავშირებული დავალებების განხორციელებაში.
- გარემოსდაცვითი და სოციალური განმარტებითი შენიშვნების მომზადება.

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების შემცირება: ბანკს კლიმატთან დაკავშირებული რისკები ინტეგრირებული აქვს რისკების მართვის ჩარჩოში და ბიზნესის მდგრადობის შეფასებებში. ბანკი მუშაობს კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების შესახებ სამუშაო ჯგუფის (TCFD) ოთხივე მიმართულებით: მმართველობა, სტრატეგია, რისკების მართვა და საზომები და მიზნები.

ბანკი კლიმატთან დაკავშირებული რისკების შესამცირებლად შემდეგ ღონისძიებებს მიმართავს:

- ბიზნეს კლიენტებისთვის სექტორისა და ადგილმდებარეობისათვის დამახასიათებელი კლიმატის რისკების გამოვლენა და მართვა სესხის შეფასებისა და გაცემის პროცესების ფარგლებში, ასევე გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის პროცესში;
- კლიმატის სცენარის ანალიზი ინსტრუმენტების პაკეტის გაფართოება და ცოდნის გაღრმავება კლიმატის ცვლილებისა და საქართველოში კლიმატური პოლიტიკის, ასევე გლობალური შედეგების შესახებ;
- შესაბამისი მონაცემების შეგროვება, მათ შორის წარმოებული პროდუქციისა და მოხმარებული ენერგიის შესახებ, და მე-3 კატეგორიის დაფინანსებული ემისიების გამოთვლა ზოგიერთი სათბურის აირების წარმომქმნელი კორპორაციული კლიენტებისთვის;
- სეზ-ის მწვანე ტაქსონომიასთან შესაბამისობაში მოყვანილი ტრანზაქციების იდენტიფიცირება და ანგარიშგება (2023 წლის იანვრიდან);
- სექტორის მასშტაბით გარემოსდაცვითი და სოციალური პოლიტიკების შემუშავება მაღალი რისკი მქონე კონკრეტული დარგებისთვის, რომლებმაც შეიძლება დიდი უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინონ ადამიანებზე და/ან გარემოზე.
- კლიმატთან დაკავშირებული შენიშვნების გამჟღავნების ხელშეწყობა ანგარიშგებებში; და

კლიმატის დაფინანსების შესახებ ცნობადობის ამაღლება კლიენტებს შორის და თანამშრომლებისთვის ტრენინგების ჩატარება.

4.1. სტრატეგია

სს „საქართველოს ბანკი“ (შემდგომში „ბანკი“, „საქართველოს ბანკი“ ან „BOG“), სისტემატურად მნიშვნელოვანი და უნივერსალური ბანკი საქართველოში, არის ციფრული საბანკო საქმიანობის ლიდერი ადგილობრივ ბაზარზე. 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, იგი ემსახურება 2.0 მილიონზე მეტ ყოველთვიურად აქტიურ საცალო კლიენტს და 115 ათასზე მეტ ყოველთვიურად აქტიურ ბიზნეს კლიენტს. მომხმარებელთა კმაყოფილების მაღალი დონისა და ჩვენი კლიენტთა მძლავრი ბაზის გამო, ჩვენ მუდმივად ვაღწევთ კაპიტალზე 20%-იან საშუალო უკუგებას. ჩვენ ყურადღებას ვამახვილებთ კლიენტებთან ურთიერთობაზე – მხარს ვუჭერთ ჩვენს კლიენტებს მათი განვითარების ყველა ეტაპზე, ვქმნით პროდუქტებსა და სერვისებს, რომლებიც აკმაყოფილებენ მათ საჭიროებებს და სხვადასხვა შეხების წერტილზე ვუქმნით დადებითი გამოცდილების მიღების პირობებს. ჩვენ მომართული ვართ იმისკენ, რომ შევქმნათ საზიარო შესაძლებლობები და გრძელვადიანი ღირებულება – კორპორაციული მართვის უმაღლესი სტანდარტებისა და რისკის მართვის ქმედითი ჩარჩოს საფუძველზე და ჩვენი მიზნისკენ სვლით, ჩვენ ვენმარებოთ ადამიანებს თავიანთი პოტენციალის უკეთ რეალიზაციაში.

საქართველოს ბანკის საქმიანობა სამი სეგმენტისგან შედგება: (1) საცალო საბანკო ოპერაციები, შემდგარი ქვესეგმენტებისგან, რომლებიც ემსახურება მასობრივ საცალო და მასობრივ შეძლებულ და მაღალშემოსავლიან კლიენტებს (SOLO და დაგროვილი ქონების მართვა, შესაბამისად, ერთად იწოდება, როგორც პრემიუმ ბანკინგი); (2) მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებისთვის (SME) საბანკო ოპერაციები, რომლებიც ბანკი ემსახურება მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებს და (3) კორპორაციული საბანკო (CB) ოპერაციები, რომლებიც ბანკი ემსახურება მსხვილ ბიზნესებს.

ჩვენ განვსაზღვრეთ რამდენიმე სტრატეგიული ამოცანა, რომლებმაც, ჩვენი მოლოდინით, საფუძველი უნდა ჩაუყაროს მდგრადი ღირებულების შექმნას ბანკში:

1. **მთავარი ბანკი:** იყოს მთავარი ბანკი მომხმარებლების ყოველდღიურ ცხოვრებაში და ციფრული და გადახდის ეკოსისტემების შეთავაზებით
2. **მომხმარებელთა უზადო გამოცდილება:** მომხმარებლების საჭიროებისა და სურვილების ამოცნობა და შესაბამისი პროდუქტებისა და სერვისების შეთავაზება
3. **რენტაბელური ზრდა:** საბალანსო უწყისის რენტაბელურად ზრდა და ზრდის მაღალი პოტენციალის სეგმენტებზე ყურადღების გამახვილება

ჩვენი საშუალოვადიანი მიზნები მოიცავს საშუალო კაპიტალზე მინიმუმ 20%-იან უკუგებას ყოველ წელს და დაახლოებით 10%-იანი წლიური ზრდის მიღწევას მომხმარებლებზე გაცემული სესხების, შესყიდული და ფინანსურ იჯარასთან დაკავშირებული მოთხოვნების პორტფელში.

წლის მიმოხილვა: წლის მიმოხილვა: ფიზიკურ პირთა გაძლიერება

ჩვენ ფიზიკურ პირებს ვემსახურებით საცალო საბანკო მომსახურების სეგმენტში, რომელიც მოიცავს მასობრივ საცალო და პრემიუმ ბანკინგს – ეს უკანასკნელი მოიცავს ჩვენს SOLO (მასობრივი შეძლებული კლიენტების საბანკო მომსახურება) და დაგროვილი ქონების მართვის მიმართულებებს. 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, მოვემსახურეთ 2.0 მილიონ ყოველთვიურად აქტიურ მომხმარებელს.

„საქართველოს ბანკმა“ შეინარჩუნა თავისი წამყვანი პოზიციები საცალო საბანკო მომსახურებაში 2024 წლის განმავლობაში, რა დროსაც გაზარდა თავისი კლიენტთა ბაზა, განამტკიცა კონკურენტული უპირატესობა ყოველდღიურ საბანკო საქმიანობაში და უზრუნველყო ის, რომ მომხმარებლებს მიეღოთ მაღალი ხარისხის მომსახურება მათზე მისადაგებული შეთავაზებებით და შესაფერისი პროდუქტებით. მომხმარებელთა ბაზის წარმატებისა და ზრდის მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორები იყო ჩვენი გლობალურად აღიარებული ციფრული არხები, გადახდების გადაწყვეტები და ლოიალურობის პროგრამები.

პორტფელის დინამიკა

2024 წელს ჩვენ ვაჩვენეთ მნიშვნელოვანი ზრდა როგორც სესხების, ისე ანაბრების მხრივ საცალო საბანკო მომსახურების სეგმენტში. ანაბრების ზრდამ წლიური 12.2%-ით მუდმივ ვალუტაში კიდევ უფრო განამტკიცა ჩვენი მოწინავე საბაზრო პოზიცია – 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ფიზიკური პირების ანაბრები

45.4% განთავსებული იყო საქართველოს ბანკში, რაც 0.1 პროცენტული პუნქტით ზრდაა წინა წელთან შედარებით. ეს მოწინავე პოზიცია საცალო ანაბრებში გვაძლევს დაფინანსების სტაბილურ წყაროს.

2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, მომხმარებლებზე გაცემული წმინდა სესხები საცალო საბანკო მომსახურების სეგმენტში შეადგენდა 10,203 მილიონ ლარს, რაც წინა წელთან შედარებით 19.5%-იანი ზრდაა მუდმივ ვალუტაში. ზრდის მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორები იყო სამომხმარებლო სესხები, რასაც მოჰყვებოდა იპოთეკური სესხები.

პორტფელის რისკის პარამეტრები მიუთითებს ძალიან ჯანსაღ სასესხო პორტფელზე. 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, უმოქმედო სესხების კოეფიციენტი შეადგენდა 1.6%-ს, რაც, წინა წელთან შედარებით, 0.3 პროცენტული პუნქტით ნაკლებია, ხოლო საკრედიტო რისკის ხარჯის კოეფიციენტი 0.4% იყო, 2023 წლის 1.0%-იან მაჩვენებელთან შედარებით.

BOG APP – მობილურის საიმედო ფინანსური აპლიკაცია

BOG App ყველაზე პოპულარული ფინანსური აპლიკაციაა საქართველოში. მას ყოველდღიურად 800 ათასი საცალო მომხმარებელი იყენებს, ხოლო 1.6 მილიონი საცალო მომხმარებელი – მინიმუმ თვეში ერთხელ (რაც საქართველოს 3.6 მილიონიანი მოსახლეობის 43.2%-ის ეკვივალენტურია). გამოყენების ასეთი დონე ხაზს უსვამს აპის მაღალ შეღწევადობას ბაზარზე. ეს არის ამომწურავი ფინანსურ სუპერ აპი, რომელიც ასრულებს ჩვენი კლიენტების ფინანსური და ცხოვრების წესის საჭიროებებს.

საქართველოს ბანკი აღიარებული იქნა, როგორც მსოფლიოს საუკეთესო ციფრული ბანკი 2024 წელს Global Finance-ის მიერ. ჩვენი ტექნოლოგიური წარმატების ქვაკუთხედია მომხმარებლებზე ორიენტირებულობა. ჩვენთვის პრიორიტეტს წარმოადგენს მომხმარებლების მოსმენა. ჩვენ ვაგრძელებთ უკუკავშირის ფოკუს ჯგუფების, გამოკითხვების, გამოყენებადობის ტესტირების, ხის ტესტირების და კვლევის სხვა მეთოდებით, რათა შევქმნათ შესაფერისი და ინოვაციური პროდუქტები. 2024 წელს ჩვენი ციფრული არხების გასაფართოებლად ჩვენ ჩავატარეთ 200-ზე მეტი კვლევა 30,000-ზე მეტი მონაწილით.

