

2025 წლის პილარ 3-ის წლიური ანგარიშგება



წინამდებარე ანგარიშის
ციფრული ვერსია იხილეთ ჩვენს
კორპორაციულ ვებგვერდზე:

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 გამჟღავნებული 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 სისტემა	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	50
6.	კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები და მარეგულირებელი კაპიტალი	51
6.1.	კაპიტალთან დაკავშირებული მოთხოვნები.....	51
6.2.	საზედამხედველო კაპიტალი.....	54
7.	ანაზღაურება.....	55
7.1.	სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა	55
7.2.	დირექტორთა საბჭოს წევრების ანაზღაურების პოლიტიკა.....	57
7.3.	თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა.....	66
7.4.	მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა	68
	ტერმინები.....	77

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 მართვისა 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 2025 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:

ძირითადი პირველადი

კაპიტალის (CET 1)

ადეკვატურობის კოეფიციენტი

17.6%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა 2024 წლისთვის – 15.2% (2024 წ.: – 14.9%)

2024	<u>17.1%</u>
2025	<u>17.6%</u>

საკრედიტო რისკის ხარჯის

კოეფიციენტი

0.5%

0.1 პროცენტული პუნქტი წლიურად

2024	<u>0.4%</u>
2025	<u>0.5%</u>

ლიკვიდობის გადაფარვის

კოეფიციენტი

147.7%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა – 100%

2024	<u>138.6%</u>
2025	<u>147.7%</u>

წმინდა სტაბილური

დაფინანსების კოეფიციენტი

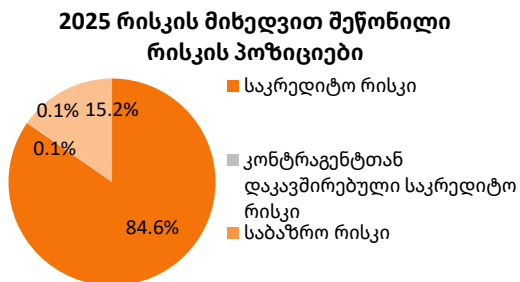
(სებ, ბაზელ III)

134.1%

მინიმალური ნორმატიული მოთხოვნა – 100%

2024	<u>130.7%</u>
2025	<u>134.1%</u>

რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები¹



რისკის მიხედვით შეწონილი რისკის პოზიციები	2025 kGEL	2024 kGEL
საკრედიტო რისკი	27,246,354	24,804,087
კონტრაგენტთან დაკავშირებული საკრედიტო რისკი	24,350	10,099
საბაზრო რისკი	17,870	71,174
საოპერაციო რისკი	4,898,784	4,195,233
ჯამი	32,187,358	29,080,593

2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბაზელ III-ის მიხედვით, ბანკის ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი, პირველადი კაპიტალის და მთლიანი კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტები, შესაბამისად, შეადგენდა 17.6%-ს, 20.5%-სა და 22.0%-ს, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს – 15.2%-ს, 17.3% და 20.2%, შესაბამისად. რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები 2025 წლის 31 დეკემბრისთვის გაიზარდა წლიური 10.7%-ით, რაც ასახავს პროცენტული აქტივების ზრდას წლის განმავლობაში.

2025 წლის 7 თებერვალს სს „საქართველოს ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭომ გამოაცხადა 2024 წლის დივიდენდები 1 აქციაზე 3.59 ლარის ოდენობით. 2025 წლის 7 მაისს სს „საქართველოს ბანკის“ საბჭომ გამოაცხადა 2024 წლის საბოლოო დივიდენდები 1 აქციაზე 12.67 ლარის ოდენობით. 2025 წლის 19 აგვისტოს სს „საქართველოს ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭომ გამოაცხადა 2025 წლის შუალედური დივიდენდები 1 აქციაზე 11.88 ლარის ოდენობით. 2025 წლის 3 დეკემბერს სს „საქართველოს ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭომ გამოაცხადა 2025 წლის შუალედური მოგების დივიდენდები 1 აქციაზე 6.6 ლარის ოდენობით. 2026 წლის 26 თებერვალს სს „საქართველოს ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭომ გამოაცხადა 2025 წლის საბოლოო დივიდენდები 1 აქციაზე 6.76 ლარის ოდენობით.

ბანკის ლიკვიდობა და ფინანსური მდგომარეობა სტაბილურია, 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ლიკვიდობის გადაფარვის კოეფიციენტი შეადგინა 147.7%, ხოლო წმინდა სტაბილური დაფინანსების კოეფიციენტი იყო 134.1% რაც მნიშვნელოვნად აღემატება მინიმალურ მოთხოვნილ დონეებს.

საკრედიტო პორტფელის ხარისხი პერიოდის განმავლობაში სტაბილური დარჩა; შედეგად, საკრედიტო რისკის ხარჯი 2025 წელს იყო 0.5%.

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, სეპ-ის მიერ დადგენილი ადგილობრივი სააღრიცხვო სტანდარტების შესაბამისად.

2. მფლობელობა და ჯგუფის სტრუქტურა

2.1. მფლობელობა

2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სს „ბიჯეო ჯგუფი“ იყო ბანკის პირდაპირი აქციონერი და ფლობდა ბანკის აქციების 100%-ს.

სს „ბიჯეო ჯგუფი“ სრულად ფლობს ინგლისსა და უელსში დაფუძნებული საჯარო სააქციო საზოგადოება Lion Finance Group (ყოფილი საჯარო სააქციო საზოგადოება „Lion Finance Group“) (შემდგომში „LFG“), რომელიც არის ბანკის საბოლოო მშობელი საწარმო. საჯარო სააქციო საზოგადოება „Lion Finance Group“ რეგისტრირებულია ლონდონის საფონდო ბირჟის მთავარ ბაზარზე წილობრივი ინსტრუმენტების (კომერციული კომპანიები) კატეგორიაში და შედის FTSE 100 ინდექსში. ტიკერი: BGEO.

2025 წლისა და 2024 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, 2025 წ.	31 დეკემბერი, 2024 წ.
სს „საქართველოს კაპიტალი“**	16.88%	19.23%
კს „Dimensional Fund Advisors“ (DFA)	4.76%	4.33%
„JP მორგან ასეტ მენეჯმენტი“	3.92%	4.68%
Vanguard Group Inc	3.51%	3.78%
BlackRock Investment Management (დიდი ბრიტანეთი)	3.31%	4.19%
შპს „M&G Investment Management“	2.80%	3.28%
სხვა	64.81%	60.51%
სულ*	100.00%	100.00%

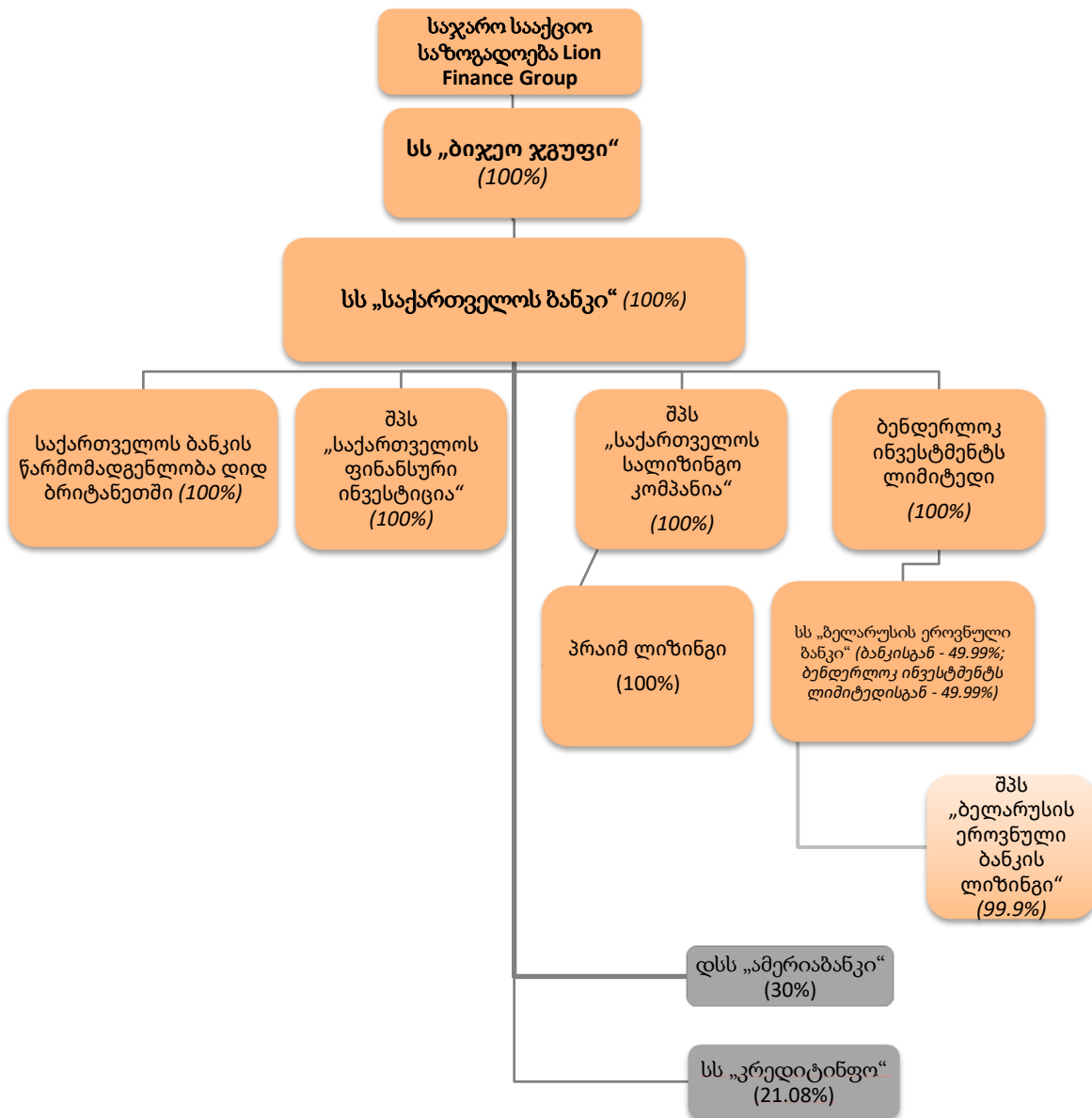
* წილობრივი მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებლის გაანგარიშების მიზნით, მნიშვნელოვანი მოიცავს გამოშვებული აქციების მთლიან რაოდენობას, რომელიც მოიცავს ტრასტში არსებულ აქციებს LFG ჯგუფის კომპანიების აქციებზე დაფუძნებული ანაზღაურების მიზნით.

** 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 2025 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. 2025 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.

სს „საქართველოს ბანკმა“ უნგრეთში საქართველოს ბანკის წარმომადგენლობა 2025 წლის 13 თებერვალს დახურა.

3. მმართველობა

3.1. კორპორაციული მართვის სისტემა

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 ოთხი კომიტეტი: აუდიტის კომიტეტი, რისკების მართვის კომიტეტი, ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი და ანაზღაურების კომიტეტი, რომლებიც უზრუნველყოფენ ეფექტურ ზედამხედველობას.

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.

ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს ყველა წევრი ასევე შედის LFG-ის საბჭოში და აქვს იდენტური როლები აუდიტის, რისკების მართვის, ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის და ანაზღაურების კომიტეტებში. 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, LFG-ის საბჭოს ჰყავდა ერთი დამატებითი წევრი, რომელიც შედიოდა LFG-ის რისკების მართვის, აუდიტისა და ნომინაციის კომიტეტებში.

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. ადრე, აქციონერთა საერთო კრების მოწვევის შემთხვევაში, დეტალები ქვეყნდებოდა ბანკის ვებგვერდზე და საჯარო რეესტრის საერთო კრების ჩატარებამდე არანაკლებ 21 დღით ადრე. 2025 წელს ბანკის უმსხვილესმა აქციონერმა, სს „ბიჯეო ჯგუფმა“ მოახდინა ბანკის აქციების იძულებითი შესყიდვა უმცირესობის წილის მფლობელებისგან (ეს მოთხოვნა დამტკიცდა თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2025 წლის 11 მარტის გადაწყვეტილებით). შედეგად, ამ პროცესის დასრულების შემდეგ, სს „ბიჯეო ჯგუფი“ გახდა ერთპიროვნული, 100%-იანი მფლობელი, ბანკის აქციებისა. ბანკს აღარ ეკრძალება ერთპიროვნული აქციონერისთვის უფლების მიცემა, რომ მან გამოიყენოს საერთო კრების უფლებამოსილება ოფიციალური წინასწარი მოწვევის გარეშე, წერილობითი გადაწყვეტილებების სათანადოდ გაფორმებით.

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 განკუთვნილი 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 ჩამოსცდება 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 საფუძვლებზე 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 და რისკი 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 მიმოხილავს 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 და 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, რეგარეშე კრებებიც ტარდება.

წევრები: ენდრიუ მაკინტაირი (თავმჯდომარე), მარია გორდონი, ვერონიკა მაკქაროლი

- **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 მაკქაროლი (თავმჯდომარე), თამაზ გიორგაძე, მარიამ მეღვინეთუხუცესი, ენდრიუ მაკინტაირი

- **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), ენდრიუ მაკინტაირი, მარია გორდონი, სესილ ქუილენი, ვერონიკა მაკქაროლი, თამაზ გიორგაძე, მარიამ მეღვინეთუხუცესი

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

წევრები: სესილ ქუილენი (თავმჯდომარე), მელ კარვილი, მარია გორდონი, თამაზ გიორგაძე

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.

2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სამეთვალყურეო საბჭო შედგებოდა შვიდი წევრისგან ჰანა ლოიკაკენისა და ჯონათან მუირის გადადგომისა და მარია გორდონისა და ენდრიუ მაკინტაირის დანიშვნის შემდეგ. საბჭოს წევრები სამწლიანი ვადით არიან არჩეულები და მათი ხელახლა დანიშვნა შეუზღუდავად შეიძლება. ბანკი აფასებს მრავალფეროვნებას უნარების, გამოცდილების, გენდერისა და ეროვნების თვალსაზრისით. 2025 წლის ბოლოსთვის სამეთვალყურეო საბჭოს 43%-ს ქალები შეადგენდნენ და მასში შვიდი 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	N/A	N/A	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი
თამაზ გიორგაძე	8/8 დაგეგმილი	N/A	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი
ჰანა ლოიკანენი*	4/4 დაგეგმილი	2/2 დაგეგმილი	N/A	2/2 დაგეგმილი	2/2 დაგეგმილი
ვერონიკა მაქაროლი**	8/8 დაგეგმილი	3/3 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი	N/A
მარია გორდონი***	6/6 დაგეგმილი	3/3 დაგეგმილი	N/A	3/3 დაგეგმილი	3/3 დაგეგმილი
მარიამ მედვინეტუხუცესი	8/8 დაგეგმილი	N/A	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი	N/A
ჯონათან მური****	2/2 დაგეგმილი	1/1 დაგეგმილი	N/A	1/1 დაგეგმილი	N/A
სესილ ჟელიენი*****	8/8 დაგეგმილი	1/1 დაგეგმილი	N/A	4/4 დაგეგმილი	4/4 დაგეგმილი
ენდრიუ მაკინტაირი*****	6/6 დაგეგმილი	3/3 დაგეგმილი	3/3 დაგეგმილი	3/3 დაგეგმილი	N/A

*ჰანა ლოიკანენი გადადგა 2025 წლის 30 ივნისს.

**ვერონიკა მაქაროლი დაინიშნა აუდიტის კომიტეტში 2025 წლის 30 აპრილს.

***მარია გორდონი დაინიშნა 2025 წლის 8 აპრილს

****ჯონათან მური გადადგა 2025 წლის 26 ივნისს

***** სესილ ჟელიენი გადადგა აუდიტის კომიტეტის წევრობიდან 2025 წლის 30 აპრილს.

***** ენდრიუ მაკინტაირი დაინიშნა 2025 წლის 26 ივნისს.

კომიტეტის სხდომის საკითხები 2025 წლის განმავლობაში

აუდიტის კომიტეტის სხდომის ძირითადი საკითხები 2025 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. - ფინანსური და სააღრიცხვო სიახლეები. - სიახლეები მიმდინარე დავაზე. - ფულის გათეთრების (AML) და სანქციებთან შესაბამისობის რისკების მართვა. - ფულის გათეთრების (AML) და ტერორიზმის დაფინანსების წინააღმდეგ ბრძოლის (CFT) პოლიტიკა - ანონიმური მხილებისა და ეთიკურობის ანგარიში. - აუდიტის კომიტეტის ანგარიშის სამუშაო ვერსია. - გარე აუდიტორის სიახლეები.	- შიდა აუდიტის მიმდინარეობა და გამოვლენილი ფაქტები. - შიდა აუდიტის გეგმის განახლება. - ფინანსური და სააღრიცხვო სიახლეები, მათ შორის დასაკუთრებული აქტივების შეფასების მეთოდი. - სიახლეები მიმდინარე დავაზე. - გარე აუდიტორის სიახლეები, მათ შორის რეკომენდაციები ფინანსურ ანგარიშგებასა და საინფორმაციო ტექნოლოგიებთან დაკავშირებით.	- შიდა აუდიტის მიმდინარეობა და გამოვლენილი ფაქტები. - ახალი გლობალური შიდა აუდიტის სტანდარტის განახლება. - შიდა ხარისხის შეფასება. - დამოუკიდებელი მესამე მხარის მიერ ჯგუფის შიდა აუდიტის ფუნქციის მიმოხილვის სიახლეები, მათ შორის, ტენდერი დამოუკიდებელ აუდიტთან. - ფინანსური და სააღრიცხვო სიახლეები. - სიახლეები მიმდინარე დავაზე. - ფულის გათეთრების (AML) და სანქციებთან შესაბამისობის რისკების მართვა. - გარე აუდიტორის სიახლეები. - გარე აუდიტორის ეფექტურობის მიმოხილვა. - კორპორაციული მართვის საკითხები, მათ შორის კომიტეტის სხვადასხვა პოლიტიკის მიმოხილვა. - კომიტეტის ეფექტურობის მიმოხილვა.	- შიდა აუდიტის მიმდინარეობა და გამოვლენილი ფაქტები. - შიდა აუდიტის გეგმა და ბიუჯეტი. - შიდა აუდიტის გარიგების შედეგები. - შიდა ხარისხის შეფასება. - ფინანსური და სააღრიცხვო სიახლეები. - სიახლეები მიმდინარე დავაზე. - ფულის გათეთრების (AML) და სანქციებთან შესაბამისობის რისკების მართვა - გარე აუდიტორის სიახლეები, გარე აუდიტის გეგმის ჩათვლით. - მონაცემთა დაცვის სიახლეები საკანონმდებლო ცვლილებების ჩათვლით.

რისკის კომიტეტის სხდომის ძირითადი საკითხები 2025 წლის განმავლობაში ასე გამოიყურებოდა:

მარტი	ივნისი	სექტემბერი	დეკემბერი
- რისკის ანგარიში. - არსებული გარემო: ლიკვიდობის სიახლეები და პოტენციური სანქციების სცენარები. - პოლიტიკა რისკის აპეტიტის შესახებ, საზომები, წლიური მიმოხილვა და დამტკიცება. - სტრესული მდგომარეობის ტესტის სიახლეები 2025 წლისთვის. - საოპერაციო რისკის მართვის სტრატეგია. - რისკების მართვის დირექტორის საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლები (KPI-ები) და ბიზნესის ძირითადი მიზნები (KBO-ები) 2025 წლისთვის. - რისკების ტაქსონომიის დანერგვა. - რისკების კომიტეტის ანგარიშის სამუშაო ვერსია.	- რისკის ანგარიში. - საცხოვრებელი უძრავი ქონების დეველოპმენტის სექტორის სიახლეები. - თაღლითობის რისკის შესახებ სიახლეები: რისკის აპეტიტი და მოკლე ტექსტური შეტყობინებების მეშვეობით თაღლითობის შემთხვევები. 2025 წლის სეზონ-ის სტრესული მდგომარეობის ტესტი და კაპიტალის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესი (ICAAP)/ ლიკვიდობის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესი (ILAAP). - ჯგუფის რისკის ინფორმაციული დაფა.	- რისკის ანგარიში. - საცხოვრებელი უძრავი ქონების დეველოპმენტის სექტორის სიახლეები. - რისკის კულტურის კვლევა 2025 წლისთვის. - ბიზნესის უწყვეტობის მართვის (BCM) სიახლეები. - ჯგუფი: რისკის ინფორმაციული დაფა. - კომიტეტის ეფექტურობის მიმოხილვა. - დაკავშირებულ მხარეთა ოპერაციების პოლიტიკის მიმოხილვა.	- რისკის ანგარიში და მარეგულირებელი გარემოს სიახლეები. - საქართველოს საცხოვრებელი უძრავი ქონების დეველოპმენტის სექტორის სიახლეები. - სიახლეები მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების პორტფელის ხარისხის შესახებ. - საოპერაციო რისკის მართვის საფუძვლები. - ლიკვიდობის განახლება.

ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის სხდომის ძირითადი საკითხები 2025 წლის განმავლობაში ასე გამოიყურებოდა:

მარტი	ივნისი	სექტემბერი	დეკემბერი
- სს „საქართველოს ბანკის“ ადმინისტრატორებისა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ნომინაციისა და დანიშვნის პოლიტიკები: (i) ადმინისტრატორის ნომინაციის პოლიტიკა და (ii) სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის ნომინაციისა და დანიშვნის პოლიტიკა. - საბჭოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა.	- საბჭოს უნარების მატრიცა. - საბჭოს შემადგენლობა. - საბჭოს მრავალფეროვნება. - საბჭოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. - შიდა შეფასების პროცესი. - გარე შემფასებლების მუშაობის მიმდინარეობა. - თანამშრომლის ხმა	- საბჭოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. - საქმიანობის მიმოხილვის სამოქმედო გეგმა 2024 წლისთვის - საბჭოსა და კომიტეტის საქმიანობის მიმოხილვა - მრავალფეროვნების მიმოხილვის კომიტეტის ეფექტურობის განხილვა.	- საბჭოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. - გარე საბჭოს საქმიანობის მიმოხილვა 2026 წლისთვის - შიდა შეფასების სამუშაოების მიმოხილვა - ხელმძღვანელი პირების დაწინაურება - უფლებამოსილების ფარგლების მიმოხილვა

ანაზღაურების კომიტეტის სხდომის ძირითადი საკითხები 2025 წლის განმავლობაში ასე გამოიყურებოდა:

თებერვალი/მარტი	აპრილი/ივნისი	სექტემბერი	დეკემბერი
- გენერალური დირექტორის საქმიანობის მიმოხილვა KPI-ებთან მიმართებით - უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობის პრემიები 2025 წლისთვის დადგენილი KPI-ები და მიზნები - ანაზღაურების კომიტეტის ანგარიშის სამუშაო ვერსია	ანაზღაურების პოლიტიკა.	- აღმასრულებელი პირების კომპენსაციის სტრუქტურის კომიტეტის ეფექტურობის მიმოხილვა - ანაზღაურების პოლიტიკა.	- კომპენსაციის მიმოხილვა და ბაზართან შესაბამისობა - ანაზღაურების პოლიტიკა.

მემკვიდრეობის დაგეგმვისა და სამეთვალყურეო საბჭოს დანიშვნის პროცედურები

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ირჩევენ კუმულაციური კენჭისყრის მეთოდით. აქციონერებს უფლება აქვთ, რეკომენდაცია გაუწიონ კანდიდატებს, მაგრამ გარკვეული პირების (მაგ. ნასამართლევნი) არჩევა დაუშვებელია. ნომინაციის კომიტეტი ზრუნავს იმაზე, რომ საბჭომ შეინარჩუნოს უნარების სწორი ბალანსი, მრავალფეროვნება და გამოცდილება და მართოს მემკვიდრეობის დაგეგმვა. 2025 წელს კომიტეტმა გადახედა საბჭოს შემადგენლობას, თანამდებობაზე ყოფნის ვადებს და მრავალფეროვნებას და ყურადღება გაამახვილა მომავალ გადადგომებზე და დამოუკიდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფაზე.

თანამდებობაზე დანიშვნა, ტრენინგი და პროფესიული 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. 2025 წელს სამეთვალყურეო საბჭოს გარე შეფასება არ ჩატარებულა.

3.4. დირექტორთა საბჭო და აღმასრულებელ ხელმძღვანელ პირთა გუნდი

წინამდებარე ანგარიშგების 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 მმართველობით
მიხეილ გომართელი*	გენერალური დირექტორის მოადგილე, სტრატეგიული პროექტების მმართველობით
ეთერ ირემაძე	გენერალური დირექტორის მოადგილე, პრემიუმ ბანკინგის მმართველობით

ზურაბ ქოქოსაძე	გენერალური დირექტორის მოადგილე, კორპორაციული საბანკო საქმიანობის მმართველობით
ლევან გომშიაშვილი	გენერალური დირექტორის მოადგილე, მარკეტინგის, ციფრული მმართველობისა და მომხმარებელთა გამოცდილების ხელმძღვანელი
ანა კოსტავა	გენერალური დირექტორის მოადგილე, მთავარი იურისტი

*მიხეილ გომართელი გადადგა 2025 წლის 30 დეკემბერს

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

დირექტორთა საბჭოს წევრებს 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 მალაპროფესიონალური 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 დირექტორთა საბჭოს წევრების 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 ანგარიშების 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 დანიშნის, 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. სამეთვალყურეო საბჭოს აქვს საბოლოო პასუხისმგებლობა რისკის მართვაზე. ბანკის სამეწარმეო რისკის მართვის (ERM) საფუძვლები 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 ძირითადი კომპონენტები

რისკის მართვა	არააღმასრულებელი რისკის მართვა	რისკის აპეტიტის ლიმიტებს ყოველწლიურად განიხილავს და ამტკიცებს საბჭო. საბჭო ადგენს 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 სისტემა 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 და 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 შემცირებით). რეგულარულად განიხილება ყველა ძირითადი კონტროლის ზომა. კონტროლის ზომების არაეფექტურობის 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 შესაბამის 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. ამასთან, ყოველთვიური ანგარიშები რისკების შესახებ უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობას აწვდის მონაცემებს, რაც საჭიროა ზედამხედველობისთვის და რისკის ეფექტურად შემცირებისთვის.

რისკის აპეტიტის საფუძვლები

რისკის აპეტიტის საფუძვლები არის ERM სისტემის 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 ინფორმაციული 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 ფინანსურ დანაშაულსა 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 შემოთხვევები 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 2025 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 2025 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 შეესაბამება გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის 2024 წლის კოდექსს და ფინანსური ანგარიშგების საბჭოს (FRC) მითითებებს რისკის მართვის, შიდა კონტროლისა და მასთან დაკავშირებული ფინანსური და ბიზნეს ანგარიშგების შესახებ.

რისკის მართვის სტრუქტურა

ბანკის რისკის მართვის საფუძვლები ეყრდნობა „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 ფუნქციონირების ფარგლებში.

დაცვის პირველი ხაზი

პირველი დაცვის ხაზი ფლობს რისკებს და პასუხს აგებს მათ გამოვლენაზე, აღრიცხვაზე, ანგარიშგებასა და მართვაზე რისკის აპეტიტის შესაბამისად, პოლიტიკებისა და რეგულაციების დაცვით, და სათანადო შემცირების კონტროლების დანერგვის უზრუნველყოფაზე.

დაცვის მეორე ხაზი

მეორე დაცვის ხაზი შეიმუშავებს პოლიტიკებს, მეთოდებსა და პროცედურებს და ადგენს რისკის აპეტიტის საფუძვლებს, ლიმიტების ჩათვლით. იგი პირველ ხაზს ამოწმებს ეფექტური რისკის მართვის მხრივ, აძლევს რეკომენდაციებს და სთავაზობს რწმუნებას შესაბამისობასა და რისკის მართვის ეფექტურობაზე.

დაცვის მესამე ხაზი

მესამე დაცვის ხაზი არის შიდა აუდიტის ფუნქცია, რომელიც გასცემს დამოუკიდებელ რწმუნებას მასზე, რომ რისკის მართვის მიდგომები და პროცესები შექმნილია და ფუნქციონირებს ეფექტურად, რაც უზრუნველყოფს სათანადო ზედამხედველობას.

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, და 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 სასესიო პორტფელის 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 გეოპოლიტიკურ მოვლენებთან დაკავშირებით. პორტფელის მახასიათებლები გათვალისწინებულია მოგებისა და ზარალის (P&L), ლიკვიდობის და კაპიტალის ზემოქმედებების შეფასებაში.

ბანკი ახორციელებს სხვადასხვა ტიპის სტრესული მდგომარეობის ტესტებს:

- **ICAAP/ILAAP სტრესული მდგომარეობის ტესტი:** კაპიტალის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესისა (ICAAP) და ლიკვიდობის ადეკვატურობის შიდა შეფასების პროცესის (ILAAP) მიზანი არის შიდა კაპიტალისა და ლიკვიდობის შეფასება და ადეკვატურ დონეზე შენარჩუნება, რათა საკმარისი იყო ბანკის არსებული ან მომავალი ყველა მთავარი რისკის დასაფარად, მათ შორის, სტრესულ 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 სტრესული მდგომარეობის ტესტი ტარდება მინიმუმ წელიწადში ერთხელ და ანგარიში წარედგინება აუდიტის კომიტეტს.
- **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:** დავალდებული 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 პასუხისმგებელნი ანალიზის ჩატარებაზე. თუ გამოვლინდება მიუღებლად მაღალი 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 ვითარებაში, 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: სამეთვალყურეო 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.

უკრაინაში მიმდინარე ომი და ბოლოდროინდელი ესკალაცია ირანში ზრდის გეოპოლიტიკურ რისკებს. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს ეკონომიკას უმნიშვნელო პირდაპირი რისკი აქვს ირანისგან, ამან შეიძლება მაინც უარყოფითად იმოქმედოს, თუ არასტაბილური ვითარება ახლო აღმოსავლეთის სხვა ქვეყნებსაც მოიცავს. იმის გამო, რომ საქართველო დამოკიდებულია იმპორტზე, პირდაპირ უცხოურ ინვესტიციებზე და ექსპორტით გენერირებულ გარე სექტორის შემოდინებებზე, საერთაშორისო ტურიზმსა და ფულად გზავნილებზე, მისი ეკონომიკა მოწყვლადია ასეთი რისკების მიმართ.

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 ინვესტირების შორის შეიძლება გამოიწვიოს უცხოურ ვალუტაში ვალის გაზრდა და ადგილობრივი ვალუტების გაუფასურება.

შემორჩენილი პოლიტიკური პოლარიზაცია და გაურკვევლობა 2024 წლის საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ საქართველოში შეიძლება ტვირთად დააწვეს მომხმარებელს და ბიზნესგანწყობებს და შიდა ეკონომიკის საერთო მაჩვენებლებს.

რისკის შემცირება: საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, რომელიც ძალაშია 2025 წლის 1 აგვისტოდან, 750,000 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 კოეფიციენტისა (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 20 პროცენტული პუნქტით მაღალია.

2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, „საქართველოს ბანკის“ საცალო საბანკო მომსახურების (RB) მთლიანი სესხების 16.8%, SME საბანკო მომსახურების მთლიანი სესხების 41.8% და კორპორაციული საბანკო მომსახურების (CB) მთლიანი სესხების 73.8% იყო გამოხატული უცხოურ ვალუტაში. ამავდროულად, საცალო საბანკო მომსახურების მთლიანი სესხების 3.8%, SME საბანკო მომსახურების 2.4% და კორპორაციული საბანკო მომსახურების სესხების 41.4% 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 საფუძვლებისა და პოლიტიკის ჩამოყალიბებისა და შენარჩუნებისას. იგი აფასებს საკრედიტო რისკს და 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; და არაუზრუნველყოფილი საცალო სესხის გადაწყვეტილებები ძირითადად ავტომატიზებულია. საკრედიტო რისკის მართვაში გამოყენებული ყველა მოდელის შესრულების მონიტორინგი ხდება ბანკის მოდელის რისკის მართვის საფუძვლების შესაბამისად.

კრედიტის გაცემის ჯანსაღი პროცესის უზრუნველსაყოფად, ბანკმა დანერგა რამდენიმე ღონისძიება და სისტემა:

- 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 ბანკირები და საკრედიტო რისკის მენეჯერები არიან ჩართულნი. საკრედიტო ანალიტიკოსები და ბანკირები ამზადებენ პრეზენტაციებს ძირითადი მსესხებლის ინფორმაციით, რომელსაც შემდეგ განიხილავენ ბიზნეს კრედიტების რისკის მენეჯერები, 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 სებ-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 6.6%-ს შეადგენდა 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, 2024 წლის 31 დეკემბრის 6.8%-იან მაჩვენებელთან შედარებით.

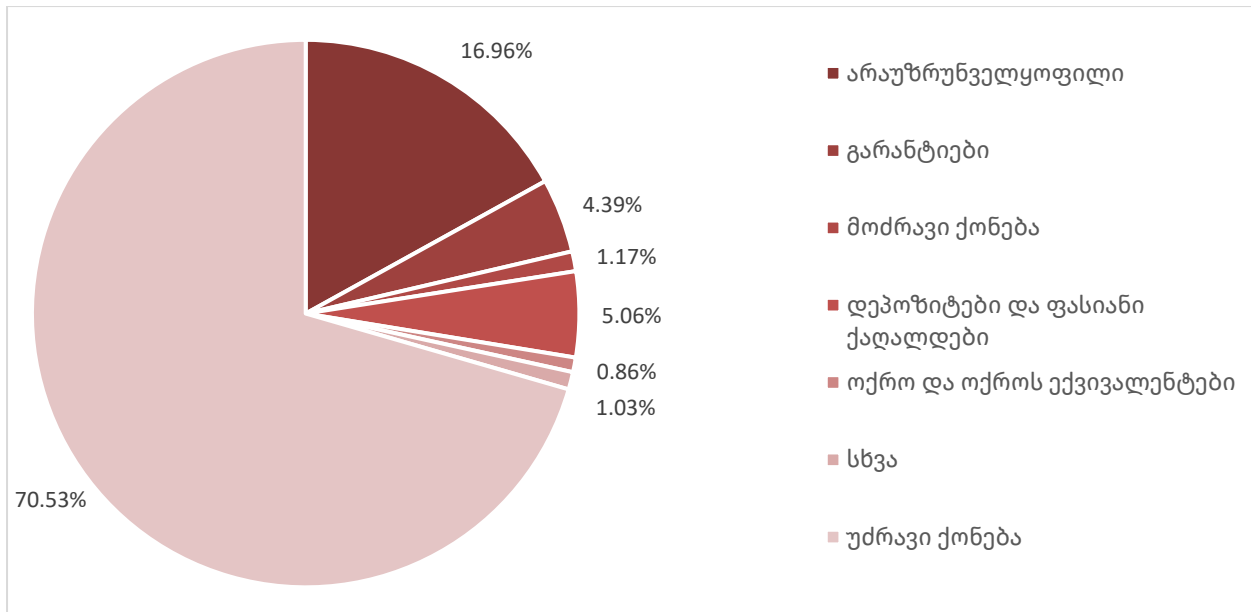
ბანკი ყოველთვიურად აწვდის განახლებულ ინფორმაციას აღმასრულებელ ხელმძღვანელობას და ყოველკვარტალურად – სამეთვალყურეო საბჭოს ბანკის რისკებისა და საკრედიტო პორტფელის ხარისხის შესახებ, აგრეთვე ინფორმაციას მის უმსხვილეს კორპორაციულ მსესხებლებზე. გარდა ამ განმეორებადი განახლებებისა, პერიოდულად დროის გარკვეულ 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. 2025 წლის 31 დეკემბრისთვის, ბანკის მთლიანი სესხების 79.8% 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 მენეჯერის ანგარიშთან ერთად.

რესტრუქტურიზაცია 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 რესტრუქტურიზაციის პროცესი, სახელშეკრულებო გადახდის პირობების მოდიფიცირება, კლიენტების მხარდაჭერის და სესხების მოქმედ კატეგორიაში დაბრუნების მიზნით. არაუზრუნველყოფილი საცალო სესხებისთვის, რომლებიც ვადაგადაცილებულია 30 დღეზე მეტით, რესტრუქტურიზაციის 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 რეზერვს.

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 ბანკთაშორის 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 ზემოქმედება ყოველდღიურად კონტროლდება და ნებისმიერი დარღვევის შეტყობინება ხდება ბანკის აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის შეტყობინების პოლიტიკის შესაბამისად. 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკის ბანკთაშორის რისკის 94.9% ეხებოდა „საინვესტიციო კლასის“ კონტრაჰენტებს (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 სისტემას 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 სისტემის 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. სისტემის 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 საფუძვლებს, რათა შეფასდეს ბანკის ლიკვიდობის ბუფერების საკმარისობა იმისათვის, რომ გაუძლოს ლიკვიდობის პოტენციური შოკებს. ეს 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 სიახლეებს ლიკვიდობის რისკის შესახებ. ლიკვიდობის რისკი ინტეგრირებულია რისკის პროფილის ინფორმაციულ 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. 2025 წლის 31 დეკემბრისთვის ბანკის გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროების 42.6%, 34.2% და 23.2% იყო ანაბრები, სესხები საკრედიტო დაწესებულებებიდან 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. 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, LCR იყო 147.7%, ხოლო NSFR – 134.1%.

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 ბიზნესამოცანების, 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 საფუძვლებს 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 საფუძვლების 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 საფუძვლებთან. რისკები და რისკის საზომები რეგულარულად მოწმდება სხვადასხვა უარყოფითი სცენარისთვის.

სავალუტო რისკი აქტიურად იმართება რისკის აპეტიტის ლიმიტების განაწილებით ღია სავალუტო პოზიციებზე. ამ რისკის პოზიციების შეფასებისა და მონიტორინგისთვის ბანკი მიმართავს რისკების ღირებულებითი შეფასების (VaR) ანალიზს ისტორიული სიმულაციის საფუძველზე. ეს მეთოდოლოგია აფასებს უარყოფითი საბაზრო დინამიკების პოტენციურ გავლენას და იძლევა ამოსავალ მონაცემებს სავალუტო რისკის სამართავად დაწესებული ლიმიტების ფარგლებში.

საპროცენტო განაკვეთის რისკი იმართება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული არაერთი პოლიტიკით, რომელთა მიზანია კაპიტალისა და მოგების დაცვა განაკვეთის არასახარბიელო ცვლილების დინამიკიდან. ეს მოიცავს ლიმიტების დაწესებას წმინდა საპროცენტო მარჟის (NII) და კაპიტალის ეკონომიკური ღირებულების (EVE) მგრძნობელობაზე, ასევე საბაზრო ფასების მიხედვით სავაჭრო პორტფელის პოზიციების უარყოფით გადაფასებაზე. აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის კომიტეტი ახდენს ამ მაჩვენებლების მონიტორინგს, რათა მართოს წმინდა საპროცენტო მარჟა, დამტკიცებულ რისკის აპეტიტს გარდაქმნის საოპერაციო ლიმიტებად და ადრეული გაფრთხილების ინდიკატორებად პროაქტიულად მართვის მიზნით.

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 არადადამაყოფილებელ ან არასამართლიან შედეგებს ან უარყოფით გავლენას მოახდენს სამართლიან საბაზრო პრაქტიკაზე, და 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 საფუძვლები: 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 საფუძვლები 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 საფუძვლების 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, ბანკს აქვს შესაბამისი ცვლილებების შედგენისა და განხორციელების თანმიმდევრული პროცესები 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.

ქვევასთან დაკავშირებული რისკის მართვის საფუძვლები: 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. ქვევის 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 სტრუქტურაზეა 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, ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლის/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.

რისკის აპეტიტი: ბანკს აქვს ფინანსური დანაშაულის რისკის მართვის კომპლექსური პროგრამა, რომლის მიზანია არ დაუშვას ბანკის გამოყენება კრიმინალური და ტერორისტული საქმიანობისთვის და დაიცვას მისი რეპუტაცია. პროგრამა ხორციელდება განსაზღვრული რისკის აპეტიტის ფარგლებში, რომელსაც ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. ეს უზრუნველყოფს იმას, რომ ყველა ბიზნესერთული აფასებდეს თავიანთი საქმიანობის გავლენას ბანკის რისკის პროფილზე და მოქმედებდეს დადგენილი პრინციპების შესაბამისად.

2024 წელს ბანკმა დაამტკიცა ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლის (AML) რისკის აპეტიტის საზომები, რომლებიც ექვემდებარება ინტენსიურ მონიტორინგს და პერიოდულ გადახედვას, რათა ისინი შესაბამისობაში იყოს დადგენილ ლიმიტებთან.

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 ადევნებს 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) საფუძვლები, რომლებიც 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.

თაღლითობა და კორუფცია: მექრთამეობა და კორუფციული რისკები ჩვენი ფინანსური დანაშაულის სისტემის 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 ყველა ჩვენი თანამშრომლისგან მოვლით ჩვენი ქვეყნისა და ეთიკის კოდექსის დაცვას. ბანკს ნულოვანი შემწყნარებლობის პოლიტიკა აქვს მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ მიმართული სხვადასხვა პოლიტიკისა და პროცედურების შეუსრულებლობისადმი.