ტრანზაქციების 99%-ზე მეტი ხდება ფილიალების გარეთ, ხოლო გარკვეული პროდუქტების გაყიდვა ჯერაც ფილიალებში ხდება. ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში ციფრული არხებით გაყიდული პროდუქტების წილი მნიშვნელოვნად გაიზარდა და 2024 წლის მეოთხე კვარტალში 62% შეადგინა (რაც ნაკლებია გასული წლის მეოთხე კვარტალის 70%-იან მაჩვენებელთან შედარებით, 2023 წლის მეოთხე კვარტალში გეიმინგის კამპანიის ეფექტის გამო, მაგრამ შედეგი მაინც ბევრად აღემატება 2023 წლის სამი კვარტალის საშუალო – 45%-იან მაჩვენებელს). მაშინ, როცა მნიშვნელოვან პროგრესს მივაღწიეთ სესხების და ანაბრების გაყიდვის მხრივ, ბარათების მნიშვნელოვანი რაოდენობის შეკვეთა ჯერ კიდევ ფილიალებში ხდება. ბარათების მიწოდების პროცესიც მტკივნეული საკითხია ჩვენი მომხმარებლებისთვის. 2024 წელს მოვახდინეთ ბარათის მიწოდების პროცესის ოპტიმიზება: ახლა მომხმარებლები იღებენ ავტომატურ შეტყობინებებს ყოველ ეტაპზე, მაგალითად, როცა კურიერი გზავს, როცა ბარათი ჩაბარდება და ა.შ. კურიერებს ახლა ევალება, რომ მომხმარებლებს მინიმუმ ერთი საათით ადრე დაურეკონ მიწოდებამდე, რომ გადაამოწმონ მიწოდების მისამართი. გარდა ამისა, მიწოდებული კომპანია ვალდებულია, მინიმუმ სამჯერ სცადოს ბარათის ჩაბარება. თუ სამივე მცდელობა უშედეგო აღმოჩნდება, მხოლოდ ამის შემდეგ შეიძლება ბარათი ფილიალს დაუბრუნდეს.

2024 წლის განმავლობაში ჩვენ დავაკმაყოფილეთ მომხმარებლების არაერთი მოთხოვნა. გაუმჯობესება მოიცავდა ბანკომატიდან ფულის გატანის შესაძლებლობას მობილურ საფულეზე მიბმული Amex-ის საკრედიტო ბარათით ან BOG APP-ით QR კოდის დასკანირებით, მოკლე ტექსტური შეტყობინებების გაგზავნას სესხის გაცემაზე უარით და 24/7 წვდომის დაშვებას ციფრულ დაკრედიტებაზე. ჩვენ აპს ასევე დავუმატეთ ვიდეო ბანკინგის ოფცია, რომელიც მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს, დარეკონ ჩვენს საკონტაქტო ცენტრს დახმარების მისაღებად, თუ ისინი სიძნელეს გადააწყდებიან. 2024 წელს 28,000-ზე მეტი ვიდეოზარი განხორციელდა.

გარდა ამისა, ჩვენ მოვახდინეთ სახელმწიფო შემოსავლების სამსახურის პარამეტრის ინტეგრირება, რაც მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს, მიიღონ შეტყობინებები სახელმწიფო შემოსავლების სამსახურიდან და განახორციელონ მის მიმართ გადახდები. ეს სერვისი გაააქტიურა 180,000-ზე მეტმა მომხმარებელმა, რაც ხაზს უსვამს მის მნიშვნელობასა და ღირებულებას.

გადახდები

ჩვენი გადახდის მიმართულების განვითარება რჩება ჩვენს ერთ-ერთ მთავარ სტრატეგიულ მიზნად, რადგან განამტკიცებს ჩვენი, როგორც „მთავარი ბანკის“ პოზიციას, მომხმარებელთა ყოველდღიურ ცხოვრებაში. კარგად განვითარებული გადახდის სისტემები რამდენიმე უპირატესობას შეიცავს: 1) როდესაც მომხმარებელი იყენებს საბარათო ტრანზაქციებს ნაღდი ფულის სანაცვლოდ, იგი საშუალებას გვაძლევს უკეთ გავაანალიზოთ ეს ქცევა და მას უფრო მისადაგებული საბანკო პროდუქტები შევთავაზოთ; 2) გადახდა წარმოქმნის საკომისიო შემოსავალს, რაც ბანკისთვის სტაბილური და არაცვალებადი შემოსავლის წყაროა; და 3) მომხმარებლები, რომლებიც იყენებენ ჩვენს გადახდის სერვისებს, ხდებიან უფრო ლოიალურები და მეტი ალბათობით აირჩევენ „საქართველოს ბანკის“, თუკი მათ დასჭირდებათ სხვა საბანკო პროდუქტები.

„საქართველოს ბანკის“ გამოყენება გადახდებისთვის კლიენტებსაც სთავაზობს უპირატესობებს: 1) ისინი აგროვებენ ერთგულ ქულებს (PLUS ან MR) საქართველოს ბანკის POS ტერმინალებზე შესრულებული ყოველი ტრანზაქციისთვის; 2) ისინი იღებენ ქეშბექს ან ფასდაკლებას სხვადასხვა სავაჭრო პუნქტში, და 3) ისინი უკეთ აღიქვამენ თავიანთ ფინანსებს BOG APP-ში ჩართული პირადი ფინანსური მენეჯერის მეშვეობით.

მომხმარებლებს შეუძლიათ გადახდების განხორციელება ფიზიკური ბარათით, ასევე Google Pay-ით, Apple Pay-ით, PLUS ან MR ქულებით, Buy Now, Pay Later-ის (BNPL) გამოყენებით.

ჩვენ ნაღდ ფულს განვიხილავთ მთავარ კონკურენტად ჩვენს გადახდების ბიზნესში. გადახდების ბიზნესისთვის წარმატების ორი მთავარი კრიტერიუმი გვაქვს – გადახდების MAU და ნაღდი ფულის გატანების წილი მთლიან ტრანზაქციებში. გადახდების MAU ზომავს საცალო მომხმარებლების რაოდენობას, რომლებმაც გამოიყენეს „საქართველოს ბანკის“ ბარათი თვეში მინიმუმ ერთი გადახდის შესასრულებლად. 2023 წელს ნაღდი ფულის გატანები მთლიან ტრანზაქციებში შემოვიღეთ ეფექტიანობის ძირითად მაჩვენებლად (KPI), რომლის მიზნობრივი დონე იყო 25% ან ნაკლებ (რაც უფრო ნაკლები, მით უკეთესი). ნაღდი ფულის გატანები მთლიან ტრანზაქციებში 2024 წლის დეკემბერში 25.3%-ს უტოლდებოდა (წინა წელთან შედარებით 2.5 პპ-ით ნაკლები).

BNPL მომსახურება ამოქმედდა ონლაინ გაყიდვებისთვის 2022 წელს და მაღაზიებში გაყიდვებისთვის 2023 წელს და პოპულარული გახდა ჩვენს მომხმარებლებს შორის, რადგან მათ საშუალებას აძლევს შეიძინონ ნივთები მაშინვე და გადაიხადონ უპროცენტო შენატანებით ოთხი თვის განმავლობაში. BNPL-ს ჩვენ მივიჩნევთ გადახდის მეთოდად, მაგრამ ჩვენ დავაწესეთ BNPL-ის მაქსიმალური ლიმიტი 5,000 ლარის ოდენობით – მომხმარებლებს შეუძლიათ გაააქტიურონ და ნახონ თავიანთი ლიმიტები BOG APP-ში. 2024 წელს 78 ათასმა უნიკალურმა კლიენტმა გამოიყენა BNPL.

ლოიალურობა

ჩვენი საფლაგმანო ლოიალურობის პროგრამა PLUS ორ საყრდენზეა დაშენებული – დონეები და დონეებთან დაკავშირებული სარგებელი. მომხმარებლებს ენიჭებათ დონეები მათი საბანკო აქტივობის შესაბამისად და ყოველი დონე გარკვეულ სარგებელს მოიცავს. ძირითადი სარგებელი და მომხმარებელთა ჩართულობის მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორი ამ დონეებში არის PLUS ქულები.

მომხმარებლები აგროვებენ PLUS ქულებს საქართველოს ბანკის POS ტერმინალებზე სადებეტო ბარათით განხორციელებული ყოველი გადახდით. შესაძლებელია ამ ქულების გამოსყიდვა და გამოყენება ჩვეულებრივი ვალუტის სახით გადახდებისთვის.

ჩვენი მეორე პროგრამა, წევრობის ჯილდოები (MR) მიბმულია American Express-ის საკრედიტო ბარათებთან. მომხმარებლები იღებენ MR ქულებს საკრედიტო ბარათით გადახდილი ყოველი ლარისთვის, რომელთა გადასახდელად გამოსყიდვა ან PLUS ქულებში გადაცვლაა შესაძლებელი.

2024 წელს ჩვენ განვაახლეთ PLUS პროგრამა, რათა გაგვეუმჯობესებინა მომხმარებელთა გამოცდილება და ჩართულობა. ჩვენ 6-თვიანი დონის ციკლები ჩავანაცვლეთ უფრო მარტივი ყოველთვიური ციკლებითა და სამიზნეებით. ახალი პროგრამა მოიცავს ოთხ დონეს, რაც უფრო მაღალ დონეზეა მომხმარებელი, მით უფრო მეტ ქულას იღებს თითო ტრანზაქციაზე. ჩანაცვლების მიზანი იყო სიმარტივე, მთავარი პროდუქტების ინტეგრირება, ღირებულებაზე დაყრდნობილი ქულები და იოლი გამოყენება.

ყოველ წელს ჩვენ ვიხდით PLUS იუბილეს, რომლის განმავლობაშიც კლიენტების PLUS ქულები ორმაგდება. 2024 წელს 59 ათასმა უნიკალურმა კლიენტმა გადაცვალა PLUS ქულები PLUS იუბილეს დროს და 103 ათასი

ტრანზაქცია განახორციელა – რაც მეტყველებს ჩვენი ლოიალურობის პროგრამის დიდ მნიშვნელობაზე ჩვენი კლიენტებისთვის.

მასობრივი საცალო

ჩვენი მასობრივი საცალო შეთავაზება ეფუძნება ყოველდღიური საბანკო საქმიანობის მყარ პოზიციას და მას განამტკიცებს მსოფლიოს საუკეთესო ციფრული საბანკო მომსახურება (აღიარებული Global Finance-ის მიერ 2024 წელს), გულუხვი ლოიალურობის პროგრამა და მძლავრი პოზიცია გადახდებში.

თითოეული კლიენტის უნიკალური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად ჩვენ მივმართავთ ქვესეგმენტურ მიდგომას და ვითვალისწინებთ ფინანსური ჩართულობის აუცილებლობას ყველაფერში, რასაც ვაკეთებთ. ჩვენი სერვისების მისაღებად თითოეული ჯგუფის სპეციფიკურ მოთხოვნებთან, ჩვენ საფუძვლიანად ვეცნობით მათ საჭიროებებს და შეგვიძლია უფრო ეფექტურად მოვემსახუროთ სხვადასხვა ქვესეგმენტს, მათ შორის, თვითდასაქმებულ კლიენტებს, ეთნიკურ უმცირესობებს, ახალგაზრდებს, ემიგრანტებსა და პედაგოგებს.

2025 წელს ჩვენს სტრატეგიად დარჩება მოსახლეობის იმ ნაწილზე გავლენა, რომლებიც საკმარის საბანკო მომსახურებას არ იღებენ, და ამით იმის უზრუნველყოფა, რომ მეტ ადამიანსა და თემს ჰქონდეს წვდომა ფინანსურ ინსტრუმენტებზე და მხარდაჭერაზე, რაც მათ სჭირდებათ წარმატების მოსაპოვებლად.

თვითდასაქმებული მსესხებლები

თვითდასაქმებულ კლიენტებს არ აქვთ ფიქსირებული ხელფასი, რაც ადრე ართულებდა მათი ფინანსური მდგომარეობის შეფასებას და გვიზღუდავდა შესაძლებლობას, შეგვეთავაზებინა სათანადო პროდუქტები. 2024 წელს, ვალიდაციის ახალი მოდელების დანერგვით, დავიწყეთ კლიენტების შემოსავლის გაანალიზება და ლიმიტების დამტკიცება სხვადასხვა საკრედიტო პროდუქტისთვის. მათი საჭიროებების უკეთ დასაკმაყოფილებლად ჩვენ ასევე ხელმისაწვდომი გავხადეთ საბანკო პროდუქტები თვითდასაქმებული კლიენტებისთვის BOG App-ის მეშვეობით.

ამის შედეგად თვითდასაქმებული მსესხებლების რაოდენობა, წინა წელთან შედარებით, 15.4%-ით გაიზარდა და 63.1 ათასს მიაღწია 2024 წლის 31 დეკემბერს მაშინ, როცა ჩვენი KPI იყო 60,000. თვითდასაქმებული მსესხებლების სასესხო პორტფელი 2024 წლის 31 დეკემბრისთვის 700.5 მილიონ ლარს შეადგენდა, რაც, წინა წელთან შედარებით, 31.8%-იანი ზრდაა.

ეთნიკური უმცირესობები

მოსახლეობის ბოლო აღწერის მიხედვით, ეთნიკური უმცირესობები საქართველოს მოსახლეობის 13.2%-ს შეადგენენ. ამ ჯგუფს ისტორიულად ნაკლებად მიუწვდებოდა ხელი სერვისებზე და, რიგ შემთხვევებში, ქართული ენის არცოდნა ქმნიდა ბარიერებს საბანკო და ფინანსური ინკლუზიისთვის.

საქართველოს რეგიონებში ეთნიკური უმცირესობების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, 2024 წელს BOG App-ში დავნერგეთ თურქული, აზერბაიჯანული და სომხური ენები და 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, 6 ათასი თურქული, 5 ათასი აზერბაიჯანული და ათასი სომხური ვერსია იყო გააქტიურებული. ამ ახალი ენების დანერგვა დაგვხმარა 5 ათასამდე ახალი ციფრული ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლის მოზიდვაში.

ემიგრანტები

მთელ მსოფლიოში მცხოვრებ ქართველ ემიგრანტებს მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ მშობლიური ქვეყნის ეკონომიკაში. 2024 წელს ფულადმა გზავნილებმა საქართველოში მიაღწია 3.4 მილიარდ აშშ დოლარს, რაც ქვეყნის მშპ-ის 3.4%-ს წარმოადგენს. ვინაიდან მკაფიოდ დავინახეთ მათი მჭიდრო კავშირები საქართველოსთან და უნიკალური ფინანსური საჭიროებები, განსაკუთრებით იპოთეკასთან დაკავშირებით, 2024 წელს შემოვიღეთ სრულად გაციფრულებული შეთანხმების პროცესი. ეს საშუალებას აძლევს მომხმარებლებს გააფორმონ იპოთეკური და სასესხო ხელშეკრულებები ონლაინ, ნაბეჭდი დოკუმენტაციის საჭიროების გარეშე და აუმჯობესებს მომსახურების ხელმისაწვდომობასა და ეფექტურობას. ეს განსაკუთრებით სასარგებლოა ემიგრანტებისთვის, რომელთაც უკვე შეუძლიათ იპოთეკური სესხების გაფორმება ვიდე ბანკინგით, ადგილობრივი წარმომადგენლის გარეშე.

ჩვენი ემიგრანტი მომხმარებლებისთვის საბანკო გამოცდილების კიდევ უფრო გასაუმჯობესებლად, BOG App-ში დავნერგეთ ფულადი გზავნილების გადაგზავნის ფუნქცია, რაც შეუფერხებელი საერთაშორისო გადარიცხვების

საშუალებას იძლევა. ეს გაუმჯობესებები უზრუნველყოფს მეტ კომფორტს, მოქნილობას და ფინანსურ ავტონომიას, მათი აღვივების მიუხედავად.

ახალგაზრდები

ახალგაზრდები ჩვენთვის უმნიშვნელოვანეს სეგმენტს წარმოადგენენ, ვინაიდან ჩვენს თვალში ისინი მხოლოდ მომხმარებლები კი არა, საქართველოს მომავალი ფინანსური დამოუკიდებლობის საფუძველიც არიან. სკოლის მოსწავლეებსა და უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებზე ორიენტირებით, ჩვენ მიზნად ვისახავთ აღჭურვით მომავალი თაობა იმ ინსტრუმენტებითა და ცოდნით, რომელიც საჭიროა მტკიცე ფინანსური ჩვევების, მაგალითად, ბიუჯეტირებისა და დაზოგვის გამოსამუშავებლად.

ჩვენ მათ ვთავაზობთ უფასო ყოველდღიურ საბანკო მომსახურებას, მისაღებულ სარგებელს და შესაფერის შეთავაზებებს (მათ შორის უფასო ან ფასდაკლებულ მგზავრობას საზოგადოებრივი ტრანსპორტით), რათა ხელი შეუწყოთ მათ ფინანსურ განათლებას. მიგვაჩნია, რომ ადრეული ასაკიდან თავდაჯერებულობის გამომუშავება საფუძველს უყრის უფრო ფულის კეთილგონივრულად მართვას და უფრო დაცულ მომავალს.

2022 წელს დანერგილი sCoolApp არის უნიკალური ფინანსური მობილური აპლიკაცია, რომელიც განკუთვნილია სკოლის მოსწავლეებისთვის. როგორც ბავშვების მთავარი ყოველდღიური საბანკო არხი, sCoolApp ზრუნავს მათ უსაფრთხოებაზე ბოლოდან ბოლომდე მოქმედი უსაფრთხოებით, შეტყობინებების გაგზავნით, მათზე მორგებული ხარჯვის ლიმიტებით და აპში ჩაშენებული მშობლისმიერი კონტროლით.

2023 წელს ჩვენ ავამოქმედეთ ძალიან პოპულარული გეიმიფიკაციის კამპანია სახელწოდებით „სხვა სამყარო“, რომელშიც ყოველთვიური აქტიური იუზერების 80%-მა მინიმუმ ერთ მისია დაასრულა.

პირველი ფაზა წარმატებით დასრულდა 2024 წელს და დაეხმარა ბავშვებს აპის პარამეტრებში გარკვევაში და გააცნო ისინი ფინანსური სერვისების ნავიგაციის საფუძვლებს – რაც მნიშვნელოვანი ნაბიჯია ადრეული ფინანსური განათლების მიღებისთვის. 2025 წელს ჩვენი მიზანია გეიმიფიკაციის გაუმჯობესებული მოდული დავნერგოთ, რომლის მიზანია ყოველდღიური ჩართულობის გაზრდა და იუზერების აპთან ინტერაქციის გაღრმავება.

გასულ წელს ჩვენ დავისახეთ ამბიციური მიზანი, მიგვეღწია 150,000 MAU-სთვის ჩვენი sCoolApp-ისთვის – 2024 წლის 31 დეკემბრის ბოლოსთვის მივაღწიეთ 146,000, რაც ახლოსაა ჩვენს მიზანთან. 2025 წლისთვის ჩვენი მიზანია 185,000 MAU, ერთდროულად ახალი იუზერების რაოდენობისა და დღიური აქტიურობის გაზრდით.

სკოლის მოსწავლეების აქტიურობის ზრდის შესაფასებლად თვალს ვადევნებთ Payment MAU-ს და sCool Card-ის გამოყენებას, რათა გავაგრძელოთ მათი საჭიროებების დაკმაყოფილება და ხელი შეუწყოთ მეტ ფინანსურ ჩართულობას. sCool Card-ის აქტიური მფლობელი 2024 წლის 31 დეკემბრისთვის 194,000 იყო (წინა წელთან შედარებით, 36.9%-იანი ზრდა) და sCool Card Payment MAU იყო 165,000 (წინა წელთან შედარებით, 41.8%).

sCool Card-ის დანიშნულებაა მოსწავლეებისთვის შეუფერხებელი და სასიამოვნო საბანკო გამოცდილების მიცემა, და მათთვის სხვადასხვა ექსკლუზიური სარგებლის შეთავაზება. ეს მოიცავს მოკლე ტექსტურ შეტყობინებებს, მობილურ და ინტერნეტ ბანკინგს, საკომისიოს გარეშე თანხის გამოტანას საქართველოს ბანკის ბანკომატებიდან, უფასო მგზავრობა თბილისისა და ბათუმის საზოგადოებრივი ტრანსპორტით, ფასდაკლებები ტრანსპორტზე ზუგდიდსა და თელავში და sCool ქულების დაგროვების შესაძლებლობას. ბარათი იოლად ხელმისაწვდომია და მისი შეკვეთა შესაძლებელია ონლაინ ან sCoolApp-ის საშუალებით.

სტუდენტები

უნივერსიტეტის სტუდენტები ჩვენთვის მნიშვნელოვანი სეგმენტია და ჩვენ ვქმნით სპეციალურ შეთავაზებებს, რომლებიც მისაღებელია მათ საჭიროებებთან. ჩვენ ვთავაზობთ სტუდენტურ ბარათს – უფასო სადებეტო ბარათს, რომელსაც 2024 წლის დეკემბერში 174 ათასი სტუდენტი იყენებდა. ბარათს ახლავს ისეთი სასარგებლო სერვისები, როგორიცაა მოკლე ტექსტური შეტყობინება, მობილური და ინტერნეტ ბანკინგი და ასევე ფასდაკლებები საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე.

2024 წელს გავაფართოვეთ ჩვენი შეთავაზებები სტუდენტებისთვის არაპერსონალიზებული სტუდენტური ბარათების შემოღებით, რაც სტუდენტებს საშუალებას აძლევს, მყისვე გაააქტიურონ პლასტიკური ბარათები და „ევექსი პოსპიტლებთან“ პარტნიორობით წამოვიწყეთ ჯანდაცვის პროგრამა სპეციალური ფასებით და ფასდაკლებებით სტუდენტური ბარათის მფლობელების სამედიცინო სერვისებზე.

ვინაიდან ჩვენ ვხედავთ ერთგული ქულების დაგროვების მნიშვნელობას ახალგაზრდობის სეგმენტისთვის, დამატებით წავახალისეთ სტუდენტები ორი PLUS ქულის მინიჭებით სტუდენტური ბარათით დახარჯულ ყოველ ლარზე – ეს სარგებელი უტოლდება ყველაზე მაღალი დონის მასობრივი საცალო მომხმარებლებისთვის შეთავაზებულ სარგებელს.

სტუდენტური ბარათების მფლობელების რაოდენობა 2024 წლის დეკემბრისთვის 220,000-ს ითვლიდა (წინა წელთან შედარებით, 12.2%-ით მეტი).