ყველა თანამშრომელი იცნობს და იცავს მექრთამეობასთან და კორუფციასთან ბრძოლის (ABC) პოლიტიკას შიდა კომუნიკაციების, ცნობადობის ამაღლების კამპანიების და სტრუქტურირებული სატრენინგო პროგრამების შედეგად. ყველა თანამშრომელი გადის სავალდებულო ABC ტრენინგს დასაქმებისთანავე საორიენტაციო ტრენინგების ფარგლებში და შემდეგ ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ. ტრენინგი მოიცავს ტესტს ცოდნის გადასამოწმებლად 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 რეჟიმები, 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 შესაძარის 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 საექსპო 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 შექდება 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 „იციანთა შენი 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, არავითარზე გაუმჯობესება 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:საინფორმაციო უსაფრთხოების ფუნქცია დაცვის პირველი ხაზის როლს ასრულებს. იგი ასრულებს შიდა პოლიტიკებსა და პროცედურებს, ატარებს რუტინულ რისკის შეფასებებს, მოწყვლადობის სკანირებას, და შეღწევადობის ტესტებს, რათა გამოავლინოს სისტემური და ინფრასტრუქტურული სისუსტეები. ეს სამუშაო აღკვეთს არავითარზე გაუმჯობესებას და რეალურ დროში მონიტორინგის საშუალებას იძლევა უსაფრთხოების ინციდენტების მყისიერი გამოვლენისა და მათზე რეაგირებისთვის. რისკის მართვის ფუნქცია ასრულებს დაცვის მეორე ხაზის როლს, რომელიც რეგულარულად აფასებს უსაფრთხოების კონტროლების დიზაინსა და საოპერაციო ეფექტურობას. რისკის მართვის სტრუქტურული ერთეულები უზრუნველყოფენ ზედამხედველობას, ხელმძღვანელობას და მხარდაჭერას ბანკის ბიზნესერთეულებისთვის, უზრუნველყოფენ ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკების ეფექტურად გამოვლენას, შეფასებას და მართვას და აკონტროლებენ 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:ბანკი 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 სიღრმისეულ 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 არავტორიზებული 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 გასვლის პროცედურებს ინფორმაციის კონფიდენციალურობის, მთლიანობისა და ხელმისაწვდომობის დაცვის უზრუნველსაყოფად.

თანამშრომლის მიერ პოლიტიკის დაცვა: 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 აწყობს ფიშინგის კამპანიას, რითაც ამოწმებს თანამშრომლების უნარს, ამოიცნოს 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. ბანკი ასევე ატარებს ნახევარწლიურ პრივილეგიურებული მომხმარებლის შეფასების პროცესს და აკვირდება და განაახლებს წვდომის უფლებებს ყოველწლიურად თითოეულ დეპარტამენტში.

ბანკი არ ანიჭებს პრივილეგიურებული წვდომის უფლებას მესამე პირებს მართებული და დასაბუთებული ბიზნეს საჭიროების გარეშე. ასეთ შემთხვევებშიც კი, პრივილეგიურებული წვდომის უფლებების მქონე მესამე პირებს მოეთხოვებათ გამოიყენონ მრავალფაქტორიანი ავთენტიკაცია და ბანკი მართავს და აკონტროლებს მათ საქმიანობას პრივილეგიურებული 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 (NIST) მიერ მითითებულია კომპიუტერული უსაფრთხოების ინციდენტების მართვის სახელმძღვანელოში. ბანკმა გააძლიერა თავისი დაცვა ვანდალიზმისგან დაცული სარეზერვო საცავის მექანიზმით. 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, მათ შორის 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 საზედამხედველო 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 საფუძვლებს 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 ახდენს საოპერაციო რისკის მონიტორინგს ფართო სპექტრის მაჩვენებლების გამოყენებით, რომელთა შორისაც არის მთავარი რისკების ინდიკატორები (KRI-ები), საოპერაციო ზარალის მონაცემები, რისკისა და კონტროლის თვითშეფასებები, სცენარის ანალიზი და მესამე მხარის რისკის შესახებ ინფორმაცია. აღმასრულებელ ხელმძღვანელობასა და სამეთვალყურეო საბჭოს სისტემატურად წარედგინება ანგარიშები საოპერაციო რისკის პროფილის ზედამხედველობის მხარდასაჭერად, არსებითი ინციდენტებისა და ახალი რისკების დროული შეტყობინების ხელშესაწყობად და რისკის აპეტიტის სისტემასთან შესაბამისობის შესაფასებლად.

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

საოპერაციო რისკების კონტროლისა და შემცირებისთვის სხვადასხვა პოლიტიკა, პროცესი და პროცედურა არის დანერგილი, მათ შორის:

- 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 შემცირების რეკომენდაციების შეთავაზება პროდუქტის შექმნის ეტაპზე.
- მესამე მხარის რისკის მართვის პროგრამა – მესამე მხარეებისგან და აუტოსონგული შეთანხმებებიდან წარმოშობილი რისკების გამოვლენა და მართვა რისკის საფუძველზე მომწოდებლის ვერიფიკაციისა და კომპლექსური შეფასების, რისკის მუდმივი შეფასებისა და მონიტორინგის მეშვეობით და ასევე კრიტიკული მნიშვნელობის სერვისის მომწოდებლების, მათ შორის, მათი ბიზნესის უწყვეტობისა და კრიზისიდან გამოსვლის უნარის, გამაყვარებული ზედამხედველობით.
- სცენარის ანალიზის პროგრამა – სხვადასხვა სცენარის განსაზღვრა, გაანალიზება და შეფასება, მათ შორის დაბალი ალბათობის და მაღალი საშიშროების მქონე მოვლენებისა.
- ინციდენტების მართვა, მონიტორინგი და ანგარიშგება – საოპერაციო რისკის ინციდენტები და ინციდენტებთან მიახლოებული შემთხვევების გამოვლენა, შეფასება და გამოსწორება, მუდმივი მონიტორინგით და სისტემატური ანგარიშგებით რისკის მართვის ფუნქციის მხრიდან, რათა ხელი შეეწყოს საოპერაციო რისკის პროფილის ზედამხედველობას რისკის აპეტიტთან და რისკის ამტანობის სისტემასთან მიმართებით.
- ბიზნესის უწყვეტობის მართვის პროგრამა, რომელიც წარმოადგენს ბიზნესის უწყვეტობისა და საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების გეგმებს ყოველი კრიტიკული ბიზნეს პროცესისთვის – პროცედურებისა და სქემების ერთობლიობა, რომელთა მიზანია კრიტიკული მნიშვნელობის ბიზნესპროცესების უწყვეტობის უზრუნველყოფა.
- რისკის ცნობადობა და სატრენინგო პროგრამები, მათ შორის, ცნობადობის ამაღლების 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 სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან წახალისებს 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

დაშვებების, შეუსაბამო ცვლადების, სუსტი ალგორითმებისა და/ან დაბალი ხარისხის მონაცემების გამოყენების გამო.

რისკის შემცირება: ბანკი აქტიურად აძლიერებს მოდელის რისკის მართვის საკუთარ სისტემას, 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.

ბანკმა, McKinsey & Company-ისთან თანამშრომლობით, დახვეწა თავისი MRM სისტემა და შესაბამისობაში მოიყვანა ის დარგის საუკეთესო პრაქტიკასთან და მარეგულირებლის ცვლებად მოთხოვნებთან.

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, დაშვებებზე 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 დაშვებების ან პროცესების ცვლილებების გათვალისწინებით, რაც ინარჩუნებს 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 ბიზნესსტრატეგია 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 „ამერიკაბანკის“ შეძენით. თავისი საქმიანობის გეოგრაფიული არეალის გაფართოებასთან ერთად, ჯგუფი აღიარებს, რომ მას უჩნდება ახალი რისკები, რომლებიც საჭიროებს პროაქტიულ მონიტორინგსა და შემცირებას. ასეთი რისკების მაგალითებია შეძენიდან პოტენციური სარგებლის ვერ რეალიზება და/ან ახალი შვილობილი საწარმოების ჯგუფში წარმატებით ვერ ინტეგრირება. „ამერიკაბანკის“ ინტეგრაცია მუდმივი განხილვის საგანია საბჭოს შეხვედრებზე და ჯგუფის აღმასრულებელი ხელმძღვანელობისთვის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია.

რისკის შემცირება:

სტრატეგიული დაგეგმვა: ბანკს აქვს ჯანსაღი კორპორაციული მართვის სისტემა და მისი სტრატეგია დამტკიცებულია მისი 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 ყოველწლიურად ატარებს სტრატეგიული მიმოხილვის სესიებს აღმასრულებელი და უმაღლესი რანგის ხელმძღვანელობის ჩართულობით. 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 შედგება აღმასრულებელი პირებისგან, უმაღლესი რანგის და საშუალო რგოლის ხელმძღვანელებისგან.

პერიოდული სტრატეგიული მნიშვნელოვანი განხილვები: სტრატეგიული ალტერნატივები და გადაწყვეტილებები სისტემატურად განიხილება სამეთვალყურეო 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 შემცირება:

რისკის აპეტიტი: ბანკმა რეპუტაციის რისკის აპეტიტი რაოდენობრივად 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 სამეთვალყურეო საბჭო, უზრუნველყოფს 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

ბანკის რისკის მართვის ფუნქციებში გარემოსდაცვითი, სოციალური და კლიმატის რისკის სპეციალისტები პასუხისმგებელნი არიან შემდეგზე:

- კვლევის ჩატარება კლიმატურ, გარემოსდაცვით და სოციალურ საკითხებზე (პოლიტიკები, რისკის შემცირება და შეფასების მეთოდები, და ა. შ.)
- გარემოსდაცვითი და სოციალური პოლიტიკის, პროცედურებისა და მეთოდების დანერგვა და განახლება.
- ბანკის კლიენტებისთვის კლიმატის, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების გამოვლენა, შეფასება, მართვა და შემცირება სტანდარტიზებული კომპლექსური შეფასების პროცესის საფუძველზე.
- კლიმატთან დაკავშირებული შესაძლებლობების გამოვლენა და მწვანე სესხების კლასიფიცირება.
- დაფინანსებული ემისიების გამოთვლა და სხვა დეპარტამენტების მხარდაჭერა გარემოსდაცვითი და კლიმატთან დაკავშირებული დავალებების განხორციელებაში.
- გარემოსდაცვითი და კლიმატთან დაკავშირებული განმარტებითი შენიშვნების მომზადება.

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკების შემცირება: ბანკს კლიმატთან დაკავშირებული რისკები ინტეგრირებული აქვს რისკების მართვის სისტემაში 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. 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, იგი ემსახურება 2.2 მილიონზე მეტ ყოველთვიურად აქტიურ საცალო კლიენტს და 130 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 სისტემის საფუძველზე და ჩვენი მიზნისკენ სვლით, ჩვენ ვეხმარებით 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, რომლებითაც ბანკი ემსახურება მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებს და (3) კორპორაციული საბანკო (CB) ოპერაციები, რომლებითაც 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 პორტფელებში.

განვლილი წლის მიმოხილვა: მომხმარებელთა გაძლიერება

სს „საქართველოს ბანკი“ არის საქართველოს ყველაზე ცნობადი და სანდო ბანკი, რომელიც ემსახურება 2 მილიონზე მეტ ყოველთვიურ აქტიურ საცალო მომხმარებელს და აქვს ფიზიკური პირების ანაბრების ბაზრის 46%-იანი წილი. 2025 წლის ბოლოსთვის ციფრულმა ინგეიჯმენტმა მძლავრი აღმასვლა განიცადა და ციფრული თვითური აქტიური მომხმარებლების რაოდენობამ 1.8 მილიონს მიაღწია, რაც 2024 წლის მაჩვენებელზე 15.0%-ით მეტია. აღსანიშნავია, რომ ამ ციფრული მომხმარებლებიდან 54.2% ჩვენს პლატფორმებს ყოველდღიურად იყენებდა.

მომხმარებლების კმაყოფილებას ვამოწმებთ მომხმარებლის ლოიალურობის ინდექსით (NPS), რომელმაც დროთა განმავლობაში მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება აჩვენა. NPS მთელი 2025 წლის განმავლობაში 70-ზე მაღალ ნიშნულზე შევინარჩუნეთ. მეოთხე კვარტალში მან 76-ს მიაღწია, რაც ხუთი წლის წინანდელ მაჩვენებელთან (40-ზე მაღალი) შედარებით მნიშვნელოვანი ზრდაა. ეს ასახავს ჩვენს მუდმივ ზრუნვას მომხმარებელთა გამოცდილებაზე და მომხმარებელზე კონცენტრირებული ჩვენი ბიზნესმოდელის წარმატებას.

მომხმარებელთა ანაბრები მომხმარებლის ნდობის მთავარი ინდიკატორებია და, საქართველოს საცალო საბანკო მომსახურების სფეროში ჩვენი დომინანტური პოზიციის გათვალისწინებით, წარმოადგენს ჩვენს ერთ-ერთ მთავარ მაღიფერენციურ ფაქტორს. მომხმარებელთა ანაბრები საცალო საბანკო მომსახურების სეგმენტში შეადგენდა 16,385.0 მილიონ ლარს 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, რაც, წინა წელთან შედარებით, 14.8%-იანი ზრდაა სავალუტო კურსის მუდმივობის პირობებში. შედეგად, ფიზიკური პირების ანაბრების საბაზრო წილი 46.1%-ს გაუტოლდა (0.7 პროცენტული პუნქტით მაღალი წინა წელთან შედარებით), რაც მეტყველებს ჩვენი მომხმარებლების ლოიალურობაზე. გარდა ამისა, წმინდა სესხებმა მიაღწია 12,190.0 მილიონ ლარს 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, რაც, წინა წელთან შედარებით, 19.4%-იანი ზრდაა სავალუტო კურსის მუდმივობის პირობებში. ზრდა შეეხო პროდუქტების სხვადასხვა ტიპს, თუმცა განსაკუთრებით – სამომხმარებლო სესხების გაცემას.

ჩვენი პროდუქტისა და მომსახურების ეკოსისტემა

ჩვენი საცალო საბანკო მომსახურების წარმატების საფუძველი არის ინტეგრირებული ეკოსისტემა, სადაც ციფრული არხები, გადახდის გადაწყვეტები და ლოიალურობის მექანიზმები ერთობლივად ქმნის კომპლექსურ გამოცდილებას მომხმარებლისთვის, რაც ჩვენთვის წარმოადგენს კონკურენტულ უპირატესობას და საფუძველს მტკიცე ურთიერთობებისთვის.

ჩვენი ციფრული არხების ფუნქცია, როგორც მთავარი ინტერფეისი ოპერაციების და პროდუქტების გააქტიურებისთვის, მომხმარებელს, მის ქცევაზე დაყრდნობით, სთავაზობს მასზე მორგებულ პროდუქტებსა თუ სერვისებს. ჩვენი გადახდების ბიზნესი ქმნის ფასეული ყოველდღიურ გადაკვეთის წერტილს მომხმარებელთან, გვაწვდის ინფორმაციას მათი ფინანსური ჩვევების შესახებ, რაც საშუალებას გვაძლევს შევქმნათ უფრო რელევანტური პროდუქტები და ამავდროულად მივიღო საკომისიო შემოსავალი. ჩვენი ლოიალურობის პროგრამა განამტკიცებს მომხმარებელთან კავშირს გადახდის ოპერაციების შედეგად ქულების მინიჭებით, რაც ქმნის ქცევის განმამტკიცებელ დადებით ციკლს, რაც წახალისებს უნაღდო გადახდებს.

ქვედა თავებში უფრო დეტალურად არის განხილული ჩვენი ციფრული არხები, გადახდის ბიზნესი და ლოიალურობის პროგრამა.

BOG APP – ჩვენი ციფრული მიდგომა საცალო საბანკო მომსახურებისადმი

BOG App წარმოადგენს საქართველოს წამყვან ფინანსურ სუპერაპლიკაციას, რომელიც ძირითად საბანკო სერვისებს აერთიანებს ცხოვრების წესის პარამეტრებთან და მისადაგებულ შეთავაზებებთან, ასევე საბანკო მომსახურების მიღმა გადაწყვეტებთან, რამაც სრულიად ახალი სახე მისცა იმას, თუ როგორ წარმართავენ მომხმარებლები თავიანთ ყოველდღიურ ფინანსურ ცხოვრებას. ჩვენი პროდუქტების შექმნის ციკლი მომხმარებელთა საჭიროებების გააზრებას ეყრდნობა. ჩვენ სისტემატურად ვაგროვებთ უკუკავშირს სხვადასხვა კვლევითი მეთოდოლოგიით, რაც მოიცავს ფოკუსგუგუებს, გამოკითხვებს, გამოყენებადობის ტესტირებას და საინფორმაციო არქიტექტურის ტესტირებას, რათა ჩვენი ინოვაციები ემსახუროდეს მომხმარებელთა რეალურ საჭიროებებს. ამ მიდგომას უდიდესი გავლენა აქვს ჩვენს საოპერაციო მოდელზე. ყველა ოპერაციის 99%-ზე მეტი ფილიალების გარეთ ხდება, რაც მეტყველებს მომხმარებელთა ქცევის არსებით ცვლილებაზე. პროდუქტების გაყიდვებმაც უფრო მეტად გადაინაცვლა ციფრულ არხებში და ყველა პროდუქტის 71% ციფრულად გაიყიდა 2025 წლის მეოთხე კვარტალში – რაც 10 პროცენტული პუნქტით მატებაა წინა წელთან შედარებით. ეს წარმოადგენს თვალსაჩინო განვითარებას სამი წლის წინანდელ ვითარებასთან შედარებით, როდესაც ციფრული გაყიდვები მთლიანი გაყიდვების დაახლოებით 45%-ს შეადგენდა 2022 წლის ბოლოსთვის.

ჩვენი ფინანსურ სუპერაპლიკაცია: რა არის ახალი 2025 წელს

ჩვენ დავნერგეთ დისტანციური დაგირავების სრული პროცესი, რამაც აღმოფხვრა ფილიალში მისვლის საჭიროება. მომხმარებლებს შეუძლიათ გამოიყენონ წინასწარ დამტკიცებული საკრედიტო ლიმიტი ან მოითხოვონ იგი განაცხადის წარდგენის დასაწყისშივე. სისტემა ავტომატურად ახორციელებს შემოსავლის, დავალიანებისა და საკრედიტო ისტორიის შემოწმებას და, სადაც საჭიროა, არსებულ ლიმიტებს ხელახლა იყენებს. მომხმარებლები უძრავი ქონების ობიექტებს უძრავი ქონების კოდებით უთითებენ და ირჩევენ უზრუნველყოფის საგანს, რა დროსაც არსებული უძრავი ქონება ავტომატურად იქნება ამოღებული საჯარო

რეესტრიდან. უძრავი ქონების შეფასება, საჭიროების შემთხვევაში, დისტანციურად იგეგმება. დამუშავების შემდეგ სისტემა აგენერირებს მომხმარებელზე მისაღებულ სასესიო შეთავაზებას, რომელსაც მომხმარებლები და თანამსესხებლები პირდაპირ აპლიკაციაში აწერენ ხელს. ქონების რეგისტრაცია საჯარო რეესტრში ხდება დისტანციურად ვიდუოკონფერენციის მეშვეობით.

ჩვენ დავნერგეთ აპლიკაციის შიდა სესხის გაფორმების ფუნქციონალი ფილიალების მიერ შეთავაზებული სესხებისთვის, რომელიც მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს, გადახედონ დეტალებსა და პირობებს ციფრული არხის მეშვეობით. როცა მომხმარებელი დათანხმდება შეთავაზებას, სესხი ავტომატურად გააქტიურდება საბუთების გაფორმების ყოველგვარი საჭიროების გარეშე. ჩვენ ასევე გავაფართოვეთ ჩვენი ციფრული გადახდების შესაძლებლობები პირინგული საერთაშორისო გადარიცხვის ფუნქციით, რითაც მომხმარებლებს საშუალება მიეცემა, ფულადი სახსრები გადარიცხონ საკუთარი ბარათიდან სხვა ბარათზე, რომელსაც ისინი ფლობენ სხვა ქვეყანაში.

აპლიკაციაში შევქმენით სპეციალური გვერდი, რომელიც თავს უყრის უძრავ ქონებასთან დაკავშირებულ ფინანსებს. ეს პარამეტრი ერთ ადგილზე აერთიანებს კომუნალურ გადახდებს, ქვითრების მართვას, გადახდის შესენებებს, პირდაპირი დებუტის კონტროლი და მოვაჭრების შეთავაზებებს. დამატებითი პარამეტრები მოიცავს საზიარო წვდომას საყოფაცხოვრებო ინფორმაციაზე და ხარჯების ანალიზს, რაც ამარტივებს ფინანსების მართვას უძრავი ქონების მფლობელებისთვის.

ჩვენ ასევე გამოვყავით საგანგებო სივრცე BOG App-ში მშობლებისთვის, რომ იოლად გააკონტროლონ თავიანთი შვილების sCoolApp ანგარიშები. მშობლებს შეუძლიათ ნახონ ნაშთები, ტრანზაქციების ისტორია, გააქტიურონ შაბლონები, მიიღონ და დაადასტურონ ფულის მოთხოვნები და მართონ თავიანთი შვილების საბანკო აქტივობის სხვა ასპექტები ერთ ადგილზე.