პრემიუმ ბანკინგი

პრემიუმ ბანკინგი მოიცავს ტრადიციული საბანკო სერვისების სრულ სპექტრს, ინდივიდუალურ ფინანსურ გადაწყვეტებს და წვდომას ცხოვრების წესთან დაკავშირებულ (lifestyle) ექსკლუზიურ სარგებელს, მათ შორის რჩეულ ღონისძიებებზე დასწრებას და სპეციალური პარტნიორობის წინადადებებს. იგი დაყოფილია ორ მთავარ მიმართულებად: SOLO, რომელიც ემსახურება მასობრივ შეძლებულ სეგმენტს და დაგროვილი ქონების მართვა, რომელიც ორიენტირებულია მაღალი შემოსავლის მქონე კლიენტებისთვის მათზე მორგებული ფინანსური მხარდაჭერისა და დაგროვილი ქონების მართვის სერვისებზე.

SOLO

SOLO მისადაგებულია მასობრივ შეძლებულ კლიენტებზე და მათ სთავაზობს სამ ექსკლუზიურ პაკეტს, რომლებიც აკმაყოფილებს სხვადასხვა საჭიროებას: SOLO CLUB, SOLO Premium, და SOLO X.

SOLO CLUB

ყველაზე ექსკლუზიური პაკეტი, რომელიც მოიცავს SOLO Premium-ის ყველა სარგებელს და დამატებით პირად კონსიერჟს და American Express-ის პლატინუმ ბარათს შეუდარებელი ცხოვრების წესისა და მოგზაურობისას პრივილეგიებით სარგებლობისთვის.

SOLO Premium

საბანკო მომსახურებასა და არასაბანკო მომსახურებას შორის დაბალანსებული პაკეტი. იგი მოიცავს მაღალი კლასის სადებეტო ბარათებს, სთავაზობს გლობალურ პრივილეგიებს მოგზაურობისას და ფინანსურ სარგებელს ყოველდღიური ტრანზაქციებისთვის. მომხმარებლებს ასევე შეუძლიათ მიიღონ უფრო მეტი ერთგული ქულა ყოველ ტრანზაქციაზე და მოიპოვონ ექსკლუზიური წვდომა SOLO-ს მიერ მოწყობილ ღონისძიებებზე, როგორიცაა სიტყვით გამოსვლები და მასტერკლასები.

SOLO X

ციფრულობაზე ორიენტირებული პრემიუმ საბანკო გადაწყვეტა SOLO Premium-ის თითქმის ყველა სარგებლით, მორგებული კლიენტებზე, რომლებსაც ურჩევნიათ დამოუკიდებლად ისარგებლონ საბანკო მომსახურებით და არ სჭირდებათ სპეციალურად გამოყოფილი პერსონალური ბანკირი. 2023 წელს დანერგილმა SOLO X-მა მალე მოიპოვა პოპულარობა.

2024 წელს დავენერგეთ მიზნებზე ორიენტირებული საბანკო მომსახურება SOLO CLUB-ის წევრებისთვის და მიუზიჩნეთ მათ ბანკირები, როგორც სანდო მრჩეველები. კლიენტის თანხმობით, ბანკირები აანალიზებენ მათ ფინანსებს და ერკვევიან მათ ინდივიდუალურ მიზნებში, და უწევენ მათზე მორგებულ რეკომენდაციებს მათი შემოსავლის, ხარჯებისა და ფინანსური მისწრაფებების შესაბამისად. ეს ინდივიდუალური მომსახურება 2025 წელს SOLO Premium-ის კლიენტებისთვისაც გახდება ხელმისაწვდომი.

2024 წელს კლიენტებისგან მოთხოვნა SOLO კონსიერჟის მომსახურებაზე 95%-ით გაიზარდა 2023 წელთან შედარებით, რაც მეტყველებს ამ შეთავაზების ღირებულებაზე. SOLO კონსიერჟი ხელმისაწვდომია ექსკლუზიურად SOLO CLUB-ის წევრებისთვის და აუმჯობესებს კლიენტების ცხოვრების წესს მათზე გამორჩეული ზრუნვით. წევრებს ეძლევათ წვდომა პრემიუმ კლასის ღონისძიებებზე, უნიკალურ შესაძლებლობებზე და ექსპერტების რეკომენდაციებზე ვახშმობასთან, გართობასთან და ცხოვრების სტილის განმსაზღვრელ აქტივობებთან დაკავშირებით. ყოველდღიური დავალებების ეფექტურად მართვით, SOLO კონსიერჟი კლიენტებს საშუალებას აძლევს, კონცენტრირდნენ მათთვის ყველაზე მნიშვნელოვანზე, რაც მათ ცხოვრებას უფრო მოსახერხებლად და ხარისხიანად აქცევს.

2024 წელს ჩვენ 1,100 SOLO-სთან დაკავშირებული შეთავაზება გვქონდა, რომლითაც ისარგებლა 83 ათასმა კლიენტმა. იმისათვის, რომ ჩვენი კლიენტების უმეტესობამ ისარგებლოს ასეთი შეთავაზებებით, ჩვენ გვაქვს

ალტერნატივების ფართო სპექტრი, რომელიც მოიცავს კულტურასა და ხელოვნებას, განათლებასა და გართობას კლიენტების ბავშვებისთვის, ჰობიზე დაფუძნებულ აქტივობებს, დისკუსიებს და შეხვედრებს სხვადასხვა პროფესიონალთან და საერთაშორისო და შიდა მოგზაურობას. 2024 წელს ჩვენ წამოვიწყეთ წიგნის კლუბი, რომლის ფარგლებშიც კლიენტებს შეუძლიათ შეხვდნენ მწერლებს და მონაწილეობა მიიღონ ლიტერატურულ დისკუსიებში.

მართალია, კლიენტების შეძენა კვლავაც რჩება ჩვენს უმთავრეს პრიორიტეტად, 2025 წელს ჩვენი ძალისხმევა მიმართული იქნება კლიენტებთან ურთიერთობის გაღრმავებაზე, რათა თითო კლიენტმა მეტი პროდუქტი გამოიყენოს. ეს მიდგომა არა მხოლოდ გაზრდის კლიენტისთვის შექმნილ ღირებულებას, არამედ აგრეთვე განამტკიცებს გრძელვადიან ჩართულობას. ამ სტრატეგიის მხარდასაჭერად ჩვენ ვაგრძელებთ ინვესტიციების ჩადებას იმაში, რომ ჩვენი ბანკირები აღჭურვილები იყვნენ საფუძვლიანი ცოდნით და დახვეწილი ინსტრუმენტებით, რაც მათ საშუალებას მისცემს, ინდივიდუალური კლიენტის საჭიროებებს მიუსადაგონ მათზე უფრო მორგებული და გამჭვირადი ფინანსური გადაწყვეტები.

დაგროვილი კაპიტალის მართვა

დაგროვილი ქონების მართვის ბიზნესი მაღალი შემოსავლის მქონე პირებსა და მათ ოჯახებს სთავაზობს კერძო საბანკო მომსახურებას და საინვესტიციო პროდუქტებს. გარდა ამისა, იგი კლიენტებს, მათი ცხოვრების წესის მიხედვით, უნიკალურ საჭიროებებსა და მისწრაფებებზე მისადაგებულ შეუდარებელ შესაძლებლობებს სთავაზობს.

ბიზნეს კლიენტების გაძლიერება

ჩვენ საბანკო მომსახურებას ვუწევთ 116 ათას ყოველთვიურად აქტიურ იურიდიულ პირს (ანუ ბიზნესებს), რომლებშიც შედიან ინდივიდუალური მეწარმეები, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოები და ასევე მსხვილი კორპორაციული კლიენტები. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კლიენტები დაყოფილი არიან მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების საბანკო მომსახურებისა და კორპორაციული საბანკო მომსახურების სეგმენტებად, ისინი იყენებენ ერთსა და იმავე ციფრულ არხებს და გადახდის მიღების გადაწყვეტებს, რომლებიც „საქართველოს ბანკმა“ შეიმუშავა ბიზნესების ფინანსური და ყოველდღიური საბანკო საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

2024 წლის დეკემბრისთვის „საქართველოს ბანკს“ ჰყავდა 116,00 ყოველთვიურად აქტიური კლიენტი იურიდიული პირი (წინა წელთან შედარებით, 18.9%-ით მეტი). 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ყოველთვიურად აქტიური ციფრული იუზერების რაოდენობამ 93 ათასს მიაღწია, რაც, წინა წელთან შედარებით, 26.2%-იანი ზრდაა – ეს შეადგენს ყველა ყოველთვიურად აქტიური ბიზნეს კლიენტის 80.4%-ს, რაც ნახს უსვამს ციფრული არხის მაღალ დონეს. ჩვენ დიდ ყურადღებას ვუთმობთ როგორც მობილური აპლიკაციის, ასევე ინტერნეტ პლატფორმების შექმნას ბიზნესებისთვის, ვინაიდან ბიზნესში სხვადასხვა როლის მქონე ადამიანები ამჯობინებენ ყოველი არხის გამოყენებას თავიანთი საჭიროებების მიხედვით.

ტრანზაქციების დაახლოებით 99% ხორციელდება ციფრული არხების მეშვეობით. თუმცა, პროდუქტების გაყიდვები, განსაკუთრებით დაკრედიტების მხარეს, ციფრული არხების მეშვეობით ბიზნეს კლიენტებზე დაბალ დონეზე რჩება, რაც წარმოადგენს ზრდის მნიშვნელოვან შესაძლებლობას. წელს ჩვენ დავნერგეთ ბოლოდან ბოლომდე მოქმედი (end-to-end) არაუზრუნველყოფილი ციფრული სესხების გადაწყვეტა იურიდიული პირებისთვის. მართალია, ციფრული სესხის გაყიდვები 2024 წლის დეკემბრის მდგომარეობით 2%-ს შეადგენდა, ჩვენ ვხედავთ ზრდის პოტენციალს მომდევნო წლებში და ყურადღებას გავამახვილებთ ციფრული სასესხო პორტფელის ზრდა შემდეგ წლებში.

გადაწყვეტები მოვაჭრეებისთვის

„საქართველოს ბანკი“ არის ქვეყანაში წამყვანი გადახდების მიმღები ბანკი. მომხმარებლის გამოცდილებისა და მომსახურების ხარისხისთვის პრიორიტეტის მინიჭებით, „საქართველოს ბანკი“ ცდილობს ციფრული გადახდების წახალისებას – ხელს უწყობს პირებს, რომ მიიღონ უნაღდო გადახდის მეთოდები და აფართოვონ ვაჭრობაში ჩაბმული კლიენტების ქსელს. გარდა ამისა, ჩვენ აქტიურად ვხმარებით მოვაჭრეებს გაციფრულებაში, რითაც ხელს ვუწყობთ ელექტრონული კომერციის ბიზნესების ზრდას საქართველოში.

კიდევ ერთი ციფრული პლატფორმა – „ბიზნეს მენეჯერი“ დაინერგა 2023 წელს, რომელშიც ინტეგრირდა Ads Manager, Payment Manager და API Manager და 2024 წელს მან იმედისმომცემი შედეგები აჩვენა. იუზერებს შეუძლიათ მართონ გადახდები, ნახონ ტრანზაქციების ანალიტიკა, დაიწყონ და წახალისონ კამპანიები,

რომელთა სამიზნეა „საქართველოს ბანკის“ საცალო მომხმარებლები და გამოიყენონ „საქართველოს ბანკი“ API სერვისები.

2024 წელს 500-ზე მეტი შეთავაზება განხორციელდა Ads Manager-ის მეშვეობით, საიდანაც 36.3% წარმოადგენდა განმეორებით გამოყენებას. პლატფორმის დანერგვა სასარგებლო აღმოჩნდა ბიზნესებისთვის, რადგან ხელს უწყობს შეთავაზებების რეკლამირებას და ზრდის გაყიდვებს. ამავდროულად, საცალო კლიენტები სარგებლობენ შეთავაზებების ფართო არჩევანით, მათ შორის, ქეშბეკით, ფასდაკლებებითა და გაზრდილი ერთგული ქულებით.

ჩვენი გადახდების ბიზნესის უმთავრესი ძლიერი მხარე არის ჩვენი მოწინავე პოზიცია როგორც გამცემ, ისე მიმღებ მხარეზე. გამცემ მხარეზე, მომხმარებლებს ურჩევნიათ გადაიხადონ „საქართველოს ბანკის“ ბარათებით „საქართველოს ბანკის“ POS ტერმინალებზე, რადგან ასე ისინი ერთგულ ქულებს მიიღებენ – და ქმნიან სასიკეთო წრეს.

მოვაჭრეებსა და მომხმარებლებს ვთავაზობთ ფართო სპექტრის ონლაინ და ოფლაინ გადახდის გადაწყვეტებს, მათ შორის სხვადასხვა ტიპის POS ტერმინალებს, ერთგულ ქულებს, გადახდის განაწილებას, BNPL-ს, ასევე Apple Pay-ს, Google Pay-ს და სხვ.

მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების საბანკო მომსახურება

2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების მომხმარებლებზე გაცემული წმინდა სესხები შეადგენდა 5,011 მილიონ ლარს, რაც, წინა წელთან შედარებით, 10.1%-ით მეტია, და, 9.3%-ით მეტია, წინა წელთან შედარებით მუდმივ ვალუტაში.

მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების პორტფელი საკმაოდ დივერსიფიცირებულია და მისი უდიდესი ნაწილი შედგება ვაჭრობის, მომსახურების, სოფლის მეურნეობისა და უძრავი ქონების მართვის სექტორებისგან. მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების საბანკო მომსახურების უმოქმედო სესხების (NPL) კოეფიციენტი 31 დეკემბრისთვის 3.5%-ს გაუტოლდა, რაც, წინა წელთან შედარებით, 0.1 პპ-ით ნაკლებია. საკრედიტო რისკის ხარჯი მთელი წლისთვის იყო 0.3%, განსხვავებით 2023 წლის 0.7%-იანი მაჩვენებლისგან.

სასესხო პორტფელის 59.6% ლარშია გამოხატული, 38.1% უცხოურ ვალუტაშია და აქვს სავალუტო რისკი, ხოლო 2.2% არის უცხოურ ვალუტაში, რომელსაც არ აქვს სავალუტო რისკი, რადგან მსესხებლები შემოსავალს იღებენ უცხოურ ვალუტაში.

2023 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების საბანკო მომსახურების ანაბრების პორტფელი შეადგენდა 2,147 მილიონ ლარს, რაც ასახავს 13.2%-იან ზრდას მუდმივ ვალუტაში. ანაბრების პორტფელის 40.6% დოლარიზებული იყო, რაც, წინა წელთან შედარებით, 4.4 პპ-ით მეტია.

2024 წელს განვითარებული მოვლენები

ჩვენი მცირე და საშუალო ზომის საწარმოები საკმაოდ გაციფრულებულები არიან. 2024 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, ჩვენი ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების 79.9% იყენებს ბიზნეს ციფრულ არხებს მინიმუმ ყოველთვიურად.

2024 წელს ჩვენ მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებს შევთავაზეთ პირველი სრულად ციფრული არაუზრუნველყოფილი სესხი. 2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სასესხო პორტფელის ბალანსმა მიაღწია 3.5 მილიონ ლარს.

ერთ-ერთი მტკივნეული საკითხი ჩვენი მცირე და საშუალო ზომის საწარმო კლიენტებისთვის იყო ფილიალში მოსვლის და ხელშეკრულებაზე ხელმოწერის საჭიროება სესხის დამტკიცების შემდეგ. მომხმარებელთა უკუკავშირზე დაყრდნობით, ჩვენ შემოვიღეთ ციფრული ხელმოწერის პროცესი ჩვენს ბიზნეს ციფრულ არხებში და საშუალება მივეცით არსებულ მსესხებელ მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებს, რომ პროცესი დაესრულებინათ ფილიალში მოსვლის გარეშე.

ახლად დარეგისტრირებული ბიზნესების დაახლოებით 65% არჩევს საბანკო ანგარიშების „საქართველოს ბანკში“ გახსნას. 2024 წელს ჩვენ დავხვეწეთ და გავამარტივეთ იურიდიული პირების კლიენტად აყვანის პროცესი, დავამატეთ ანგარიშის გახსნის ავტომატიზებული ფუნქცია – ეს პროცესი, რომელსაც ადრე საშუალოდ სამი საათი სჭირდებოდა, ახლა სულ რაღაც ორ წუთში სრულდება. ეს ალტერნატივა ხელმისაწვდომია

რეზიდენტი ინდივიდუალური მეწარმეებისთვის და რეზიდენტი მარტივი შპს-ებისთვის (სადაც „მარტივი“ ნიშნავს იმას, რომ დამფუძნებელი რეზიდენტი და ინდივიდუალური მეწარმეა).

რეგისტრაციას მოჰყვება კლიენტის აყვანის პროცედურები, რა დროსაც მათ ვთავაზობთ მისადაგებულ წინადადებებს და ღირებულების მომტან სერვისებს ჩვენი ახალი კლიენტების სპეციფიკური საჭიროებების დაკმაყოფილების მიზნით. ჩვენი ბიზნეს მობილური და ინტერნეტ აპლიკაციების გამოყენების ხელშესაწყობად ჩვენ ასევე დავწერგეთ ჩატბოტი და ვიდეო-ბანკინგის ფუნქციები ჩვენს ციფრულ არხებში.

მომსახურება, რომელიც ღირებულებას ქმნის

მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების მხარდასაჭერად ჩვენ ვიყენებთ ჰოლისტურ მიდგომას, რა დროსაც ფინანსურ დახმარებას ვაერთიანებთ მთელ რიგ ღირებულების შემქმნელ სერვისთან, რომელთაგან ყველა კონსოლიდირებულია ერთ პლატფორმაზე - Business 360-ზე (დანერგილი 2025 წლის დასაწყისში). ეს აადვილებს ნავიგაციას ბიზნესებისთვის და მათ აქტიურად სთავაზობს მათ კონკრეტულ საჭიროებებზე მორგებულ პროდუქტებს, მათ შორის კომპეტენციის ამადლების მიზნობრივ პროგრამებს ისეთ სფეროებში, როგორიცაა მარკეტინგი და ლიდერობა, ასევე ექსპერტის რჩევებს, რათა დაეხმაროს ბიზნესებს ბაზარზე ეფექტურად ნავიგაციაში.

კლიენტებს ასევე ხელი მიუწვდებათ ბუღალტერიის განვითარების პროგრამაზე, ქალი მეწარმეების მხარდაჭერ ინიციატივებზე, B2B ღონისძიებებზე, ბიზნეს კურსებზე და სხვა პროგრამებზე, რომელთა მიზანი არის განვითარებისა და ინოვაციის ხელშეწყობა. კლიენტებს ასევე ვთავაზობთ გაცნობისა და კავშირების დამყარების ფასდაუდებელ შესაძლებლობებს, რითაც მათ ვხმარებით უფრო დიდ აუდიტორიაზე გასვლასა და კონტაქტების დამყარებაში.

კორპორაციული საბანკო საქმიანობა

2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, კორპორაციული საბანკო საქმიანობის მიმართულებით, მომხმარებლებზე გაცემული წმინდა სესხები შეადგენდა 8,323 მილიონ ლარს, რაც, წინა წელთან შედარებით 28.5%-ით მეტია, ან 26.3%-ით მუდმივ ვალუტაში – ყველაზე მაღალი ზრდის მაჩვენებელი ჯგუფის ფინანსური სერვისების სეგმენტებს შორის.

კორპორაციული საბანკო მომსახურების სასესხო პორტფელი ჯანსაღი რჩება. 2024 წლის 31 დეკემბრისთვის უმოქმედო სესხების კოეფიციენტი 2.0% იყო, გასულ წელთან შედარებით, 0.3 პპ-ით მაღალი, რაც ძირითადად განაპირობა ერთი კორპორაციული მსესხებლის დეფოლტის მდგომარეობაში აღმოჩენამ. 2024 წელს საკრედიტო რისკის ხარჯის კოეფიციენტი იყო 0.4%, იგივე მაჩვენებელი, რაც 2023 წელს, რაც მეტყველებს სასესხო პორტფელის მაღალ ხარისხზე.

კორპორაციული საბანკო საქმიანობის სასესხო პორტფელი კარგად არის დივერსიფიცირებული და მოიცავს საქართველოს ეკონომიკის ყველა სექტორს. ყველაზე მსხვილი სექტორები მთლიანი სესხების მიხედვით, არის სამშენებლო დეველოპმენტი, ენერგეტიკა, უძრავი ქონების მართვა, სასტუმროები და ტურიზმი. 10 უმსხვილესი მსესხებელი წარმოადგენდა „საქართველოს ბანკის ჯგუფის“ მთლიანი სასესხო პორტფელის 6.6%-ს, რაც, წინა წელთან შედარებით, 0.5 პპ-ით ნაკლებია.

სასესხო პორტფელის 71.7% დოლარიზებულია, თუმცა მთლიანი პორტფელის 38.9%-ს არ ემუქრება საკრედიტო რისკი, რადგან მსესხებლები შემოსავალს უცხოურ ვალუტაში იღებენ.

2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით კორპორაციული საბანკო მომსახურების ანაბრების პორტფელი შეადგენდა 6,585 მილიონ ლარს, რაც ასახავს 29.3%-იან ზრდას მუდმივ ვალუტაში. ანაბრების პორტფელის 34.3% დოლარიზებული იყო, რაც, წინა წელთან შედარებით, 4.1 პპ-ით მეტია.

2024 წელს განვითარებული მოვლენები

კორპორაციული საბანკო მომსახურების კლიენტები ხშირად ითხოვენ დახვეწილ, მათზე მისადაგებულ სასესხო გადაწყვეტებს, რაც საჭიროებს განაცხადების უმეტესობის საფუძვლიან ფინანსურ ანალიზს. ამ პროცესის დასახვეწად, 2024 წელს ჩვენ დავწერგეთ დაჩქარებული განაცხადის სისტემა, რომლის დანიშნულება იყო წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე დაბალი რისკის მქონე კლიენტების გამოვლენა. ეს გაუმჯობესება საშუალებას გვაძლევს, რომ ერთ დღეში დავაგენერიროთ საკრედიტო ანგარიშები შესაბამისი კლიენტებისთვის, ტრადიციულ პროცესთან შედარებით, რომელსაც შეიძლებოდა მეტი დრო დასჭირებოდა.