ჩვენ გავაგრძელეთ მომხმარებელთა გამოცდილების გაუმჯობესება მათი უკუკავშირის გათვალისწინებითა და აპლიკაციაში ნავიგაციის დახვეწით. მომხმარებლებს შესაძლებლობა მიეცემა, რომ ბარათის PIN-კოდი პირდაპირ აპლიკაციაში შეეცვალათ და არ დასჭირვებოდათ ბანკომატის მონახულება. ნავიგაციის ეფექტურობის გასაუმჯობესებლად დავნერგეთ ერთიანი ძიების ველი, რომელიც აერთიანებს ხელშეკრულებებს, შაბლონებს, ტრანზაქციებს, პროდუქტებსა და შეთავაზებებს ერთ ინტერფეისში და შედეგების გაფილტვრა კატეგორიების მიხედვით ხდება. მთავარ გვერდზე ასევე დავამატეთ პორტფელის შეჯამების ვიჯეტი, რომელიც ინვესტიციის შედეგების რეალურ დროში მონიტორინგის საშუალებას იძლევა, შესაბამის გვერდზე გადასვლის გარეშე.

გადახდების ეკოსისტემა

ჩვენი გადახდის მიმართულების განვითარება რჩება ჩვენს მთავარ სტრატეგიულ მიზნად, რადგან განამტკიცებს ჩვენი, როგორც მთავარი ბანკის პოზიციას, მომხმარებელთა ყოველდღიურ ცხოვრებაში. ამ დახვეწილ ეკოსისტემას არაერთი უპირატესობა აქვს: საბარათო ოპერაციები ასახავს ხარჯვის თავისებურებებს და უფრო რელევანტური პროდუქტებისა და მისაღებული შეთავაზებების შექმნის საშუალებას იძლევა, და ამავდროულად წარმოქმნის მნიშვნელოვან საკომისიო შემოსავალს, რომელიც შეავსებს ჩვენს საპროცენტო ამონაგებს. ჩვენი მომხმარებლები დიდ სარგებელს იღებენ PLUS პროგრამის ერთგულების ქულების, American Express-ის წევრობის ჯილდოების, სავაჭრო ობიექტებში ქეშბექებისა და საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე ფასდაკლებების მეშვეობით გადახდების ამ გადაწყვეტებისგან, ასევე პერსონალური ფინანსური მენეჯერის ან ჩვენი BOG App-ის მეშვეობით გაუმჯობესებული ფინანსური ხილვადობისგან.

2025 წელს დავნერგეთ რამდენიმე მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება ჩვენს გადახდების ეკოსისტემაში:

საერთაშორისო P2P შესაძლებლობები: ჩვენ შემოვიღეთ მყისიერი საერთაშორისო პირიდან პირზე გადარიცხვები, რაც შეუფერხებელ ბარათიდან ბარათზე ოპერაციის საშუალებას იძლევა ორივე მიმართულებით. ეს პარამეტრი მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს, მყისიერად გაგზავნონ და მიიღონ ფულადი სახსრები სხვადასხვა ქვეყანაში თავიანთ კუთვნილ ბარათებზე, რაც წარმოადგენს პირადი საერთაშორისო ფინანსების მართვის უსაფრთხო გზას.

ბანკთაშორისი მომენტალური გადარიცხვები: საქართველოს ბანკმა გააფორმა თანამშრომლობის მემორანდუმი პარტნიორ ბანკებთან ბანკებს შორის ინოვაციური მომენტალური გადარიცხვის მეთოდის დანერგვის თაობაზე. ეს ინოვაციური სისტემა, საქართველოში პირველად, ფიზიკურ პირებს საშუალებას

აძლევს, გადარიცხონ ფულადი სახსრები მონაწილე ქართულ ბანკს შორის მხოლოდ მობილური ტელეფონის ნომრის საშუალებით, ტრადიციული საბანკო გადარიცხვების რთული პროცესის გარეშე და ქვეყნის ფინანსურ სისტემაში ფულის მოძრაობის დაჩქარებით. ჩვენ წარმატებით მოვახდინეთ ოთხი ქართული ბანკის ინტეგრირება ჩვენს მომენტალური გადახდების ქსელში და მომავალშიც ვაპირებთ გაფართოებას.

ამაზე დაყრდნობით ჩვენ ეს შესაძლებლობა უკვე სომხეთშიც დავწერგეთ, მას შემდეგ, რაც ხელი მოვაწერეთ მემორანდუმს ArCa-სთან (დახურული სააქციო საზოგადოება “Armenian Card”) და მსგავსი მომენტალური გადარიცხვის ფუნქციონალის დანერგვა სომხეთშიც იგეგმება.

გადახდების ბიზნესში ჩვენს უმთავრეს კონკურენტად ნაღდი ფულით გადახდები გვესახება და ჩვენს წარმატებას ორი საზომით ვაფასებთ:

- **გადახდის ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლები (Payment MAU) (დეკემბ.-2025 წ.): 1.6 million** (+13.0% წინა წელთან შედარებით).
- **მთლიან ოპერაციებში ნაღდი ფულის გატანის წილი (2025 წლის დეკემბერი): 20.2%** (-5.1 პროცენტული პუნქტი წინა წელთან შედარებით).

ლოიალურობის ეკოსისტემა

ჩვენი ლოიალურობის პროგრამა PLUS კვლავაც ჩვენი მომხმარებელთა ჩართულობის სტრატეგიის ქვაკუთხედი. იგი გულისხმობს სხვადასხვა საფეხურის წევრობასა და თითოეულ საფეხურთან დაკავშირებულ სარგებელს. მომხმარებლები მომდევნო საფეხურზე გადადიან თავიანთი აქტივობის მიხედვით და ყოველი შემდგომი საფეხური მათ უკეთეს ჯილდოებსა და პრივილეგიებს სთავაზობს.

მთავარი სარგებელი, რაც სტიმულს აძლევს მომხმარებელთა ჩართულობას, არის PLUS ქულები, რომლებსაც მომხმარებლები აგროვებენ სადებეტო ბარათით ყოველი გადახდისას საქართველოს ბანკის გაყიდვის პუნქტის (POS) ტერმინალებზე. ეს ქულები მოქმედებს, როგორც ვირტუალური ვალუტა და შესაძლებელია მათი გამოსყიდვა საქართველოს მასშტაბით მონაწილე სავაჭრო ობიექტებში რამის შეძენისას. ჩვენი მეორე ლოიალურობის პროგრამა, წევრობის ჯილდოები (MR) ექსკლუზიურად არის მიბმული American Express-ის საკრედიტო ბარათებთან. მომხმარებლები იღებენ ქულებს ყოველი დახარჯული ლარისთვის, რომელთა გამოსყიდვა შესაძლებელია ან პირდაპირ გადახდით ან PLUS ქულებში გადაცვლით.

2024 წელს PLUS პროგრამის განახლების შემდეგ – რომელმაც გაამარტივა საფეხურების სისტემა ყოველთვიური ციკლებით და შემოიღო მკაფიოდ გამოიჯნული საფეხურები, რომელთაგან თითოეული უფრო მეტ ქულას ანიჭებს თითო ოპერაციას – 2025 წელს მომხმარებელთა სულ უფრო და უფრო წინდახედული ქცევის მომსწრე გავხდით. მომხმარებელთა მიერ PLUS ქულების მართვის საინტერესო ტენდენცია გამოვლინდა: ბევრი მათგანი სტრატეგიულად ინახავს ქულებს, სანამ არ დადგება ყოველწლიური PLUS დაბადების დღე, როდესაც ქულების ღირებულება ორმაგდება, რაც მეტყველებს პროგრამის თავისებურებების უკეთ გაგებასა და ქულების ღირებულების ოპტიმიზაციაზე.

PLUS-ის დაბადების დღის მნიშვნელობა სულ უფრო იზრდება. ბოლო დაბადების დღეზე 95,000 უნიკალურმა კლიენტმა (წინა წელთან შედარებით, 60.4%-იანი ზრდა) გადაცვალა PLUS ქულები სააქციო პერიოდის განმავლობაში, განახორციელა 169,000-ზე მეტი ოპერაცია – რაც მკაფიოდ მიანიშნებს იმაზე, თუ რამდენად ღრმად ინტეგრირდა ჩვენი ლოიალურობის პროგრამა ჩვენი მომხმარებლების ფინანსურ ცხოვრებაში.

PLUS პროგრამა უამრავ სარგებელს იძლევა ჩვენი ფართო საბანკო სტრატეგიისთვის. იგი წაახალისებს საბარათო გადახდებს ნაღდი ფულით გადახდის ნაცვლად, იძლევა ფასეულ მონაცემებს ხარჯვის ჩვევების შესახებ და მნიშვნელოვნად ზრდის მომხმარებელთა შენარჩუნებას ჯილდოებისა და სპეციალური ღონისძიებების მეშვეობით.

მასობრივი საცალო საბანკო მომსახურება

ჩვენი მასობრივი საცალო სტრატეგია ეფუძნება შეუფერხებელი, მომხმარებელზე ორიენტირებული გამოცდილების შექმნას, რა დროსაც აქტუალურ გადაწყვეტებს ვთავაზობთ მოსახლეობის ფართო სპექტრს, რომელსაც ჩვენ ვემსახურებით. ჩვენი შეთავაზებების უპირატესობას განაპირობებს ყოველდღიური საბანკო მომსახურების მხრივ ჩვენი მძლავრი პოზიცია, რასაც განამტკიცებს ციფრული მიღწევები, რომელსაც Global

Finance უკვე ორი თანმიმდევრული წელია (2024-2025 წ.წ.), რაც აღიარებს, როგორც „მსოფლიოს საუკეთესო ციფრულ ბანკს“.

მასობრივი საცალო საბანკო მომსახურების მიმართ გვაქვს დივერსიფიცირებული სეგმენტაციის მიდგომა და ამავდროულად ჩვენი სტრატეგიის საფუძველი ფინანსური ინკლუზიურობაა. მომხმარებელთა მკაფიო ჯგუფების იდენტიფიცირებით ჩვენ უფრო დრამატიკულად ვიხედებით მათ უნიკალურ საჭიროებებში, რაც საშუალებას გვაძლევს ყველა ქვესეგმენტისთვის შევქმნათ მათზე მორგებული გადაწყვეტები. ზოგიერთი ქვესეგმენტი, რომელსაც შევისწავლით, შედგება თვითდასაქმებულ პირებისგან, საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობებისგან, ქართველი ემიგრანტებისგან საზღვარგარეთ და ახალგაზრდებისგან (სკოლის მოსწავლეები და უნივერსიტეტის სტუდენტები).

2026 წლისთვის კვლავაც გავამახვილებთ ყურადღებას მოსახლეობის იმ ნაწილზე, რომელიც საკმარის საბანკო მომსახურებას არ იღებს და ამისათვის უზრუნველყოფთ უფრო ფართო წვდომას ფინანსურ ინსტრუმენტებზე და მხარდაჭერაზე, რაც ცალკეულ ადამიანებსა და მთელ საზოგადოებას სჭირდებათ წარმატების მისაღწევად.

თვითდასაქმებული პირები

უწინ თვითდასაქმებული კლიენტების შემოსავლის დადასტურება მოითხოვდა მათი საქმიანობის ადგილზე ვიზიტს, რაც საოპერაციო გადატვირთვას იწვევდა და ვნებდა ეფექტიანობას. ამ გამოწვევების გადასაღებად და ჩვენი ციფრული ტრანსფორმაციის დასაწინაურებლად 2025 წელს დავწერეთ შემოსავლების დადასტურების დისტანციური პროცესი. ამან შესაძლებელი გახადა, რომ შემოსავლის შეფასება სრულად დისტანციურად მომხდარიყო, რამაც გააუმჯობესა საოპერაციო ეფექტურობა და მომსახურების ხელმისაწვდომობა. პარალელურად, ჩვენ გავაფართოვეთ ამ სეგმენტის ციფრული შესაძლებლობები: კლიენტებს საშუალება მიეცათ, რომ თავიანთი განაცხადების პარამეტრები გადაეხედებინათ ციფრული არხების მეშვეობით, რითაც მათ შევთავაზეთ მეტი მოქნილობა, მოხერხებულობა და უფრო შეუფერხებელი გამოცდილება.

ამის შედეგად, თვითდასაქმებული მსესხებლების რაოდენობა, წინა წელთან შედარებით გაიზარდა 22.2%-ით და 2025 წლის 31 დეკემბრისთვის გადააჭარბა 77,000-ს, როცა ჩვენი ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებელი (KPI) 69,000. თვითდასაქმებული მსესხებლების სასესხო პორტფელი 2025 წლის 31 დეკემბრისთვის 994.7 მილიონ ლარს შეადგენდა, რაც, წინა წელთან შედარებით, 42.0%-იანი ზრდაა.

ჩვენი უმთავრესი სტრატეგია 2026 წლისთვისაც იქნება თვითდასაქმებული პირების გამოვლენისა და კლიენტად აყვანისთვის სათანადო ყურადღების დათმობა და მათთვის უფრო ეფექტური ციფრული გამოცდილების შეთავაზება. ჩვენ ამ მიმართულებით ზრდის დიდ პოტენციალს ვხედავთ, რაც შესაბამისობაშია ჩვენს მიზანთან, მივაღწიოთ ფინანსურ ინკლუზიურობას.

ეთნიკური უმცირესობები

ფინანსური ინკლუზიურობის ჩვენი მიზანი გულისხმობს საქართველოს მრავალფეროვანი საზოგადოების სრულად მოცვას. ვინაიდან ენობრივი ბარიერი ისტორიულად დამაბრკოლებელ ფაქტორს წარმოადგენდა ეთნიკური უმცირესობებისთვის, ჩვენ ამ საკითხს 2025 წელსაც ყურადღებით მოვუკიდეთ.

2024 წელს BOG App-ში თურქული, აზერბაიჯანული და სომხური ენების ოფციონის ინტეგრირებით ჩვენ კიდევ უფრო გავაუმჯობესეთ წვდომა ჩვენი თვითმომსახურების ტერმინალებზე ამ თემებისთვის. გარდა ამისა, ოთხი ახალი ფილიალის გახსნის შედეგად, უკეთესად ვართ წარმოდგენილი იმ რეგიონებში, რომლებიც მეტწილად დასახლებულია სომხური და აზერბაიჯანული თემებით, რისი წყალობითაც საბანკო სერვისებზე ხელი მიუწვდებათ ქალაქებისა და ახლომდებარე 10-15 სოფლის მოსახლეობას.

ამასთან, ეს ფილიალები იქცა ადგილობრივი დასაქმების ადგილად. ჩვენს ახალ თანამშრომლებს პროფესიული ტრენინგი ჩაუტარეთ მათი უნარების გასაუმჯობესებლად, რათა საკუთარ თემებს უფრო ეფექტურად მოემსახურონ.

2025 წლის განმავლობაში ენობრივი ბარიერი აღმოვფხვრით კლიენტებთან გადაკვეთის ყველა წერტილში:

- სომხური და აზერბაიჯანული ენის ოფციონები დავამატეთ ჩვენს თვითმომსახურების ტერმინალებს და, თურქულ ენასთან ერთად, მოვახდინეთ ამ ენების ინტეგრირება, მთელი ქვეყნის მასშტაბით ჩვენს ბანკომატების ქსელში;

- შემოვიდეთ ორენოვანი მოკლე ტექსტური შეტყობინებები, ფუშ შეტყობინებები და ბიულეტენები (ქართულ-აზერბაიჯანული / ქართულ-სომხური) – რაც პირველი შემთხვევაა ქართულ საბანკო სივრცეში – რაც უზრუნველყოფს კრიტიკული მნიშვნელობის ინფორმაციის მომხმარებელამდე მიტანას;
- ვითანამშრომლეთ ადგილობრივ სომხურ და აზერბაიჯანულ მედიასაშუალებებთან და მომხმარებლებს მივეცით უკუკავშირის საშუალება მათ მშობლიურ ენაზე კმაყოფილების გამოკითხვის მეშვეობით;
- გარდა ამისა, წამოვიწყეთ მიზნობრივი ქეშბექის კამპანიები ადგილობრივ საცალო ვაჭრობის ობიექტებთან ეთნიკური უმცირესობების რეგიონებში, რითაც წავახალისეთ უნაღდო გადახდები იმ თემებში, რომლებიც ჯერ კიდევ აქტიურად იყენებს ნაღდ ფულს ოპერაციებში.

ემიგრანტები

ქართველი ემიგრანტები წარმოადგენენ ჩვენი მომხმარებელთა ბაზის სასიცოცხლო სეგმენტს, რადგან ფულადი გზავნილები საქართველოს მშპ-ის დაახლოებით 10%-ს შეადგენს. ეს მნიშვნელოვანი ეკონომიკური წვლილი ხაზს უსვამს მათთვის მისაღებელი ფინანსური გადაწყვეტების შეთავაზების მნიშვნელობას, რომლებიც მათ უნიკალურ საჭიროებებს დააკმაყოფილებს.

ამ სეგმენტისთვის უმთავრესი გამოწვევა არის გეოგრაფიული მანძილი, რაც საჭიროებს საბანკო სერვისების სრული სპექტრზე დისტანციურად წვდომას. 2024 წელს ჩვენ დავიწყეთ სრულად დისტანციური გირავნობის პროცესის შემუშავება, რომელიც 2025 წელს დავხვეწეთ. ეს იწვევდა ემიგრანტებს საშუალებას აძლევს, სამშობლოში უძრავი ქონება შეიძინონ საქართველოში ჩამოსვლის გარეშე.

2025 წელს ჩვენს ციფრულ შეთავაზებებს მივამატეთ ბარათიდან ბარათზე მომენტალური საერთაშორისო გადარიცხვები პირად ანგარიშებზე, რაც ხელს უწყობს ფულის სწრაფად და მოხერხებულად მოძრაობას ქვეყნებს შორის. ემიგრანტებისთვის განკუთვნილი ჩვენი ციფრული პაკეტი უკვე მოიცავს იპოთეკურ სესხებს, ფულადი გზავნილების გადაწყვეტებს, სესხებს ფულადი გზავნილების ისტორიაზე დაყრდნობით და სამომხმარებლო სესხებს – და ეს ყველაფერი ხელმისაწვდომია მსოფლიოს ნებისმიერი წერტილიდან.

ამ დისტანციური შესაძლებლობებით ყველა საცალო მომხმარებელი იღებს სარგებელს, თუმცა ისინი განსაკუთრებით ფასეულია ემიგრანტებისთვის, რომლებიც ექსკლუზიურად ციფრულ არხებს ეყრდნობიან თავიანთი საბანკო საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. ამ მისაღებელი გადაწყვეტების შემუშავებით, ჩვენ განვამტკიცებთ კავშირს ემიგრანტებსა და მათ მშობლიურ ქვეყანას შორის და ხელს ვუწყობთ მათ მონაწილეობას საქართველოს ეკონომიკაში.

ახალგაზრდები

ახალგაზრდების სეგმენტი მოიცავს ორ მთავარ სამიზნე ჯგუფს: უნივერსიტეტის სტუდენტებსა და სკოლის ასაკის ბავშვებს.

სტუდენტები

სტუდენტური ბარათი არის ჩვენი სპეციალიზებული საბანკო პროდუქტი უნივერსიტეტის სტუდენტებისთვის, რომელიც მათ ცხოვრების სტილზე მორგებულ მთელ რიგ სარგებელს სთავაზობს. სტუდენტებს შეუძლიათ შეუკვეთონ ბარათის როგორც ფიზიკური, ისე ციფრული, იმ დიზაინით, რომელიც მათ პირად ინტერესებს ასახავს.

ბარათის მფლობელები ჩვენი PLUS ლოიალურობის პროგრამით მეტ ქულას იღებენ და სარგებლობენ ფასდაკლებით საქართველოს დიდი ქალაქების, მათ შორის თბილისის, ბათუმის, რუსთავისა და ზუგდიდის, საზოგადოებრივ ტრანსპორტში. 2024 წელს დავნერგეთ სტუდენტების ჯანდაცვის პროგრამა, რომლის ფარგლებშიც სპეციალური ფასები და ფასდაკლებები შევთავაზეთ სტუდენტური ბარათის მფლობელებს სამედიცინო სერვისებზე. ეს ინიციატივა 2025 წელს გავაფართოვეთ და დავამატეთ ჯანდაცვის პროვაიდერები, აფთიაქები და სტომატოლოგიური სერვისები, რითაც შევქმენით უფრო ამომწურავი ჯანდაცვის სარგებლის პარკეტი სტუდენტებისთვის.

2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, 242,000 აქტიური სტუდენტური ბარათის მფლობელი გვყავდა (10.1%-ით მეტი წინა წელთან შედარებით). ციფრული ჩართულობა კარგად არის წარმოდგენილი: 239,000-მდე

ყოველთვიური აქტიური მომხმარებელი სარგებლობს ჩვენი ციფრული არხებით და 192,000-ზე მეტი სტუდენტი ახორციელებს რეგულარულ გადახდებს ბარათით ყოველთვე (9.5%-ით მეტი წინა წელთან შედარებით).