ამის შედეგად ჩვენ მნიშვნელოვნად შევამცირეთ გარკვეული სესხების გაცემის დამტკიცებისთვის საჭირო დრო, გავუმჯობესეთ ეფექტურობა და გავზარდეთ კლიენტთა კმაყოფილება. ჩვენ ვაპირებთ, რომ სასესხო განაცხადების დაახლოებით 30% დამუშავდეს დაჩქარებული მექანიზმით 2025 წელს, რაც კიდევ უფრო გაზრდის ჩვენს უნარს, სწრაფი რეაგირება მოვახდინოთ კლიენტის საჭიროებებზე.

ჩვენი ყურადღება 2025 წელს მიპყრობილი იქნება კიდევ უფრო მეტად გაციფრულებისკენ, რათა შევამციროთ ლოდინის დრო და გავზარდოთ წვდომა, რის შედეგადაც საბანკო მომსახურებით სარგებლობა უფრო ეფექტური და კომფორტული იქნება ჩვენი კლიენტებისთვის.

5. მდგრადი ბიზნესი

ადამიანების გაძლიერება მდგრადი შესაძლებლობების შექმნით

ჩვენ გვჯერა საყოველთაოდ გაზიარებული წარმატებისა. 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 იმაში, რომ ეფექტურად შევამსუბუქოთ ნეგატიური გავლენები, რომელიც რომლებიც გვქონდეს, პირდაპირ თუ ირიბად, ეკონომიკაზე, ადამიანებსა და გარემოზე, და ხელი შევუწყოთ იმ საზოგადოების მდგრად განვითარებას, ვის გარემოშიც ჩვენ ვეწევით საქმიანობას.

საქართველოს ბანკი არის წამყვანი ფინანსური დაწესებულება საქართველოში, რომელიც 2.0 მილიონზე მეტი მომხმარებელს აწვდის ინოვაციურ პროდუქტებსა და გადაწყვეტებს. 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 სიმტკიცის შესანარჩუნებლად, ამიტომ ჩვენი მიდგომა ESG-ის მიმართ ინტეგრირებულია საქმიანობაში, რომელსაც ვახორციელებთ. ESG-თან დაკავშირებული საკითხების გადაწყვეტა აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისა და სამეთვალყურეო საბჭოს მართვითა 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 სესხების გაცემასთან. ჩვენ ვაგრძელებთ ჩვენი ბიზნეს მომხმარებლების მხარდაჭერას ბიზნესის კეთების უფრო მწვანე და უფრო მდგრად გზებზე გადასვლაში.

დამატებითი ინფორმაცია ბანკის ეკოლოგიურ, სოციალურ და კორპორაციულ მართვაზე, იხილეთ სს „საქართველოს ბანკის“ 2024 წლის მმართველობის ანგარიშგებაში, 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“), მარეგულირებლის 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 შესახებ დებულების 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 მინიმალურ მოთხოვნებს (ძირითად პირველად კაპიტალს, პირველად კაპიტალს და მთლიან კაპიტალს). შესაბამისად განახლებულია მინიმალური საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნები:

- ძირითადი პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი – მინიმუმ 4.5%;
- პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი – მინიმუმ 6.0%; და
- მთლიანი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი – მინიმუმ 8.0%,

(სებ-ის (ბაზელ III-ის) კოეფიციენტები); და

- ახალი მოთხოვნის შემოღება, რომ ბანკებს უნდა ჰქონდეთ დამატებითი „კომბინირებული ბუფერის“ ძირითადი პირველადი კაპიტალის მეშვეობით, რომელიც შედგება კაპიტალის კონსერვაციის ბუფერისგან (2.5%), კონტრციკლური ბუფერისგან (0-2.5% ღიაპაზონში, ამჟამად დადგენილია 1%-ზე, განიხილება ყოველკვარტალურად არსებული ფინანსური და მაკროეკონომიკური გარემოდან გამომდინარე) და სისტემური ბუფერებისგან. კონტრციკლური ბუფერი, მისი შემოღების მომენტში, განისაზღვრა 0%-თ, ხოლო 1%-მდე გაიზარდა 2023 წლის მარტში. კომერციული ბანკები ვალდებული არიან დაიცვან გაზრდილი კონტრციკლური კაპიტალის ბუფერის დონეები შემდეგი გრაფიკით: 2024 წლის 15 მარტისთვის 0.25%-იანი განაკვეთით; 2025 წლის 15 მარტისთვის 0,5%-იანი განაკვეთით; 2026 წლის 15 მარტისთვის 0,75%-იანი განაკვეთით; და 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 საზედამხებელო 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-ტესტების ბუფერი და წმინდა GRAPE ბუფერი 2023 წლის 1 იანვრიდან პილარ 2 ბუფერების ზემოაღნიშნულ სიას დაემატა CRA ბუფერი (საკრედიტო რისკის კორექტირების ბუფერი) ფასს-ზე გადასვლის ფარგლებში, რათა შემცირდეს 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-ტესტების ბუფერი ძალაში შევიდა 2020 წლის 1 ოქტომბრიდან. პილარ 2-ის კაპიტალის ბუფერები პროპორციულად უნდა იყოს ჩართული კაპიტალის მოთხოვნებში (ძირითადი პირველადი კაპიტალი 4.5%, პირველადი კაპიტალი 6.0% და მთლიანი კაპიტალი 8.0%). აქედან გამომდინარე, ეროვნული ბანკის რეგულაციის მიხედვით, პილარ 2-ით მოთხოვნილი კაპიტალის 56% (გარდა წმინდა სტრეს-ტესტებისა და CRA კაპიტალის ბუფერებისა) უნდა დაკმაყოფილდეს ძირითადი პირველადი კაპიტალის მეშვეობით, ხოლო 75% უნდა დაკმაყოფილდეს პირველადი კაპიტალის მეშვეობით და 100% – მთლიანი კაპიტალის მეშვეობით. წმინდა სტრეს-ტესტებისა და CRA ბუფერები უნდა დაკმაყოფილდეს 100%-თ ძირითადი პირველადი კაპიტალის მეშვეობით.

2023 წელს სებ-ი გადავიდა ფასს-ზე საზედამხებელო კაპიტალის გამოთვლის მიზნებისთვის, რის შედეგადაც შემოიღო ახალი პილარ-2-ის კაპიტალის მოთხოვნები და CRA, რომელიც სრულად უნდა იყოს დაკმაყოფილებული კაპიტალის ყველა დონეზე.

2024 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის მიმართ მოქმედი კაპიტალის მინიმალური მოთხოვნები გაიზარდა ფასს-ზე გადასვლის გამო, კერძოდ 2023 წლის სებ-ის (ბაზელ III) ძირითადი პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის, სებ-ის (ბაზელ III) პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის და სებ-ის (ბაზელ III) მთლიანი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები ჩანაცვლდა შემდეგნაირად: ფასს-სებ-ის (ბაზელ III) ძირითადი პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის, ფასს-სებ-ის (ბაზელ III) პირველადი კაპიტალის ადეკვატურობის და ფასს-სებ-ის (ბაზელ III) მთლიანი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები.

- ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი 14.9% (რომელიც შედგება ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნისგან 4.5% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.75% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 4.64% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან);
- პირველადი კაპიტალი კოეფიციენტი 17.1% (რომელიც შედგება ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნისგან 6.0% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.75% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 5.3% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან); და
- მთლიანი კაპიტალის კოეფიციენტი 19.9% (რომელიც შედგება მთლიანი კაპიტალის მოთხოვნისგან 8.0% და კომბინირებული ბუფერისგან 5.75% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 6.2% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან).

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

პილარ 3-ის მოთხოვნები

2017 წლის ივნისში სებ-მა მიიღო დებულება პილარ 3-ის მიხედვით კომერციული ბანკებისთვის ინფორმაციის გამჟღავნების მოთხოვნების შესახებ (სებ-ის დადგენილება №92/04), რომელიც კომერციულ ბანკებს ავალდებულებს ხარისხობრივი და რაოდენობრივი ინფორმაციის გამჟღავნებას მათი საზედამხედველო კაპიტალის ელემენტების, რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივების, უმაღლესი ხელმძღვანელობის ანაზღაურების და სხვა არსებითი საკითხების შესახებ, ბაზელ III-ის ფარგლებში. პილარ 3-ის კვარტალური და წლიური ანგარიშგების ფორმები ხელმისაწვდომია სებ-ის ოფიციალურ ვებგვერდზე. 2021 წლის 1 ივნისის შემოსწავლულ დადგენილებაში შეტანილი შესწორების თანახმად, ბანკები ვალდებული არიან გაამჟღავნონ ინფორმაცია ESG საკითხებთან დაკავშირებით პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშგებაში. ინფორმაციის გამჟღავნება უნდა აკმაყოფილებდეს ამავე დადგენილებით დამტკიცებულ ანგარიშგებისა და ინფორმაციის გამჟღავნების ფორმას.

რეზერვის მოთხოვნები

სებ-ის შესახებ კანონმდებლობის მიხედვით, სებ 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), მოქმედი მინიმალური სარეზერვო მოთხოვნა ამჟამად განისაზღვრება 5%-ით ლარში გამოხატულ სახსრებზე, 365 დღემდე დარჩენილი ვადით. ლარში გამოხატული ფულადი სახსრები, 365 დღეზე მეტი დარჩენილი ვადით, არ აისახება მსესხებლის ფულად სახსრებში მინიმალური რეზერვების განსაზღვრის მიზნებისთვის. მინიმალური სარეზერვო მოთხოვნა უცხოურ ვალუტაში გამოხატული სახსრებისთვის განისაზღვრება ინდივიდუალურად თითოეული კომერციული ბანკისთვის, დეპოზიტების დოლარიზაციის დონის მიხედვით. უცხოურ ვალუტაში გამოხატული ფულადი სახსრები, 730 დღეზე მეტი დარჩენილი ვადით, არ აისახება მსესხებლის ფულად სახსრებში მინიმალური რეზერვების განსაზღვრის მიზნებისთვის.

მინიმალური რეზერვის მოთხოვნები:

- (1) უცხოურ ვალუტაში ნასესხები სახსრები ნარჩენი ვადიანობით 365-დან 730 დღემდე განისაზღვრება: (i) 20%-ით – თუ საბანკო დეპოზიტების დოლარიზაციის კოეფიციენტი არის 70% ან მეტი; (ii) 10%-ით – 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) 25%-ით – თუ საბანკო დეპოზიტების დოლარიზაციის კოეფიციენტი არის 70% ან მეტი; (ii) 10%-ით – 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 (შესწორებული სებ-ის 2017 წლის 28 ივლისის №111/04 დადგენილებით), სუბორდინირებული სესხები, ნასესხები სახსრები ეროვნული ბანკიდან და საქართველოს კომერციული ბანკებიდან (ბანკთაშორისი სესხები), ნასესხები სახსრები ლარში (მათ შორის არასტანდარტული სადეპოზიტო სერტიფიკატები დარჩენილი 365 დღეზე მეტი ვადით), ნასესხები უცხოური ვალუტის სახსრები (მათ შორის, არასტანდარტული სადეპოზიტო სერტიფიკატები 730-დღიანი დარჩენილი ვადით) და ბანკის მიერ გაცემული სტანდარტული სადეპოზიტო სერტიფიკატები (ანუ ლარში გამოხატული სადეპოზიტო სერტიფიკატები არანაკლებ სამი თვის სახელშეკრულებო ვადით), ასევე არარეზიდენტი კომერციული ბანკებისგან მიღებული ერთდღიანი და მოთხოვნამდე 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 დაშვებული ვალდებულებებისა და კაპიტალის ინსტრუმენტების მინიმალური მოთხოვნების 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%.