ეს სპეციალიზებული საბანკო გადაწყვეტები უნივერსიტეტის სტუდენტებს უმაყოფილებს უნიკალურ ფინანსურ საჭიროებებს და ამავდროულად ეხმარება მათ ყველაზე მნიშვნელოვანი ყოველდღიური ხარჯების მართვაში, როგორიცაა ტრანსპორტირება, ჯანდაცვა და საცალო შესყიდვები.

სკოლის მოსწავლეთა სეგმენტი

ფინანსური განათლება ყველაზე ეფექტურია მაშინ, როცა ის ბავშვობიდან იწყება. ჩვენი sCoolApp, რომელიც 2022 წლის ოქტომბერში დავწერეთ, როგორც საქართველოში პირველი ფინანსური აპლიკაცია ბავშვებისთვის, აგრძელებს ბავშვებში ფინანსური განათლების გავრცელების უმნიშვნელოვანესი როლის შესრულებას. 2024 წელს ჩვენ მიზნად დავისახეთ, მიგვეღწია 185,000 ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლისთვის ჩვენს sCoolApp-ში. 2025 წლის 31 დეკემბრისთვის ჩვენ მივაღწიეთ 186,000 ყოველთვიურ აქტიურ მომხმარებელს (27.0%-ით მეტი წინა წელთან შედარებით), რაც შედეგია ჩვენი ორმაგი სტრატეგიისა, შევიძინოთ მეტი მომხმარებელი და გავაუმჯობესოთ ყოველდღიური ჩართულობა.

ეს აპლიკაცია აერთიანებს უმნიშვნელოვანეს საბანკო ფუნქციებს ასაკისთვის შესაბამისი დიზაინის ელემენტებით, რომელიც მიმზიდველია ნორჩ მომხმარებელთა ბაზისთვის. უსაფრთხოების მკაცრი ზომები – მათ შორის დახარჯვის შეტყობინებები, რეგულირებადი ლიმიტები და აპლიკაციაში ჩაშენებული ბარათის კონტროლები მშობლისთვის – ქმნის დაცულ გარემოს, რომელშიც ბავშვს შეუძლია განივითაროს ფინანსური უნარები მშობლის სათანადო მეთვალყურეობით.

სისტემა ინტეგრირებულია ჩვენს მთავარ საბანკო აპლიკაციასთან და მშობლებს საშუალებას აძლევს, დააწესონ ხარჯვის ლიმიტები, მართონ ბარათის უსაფრთხოება, დაადასტურონ ფულის მოთხოვნა და დაათვალიერონ ტრანზაქციების ისტორია. ეს სტრუქტურა უზრუნველყოფს სათანადო ზედამხედველობას და ამასთან ბავშვებს ფინანსების მართვის ფასეულ გამოცდილებას აძლევს.

sCool Card და sCool ლოიალურობის სისტემა: sCool Card მოსწავლეებს საშუალებას აძლევს, განახორციელონ ყოველდღიური შესყიდვები, გადაიხადონ ტრანსპორტის ფასდაკლებული ღირებულება საქართველოს სხვადასხვა ქალაქში და მიიღონ ლოიალურობის ქულები, რომლებიც გამოსყიდვადია მოსწავლეებისთვის რელევანტურ სავაჭრო პუნქტებში. 2025 წლის ბოლოსთვის 263,000-ზე მეტი აქტიური sCool Card-ის მფლობელი გვყავდა (35.5%-ით მეტი წინა წელთან შედარებით) და 204,000-ზე მეტი მოსწავლე ახორციელებდა ყოველთვიურ რეგულარულ გადახდებს (23.5%-ით მეტი წინა წელთან შედარებით).

ჩვენ შევექმენით 200-ზე მეტი პარტნიორისგან შემდგარი ქსელი, რომელიც მოსწავლეებს ექსკლუზიურ ფასებს სთავაზობს, დაწყებული საგანმანათლებლო ნივთებით, დამთავრებული გართობით. 2025 წელს მომხმარებლის უკუკავშირზე პირდაპირი რეაგირება მოვახდინეთ, კერძოდ შესაძლებელი გავხადეთ sCool ქულების პირდაპირი მობილურის ბალანსად გარდაქმნა, რითაც ლოიალურობას მეტი პრაქტიკული ღირებულება შევძინეთ.

ციფრული გოჭი ყულაბა: sCoolApp-ში არის ციფრული გოჭი ყულაბა, სადაც ნორჩი მომხმარებლები პირველ ნაბიჯებს გადადგამენ დაზოგვის ჩვევების ჩამოყალიბებისკენ. 2025 წელს ეს ფუნქცია გავამდიდრეთ პერსონალიზებული მიზნებით და ინტერაქტიური პროგრესის ტრეკერებით, რაც მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს, დაასახელონ კონკრეტული მიზნები, მოახდინონ მიზნისკენ სვლის ვიზუალიზაცია და აღნიშნონ მნიშვნელოვანი ეტაპები – რაც დაზოგვის აბსტრაქტულ ცნებას კონკრეტულად გეგმებად გარდაქმნის.

საგანმანათლებლო „ამბები“: ჩვენი ყოველკვირეული „ამბების“ ფუნქცია მოგვითხრობს საინტერესო ამბებს, რომელთა მიზანია ჯანსაღი ფინანსური ჩვევების შემუშავება, რათა სწავლა გახადოს მომხმარებლების ყოველდღიური რუტინის ნაწილი. 2025 წელს ჩვენმა საგანმანათლებლო ამბებმა მოიცვა ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორიცაა კიბერუსაფრთხოება, საბანკო პროდუქტები, დაზოგვის სტრატეგიები, ინვესტირების ცნებები, საბარათე უსაფრთხოება და პასუხისმგებლობიანი ხარჯვა.

გეიმიფიკაცია: 2025 წელს ჩვენ ისევ გავააქტიურეთ გეიმიფიკაციის ფუნქცია TRIVIA, რომელიც შთაგონებული იყო ქართული ზღაპრებით. ეს თამაში მოსწავლეებს იწვევდა მოგზაურობაში, სადაც მათ შეხვდებოდათ კლასიკური ქართული გმირების თანამედროვე ინტერპრეტაციები. მოთამაშეები ასრულებენ ყოველდღიურ

მისიებს, პასუხობენ ასაკის შესაბამის კითხვებს სხვადასხვა სფეროზე, დაწყებული პოპკულტურით, დამთავრებული STEM-ითა და ისტორიით.

სწორი პასუხის შემთხვევაში ისინი აგროვებენ ვარსკვლავებს, გადადიან შემდეგ დონეზე და გამოიმუშავენ თამაშის მონეტებს, რაც ქმნის ჩამორევ სასწავლო გამოცდილებას. TRIVIA-ს რამდენიმე კვირა დაეთმო ჩვენს უმთავრეს მისიას, რომელიც გულისხმობს ფინანსურ გაძლიერებას, რა დროსაც ისეთი სერიოზული საკითხები, როგორიცაა დაზოგვა, კიბერუსაფრთხოება და პასუხისმგებლობიანი ხარჯვა ხელმისაწვდომი და გასართობი გავხადეთ.

ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების დაახლოებით 66%-მა შეასრულა მინიმუმ ერთი მისია, რაც მეტყველებს იმაზე, რომ ასეთი საგანმანათლებლო მიდგომა დიდ ჩართულობას განაპირობებს.

ამ კომპლექსური ეკოსისტემის მეშვეობით, რომელიც აერთიანებს პრაქტიკულ საბანკო ინსტრუმენტებს საგანმანათლებლო კონტენტთან, ჩვენ ხელს ვუწყობთ ფინანსური განათლების გავრცელებას საქართველოში ახალგაზრდებში და ამავე დროს ურთიერთობას ვამყარებთ საბანკო მომხმარებლების მომავალ თაობასთან.

პრემიუმ ბანკინგი

ჩვენს საცალო სეგმენტში ჩვენ მკაფიო პრემიუმ საბანკო მომსახურებას ვთავაზობთ შეძლებულ მომხმარებლებს, რომლებიც უფრო კომპლექსურ ფინანსურ გადაწყვეტებს საჭიროებენ. პრემიუმ ბანკინგი მოიცავს სრულ პაკეტს, რომელიც აერთიანებს ტრადიციულ საბანკო სერვისებს, პერსონალიზებულ ფინანსურ გადაწყვეტებს და ცხოვრების წესთან დაკავშირებულ (lifestyle) არაერთ ექსკლუზიურ სარგებელს, მათ შორის დახურულ ღონისძიებებზე მიწვევას და სპეციალური პარტნიორობის შეთავაზებებს.

ეს სეგმენტი დაყოფილია ორ მთავარ მიმართულებად: SOLO – მასობრივი შეძლებული კლიენტების მომსახურება და დაგროვილი ქონების მართვა – მაღალშემოსავლიანი პირების მომსახურება მათთვის მისადაგებული ფინანსური მხარდაჭერით.

პრემიუმ ბანკინგი 2025 წლის 31 დეკემბრისთვის ემსახურებოდა 181,000-ზე მეტ ყოველთვიურ აქტიურ მომხმარებელს რაც, წინა წელთან შედარებით, 19.0%-იანი ზრდაა. ციფრული ჩართულობა განსაკუთრებით მაღალია: პრემიუმ ბანკინგის მომხმარებელთა 94.7% ყოველთვიურად იყენებს ციფრულ პლატფორმებს.

SOLO

SOLO წარმოადგენს ჩვენს პრემიუმ ბანკინგის მომსახურებას მასობრივი შეძლებული მომხმარებლებისთვის, რომელიც შედგება სამი სეგმენტისგან: SOLO X, SOLO Premium, და SOLO Club. წევრები იღებენ ექსკლუზიური სარგებელს, მათ შორის სპეციალურ შეთავაზებებს პრემიუმ პარტნიორებისგან, მოსაწვევებს დახურულ ღონისძიებებზე და პრემიუმ შოპინგის გამოცდილებას ექსკლუზიურ ბუტიკებში. SOLO Club-ის წევრები იღებენ ტრადიციულ პრივილეგიებს, მათ შორის კონსიერჟის მომსახურებას.

ყველა SOLO პაკეტი მოიცავს პრემიუმ სადებეტო და საკრედიტო ბარათებს მეტი სარგებლით, როგორიცაა წვდომა აეროპორტის ლაუნჯზე, უსაფრთხოების კონტროლის სწრაფად გავლას და დამატებით ქულებს ჩვენს PLUS ლოიალურობის პროგრამაში. ციფრული გამოცდილება მოიცავს მომხმარებლის მკაფიო ინტერფეისს ცალკე გამოყოფილი ნაწილით, სადაც წარმოდგენილია წევრობის სარგებელი და შეთავაზებები.

ჩვენი ფიზიკური წარმომადგენლობისთვის მნიშვნელოვანი შენაძენი იყო ახალი SOLO ბიზნეს ლაუნჯის გახსნა ბათუმში – პირველი თანამშრომლობა SOLO-სა და მცირე და საშუალო ზომის ბიზნესს შორის. ეს ინიციატივა იძლევა ჯვარედინი გაყიდვის მნიშვნელოვან შესაძლებლობას, ვინაიდან ბევრი SOLO მომხმარებელი არის მცირე და საშუალო ზომის ბიზნესის მფლობელი და პირიქით. საზიარო ლაუნჯის სივრცე ერთდროულად აკმაყოფილებს როგორც პერსონალური პრემიუმ ბანკინგის, ისე ბიზნეს ბანკინგის საჭიროებებს.

2025 წელს ჩვენი SOLO მომხმარებლების ბაზის ზრდის კვალდაკვალ იმატა ციფრულმა ჩართულობამაც, შესაბამისად, ციფრული MAU/MAC კოეფიციენტმა, წინა წელთან შედარებით, 1.0 პროცენტული პუნქტით მეტი – 94.9% შეადგინა. ციფრულ მომსახურებაზე გადასვლის გამო ჩვენ სტრატეგიულად დავხურეთ ორი SOLO ლაუნჯი, ყურადღება გადავიტანეთ საფლაგმანო პრემიუმ ლოკაციებზე და ამავედროულად გავაუმჯობესეთ ციფრული ხელმისაწვდომობა. ჩვენ გავაგრძელებთ SOLO ღონისძიებების პროგრამის დახვეწას: ყოველკვირეული

აქტივობები მრავალფეროვან ინტერესს მოიცავდა და წარმოდგენილი იყო ისეთ ფორმატებში, როგორიცაა SOLO საუბრები, SOLO ჰობი და SOLO ტურები.

დაგროვილი ქონების მართვა (WM)

ჩვენი დაგროვილი ქონების მართვის სეგმენტი ემსახურება მაღალშემოსავლიან პირებსა და მათ ოჯახის წევრებს და სთავაზობს მათ დახვეწილ ფინანსურ გადაწყვეტებსა და პერსონალიზებულ სერვისებს.

მომსახურების პაკეტი მოიცავს მისადაგებულ ფინანსურ ოფციონებს, აქტივების მართვის სტრატეგიებს, რომლებიც კონცენტრირებულია კაპიტალის შენარჩუნებასა და ზრდაზე, პრემიუმ საბარათე პროდუქტებს ექსკლუზიური პრივილეგიებით. კლიენტები სარგებლობენ სპეციალიზებული საინვესტიციო სერვისებით, მათ შორის, საბროკერო, კვლევითი მომსახურებით და ფინანსური კონსულტაციებით. ფინანსური მომსახურების გარდა, კლიენტები იღებენ ცხოვრების სტილის სარგებელს, მათ შორის პირადი კონსიერჟის დახმარებას და წვდომას შერჩეულ ღონისძიებებსა და პრემიუმ შეთავაზებებზე.

ჩვენი დაგროვილი ქონების მართვის შეთავაზებით, ჩვენ ვამყარებთ ხანგრძლივ ურთიერთობას მაღალშემოსავლიან პირებთან, რადგან ვაცნობიერებთ მათ უნიკალურ გარემოებებს, წინასწარ ვჭვრეტთ მათ საჭიროებებს და ვთავაზობთ ინდივიდუალურ გადაწყვეტებს, რომლებიც მისადაგებულია მათ პირად პრიორიტეტებთან და მიზნებთან.

ბიზნესების გაძლიერება – ჩვენი მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებისა და კორპორაციული საბანკო შეთავაზებები

ჩვენ ვემსახურებით 133 ათასამდე ყოველთვიურ აქტიურ ბიზნესს მთელ საქართველოში, დაწყებული ინდივიდუალური მეწარმეებით, დამთავრებული მსხვილი კორპორაციებით და ხელს ვუწყობთ მათ ზრდას კომპლექსური ფინანსური და ციფრული გადაწყვეტებით. ჩვენი მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებისა და კორპორაციული ბანკინგის სეგმენტები დიფერენცირებულია კლიენტის ზომისა და საჭიროების მიხედვით, თუმცა მათ აერთიანებს უნიფიცირებული ციფრული არხები და გადახდის გადაწყვეტები.

ჩვენი პროდუქტისა და მომსახურების ეკოსისტემა

ჩვენი შეთავაზება მოიცავს საუკეთესო მობილურ და ვებ პლატფორმებს, რომლებიც ბიზნესებისთვის თავიანთი ოპერაციების მართვის მთავარი ინტერფეისებს წარმოადგენს. გარდა გადახდებისა და მოვაჭრეებისთვის შეთავაზებული გადაწყვეტებისა, ჩვენს ერთიან ციფრულ ეკოსისტემაში შესაძლებელია ოპერაციების მართვა, გადახდის მიღება, მომხმარებელთა შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და ბიზნესის ანალიზი.

BOG მობილური აპლიკაცია ბიზნესისთვის: ჩვენი ციფრული მიდგომა ბიზნესების მიმართ

2025 წლის ბოლოსთვის ბიზნესკლიენტებისთვის განკუთვნილმა ჩვენმა ციფრულმა პლატფორმებმა ძლიერი ზრდა აჩვენა მომხმარებელთა ინგეიჯმენტის თვალსაზრისით. 2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ციფრული ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების (ციფრული MAU) რაოდენობა გაიზარდა 111.2 ათასამდე, რაც, წინა წელთან შედარებით, 19.0%-ით მეტია. ეს მომხმარებელთა ბაზა ახლა შეადგენს ჩვენი ყველა აქტიური ბიზნესკლიენტის 83.9%-ს, რაც მიაწვდის ციფრული არხების ათვისების მაღალ დონეზე.

ჩვენ პარალელურად ვავითარებთ მობილურ და ინტერნეტ ბანკინგის პლატფორმებს. პატარა ბიზნესებს მობილური აპლიკაციები ურჩევნიათ, საშუალო და მსხვილი საწარმოები ორივე არხს იყენებენ, ბევრი კორპორაცია მხოლოდ ვებ-ბრაუზერიდან წვდომას ამჯობინებს. ჩვენ მუდმივად ვხვეწავთ ორივე პლატფორმას, რომ ეს მრავალფეროვანი საჭიროებები დააკმაყოფილოთ.

ჩვენი მობილური აპლიკაცია ბიზნესისთვის: რა არის ახალი 2025 წელს?

2025 წელს ჩვენ მნიშვნელოვანი გაუმჯობესებები შევიტანეთ ციფრულ დაკრედიტებაში, B2B სერვისებში, მომხმარებლის გამოცდილებასა და საოპერაციო პროცესებში.

სესხის გაცემის პროცესში მომხმარებლის გამოცდილება გავაუმჯობესეთ ისეთი ციფრული გადაწყვეტების შეთავაზებით, როგორიცაა თანამსესხებლების დამატება, წინასწარ დამტკიცებული ლიმიტების გამოყენება, უზრუნველყოფილი და პირობითი სესხების მართვა. ჩვენ ასევე დავნერგეთ სრულად ციფრული ვალდებულების შესრულების და სატენდერო გარანტიები.

ნავიგაციისა და მისაწვდომობის გასაუმჯობესებლად შევქმენით ახალი საწყისი გვერდი ბიზნესისთვის, შევცვალეთ ანგარიშიდან ამონაწერის ნახვის ფუნქცია და დავხვეწეთ აპლიკაციის შიდა კომუნიკაცია და პლატფორმის ნავიგაცია.

დავწერეთ ბიზნესისთვის განკუთვნილი შეთავაზებებისთვის ამომწურავი ინსტრუმენტების კომპლექტი, მათ შორის ერთი დაწკაპუნებით აქტივაცია, B2B შეთავაზებები და მომხმარებლების ახალი ფილტრები. გაუმჯობესებული ანალიზური პარამეტრები მომხმარებელთა დაჯგუფების, შეთავაზებების ნახვების შემოწმებისა და ხელით შექმნილი შეთავაზებების ანალიზის საშუალებას იძლევა. ჩვენ ასევე შევცვალეთ რეკლამების შექმნის ეტაპები, რათა პროცესი უფრო ინტუიციური გახდეს.

საოპერაციო ეფექტიანობა გაუმჯობესდა ციფრული ინვოისების გამოწერისა და ბუღალტრებთან დაკავშირების ფუნქციონალით. ჩვენ გავამარტივეთ დოკუმენტების დამუშავება, ხელის მოწერამდე დოკუმენტების ონლაინ შექმნისა და რედაქტირების შესაძლებლობით. ხელოვნური ინტელექტი უკვე კითხულობს ინვოისის მონაცემებს და ავტომატურად ქმნის მზა ფულად გადარიცხვებს.

გადაწყვეტები მოვაჭრეებისთვის

როგორც ქვეყნის წამყვანი გადახდების მიმღები, ციფრულ არხებზე გადასვლას ვუწყობთ ხელს უმაღლესი ხარისხის მომსახურების გაწევით. ჩვენი სავაჭრო ეკოსისტემა ახდენს გადახდების მიღებისა და ბიზნესინსტრუმენტების ინტეგრირებას და ემსახურება 26 ათასზე მეტ აქტიურ სავაჭრო ობიექტს (წინა წელთან შედარებით, +18.2%, 2025 წლის დეკემბრის მდგომარეობით).

ჩვენ წამყვან პოზიციას ვინარჩუნებთ, გადახდების ეკოსისტემის როგორც ბარათების გაცემის, ისევე გადახდების დამუშავების მხარეზე. ჩვენი გადახდების ინფრასტრუქტურა მხარს უჭერს სავაჭრო ობიექტების მომსახურებას სხვადასხვა არხით, დაწყებული ტრადიციული პოს-ტერმინალებით, დამთავრებული თანამედროვე ციფრული მეთოდებით, როგორიცაა Apple Pay, Google Pay და „იყიდე ახლა, გადაიხდა მერე“. გადახდის შესაძლებლობების ინტეგრირებით ვერიფიკაციის, ანალიზისა და აღრიცხვის დახვეწილ გადაწყვეტებთან, ბიზნესებს უზრუნველყოფთ ოპერაციების ოპტიმიზაციისა და ზრდაზე ორიენტირებისთვის საჭირო ინსტრუმენტებით.

მოვაჭრეების კმაყოფილების გასაზრდელად ჩვენ გადავხედეთ ჩვენს მიწოდების პროცესს და ტერმინალის მიწოდება 24 საათიდან იმავე დღემდე შევამცირეთ. შემოვიღეთ თვითმომსახურების შესაძლებლობა, რაც მოვაჭრეებს საშუალებას მისცემს, ტერმინალები ფილიალებიდან თავად წამოიღონ, სადაც გააქტიურებაში დახმარება მიიღებენ.

მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების საბანკო მომსახურება

ჩვენი მცირე და საშუალო ზომის საწარმოების ცენტრი ორ ფუნდამენტურ მიზანს აერთიანებს: დაფინანსებაზე კლიენტების წვდომის დაჩქარება ციფრული ინოვაციის მეშვეობით და გრძელვადიანი პარტნიორობის დამყარება ყოველდღიური საბანკო და საოპერაციო საჭიროებების დაკმაყოფილებით.

ჩვენი მცირე და საშუალო ზომის სესხების პორტფელი კარგად დივერსიფიცირებული რჩება საქართველოს ეკონომიკის ყველა სექტორში. ეს სეგმენტი 2025 წელს აგრძელებდა ზრდას ბაზარზე უფრო სწრაფი ტემპით და 2025 წლის 31 დეკემბრისთვის, წმინდა სესხებმა მიაღწია 5,447.4 მილიონ ლარს, რაც, წინა წელთან შედარებით 8.2%-ით მეტია სავალუტო კურსის მუდმივობის პირობებში. მომხმარებელთა ანაბრები შეადგენდა 2,526.8 მილიონ ლარს, რაც ასახავს 17.9%-იან წლიურ ზრდას სავალუტო კურსის მუდმივობის პირობებში.

ციფრული ტრანსფორმაცია, განსაკუთრებით ციფრულ დაკრედიტებაში, თანდათანობით გარდაქმნის მცირე და საშუალო ზომის მეწარმე კლიენტების წვდომას დაფინანსებაზე. მიუხედავად იმისა, რომ ციფრული დაკრედიტება ჯერ კიდევ საწყის სტადიაშია, ჩვენ დავწერეთ თავიდან ბოლომდე ციფრული უზრუნველყოფილი სესხები არსებული მომხმარებლებისთვის, და გამოვიყენეთ წინასწარ დამტკიცებული ლიმიტები, რათა შეგვძლებოდა პროაქტიული გაყიდვები და მიგვენიჭებინა მათთვის დაუყოვნებელი წვდომა დაფინანსებაზე. ჩვენ ასევე გავაუმჯობესეთ არაუზრუნველყოფილი სასესხო პროდუქტი, რადგან კლიენტებს მივეცით შესაძლებლობა, მთლიანად ციფრული არხების მეშვეობით დაემატებინათ თანამსესხებლები.

ბიზნესების მხარდასაჭერად დავწერეთ ვალდებულების შესრულებისა და სატენდერო გარანტიების მთლიანად ციფრული დამუშავება, რაც ჩვენი ბიზნესის ინტერნეტ და მობაილ ბანკინგის პლატფორმების

მეშვეობით გარანტიების მთლიანად ონლაინ მოთხოვნის, გაცემისა და მართვის საშუალებას იძლევა, ფილიალში ვიზიტის აუცილებლობის გარეშე.

იმის გამო, რომ ლოგისტიკურმა სირთულეებმა შეიძლება ბარიერები შეუქმნას ბიზნესის ჩამოყალიბებას, ჩვენ შევქმენით ოპტიმიზებული რეგისტრაციის სერვისი, რითაც მეწარმეებს საშუალება მიეცემა, ოფიციალური რეგისტრაცია ინდივიდუალურ მეწარმეებად ან შუზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებად პირდაპირ ბანკის შერჩეულ ფილიალებში დაესრულებინათ. ამან გააერთიანა ბიზნესის რეგისტრაცია და საბანკო ანგარიშის გახსნა ერთ ვიზიტში, რის შედეგადაც მეწარმეებს შეეძლოთ ბიზნესის დაწყების ყოველგვარი ფორმალობა ერთ ადგილზე მოეგვარებინათ.

ჩვენ შემოვიღეთ მომხმარებლებთან ავტომატიზებული კომუნიკაციის ახალი ფაზა, რომლის მიზანია ინვესტიციების გაზრდა და გაციფრულების დაჩქარება. დავნერგეთ რამდენიმე, თავიდან ბოლომდე ავტომატიზებული, პროცესი მომხმარებლისთვის, რითაც კამპანიის ფარგლებში შეტყობინებები ჩავანაცვლეთ მომხმარებლის ქცვიდან გამომდინარე შეტყობინებებით. ეს პროცესი ეყრდნობა ტრანზაქციების, ქცევისა და ცხოვრების სტილის შესახებ არსებულ მონაცემებს, რაც საშუალებას გვაძლევს, გავზავნოთ მისადაგებული შეთავაზებები და საკონსულტაციო ხასიათის შეტყობინებები თითოეული კლიენტის ბიზნესსაქმიანობის სწორად შერჩეულ მომენტებში.

დამატებული ღირებულების შემქმნელი სერვისები: ბიზნესების მხარდაჭერა განვლილი გზის ყოველ ეტაპზე

საკონსულტაციო მხარდაჭერა: ჩვენი ციფრული არხების მეშვეობით (Business mBank და iBank) ვამუშავებთ B2B სავაჭრო პლატფორმას, რომელიც მცირე და საშუალო ზომის მეწარმე კლიენტებს აკავშირებს მესამე მხარე პარტნიორ ფირმებთან, რომლებიც მათ შეღავათიან ფასად სთავაზობენ პროფესიულ მომსახურებას მარკეტინგის, ბუღალტრული აღრიცხვის, საგადასახადო რწმუნების, ადამიანური რესურსებისა და ბიზნესკონალტინგის სფეროებში. შევიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსთან თანამშრომლობით, ჩვენ მხარი დავუჭირეთ რეგიონულ მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებს კომპლექსური კონსულტაციებით, რაც მოიცავდა ფინანსურ შეფასებებს, ხარჯების ანალიზსა და საოპერაციო რეკომენდაციებს.

ქალი მეწარმეების გაძლიერება: ფინანსური ინკლუზიურობის ხელშესაწყობად დავნერგეთ მიზნობრივი პროგრამები საქართველოში ქალი მეწარმეების მხარდასაჭერად. 2025 წელს ევროპული ფონდი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპისთვის (EFSE) მეწარმეობის აკადემიასთან პარტნიორობით ჩავატარეთ 11 სამუშაო შეხვედრა, რომელმაც მოიცვა ორგანიზაციული განვითარება, ფინანსური მართვა და ხელოვნურ ინტელექტთან დაკავშირებული შესაძლებლობები.

ჩვენი საფლაგმანო სკოლა ქალი მეწარმეებისთვის გაიხსნა გაეროს განვითარების პროგრამასთან თანამშრომლობით და იგი აერთიანებს როგორც თეორიულ ცოდნას, ისე პრაქტიკულ უნარებსა და პროფესიული კონტაქტების გაბმას. ამ პროგრამამ მიიღო 1,200-ზე მეტი განაცხადი 2025 წლის ნაკადისთვის და ინტენსიური ტრენინგი ჩაუტარა 90 ქალ მეწარმეს.

ცოდნა ბიზნესის შესახებ: მეწარმეების გაძლიერებისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის მხარდასაჭერად, ჩვენ ყველა ბიზნესს უზრუნველყოფთ საგანმანათლებლო რესურსებით და ბაზრის ანალიტიკით. ჩვენი უფასო ონლაინ პლატფორმა – BusinessCourse.ge მოიცავს ამომწურავ კურსებს, რომლებიც ფარავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხები, ციფრული მარკეტინგი, ფინანსები და ხელოვნური ინტელექტი. 2025 წელს მონაწილეებმა დააგროვეს 61,000 სატრენინგო საათი და 90-მა პირმა დახურა პროგრამების სრული კურსი.

ჩვენ მოვაწყვეთ მიზნობრივი ვებინარები სამეწარმეო კანონმდებლობისა და ციფრული ინსტრუმენტების შესახებ და ჩავატარეთ ფინანსური წიგნიერების მასტერკლასები 200 ბიზნესისთვის. ჩვენ ვაცნობიერებთ, რომ აგრარული საქმიანობის მხარდაჭერა ერთ-ერთი მთავარი სტრატეგიული პრიორიტეტია, ამიტომ პარტნიორობა გავაფორმეთ საქართველოს ფერმერთა ასოციაციასთან, რომ სამ რეგიონში ჩაგვეტარებინა სესიები, რომლებიც აგრობიზნესის კლიენტებისთვის ტექნოლოგიურ გამოწვევებსა და პრაქტიკულ გადაწყვეტებზე იყო ორიენტირებული.

კორპორაციული საბანკო საქმიანობა

ჩვენი კორპორაციული ბანკინგის განყოფილება ემსახურება საქართველოს უმსხვილეს საწარმოებს დახვეწილი ფინანსური გადაწყვეტებით, ტრანზაქციული საბანკო სერვისებითა და მათთვის საგანგებოდ გამოყოფილი მხარდაჭერით. ეს სეგმენტი გადამწყვეტ როლს თამაშობს მსხვილი ინფრასტრუქტურული პროექტების განვითარების, სექტორული ზრდის და ეკონომიკური წინსვლის მხარდაჭერაში.

2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, კორპორაციულ მომხმარებლებზე გაცემულმა წმინდა სესხებმა მიაღწია 9,651.2 მილიონ ლარს, რაც წარმოადგენდა 16.8%-იან წლიურ ზრდას სავალუტო კურსის მუდმივობის პირობებში. ჩვენი კორპორაციული და საინვესტიციო ბანკინგის სესხების პორტფელი კარგად დივერსიფიცირებული რჩება საქართველოს ეკონომიკის ყველა სექტორში. მომხმარებელთა ანაბრებმა მიაღწია 8,095.3 მილიონ ლარს, რაც 23.4%-იანი წლიური ზრდაა, ვალუტის მუდმივობის გათვალისწინებით.

ჩვენ განვსაზღვრეთ ენერგეტიკის სექტორი, როგორც მნიშვნელოვანი ზრდის პოტენციალის მქონე სფერო, რასაც ხელს უწყობს მზარდი გლობალური მოთხოვნა და საქართველოს სტრატეგიული მდებარეობა რეგიონის ენერგეტიკის ინფრასტრუქტურაში. ჩვენი დაფინანსება მხარს უჭერს როგორც ტრადიციული, ისე განახლებადი ენერგიის პროექტებს, რითაც ხელს ვუწყობთ ენერგეტიკული უსაფრთხოებისა და მდგრადობის მიზნების მიღწევას.

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 გვექონდეს, პირდაპირ თუ ირიბად, ეკონომიკაზე, ადამიანებსა და გარემოზე, და ხელი შევუწყოთ იმ საზოგადოების მდგრად განვითარებას, ვის გარემოშიც ჩვენ ვეწევი საქმიანობას.

საქართველოს ბანკი არის წამყვანი ფინანსური დაწესებულება საქართველოში, რომელიც დაახლოებით 2.2 მილიონ თვიურ აქტიურ საცალო მომხმარებელს სთავაზობს 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“ 2025 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 რეჟიმს.

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

კომერციული ბანკების კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნების შესახებ დებულების ცვლილებამ, რომელიც 2017 წლის დეკემბერში 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% დიაპაზონში, ამჟამად დადგენილია 1%-ზე, განიხილება ყოველკვარტალურად არსებული ფინანსური და მაკროეკონომიკური გარემოდან გამომდინარე) და სისტემური ბუფერებისგან. კონტრციკლური ბუფერი, მისი შემოღების მომენტში, განისაზღვრა 0%-ით, 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 საზედამხედველო განხილვასა და შეფასების პროცესს. მოთხოვნები ეხება ბანკის სპეციფიკურ რისკებს, რომლებიც საკმარისად არ არის დაფარული პილარ 1-ით, მათ შორის არაჰეჯირებული სავალუტო რისკით გამოწვეული რისკის ბუფერი, საკრედიტო პორტფელის კონცენტრაციის რისკის ბუფერი, წმინდა სტრეს-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 სტრესული მდგომარეობის 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%-ით ძირითადი პირველადი კაპიტალის მეშვეობით.

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

2025 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ბანკზე კაპიტალის მინიმალური მოთხოვნები ვრცელდებოდა:

- ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი 15.2% (რომელიც შედგება ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნისგან 4.5% და კომბინირებული ბუფერისგან 6.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 4.7% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან);
- პირველადი კაპიტალი კოეფიციენტი 17.3% (რომელიც შედგება ძირითადი პირველადი კაპიტალის მოთხოვნისგან 6.0% და კომბინირებული ბუფერისგან 6.0% (პილარ 1-ის მოთხოვნები) და 5.3% პილარ 2-ის მოთხოვნებისგან); და
- მთლიანი კაპიტალის კოეფიციენტი 20.3% (რომელიც შედგება მთლიანი კაპიტალის მოთხოვნისგან 8.0% და კომბინირებული ბუფერისგან 6.0% (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 ზემოხსენებულ 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 No111/04 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.

დამკვეთი ვალდებულებებისა და კაპიტალის ინსტრუმენტების მინიმალური მოთხოვნა („MREL“)

სებ-ის 2023 წლის 31 მაისს მიღებული №90/04 განკარგულება ეხება დამკვეთი 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. 2025 წლის დეკემბერში ბანკის ფაქტობრივი MREL კოეფიციენტი იყო 20.5%, 2025 წლის თებერვლის 19.2%-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 არ არის 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, 2025 წ.	31 დეკემბერი, 2024 წ.
კვალიფიცირებული კაპიტალი, წარმოდგენილი ჩვეულებრივი აქციებით	27,994	27,994
საემისიო შემოსავალი კვალიფიცირებული ჩვეულებრივი აქციებით წარმოდგენილ კაპიტალზე	170,816	140,203
აკუმულირებული სხვა სრული შემოსავალი	14,870	58,206
გაუნაწილებელი მოგება	5,675,103	5,013,707
ძირითადი პირველადი კაპიტალი მარეგულირებლის კორექტირებებამდე	5,888,782	5,240,111
აქტივების გადაფასების რეზერვი	(21,574)	(58,441)
არამატერიალური აქტივები (მათ შორის გუდვილი)	(195,189)	(189,149)
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)	-
ძირითადი პირველადი კაპიტალი: მარეგულირებლის კორექტირებები	(226,313)	(265,085)
ძირითადი პირველადი კაპიტალი	5,662,469	4,975,025
დამატებითი პირველადი კაპიტალი	943,285	982,380
პირველადი კაპიტალი	6,605,754	5,957,405
სუბორდინირებული ვალი	487,614	462,428
საერთო რეზერვები	-	-
მეორადი კაპიტალი მარეგულირებლის კორექტირებებამდე	487,614	462,428
მეორადი კაპიტალი	487,614	462,428
სულ საზედამხედველო კაპიტალი	7,093,368	6,419,832
რისკის მიხედვით შეწონილი აქტივები	32,187,358	29,080,593
ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი	17.6%	17.1%
პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტი	20.5%	20.5%
სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი	22.0%	22.1%
ძირითადი პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნა	15.2%	14.9%
პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტის მოთხოვნა	17.3%	17.0%
სულ კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტის მოთხოვნა	20.2%	19.9%

2025 წლის 10 ნოემბერს სს „საქართველოს ბანკმა“ გამოუშვა 450 მილიონი ლარის ევროობლიგაცია, გამოხატული ლარში, 11.50%-იანი საპროცენტო განაკვეთით და 2028 წლის 17 ნოემბრამდე დაფარვის ვადით.

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

ანაზღაურების კომიტეტი

ანაზღაურების კომიტეტი სამეთვალყურეო საბჭომ პირველად შექმნა 2006 წლის მაისში და ამჟამად იგი შედგება სამეთვალყურეო საბჭოს ოთხი დამოუკიდებელი წევრისგან. ბანკის ანაზღაურების კომიტეტი იკრიბება წელიწადში მინიმუმ ორჯერ და ანგარიშს წარუდგენს სამეთვალყურეო საბჭოს. ანაზღაურების კომიტეტის ფუნქციები განხილულია ზემოთ, 3.3 მუხლში.

როგორც საქართველოს ლიცენზირებული ბანკი, ბანკი ვალდებულია გამოიყენოს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის დამტკიცების შესახებ საქართველოს ეროვნული ბანკის („სეზ“) No 215/04 ბრძანებით დადგენილი შრომის ანაზღაურების პრინციპები. ეს უზრუნველყოფს საქართველოს კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის ჰარმონიზაციას ევროკავშირის კანონმდებლობის მარეგულირებელ დებულებებთან, კერძოდ, შეცვლილ 2013/36/EU დირექტივასთან და „შრომის ჯანსაღი ანაზღაურების პოლიტიკის“ შესახებ ევროპის საბანკო უწყების სახელმძღვანელო პრინციპებთან, 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 საჯარო სააქციო საზოგადოება „ლაიონ ფაინანს გრუფის“ (**საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“**) წევრმა, რომლის აქციები ლონდონის საფონდო ბირჟის მთავარ ბაზარზე იჯაჭრება, სამეთვალყურეო საბჭომ და ანაზღაურების კომიტეტმა გაითვალისწინა გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის კოდექსის („**დიდი ბრიტანეთის კოდექსი**“) და დიდი ბრიტანეთის სხვა საკანონმდებლო მოთხოვნები.

პოლიტიკა

ბანკს აქვს: თანამშრომელთა ანაზღაურების, დირექტორთა საბჭოს წევრების ანაზღაურების, არსებითი რისკის ამღებ პირთა ანაზღაურების და სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკა. ყველა პოლიტიკას ამტკიცებს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციით. ყველა პოლიტიკა ძალაშია 2025 წლის 1 იანვრიდან.

შრომის ანაზღაურების ამ სხვადასხვა პოლიტიკის დებულებები შეესაბამება და ავსებს საკანონმდებლო და მარეგულირებელ მოთხოვნებს. ეს დებულებები, სხვებთან ერთად, მოიცავს, ფიქსირებული და ცვლადი ანაზღაურების ფორმებს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მათ კომბინაციებს, კოეფიციენტებსა და ლიმიტებს, ეფექტიანობის ძირითად მაჩვენებლებს/მიზნებს, ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებლების შესრულებასა და ცვლადი ანაზღაურების მოცულობას შორის კავშირს, ჯილდოების გრაფიკს და პერიოდულობას, ცვლადი ანაზღაურების გაცემაზე და გაცემის შემდგომ კორექტირებებს, ასევე ანაზღაურების შესაბამის ფორმებთან დაკავშირებულ წესებს. თითოეული პოლიტიკა შეესაბამება შრომის ანაზღაურების ძირითად პრინციპებს:

- ბანკის ბიზნესსტრატეგიისა 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 გასამრჯელოებისა და სარგებლის გაცემის პოლიტიკას. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრი ასევე არის საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის არაადმასრულებელი დირექტორი, სავარაუდოდ, პოლიტიკის დამტკიცების შემთხვევაში, ქვემოთ დასახელებული სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის/არაადმასრულებელი დირექტორის შრომის გასამრჯელო 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 ან თავმჯდომარე.

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

მიზანი და სტრატეგიასთან კავშირი	ოპერაციული მხარე	შესაძლებლობა
- საჭირო უნარების, ცოდნის, გამოცდილების, დამოუკიდებლობის და სხვა თვისებების მქონე მაღალკვალიფიციური სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მოზიდვა და შენარჩუნება, ბანკისთვის დამატებითი ღირებულების შესაქმნელად. - სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების მიერ გახარჯულ დროსთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობების ასახვა.	- ყოველგვარი გასამრჯელოს გადახდა მოხდება ნაღდი ანგარიშსწორებით კვარტალურად. - გასამრჯელოები შეიძლება პერიოდულად გადაიხედოს საბჭოს მიერ (მაგრამ შეიძლება არ შეიცვალოს), გახარჯული დროის, პასუხისმგებლობების და იმ ტექნიკური უნარების გათვალისწინებით, რაც აუცილებელია საბჭოში ღირებული წვლილისთვის, ასევე შესაძარის მონაცემებზე, შედარებითობის ანალიზზე (ბენჩმარკინგი), წლიური შეფასების შედეგებზე და სხვა სახელმძღვანელო პრინციპებზე მითითებით. გასამრჯელოები ასევე შეიძლება შესწორდეს და შეიცვალოს, თუ არსებობს ჭეშმარიტად გაუთვალისწინებელი და გამონაკლისი გარემოებები, რომლებიც განაპირობებს ამგვარი გადახედვის აუცილებლობას და ასეთ ვითარებაში, ნებისმიერი მნიშვნელოვანი ზრდა გამართლებული და მინიმალური უნდა იყოს. საბჭო უფლებას იტოვებს, საკუთარი შეხედულებისამებრ შეცვალოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის ანაზღაურების სტრუქტურა. - სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები საბაზისო ანაზღაურებას იღებენ. საჭიროა კომიტეტის დამატებითი ანაზღაურების გადახდა ბანკის მოვალეობებისა და კომიტეტის მოვალეობების შესრულებაზე დახარჯული დროის კომპენსაციისთვის. - არ არსებობს შრომის ანაზღაურება აქციების სახით გადავადებული ანაზღაურების ან დისკრეციული გადავადებული აქციების, საპენსიო შენატანების, სარგებლის ან რაიმე ცვლადი ან საქმიანობის შედეგებთან დაკავშირებული ანაზღაურების ან სტიმულების სახით. - სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს აუნაზღაურდებათ დანიშნის ბრძანებით დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისას გაწეული გონივრული ბიზნეს ხარჯები, მათ შორის მგზავრობა და სასტუმროში დაბინავება, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.	- საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის მაქსიმალური ჯამური ანაზღაურება ყველა არაადმინისტრაციული ღირებულებისთვის, რომელიც გაიცემა საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის წესდების მიხედვით, არის 750,000 ბრიტანული გირვანჯა სტერლინგი. - ინდივიდუალურ საბაზისო ფულად ანაზღაურებაზე კონკრეტული მაქსიმალური ოდენობა დადგენილი არ არის. - სამეთვალყურეო საბჭოს უფროსი დამოუკიდებელი წევრი უფრო მაღალ საბაზისო ანაზღაურებას იღებს, რომელშიც დამატებით დროს შესრულებული ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები აისახება. - თავმჯდომარე იღებს ისეთ ანაზღაურებას, რომელშიც დამატებით დროს შესრულებული ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები აისახება. თავმჯდომარე არ იღებს კომიტეტისთვის განსაზღვრულ ანაზღაურებას. - სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრისთვის გადახდილი ანაზღაურება ქვეყნდება საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-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, სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველი წევრი 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 მაღალი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ყოველივე სავალდებულოა საქართველოს კანონმდებლობით ან სხვა მოქმედი კანონმდებლობით.

ხელშეკრულებების ხანგრძლივობა და შეტყობინების ვადები

სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრი ინიშნება 3 წლის ვადით, ხელახალი დანიშვნის შესაძლებლობით. საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის საბჭოს დონეზე, ყოველი არაადმასრულებელი დირექტორი ვალდებულია წლიურ საერთო კრებაზე საკუთარი თავი წარადგინოს ყოველწლიურად ხელახალი არჩევისთვის. არაადმასრულებელი დირექტორების დანიშვნის ბრძანება ითვალისწინებს შეტყობინების ერთთვიან ვადას, თუმცა, ბანკს შეუძლია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს დანიშვნა შეტყობინების გარეშე ან შეტყობინების ვადის დარღვევის შესაბამისი თანხის გადახდით, თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრმა/არაადმასრულებელმა დირექტორმა რაიმე სერიოზული დარღვევა ჩაიდინა ან ბანკის წინაშე თავისი ვალდებულებები არ შეასრულა, თაღლითობაში დაადანაშაულეს ან არაკეთილსინდისიერად მოიქცა, კომპანიის ან თავად მის რეპუტაციას ზიანი მიაყენა ან, სხვა გარემოებებთან ერთად, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის/არაადმასრულებელი დირექტორის მოვალეობიდან დისკვალიფიცირებულია. დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრს/არაადმასრულებელ დირექტორს უფლება აქვს მიიღოს შეწყვეტის თარიღისთვის დარიცხული შრომის საფასური, მათ შორის შეწყვეტის თარიღამდე სათანადოდ გაწეული ხარჯების ანაზღაურება.

სამივლინებო ხარჯი

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს / არაადმასრულებელ დირექტორებს შეიძლება აუნაზღაურონ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულობის ფარგლებში გაწეული ბიზნეს ხარჯები, ვალიდური ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.

7.2. დირექტორთა საბჭოს წევრების ანაზღაურების პოლიტიკა

ეს პოლიტიკა ძალაში შევიდა და მოქმედებს 2025 წლის 1 იანვრიდან.

ფიქსირებული ანაზღაურება

ფიქსირებული ანაზღაურების ყველა ელემენტი, მათ შორის აქციების სახით გადახდილი წლიური ხელფასი, უპირობოა, წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებს ეფუძნება და სამუშაოს შედეგებთან დაკავშირებული არ არის. ისინი არ მერყეობს ბანკის შედეგების ან დირექტორთა საბჭოს წევრის საქმიანობის შედეგების მიხედვით. ფიქსირებული ანაზღაურება იმდენად მაღალი უნდა იყოს, რომ ბანკმა შეძლოს ცვლადი ანაზღაურების მოქნილად გადახდა, ანაზღაურების ცვლადი კომპონენტის გადაუხდელობის რისკის გათვალისწინებით.

ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობა შეიძლება ეფუძნებოდეს შესაბამის პროფესიულ მომზადებას, უნარებსა გამოცდილებას და დირექტორთა საბჭოს ცალკეული წევრის მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების, ასევე კონკრეტული ფუნქციისთვის ჩვეული ანაზღაურების პროპორციულია.

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

1. სათანადოდ ასახავდეს კომპანიის მცდელობას, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრებისა და აქციონერთა ინტერესები ემსახურობდეს გრძელვადიანი ღირებულებების შექმნასა და აქციების ფასის ზრდას;
2. კონკურენტუნარიანი იყოს და ბაზარს შეესაბამებოდეს, და რომ კომპანიას შეეძლოს დაიქირაოს და შეინარჩუნოს დირექტორთა საბჭოს მაღალპროფესიონალი წევრები.

ფიქსირებული ანაზღაურება მოიცავს, კერძოდ:

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

საბაზისო ხელფასისა და აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის დონე განისაზღვრება დირექტორთა საბჭოს წევრების შრომით ხელშეკრულებებში და არ აღემატება იმას, რასაც ანაზღაურების კომიტეტი გონივრულად მიიჩნევს დირექტორთა საბჭოს წევრების მოვალეობებიდან, უნარებიდან და გამოცდილებიდან გამომდინარე. ანაზღაურების კომიტეტს უფლებამოსილია შეცვალოს ფიქსირებული

ანაზღაურების ოდენობა აღმასრულებელი პირის ხელშეკრულების ვადის განმავლობაში, ფიქსირებული ანაზღაურების განაწილება საბაზისო ხელფასსა და აქციების სახით გადახდილ წლიურ ხელფასს შორის და ამრიგად შეიტანოს ცვლილება ხელშეკრულებაში.

სამეთვალყურეო საბჭო ყოველწლიურად განიხილავს ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობას, რათა მთელი ბანკის ფარგლებში ღირებულორთა საბჭოს, არსებითი რისკის ამღებთა, რიგითი თანამშრომლების ანაზღაურების პრაქტიკა ერთმანეთთან შესაბამისობაში იყოს და ბანკმა ამ ანაზღაურების პრაქტიკით ბაზარზე კონკურენტუნარიანობა შეინარჩუნოს და საჭიროებისამებრ გაზარდოს ის.

საბაზისო ხელფასი

ღირებულორთა საბჭოს წევრების საბაზისო ხელფასის დონე განისაზღვრება შესაბამის შრომით ხელშეკრულებებში. ხელფასის დონეს განიხილავს ანაზღაურების კომიტეტი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება უნდა განახლდეს, თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი ან ღირებულორთა საბჭოს წევრები და ანაზღაურების კომიტეტი თანხმდებიან ხელშეკრულებებში შემდგომ ცვლილებებზე, რაც შეუზღუდავად მოიცავს ანაზღაურების ახალი პოლიტიკის დანერგვას, ან ბანკის ფარგლებში ღირებულორთა საბჭოს, არსებითი რისკის ამღებთა და რიგითი თანამშრომლების ანაზღაურების პრაქტიკის შესაბამისობაში მოყვანას და ამ ანაზღაურების პრაქტიკით ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნებას და მის საჭიროებისამებრ გაზრდას. საბაზისო ხელფასის გადახდა ხდება ყოველთვიურად, შესაბამის მომსახურების ხელშეკრულებაში შეთანხმებული პირობების მიხედვით.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი

ღირებულორთა საბჭოს წევრებისთვის აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის დონე ფულადი სახით განისაზღვრება შესაბამის შრომით ხელშეკრულებებში. ხელფასის დონეს განიხილავს ანაზღაურების კომიტეტი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება განიხილება, თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი ან ღირებულორთა საბჭოს წევრები და ანაზღაურების კომიტეტი თანხმდებიან ხელშეკრულებებში შემდგომ ცვლილებებზე, მაგალითად ანაზღაურების ახალი პოლიტიკის დანერგვაზე, ან ბანკის ფარგლებში ღირებულორთა საბჭოს, არსებითი რისკის ამღებთა და რიგითი თანამშრომლების ანაზღაურების პრაქტიკის შესაბამისობაში მოყვანაზე და არსებული ანაზღაურების პრაქტიკით ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად ანაზღაურების კომიტეტმა შეიძლება ანაზღაურება საჭიროებისამებრ გაზარდოს.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ჯილდოს სახით, საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის აქციების სახით გაიცემა, რომელთა რაოდენობა განისაზღვრება შრომით ხელშეკრულებაში მითითებული აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის ფულადი ოდენობის გაყოფით საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის აქციების საშუალო საბაზრო ფასზე ლონდონის საფონდო ბირჟის დახურვის მომენტში, რომელიც უშუალოდ ჯილდოდ გაცემის თარიღის (რაც ყოველი წლის იანვრის პირველი სამუშაო დღეა) წინა წლის 25 დეკემბრამდე ხუთი სამუშაო დღის განმავლობაში მოქმედებს.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი გაიცემა ყოველწლიურად ნამუშევარი წლის მიხედვით და, როგორც წესი, აღნიშნულის გაცემა ხდება სამუშაო წლის დასაწყისში. აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ასევე ექვემდებარება პროპორციულ ვადის დასრულებას, არასრული წლის მუშაობის შემთხვევაში.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის სახით, ნამუშევარი წლის მიხედვით, ჯილდოდ გაცემულ აქციებზე უფლების გადაცემა ხდება ჯილდოდ გაცემის წლის მომდევნო წლის 1 იანვარს, და დაექვემდებარება კიდევ 4 წლის განმავლობაში შენახვას/ფლობას, როგორც აღნიშნულ ცხრილშია ნაჩვენები:

	სამუშაო წელი	მინიჭება	მეორე წელი	მესამე წელი	მეოთხე წელი	მეხუთე წელი	შექვევსე წელი
წელი	2026	იანვ.-26	იანვ.-27	იანვ.-28	იანვ.-29	იანვ.-30	იანვ.-31
აქციებით გადახდილ წლიურ ხელფასზე უფლების გადაცემა		მინიჭება	100%				
აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის შეკავება				40% გათავისუფლებულია ფლობისგან	20% გათავისუფლებულია ფლობისგან	20% გათავისუფლებულია ფლობისგან	20% გათავისუფლებულია ფლობისგან

უფლების გადაცემის შემდეგ, დირექტორთა საბჭოს წევრები ასევე იღებენ ჯილდოდ გაცემის თარიღიდან უფლების გადაცემის თარიღს შორის საბაზისო აქციებზე გადახდილი დივიდენდების ტოლ ფულად თანხას.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი არის ფიქსირებული ხელფასი. შესაბამისად, ის არ ექვემდებარება სამუშაო მიზნებს ან საზომებს, ასევე არ ექვემდებარება ანაზღაურების კომიტეტის ან სამეთვალყურეო საბჭოს დისკრეციულ უფლებამოსილებას, ანაზღაურების შემცირების (მაღუსი) ან გადახდილი ანაზღაურების დაბრუნების რაიმე პირობას, გარდა იმისა, რომ არასრული წლით მუშაობის შემთხვევაში, მისი ანაზღაურება მოხდება ნამუშევარი პერიოდის პროპორციულად. ის ფაქტი, რომ აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ფლობის მოთხოვნებს ექვემდებარება და, შესაბამისად, მისი ღირებულება შეიძლება გაიზარდოს ან შემცირდეს, რაც უფლების გადაცემის და შენახვის ხუთწლიან პერიოდში ბანკის საქმიანობის ეფექტურობაზეა დამოკიდებული, პირდაპირ და ბუნებრივად აკავშირებს ერთმანეთთან დირექტორთა საბჭოს წევრებისა და აქციონერთა ინტერესებს, მიუხედავად იმისა, რომ დირექტორთა საბჭოს წევრები არ ექვემდებარებიან სამეთვალყურეო საბჭოს ან ანაზღაურების კომიტეტს ამ მხრივ, ან საქმიანობის შედეგებთან დაკავშირებულ რაიმე პირობას, რომელიც უნდა დაკმაყოფილდეს აქციების გადახდილი წლიური ხელფასის მისაღებად.

დამატებითი შედავათები

ფიქსირებული ანაზღაურება შეიძლება ასევე დამატებით შედავათებს მოიცავდეს, ძირითადად, არაფულადი სახით. არაფულადი შედავათები საქართველოს ბანკის პრაქტიკის შესაბამისია და ისეა შექმნილი, რომ მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვას და შენარჩუნებას ემსახურება. შედავათები მოიცავს: სიცოცხლის დაზღვევას, ჯანმრთელობის დაზღვევას, შრომისუნარობის/მეზღუდული შესაძლებლობის დაზღვევას, დირექტორთა საბჭოს წევრებისა და თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის დაზღვევას, კომპანიის მანქანითა და მძღოლით სარგებლობას, მობილური ტელეფონის ხარჯების დაფარვას. დროდადრო შეიძლება სხვა შედავათებიც გაიცეს (მაგალითად, სხვა პოზიციაზე გადაყვანის კომპენსაცია), თუ ეს გონივრულად და მიზანშეწონილად მიიჩნევა. დირექტორთა საბჭოს წევრებისთვის გადასახდელი შედავათების მაქსიმალური ღირებულება დადგენილი არ არის. გადასახდელი მაქსიმალური თანხა დამოკიდებულია თანამშრომლისთვის ასეთი შედავათების მიცემის ღირებულებაზე იმ ადგილას, სადაც დირექტორთა საბჭოს წევრი მუშაობს.

ცვლადი ანაზღაურება

დირექტორთა საბჭოს წევრისთვის შეიძლება გამოიყოს ცვლადი ანაზღაურება ამ პოლიტიკის შესაბამისად, ნამუშევარი წლის მიხედვით, ბანკის საერთო საქმიანობის შედეგების კონტექსტში, დირექტორთა საბჭოს წევრების მოტივაციის გაზრდის და წლის დასაწყისში ანაზღაურების კომიტეტის მიერ დადგენილი ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევაში შეტანილი წვლილისთვის დაჯილდოების მიზნით.

ცვლადი ანაზღაურება უკვე შესრულებულ სამუშაოს ეყრდნობა, გაიცემა შესრულებული და შეფასებული საქმიანობის შედეგებისთვის, გადავადებული აქციების ჯილდოების სახით. ასეთი სტრუქტურის წყალობით, ცვლადი ანაზღაურება გაიცემა დამსახურებისამებრ/შესრულებული სამუშაოს მიხედვით, რაც დირექტორთა საბჭოს წევრების ინტერესებს მჭიდროდ უკავშირებს აქციონერების ინტერესებს, აღკვეთს არასათანადო რისკების აღებას მოკლევადიანი სარგებლის მისაღებად და ბანკს ეხმარება ტალანტის შენარჩუნებაში, ბანკისადმი გრძელვადიანი ერთგულების წახალისებით. ცვლად ანაზღაურებასთან დაკავშირებით სახელშეკრულებო უფლება არ არსებობს და ანაზღაურების კომიტეტი უფლებას იტოვებს ჯილდოდ არ გასცეს დისკრეციული გადავადებული აქციებით ანაზღაურება, თუ ბანკის საქმიანობა არადადამაკმაყოფილებელია.

წინაპირობები (გადასალახი ბარიერები)

ანაზღაურების კომიტეტის მიერ ნებისმიერ მოცემულ წელს დირექტორთა საბჭოსთვის ცვლადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემაზე მსჯელობის წინაპირობებია:

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

ანაზღაურების კომიტეტმა შეიძლება, სურვილისამებრ, დამატებითი ბარიერები შემოიღოს, ზემოაღნიშნული

სავალდებულო წინაპირობების გარდა:

- ბანკის RoE მოცემული წლისთვის არ არის 10%-ზე ნაკლები.

ცვლადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები:

თუ ზემოთ აღწერილი წინაპირობები დაკმაყოფილებდა, ანაზღაურების კომიტეტი გადაწყვეტს ყოველწლიურად იმ აქციების რაოდენობას გაცემას, რომელიც დირექტორთა საბჭოს წევრებს ცვლადი ანაზღაურების სახით ჯილდოდ გადაეცემა და, გადაწყვეტილების მიღებისას, მხედველობაში იღებს დადგენილ მაქსიმალურ შესაძლებლობას, ბანკის და ცალკეული პირის ეფექტიანობის ძირითად მაჩვენებლებს

ეფექტურობის მაჩვენებლების შერჩევა მოხდება ბანკისთვის სტრატეგიული პრიორიტეტების ასახვის მიზნით და ამ მაჩვენებლებს ანაზღაურების კომიტეტი შეარჩევს ყოველ წელს სამუშაო წლის დასაწყისში. დირექტორთა საბჭოს წევრებისთვის ყოველ წელს ჯილდოდ გადასაცემი დისკრეციული გადავადებული აქციების ხელმისაწვდომობას ანაზღაურების კომიტეტი ყოველწლიურად საკუთარი შეხედულებით განსაზღვრავს, შემდეგ ფაქტორებზე დაყრდნობით:

- ფინანსური შედეგები
- სტრატეგიული მიზნები, და
- ადამიანებთან და კულტურასთან დაკავშირებული მიზნები.

ანაზღაურების კომიტეტი ყოველწლიურად ჯილდოდ გადასაცემი აქციების რაოდენობას ჩვეულებრივ განსაზღვრავს KPI-ებსა და KBO-ებზე დაყრდნობით ცვლადი ანაზღაურების მიხედვით. KPI-ები ფასდება სტანდარტული მაქსიმალურ შესაძლებლობასთან შედარებით ყოველ წელს.

სტანდარტული KPI-ები/KBO-ები, როგორც წესი შედგება შემდეგისგან:

1. დირექტორთა საბჭოსა და ბანკის საქმიანობის შედეგები მთლიანობაში („საზიარო KPI-ები“);
2. დირექტორთა საბჭოს ცალკეული წევრის მიერ სამუშაო წლისთვის დასახული თავიანთი KPI-ების შესრულება („ინდივიდუალური KPI-ები“);
3. შესაბამისი ბიზნესსექტორის/საორგანიზაციო ერთეულის მთავარი ბიზნესმიზანი, რომელზეც პასუხისმგებელია დირექტორთა საბჭოს წევრი („KBO-ები“);

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 დირექტორთა საბჭოს წევრების ცვლადი ანაზღაურება არ უნდა იყოს იმ ბიზნესის მიმართულების ფინანსურ შედეგებზე დამოკიდებული, რომელსაც ისინი ზედამხედველობენ ან აკონტროლებენ.

საჭიროების შემთხვევაში, თუ სტრატეგიული ცვლილება ან ბიზნესგარემოებების ცვლილება ამას მოითხოვს, სამეთვალყურეო საბჭოს ან/და ანაზღაურების კომიტეტს შეუძლია შეცვალოს დირექტორთა საბჭოს წევრის ან დირექტორთა საბჭოს შეწონილი ეფექტიანობის განსაზღვრის მოდელი, შემოიღოს/შეცვალოს სხვადასხვა კომპონენტებისთვის დადგენილი დონეები ან ალტერნატიული ზომები ან მიიღოს ალტერნატიული ზომები, რომლებიც მოიცავს შესაბამისი არსებული ან ახალი KPI/KBO-ების გაზრდას, შემცირებას, გაუქმებას ან დამატებას და/ან შესაბამისი KPI/KBO-ებისთვის მიკუთვნებული წონების შეცვლას.

საზიარო KPI-ების განსაზღვრა

საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“ თავის წლიურ ანგარიშში წარმოადგენს ჯგუფის წლიურ KPI-ებს. ისინი მთავარი მაჩვენებლებია, რომლებითაც სამეთვალყურეო საბჭო აფასებს ბანკის წარმატებას მთლიანობაში. KPI-ები მაქსიმალურად შეესაბამება ბანკის საშუალოვადიან სტრატეგიას და შედგენილია იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოს ბანკის მიერ მისი ძირითადი სტრატეგიული მიზნების შესრულება.

2026 წლის KPI-ებში შედის:

- უკუგება საშუალო კაპიტალზე (ROAE)

- ხარჯების შემოსავლებთან თანაფარდობის კოეფიციენტი
- რისკის ხარჯის კოეფიციენტი
- დასაბეგრი მოგება (PBT)
- NPS
- გენერაციული ხელოვნური ინტელექტის (Gen AI) ჩართულობა
- ბანკის საოპერაციო სტრატეგიული პროექტები
- გარემოს დაცვის, სოციალური და მართვის (ESG) ზემოქმედების მაჩვენებლები
- ცალკეული ძირითადი ბიზნეს მიზნები.