ადგილობრივი სისტემატურად მნიშვნელოვანი ბანკები ვალდებული არიან ყოველთვიურად წარუდგინონ სებ-ს MREL-ის მოთხოვნასთან შესაბამისობის გამოთვლები. 2024 წლის დეკემბერში ბანკის ფაქტობრივი MREL კოეფიციენტი იყო 19.2%, 2024 წლის თებერვლის 17.7%-იან კოეფიციენტთან შედარებით.

6.2. საზედამხედველო კაპიტალი

პილარ 1-ის რეგულაციის შესაბამისად პირველადი კაპიტალი არის მუდმივი კაპიტალი, რომელიც შედგება ინსტრუმენტებისგან, რომლებსაც აქვთ უნარი უპირობოდ შთანთქმონ დანაკარგები მათი წარმოქმნისთანავე და ბანკს საქმიანობის გაგრძელების შესაძლებლობა მისცენ. ეს ინსტრუმენტი საშუალებას იძლევა გადახდები იყოს სრულად დისკრეციული (გადაუხდელობა არარის დეფოლტის შემთხვევა) და ძირითადი თანხის სრული ზარალის შთანთქმასთან დაკავშირებული. მეორადი კაპიტალი არის საბაზისო კაპიტალის დამატებითი წყარო.

ქვემოთ ცხრილი გვიჩვენებს ბანკის პირველადი და მეორადი კაპიტალის კომპონენტებს და შესაბამის კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტებს და მოთხოვნებს:

ათას ლარში	31 დეკემბერი, 2024 წ.	31 დეკემბერი, 2023 წ.
კვალიფიცირებული კაპიტალი, წარმოდგენილი ჩვეულებრივი აქციებით	27,994	27,994
საემისიო შემოსავალი კვალიფიცირებული ჩვეულებრივი აქციებით წარმოდგენილ კაპიტალზე	140,203	150,787
აკუმულირებული სხვა სრული შემოსავალი	58,206	34,891
გაუნაწილებელი მოგება	5,013,707	4,209,886
ძირითადი პირველადი კაპიტალი მარეგულირებლის კორექტირებებამდე	5,240,111	4,423,557
აქტივების გადაფასების რეზერვი	(58,441)	(34,984)
არამატერიალური აქტივები (მათ შორის გუდვილი)	(189,149)	(166,556)
ინვესტიცია საკუთარ აქციებში	(11)	(11)
ინვესტიცია შვილობილ საწარმოებში/აფილირებულ პირებში (კომერციულ ორგანიზაციებში)	(9,538)	(9,538)
ინვესტიციები საბანკო, ფინანსური და სადაზღვევო კომპანიების კაპიტალში	(12,518)	(7,946)
ძირითადი პირველადი კაპიტალი: მარეგულირებლის კორექტირებები	(265,085)	(223,607)
ძირითადი პირველადი კაპიტალი	4,975,025	4,199,950
დამატებითი პირველადი კაპიტალი	982,380	403,410
პირველადი კაპიტალი	5,957,405	4,603,360
სუბორდინირებული ვალი	462,428	499,018
საერთო რეზერვები	-	-
მეორადი კაპიტალი მარეგულირებლის კორექტირებებამდე	462,428	499,018
მეორადი კაპიტალი	462,428	499,018
სულ საზედამხედველო კაპიტალი	6,419,832	5,102,378
რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები	29,080,593	23,062,909
ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი	17.1%	18.2%
პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი	20.5%	20.0%
სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი	22.1%	22.1%
ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნა	14.9%	14.5%
პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნა	17.0%	16.7%
სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტის მოთხოვნა	19.9%	19.6%

2024 წლის აპრილში სს „საქართველოს ბანკმა“ გამოუშვა 300 მილიონი აშშ დოლარის (800,970 ლარის) 9.5%-იანი უვადო სუბორდინირებული გამოთხოვადი დამატებითი პირველადი კაპიტალის თამასუქები.

2024 წლის ივნისში საქართველოს ბანკმა სრულად დაფარა 100 მილიონი აშშ დოლარის (283,570 ლარი) დამატებითი პირველადი კაპიტალის თამასუქები, რომლებიც 2019 წელს იყო გამოშვებული.

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“) No 215/04 ბრძანებით დადგენილი შრომის ანაზღაურების პრინციპები. ეს უზრუნველყოფს საქართველოს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის ჰარმონიზაციას ევროკავშირის კანონმდებლობის მარეგულირებელ დებულებებთან, კერძოდ, მოქმედი რედაქციის 2013/36/EU დირექტივასთან და „შრომის სწორი ანაზღაურების პოლიტიკის“ შესახებ ევროპის საბანკო სააგენტოს გაიდლაინებთან, რომელიც 2013/36/EU დირექტივის საფუძველზე შეიქმნა, დირექტორთა საბჭოს მდგრადობისა და გრძელვადიანი გეგმების წახალისების და მათი პირადი მიზნების ბანკის გრძელვადიან ინტერესებთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით. გარდა ამისა, როგორც ლაიონ ფაინანს გრუფის („LFG 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 LFG PLC-ის არაადმინისტრაციული დირექტორი. სავარაუდოდ, პოლიტიკის დამტკიცების შემთხვევაში, ქვემოთ დასახელებული სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის/არაადმინისტრაციული 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, როგორიცაა 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
საჭირო უნარების, ცოდნის, გამოცდილების, დამოუკიდებლობის და სხვა ატრიბუტების მქონე მაღალი კვალიფიკაციის მქონე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მოზიდვა და შენარჩუნება, ბანკისთვის ღირებულების დასამატებლად. • სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მიერ გახარჯულ დროსთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობის ასახვა.	• ყველა ხელფასის გადახდა მოხდება ნაღდი ანგარიშსწორებით კვარტალურად. ხელფასები შეიძლება დროდადრო განიხილოს საბჭომ (მაგრამ არ არის აუცილებელი შეცვალოს), გახარჯული დროის, პასუხისმგებლობების და იმ ტექნიკური უნარების გათვალისწინებით, რაც აუცილებელია საბჭოში ღირებული წვლილისთვის, ასევე შესაძლოა მონაცემებზე, შედარებითობის ანალიზზე (ბენჩმარკინგი), წლიური მიმოხილვის შედეგებზე და სხვა მეთოდოლოგიურ პრინციპებზე მითითებით. ხელფასები ასევე შეიძლება შესწორდეს და შეიცვალოს, თუ არსებობს ჭეშმარიტად გაუთვალისწინებელი და გამონაკლისი გარემოებები, რომლებიც განპირობებს ამგვარი გადახდის აუცილებლობას და ასეთ ვითარებაში, ნებისმიერი მნიშვნელოვანი ზრდა დასაბუთებულად საჭირო უნდა იყოს. საბჭო უფლებას იტოვებს, საკუთარი შეხედულებისამებრ, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის ანაზღაურების განსხვავებული სტრუქტურის შექმნაზე. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები საბაზისო ანაზღაურებას იღებენ. საჭიროა კომიტეტის დამატებითი ანაზღაურების გადახდა ბანკის მოვალეობებისა და კომიტეტის მოვალეობების შესრულებაზე დახარჯული დროის კომპენსაციისთვის. არ არსებობს შრომის ანაზღაურება გადავადებული აქციების ან დისკრეციული გადავადებული აქციების, საპენსიო შენატანებზე, შეღავათების ან რაიმე ცვალებადი ან მუშაობასთან დაკავშირებული ანაზღაურების ან წახალისების სახით.. • სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს აუნაზღაურდებათ დანიშნის ბრძანების დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულ ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, მათ შორის მგზავრობა და სასტუმროში დაბინავება, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.	LFG PLC-ის მაქსიმალური ჯამური ანაზღაურება ყველა არაადმასრულებელი დირექტორისთვის, რომელიც გაიცემა LFG PLC-ის წესდების მიხედვით, არის 750,000 ბრიტანული გირვანქა სტერლინგი.. ინდივიდუალურ საბაზისო ფულად ანაზღაურებაზე კონკრეტული მაქსიმუმალური ოდენობა დადგენილი არ არის. სამეთვალყურეო საბჭოს უფროსი დამოუკიდებელი წევრი უფრო მაღალ საბაზისო ანაზღაურებას იღებს, რომელშიც დამატებით დროს შესრულებული ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები იისახება.. თავმჯდომარე იღებს ისეთ ანაზღაურებას, რომელშიც დამატებით დროს შესრულებული ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები იისახება. თავმჯდომარე არ იღებს კომიტეტისთვის განსაზღვრულ ანაზღაურებას. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრზე გადახდილი ანაზღაურება ქვეყნდება LFG PLC-ის შესაბამისი საანგარიშო წლის წლიურ ანგარიშში და ბანკის პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშში..

საპენსიო შენატანები

ბანკი ვალდებულია დაიცვას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო მოთხოვნები, რომლებიც შეიძლება დროდადრო შეიცვალოს. საქართველოში საპენსიო უზრუნველყოფა ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ერთნაირია. საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, ღირებულორი 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. LFG PLC-ის საბჭოს დონეზე, ყოველი არაადმასრულებელი ღირებულორი ვალდებულია ყოველწლიურ საერთო კრებაზე საკუთარი თავი წარადგინოს ყოველწლიურად ხელახალი არჩევისთვის. არაადმასრულებელი ღირებულორების დანიშვნის ბრძანება ითვალისწინებს შეტყობინების ერთთვიან ვადას, თუმცა, ბანკს შეუძლია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს დანიშვნა შეტყობინების გარეშე ან შეტყობინების ნაცვლად შესაბამისი თანხის გადახდით, თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრმა/არაადმასრულებელმა ღირებულორმა 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/არაადმასრულებელი ღირებულორის მოვალეობიდან დისკვალიფიცირებულია. შეწყვეტის შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს/არაადმასრულებელ ღირებულორს უფლება აქვს მიიღოს შეწყვეტის თარიღისთვის დარიცხული შრომის საფასური, მათ შორის შეწყვეტის თარიღამდე სათანადოდ გაწეული ხარჯების ანაზღაურება.

ბიზნეს ხარჯები

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

7.2. ღირებულორების 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 ღირებულორთა 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, ღირებულორთა საბჭოს ფიქსირებული ანაზღაურება ისე უნდა იყოს სტრუქტურირებული, რომ:

1. სათანადოდ აისახოს კომპანიის ღირებულორთა და აქციონერთა ინტერესების მკაცრად გათანაბრების ვალდებულება, რომლის მიზანია გრძელვადიანი ღირებულებების შექმნისა და აქციების ფასის ზრდის ხელშეწყობა;
2. კონკურენტუნარიანი იყოს და ბაზარს შეესაბამებოდეს, კომპანიას შეუძლია დაიქირავოს და შეინარჩუნოს ღირებულორთა 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, LFG PLC-ის აქციების ნულოვანი ღირებულების ოფციონებად გაიცემა, რომელთა რაოდენობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე განისაზღვრება. ეს ხდება აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის ფულადი თანხის LFG 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	მეექვსე წელი
წელი	2025	იანვ.-25	იანვ.-26	იანვ.-27	იანვ.-28	იანვ.-29	იანვ.-30
აქციებით გადახდილ წლიურ ხელფასის მიკუთვნება		მინიჭება	100%				
აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის შეკავება				40% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	20% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	20% გათავისუფლებულია შეკავებისგან	20% გათავისუფლებულია შეკავებისგან

უფლების გადაცემის შემდეგ, დირექტორები ასევე იღებენ ჯილდოდ გაცემის თარიღიდან უფლების გადაცემის თარიღს შორის 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 ეფექტურობაზეა 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, შრომისუნარიანობის/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 სახელმწიფოებო 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 დამაკმაყოფილებელია; და
- ცვალებადი ანაზღაურების გამოყოფა და გადახდა არ გამოიწვევს ასეთი მოთხოვნების დარღვევას.

ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის ეფექტურობის კრიტერიუმები:

თუ ზემოთ აღწერილი წინაპირობები დამაკმაყოფილებელია, 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

LFG 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.

2025 წლის წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლებია / KPIs:

- კაპიტალის საშუალო რენტაბელობა (ROAE)
- შემოსავლების და ხარჯების თანაფარდობა
- რისკის ღირებულების კოეფიციენტი
- მოგება გადასახადების გადახდამდე (PBT)
- GenAI ჩართულობა
- 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, LFG PLC-ის ანაზღაურების საბჭო ადგენს.

დირექტორთა საბჭოს წევრებისთვის საერთო წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრისას, სამეთვალყურეო საბჭო ეყრდნობა LFG 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 (როგორიცაა 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 საბჭო/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 LFG PLC-ის საბჭოსთვის გადაცემის გზით, წინადადება წარუდგინონ LFG 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	2025	მარტი-26	იანვარი-27	იანვარი-28	იანვარი-29	იანვარი-30	იანვარი-31	იანვარი-32	იანვარი-33
დისკრეციული 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 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, 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

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

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

წილობრივი ინსტრუმენტებით კომპენსაციის ტრასტი

LFG 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 ამღებათა 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 უხდიან 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:

- თანამშრომლის მიერ მოვალეობების შესრულებისას გადაცდომა ან მოვალეობების არსებითი შეუსრულებლობა, ან მოქმედი რეგულაციების ან/და ბანკის შიდა პოლიტიკის არსებითი დარღვევა
- მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი, ბანკის რისკების მართვის სერიოზული წარუმატებლობა ან რეპუტაციის სერიოზული ზიანი, რომელიც თანამშრომლის არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული
- 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
- ფინანსურ მაჩვენებლებთან დაკავშირებით ბანკის განზრახ შეცდომაში შეყვანა
- მოქმედი შესაფერისობის კრიტერიუმების შეუსრულებლობა
- ბანკის საჭირო საზედამხედველო კაპიტალთან მიმართებაში არსებითი ზრდა, რაც შეიძლება თანამშრომლის მოქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს
- 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 გადავადებულ ცვალებად ანაზღაურებაზე

ბანკში კონტროლის ფუნქციების მქონე პირთა შრომის ანაზღაურების პრინციპები

- კონტროლის ფუნქციების მქონე თანამშრომლები ანაზღაურებას იღებენ მათ ფუნქციებთან დაკავშირებული მიზნების მიღწევის შესაბამისად, იმ ბიზნეს სფეროების წარმატებისგან დამოუკიდებლად, რომლებსაც ისინი აკონტროლებენ.

- b. შიდა აუდიტის ხელმძღვანელის (თუ მათი შრომის ანაზღაურებას არ არეგულირებს სს საქართველოს ბანკის მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა) და შიდა აუდიტის პერსონალის შრომის ანაზღაურებას განსაზღვრავს აუდიტისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი, შიდა აუდიტის ფუნქციის დამოუკიდებლობის გარანტირებისთვის და კომპენსაციის სისტემის უზრუნველსაყოფად, რომელიც ბანკის მასშტაბისა და სირთულის შესაბამისი ადამიანური რესურსების მოზიდვის საშუალებას იძლევა.
- c. კონტროლის ფუნქციების ცვალებადი ანაზღაურების დასადგენად გამოყენებულმა მეთოდებმა არ უნდა შელახოს პერსონალის ობიექტურობა და დამოუკიდებლობა.+

პენსია

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

7.4. მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა

მატერიალური რისკის მიმღები - ბანკის თანამშრომელი, რომელიც ბანკის მიერ შემუშავებული რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კრიტერიუმების მიხედვით არის განსაზღვრული, სებ-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 წარმადობაზეა დაფუძნებული და სრულად დისკრეციულია და შეიძლება მოიცავდეს:
 - ფულად ბონუსს, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს მატერიალური რისკის ამღების მთლიანი ცვლადი ანაზღაურების 50%-ზე მეტი და ექვემდებარება გადავადებას ქვემოთ მოცემული გრაფიკის მიხედვით („ფულადი ბონუსი“);
 - LFG PLC-ის ჩვეულებრივი აქციების ჯილდოდ გადაცემა, რომელიც ჩვეულებრივ კეთდება LFG 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, LFG PLC-ის აქციების ნულოვანი ღირებულების ოფციონებად გაიცემა, რომელთა რაოდენობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე განისაზღვრება, აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის ფულადი თანხის LFG 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	2025	იანვ.-25	იანვ.-26	იანვ.-27	იანვ.-28	იანვ.-29
აქციებით გადახდილ წლიურ ხელფასზე უფლების მიკუთვნება		გამოყოფა	100%			
აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის შეკავება				1/3 გათავისუფლებულია შეკავება	1/3 გათავისუფლებულია შეკავება	1/3 გათავისუფლებულია შეკავება

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

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

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი არის ფიქსირებული ხელფასი, შესაბამისად, ის არ ექვემდებარება სამუშაო მიზნებს ან ზომებს, ასევე არ ექვემდებარება შრომის ანაზღაურების კომიტეტის ან სამეთვალყურეო საბჭოს დისკრეციულ უფლებას, ან დაჯარიმების ან განსაკუთრებულ შემთხვევებში თანხის უკან დაბრუნების რაიმე პირობას, გარდა არასრული წლით მუშაობის გამო ვადის ბუნებრივად და პროპორციულად დასრულებისა. ის ფაქტი, რომ აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ჰოლდინგის მოთხოვნებს ექვემდებარება და, შესაბამისად, მისი ღირებულება შეიძლება გაიზარდოს ან შემცირდეს, რაც უფლების გადაცემის და შენახვის ხუთწლიან პერიოდში ბანკის საქმიანობის ეფექტურობაზეა 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, შრომისუნარობის/ინვალიდობის დაზღვევას, ღირეუტორთა 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, ღირეუტორთა საბჭოს ან მატერიალური რისკის ამღების უშუალო ზედამხედველი ღირეუტორის ან იმ განყოფილების მიერ დადგენილი წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევაში შეტანილი წვლილისთვის დაჯილდოების მიზნით, რომელშიც მატერიალური რისკის ამღები მუშაობს.

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

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

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

ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის ეფექტურობის კრიტერიუმები

თუ ზემოთ აღწერილი წინაპირობები დაკმაყოფილებდა, შრომის ანაზღაურების კომიტეტი გადაწყვეტს ყოველწლიურად იმ აქციების რაოდენობას, რომელიც 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

LFG PLC თავის წლიურ ანგარიშში ჯგუფის წლიური წარმადობის ძირითად მაჩვენებლებს აქვეყნებს. წარმადობის ძირითადი მაჩვენებლები მთავარი ინდიკატორებია, რომლითაც სამეთვალყურეო საბჭო ასევე

ზომავს ბანკის წარმატებას. წარმატობის ძირითადი მაჩვენებლები მაქსიმალურად შეესაბამება ბანკის საშუალოვადიან სტრატეგიას და შედგენილია იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოს ბანკის მიერ მისი ძირითადი სტრატეგიული მიზნების შესრულება.

2025 წლის წარმატობის ძირითადი მაჩვენებლებია:

- კაპიტალის საშუალო რენტაბელობა (ROAE)
- შემოსავლების და ხარჯების თანაფარდობა
- რისკის ღირებულების კოეფიციენტი
- მოგება გადასახადების გადახდამდე (PBT)
- GenAI ჩართულობა
- NPS
- eNPS
- გარემოს დაცვის, სოციალური და მართვის (ESG) ზემოქმედების მაჩვენებლები
- ინდივიდუალური ძირითადი ბიზნეს მიზნები.

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

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

ინდივიდუალური წარმატობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა

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

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

რისკების მართვის ფუნქციის მექანე მატერიალური რისკის ამღებთათვის და კონტროლის ფუნქციების ზედამხედველი/განმახორციელებელი სხვა მატერიალური რისკის ამღებთათვის, წარმატობის 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 (როგორიცაა 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 LFG PLC-ის საბჭოსთვის გადაცემის გზით, შეთავაზება წარუდგინონ LFG 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	2025	Mar-26	Jan-27	Jan-28	Jan-29
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	2025	Mar-26	Jan-27	Jan-28	Jan-29
დისკრეციული აქციის ჯილდოზე უფლების გადაცემა		100% Granted; 40% უფლების გადაცემა დაუყოვნებლივ 6 (ექვსი) თვე ფლობის პერიოდის მიხ.	20% უფლების გადაცემა ფლობის პერიოდის გარეშე	20% უფლების გადაცემა ფლობის პერიოდის გარეშე	20% უფლების გადაცემა ფლობის პერიოდის გარეშე

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

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

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

ფაქტობრივ სიდიდეებზე დაყრდნობით რისკების კორექტირება: ჯარიმა და უკან დაბრუნება

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

ეჭვის 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

LFG 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 14 თანამშრომელი, დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს გამოკლებით, რომელთა შრომის ანაზღაურებამ 2024 ფისკალურ წელს 1 მილიონ ლარს გადააჭარბა.

ტერმინები

ბანკი	სს „საქართველოს ბანკი“
LFG	ლაიონ ფაინანს გრუფ ფი ელ სი
დირექტორები	დირექტორთა საბჭოს წევრები
„ანგარიში“	2024 წლის პილარ 3-ის წლიური ანგარიშგება
CFO/ფინანსური დირექტორი	ბანკის ფინანსური დირექტორი
CRO/რისკების მართვის დირექტორი	ბანკის რისკების მართვის დირექტორი
„წესდება“	ბანკის წესდება
CRR	2013 წლის 26 ივნისის ევროპარლამენტის და საბჭოს რეგულაციის (EU) No 575/2013 მუხლი საკრედიტო დაწესებულებებისა და საინვესტიციო ფირმების გონივრული მოთხოვნების შესახებ
GMS	აქციონერთა საერთო კრება
ფასს	ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები
დირექტორთა საბჭო/აღმასრულებელი ხელმძღვანელობა	ბანკის დირექტორთა საბჭო
სამეთვალყურეო საბჭო	ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო
გადახდების MAU	საცალო მომხმარებლების რაოდენობა, რომელმაც მინიმუმ ერთი გადახდა განახორციელა „საქართველოს ბანკის“ ბარათით გასული თვის განმავლობაში