KPI-ები შეიძლება დაექვემდებაროს ცვლილებას, რათა კიდევ უფრო დაუკავშირდეს ისინი ჯგუფის სტრატეგიას და KPI-ების ზღვრულ და მიზნობრივ სიდიდეებს, როგორც წესი „LFG“-ის ანაზღაურების კომიტეტი ადგენს.

დირექტორთა საბჭოს წევრებისთვის საზიარო KPI-ების განსაზღვრისას, სამეთვალყურეო საბჭო ეყრდნობა LFG ჯგუფის წლიურ KPI-ებს და ადგენს მათ ყოველწლიურად, ჯგუფის სტრატეგიულ მიზნებთან და აქციონერთა ინტერესებთან შესაბამისობაზე განსაკუთრებული აქცენტით.

ინდივიდუალური KPI-ების განსაზღვრა

ინდივიდუალური KPI-ები განისაზღვრება დირექტორთა საბჭოს თითოეული წევრისთვის წლის დასაწყისში, მათი როლის, დაკისრებული მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების გათვალისწინებით. ინდივიდუალური კრიტერიუმების განსაზღვრისას, სამეთვალყურეო საბჭო/ანაზღაურების კომიტეტი გაითვალისწინებს, რომ ეფექტიანობის 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 დირექტორთა საბჭოს წევრების ცვლადი ანაზღაურება არ უნდა იყოს იმ ბიზნესის მიმართულების ფინანსურ შედეგებზე დამოკიდებული, რომელსაც ისინი ზედამხედველობენ ან აკონტროლებენ;
- არასათანადო მოკლევადიან წარმატებაზე ორიენტირება თავიდან იყოს აცილებული;
- საკმარისად ამბიციური იყოს იმისათვის, რომ უზრუნველყოს სტრატეგიული მიზნების მიღწევაში სათანადო წვლილის შეტანა;
- მისი ფორმულირება მკაფიო და გასაგები იყოს
- შეიცავდეს მკაფიო საბაზისო და სამიზნე დონეებს და ჰქონდეს ფარდობითი წონა.

რისკების მართვის დირექტორისა და კონტროლის ფუნქციების ზედამხედველი/განმახორციელებელი სხვა დირექტორთა საბჭოს წევრებისთვის ეფექტიანობის 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.

ბიზნესის ძირითადი მიზნები (KBO-ები)

KBO-ები დირექტორთა საბჭოს თითოეული წევრისთვის განისაზღვრება, როგორც საქმიანობის/პროექტების პირველადი მიზნები, რომელსაც უნდა მიაღწიონ წლის განმავლობაში, საკუთარი ზედამხედველობის/პასუხისმგებლობის ფარგლებში. ისინი 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 წევრის საკუთარ პროფესიულ განვითარებას ეხებოდეს. KBO-ების მიღწევა შესაძლებელია შესაბამისი პროექტის დასრულების ფაქტობრივი საბოლოო შედეგებისა და პროექტის დასრულების სტატუსის საფუძველზე,

რომელიც სამეთვალყურეო საბჭომ/ანაზღაურების კომიტეტმა მინიმუმ „მოლოდინების გამართლებად“ უნდა შეაფასოს.

სამეთვალყურეო საბჭო/ანაზღაურების კომიტეტი, ამ დისკრეციული უფლების გამოყენებისას შეიძლება ხელმძღვანელობდეს პროექტის დასრულების შემაფასებელი მონაცემებით, თუ ეს შესაძლებელია, ან გენერალური დირექტორის შეფასებით, როდესაც დირექტორთა საბჭოს სხვა წევრისთვის KBO-ის მიღწევის დონე განისაზღვრება.

დისკრეციული ცვლადი ანაზღაურება კადრების შენარჩუნების მიზნით

გამონაკლის შემთხვევებში, როდესაც საბჭო მიიჩნევს, რომ:

- დირექტორთა საბჭოს მოქმედი წევრის შენარჩუნებას სტრატეგიული მნიშვნელობა აქვს ბანკისთვის;
- დირექტორთა საბჭოს მოქმედი წევრი მიმზიდველი ტალანტი/კანდიდატია კონკურენტებისთვის და არსებობს კონკურენტის მიერ მისი გადაბირების დასაბუთებული ან სხვა მხრივ მნიშვნელოვანი საფრთხე;
- დირექტორთა საბჭოს მოქმედ წევრს აქვს დასაქმების შეთავაზებები კონკურენტებისგან და საჭიროა მათი დაბალანსება გარკვეული შემანარჩუნებელი ბონუსით;
- დირექტორთა საბჭოს მოქმედი წევრის ჩანაცვლება შესაძარისი ახალი კანდიდატით იქნებოდა გაჭიანურებული/ხარჯიანი პროცესი, რომელმაც შეიძლება გამოიწვიოს ბანკის სტრატეგიული პროცესების შეფერხებები / შეფერხების რისკი.

დისკრეციული ცვლადი ანაზღაურება კადრის შენარჩუნების მიზნით წარმოადგენს ცვლადი ანაზღაურების ფორმას. იგი შეიძლება გადაეხადოს დირექტორთა საბჭოს მოქმედ წევრს ხელშეკრულების განახლებისას და/ან მესამე მხარისგან კონკურენტული შეთავაზების დასაბალანსებლად.

დისკრეციული ცვლადი ანაზღაურება კადრის შენარჩუნების მიზნით არ წარმოადგენს „გარანტირებულ ცვლად ანაზღაურებას“ 2013/36/EU (CRD) დირექტივის 94(1)(d) მუხლის შეცვლილი რედაქციის მიხედვით. იგი არ გაიცემა დაქირავებისას, არ არის ხელშეკრულებით გარანტირებული და მთლიანად ექვემდებარება დისკრეციულ გადაწყვეტილებას, განგრძობით დასაქმებას, მინიმალურ პირობებს, გადავადებას, რისკის კორექტირებას და ამ პოლიტიკაში წარმოდგენილ. აქციონერის მიერ დამტკიცებულ „მაქსიმალურ პერსპექტივას“.

გამოსყიდვის/შენარჩუნების ჯილდოს გადაცემისას, სიფრთხილზეა გამოსაჩენი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ იმაზე მეტი არ გადაიხდება, ვიდრე საჭიროა ყველაზე შესაფერისი კანდიდატის მოსაზიდად ან შესანარჩუნებლად. დისკრეციული ცვლადი ანაზღაურება კადრის შენარჩუნების მიზნით უნდა დაექვემდებაროს უწყვეტი დასაქმების პირობას და უნდა გაბათილდეს დირექტორთა საბჭოს წევრის მიერ შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის შემთხვევაში, თუ ეს არ არის განპირობებული საპატიო მიზეზით და/ან სამეთვალყურეო საბჭო სხვაგვარად გადაწყვეტს. დისკრეციული ცვლადი ანაზღაურება კადრის შენარჩუნების მიზნით შეიძლება გაიცეს მხოლოდ ერთხელ შესაბამის დირექტორთა საბჭოს წევრთან დადებული ხელშეკრულების ვადის განმავლობაში.

დისკრეციული ცვლადი ანაზღაურება კადრის შენარჩუნების მიზნით გადაიხდება აქციების სახით და ექვემდებარება „ნორმალური ცვლადი ანაზღაურების“ გაცემისა და გადავადების წესებს. ანაზღაურების გაცემის წინა და გაცემის შემდგომი პირობები და კორექტირებები (შემცირება და უკან დაბრუნება) პოლიტიკის განუყოფელი ნაწილია და სრულად ვრცელდება ასეთ ანაზღაურებაზე. წლის განმავლობაში დირექტორთა საბჭოს წევრის მიერ მიღებული დისკრეციული ცვლადი ანაზღაურება კადრის შენარჩუნების მიზნით, ნორმალურ ცვლად ანაზღაურებასთან ერთად, არ უნდა აღემატებოდეს (ა) განსაკუთრებულ მაქსიმალურ ბონუსის პერსპექტივას, და (ბ) სტანდარტულ მაქსიმალურ პერსპექტივას იმ შემთხვევაში, თუ განსაკუთრებული მაქსიმალური ბონუსის პერსპექტივა შესაბამის წელს ხელმისაწვდომი არ არის.

ცვლადი ანაზღაურების მაქსიმალური პერსპექტივა

ბანკი მიმართავს მაქსიმალური პერსპექტივის ორ დონეს, რომელიც შეიძლება გადაეცეს დირექტორთა საბჭოს წევრს, როგორც ცვლადი ანაზღაურება მოცემულ წელს:

- სტანდარტული მაქსიმალური პერსპექტივა;
- განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივა.

აქციების რაოდენობა, რომელიც წარმოადგენს მაქსიმალურ ცვლად ანაზღაურებას შესაბამისი აღმასრულებელი პირისთვის იმ წლისთვის, რომლის განმავლობაშიც აღნიშნული მაქსიმალური ცვლადი ანაზღაურება არის დამტკიცებული, შემდეგნაირად გამოითვლება: ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობა (საბაზისო ხელფასისა და აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის ოდენობები) გარდაიქმნება აქციების რაოდენობად, მოცემული დროისთვის და ანაზღაურების კომიტეტის კრების დროს საფონდო ბირჟაზე მოქმედი უახლესი ფასის გამოყენებით, რომელ კრებაზეც დისკრეციული აქციის ჯილდოდ გადაცემა გადაწყდება.

ა. სტანდარტული მაქსიმალური პერსპექტივა

ცვლადი ანაზღაურების სტანდარტული მაქსიმალური პერსპექტივა ყოველ წელს არის ღირექტორთა საბჭოს წევრის წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების (საბაზისო ხელფასი + აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი) 100%-ის ეკვივალენტური („სტანდარტული მაქსიმალური პერსპექტივა“). ყოველგვარი ეჭვის გასაფანტად, KPI/KBO შედეგები ფასდება ყოველ წელს სტანდარტული მაქსიმალური პერსპექტივის შესაბამისად. განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივის არსებობა და გამოყენება სტანდარტული მაქსიმალური პერსპექტივის მიხედვით საქმიანობის შეფასებისგან გამიჯნული პროცესია. წინასწარ განსაზღვრულ სტანდარტულ KPI/KBO-ებზე უკეთესი შედეგების მიღების შედეგად მოლოდინების გადაჭარბება არ განაპირობებს ღირექტორთა საბჭოს წევრისთვის შესაძლებლობას, რომ მისი წლიური ცვლადი ანაზღაურება განისაზღვროს განსაკუთრებული მაქსიმალური შესაძლებლობით.

ბ. განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივა

ცვლადი ანაზღაურების განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივა შეიძლება იმ ოდენობით იყოს, რომ აღემატებოდეს 100%-ს და კონკრეტული ღირექტორთა საბჭოს წევრის ფიქსირებული ანაზღაურების (საბაზისო ხელფასი + აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი) 200%-მდე იყოს წლის განმავლობაში („განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივა“). ანაზღაურების კომიტეტმა და სამეთვალყურეო საბჭომ განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივა მხოლოდ მაშინ უნდა გამოიყენონ, როდესაც აქციონერების მთლიანი უკუგება შესაბამის ფინანსურ წელს FTSE 250 ინდექსის კომპანიებს შორის ზედა კვარტილშია, და:

1. გამოყენებას სათანადო წესით ამტკიცებენ აქციონერები, ანუ საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ს ანაზღაურების პოლიტიკას, რომელიც მოიცავს განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივის შესაძლებლობას, მტკიცდება საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის აქციონერების მიერ მოცემული წლისთვის ხმათა მინიმუმ 66%-ით, სადაც აქციონერთა 50%-ზე მეტი მონაწილეობს კენჭისყრაში და, აქციონერთა 50%-ზე ნაკლების მონაწილეობის შემთხვევაში, გადაწყვეტილება მტკიცდება მონაწილე აქციონერების მინიმუმ 75%-ის მიერ; და
2. სახეზეა საქმიანობის განსაკუთრებული შედეგები, რომელმაც განაპირობა ბიზნესის მნიშვნელოვანი ზრდა (რომელიც სხვაგვარად წინასწარ არ იყო განსაზღვრული ამ წლის KPI/KBO-ებით), ან ერთჯერადად შეიქმნა მნიშვნელოვანი დამატებული ღირებულება აქციონერისთვის („განსაკუთრებული შემთხვევა“).

ზემოაღნიშნული სათანადო წესით დამტკიცდა საჯარო სააქციო საზოგადოება „Lion Finance Group“-ის აქციონერთა წლიური საერთო კრებით, ხმათა 77.89%-ით (ანუ 66%-ზე მეტით), 73.37%-იანი მონაწილეობით (ანუ 50%-ზე მეტი მონაწილეობით) და დელეგირდა საბჭოზე 2028 წლის წლიურ საერთო კრებამდე.

თუ წლის განმავლობაში, რომლისთვისაც ფასდება ცვლადი ანაზღაურება, ზემოაღნიშნული პირობები დაკმაყოფილდება, საბჭომ შეიძლება განსაზღვროს ცვლადი ანაზღაურება განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივის საფუძველზე. სამეთვალყურეო საბჭო და ანაზღაურების კომიტეტი ინარჩუნებენ მოქმედების სრულ თავისუფლებას, გამოიყენონ ან არ გამოიყენონ განსაკუთრებული მაქსიმალური პერსპექტივა ზოგადად, ასევე ღირექტორთა საბჭოს კონკრეტული წევრის მიმართ. განსაკუთრებულ მაქსიმალურ პერსპექტივასთან დაკავშირებით, ანაზღაურების კომიტეტის ან სამეთვალყურეო საბჭოს ნებისმიერი გადაწყვეტილება, რომელ ორგანოც არ უნდა იყოს მისი მიმღები, უნდა ეყრდნობოდეს ამ გადაწყვეტილების დასაბუთებულ დეტალურ განმარტებას, რომელიც უნდა ერთოდეს მას.

ღირექტორთა საბჭოს წევრის ცვლადი ანაზღაურების ოდენობის განსაზღვრა

საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული შრომის ანაზღაურება ყოველწლიურად გაიცემა იმ აქციების ნულოვანი ხარჯის ოფციონების სახით, რომლებიც ექვემდებარება უფლების გადაცემას და რომელთა ფლობის პერიოდი

5 წელი. ბანკი არ გაცემს ფულად პრემიებს დირექტორთა საბჭოს წევრებზე.

კადრის შენარჩუნების მიზნით დისკრეციული ცვლადი ანაზღაურების ოდენობას განსაზღვრავს სამეთვალყურეო საბჭო. ეს თანხა გარდაიქმნება აქციების რაოდენობად მისი გაყოფით საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის აქციების საშუალო საბაზრო ფასზე ლონდონის საფონდო ბირჟის დახურვის მომენტში, რომელიც უშუალოდ ჯილდოდ გაცემის თარიღის (რაც ყოველი წლის იანვრის პირველი სამუშაო დღეა) წინა წლის 25 დეკემბრამდე ხუთი სამუშაო დღის განმავლობაში მოქმედებს.

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

ცვლადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემა და გადავადება

ნებისმიერი ცვლადი ანაზღაურების გამოყოფა, ჩვეულებრივ, სამუშაო წლის დასრულების შემდეგ ხდება. თუმცა, ანაზღაურების კომიტეტი დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს, რომ ჯილდოს გადაცემის დრო თავად შეარჩიოს.

გაცემულ დისკრეციულ აქციებზე უფლების მინიჭებისა (გადავადება) და მათი ფლობის (შენარჩუნება) გრაფიკი ასე გამოიყურება:

	სამუშაო წელი	ჯილდო (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)
სამაგალითო წელი	2026	მარტი-27	იანვ.-28	იანვ.-29	იანვ.-30	იანვ.-31	იანვ.-32	იანვ.-33	იანვ.-34
დისკრეციული აქციების ჯილდოებზე უფლების მინიჭება		40% უფლების დაუყოვნებლივ 3 გადაცემა 2-წლიანი ფლობის უფლებით		15% უფლების გადაცემა 2-წლიანი ფლობის უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2-წლიანი ფლობის უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2-წლიანი ფლობის უფლებით	15% უფლების გადაცემა 2-წლიანი ფლობის უფლებით		
დისკრეციული აქციების ჯილდოების ფლობა	-			40% გათავისუფლებულია ფლობის გან		15% გათავისუფლებულია ფლობისგან	15% გათავისუფლებულია ფლობის გან	15% გათავისუფლებულია ფლობისგან	15% გათავისუფლებულია ფლობის გან

უფლების გადაცემის შემდეგ, დირექტორთა საბჭოს წევრებმა შეიძლება ასევე მიიღონ ჯილდოდ გაცემის თარიღიდან უფლების გადაცემის თარიღს შორის საბაზისო აქციებზე გადახდილი დივიდენდების ტოლ ფულად თანხას. გაუგებრობის თავიდან აცილების მიზნით, დივიდენდის ეკვივალენტური გადახდები, რომლებიც უკავშირდება აქციების დისკრეციულ ჯილდოებს, არ მიიჩნევა დარიცხულ უფლებებად. ასეთი გადახდები დამოკიდებულია შესაბამისი ჯილდოებზე უფლების მინიჭებაზე და მოხდება მათი ჩამორთმევა, თუ არ დაკმაყოფილდება უფლების მინიჭების პირობები ან თუ ჯილდოები დაექვემდებარება ანაზღაურების შემცირების (მალუსი) კორექტირებებს. უფლებების მინიჭებამდე არ წარმოიშობა უფლება რამე ფულად თანხაზე ან ეკონომიკურ სარგებელზე დივიდენდის ეკვივალენტებთან დაკავშირებით.

გაცემის შემდგომი რისკის კორექტირება: ანაზღაურების შემცირება და გადახდილი ანაზღაურების დაბრუნება (გადავადების ფუნდამენტური პირობები)

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

- აუცილებლობის შემთხვევაში, შეამციროს ან აღმოფხვრას ნებისმიერი მიმდინარე (რომელზეც უფლება არ გადაცემულა) ცვლადი ანაზღაურების ტრანშები („ანაზღაურების შემცირება“);
- გარკვეული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, მოითხოვოს უკვე გადახდილი (რომელზეც უფლება გადაცემულია) ცვლადი ანაზღაურების კომპონენტების უკან დაბრუნება („გადახდილი

ანაზღაურების დაბრუნება“).

აქციების დისკრეციული ჯილდოები შეიძლება დაექვემდებაროს ანაზღაურების შემცირებას (მაღუსი) და/ან გადახდილი ანაზღაურების დაბრუნებას (ანუ მათი გადავადება/უფლების მინიჭება შეიძლება შეჩერდეს და/ან უკვე გადახდილი ნაწილის უკან დაბრუნების მოთხოვნა მოხდეს) შემდეგ გარემოებებში:

- ცვლადი ანაზღაურების მიმღები აღარ აკმაყოფილებს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დამტკიცებული კომერციული ბანკების ადმინისტრატორთა შესაფერისობის კრიტერიუმებით დადგენილ სტანდარტებს;
- ღირეულოვნობა საბჭოს წევრების 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 ღირეულოვნობა საბჭოს წევრების არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის, უმოქმედობით) არის გამოწვეული. ანაზღაურების უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ზიანი გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით;
- მნიშვნელოვანი წარუმატებლობები/პრობლემები რისკის მართვის თვალსაზრისით და ბანკში/სტრუქტურულ ერთეულში, რომელშიც ანაზღაურების მიმღები მუშაობს. ანაზღაურების უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით;
- სტრუქტურული ერთეულის ფინანსური მაჩვენებლების (მაგ.: ბიზნესის კონკრეტული მაჩვენებლების) ვარდნა. ანაზღაურების უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ვარდნა გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით;
- ფინანსურ ანგარიშგებაში არსებითი უზუსტობა ან არსებითი შეცდომები, რომლებიც ღირეულოვნობა საბჭოს წევრების პასუხისმგებლობის სფეროსთან არის დაკავშირებული, ან შეიძლება ღირეულოვნობა საბჭოს წევრების მიერ მათი მოვალეობების შესრულებისას გარკვეული ქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს.
- ფინანსურ მაჩვენებლებთან დაკავშირებით ბანკის განზრახ შეცდომაში შეყვანა, რის საფუძველზეც ცვლადი ანაზღაურება გაიცა;
- ბანკის/სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური/საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნების მნიშვნელოვანი ზრდა. ანაზღაურების უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღების მონაწილეობით;
- გადაცდომა, რამაც ხელი შეუწყო არსებითი მარეგულირებელი ან სხვა მსგავსი სანქციების დაწესებას; და
- მცდარ ან შეცდომაში შემყვან მონაცემებზე დაყრდნობით განხორციელებული გადახდები, რისთვისაც ანაზღაურების შემცირების და უკან დაბრუნების პირობები გავრცელდება მოცემული წლისთვის აქციების დისკრეციულ ჯილდოდ გადაცემაზე.

უკან დაბრუნების შეთანხმებები მოქმედებს უფლების მინიჭებიდან მაქსიმუმ 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 მიხედვით, შესაბამისი ღირეულოვნობა საბჭოს წევრი და ბანკი – თითოეული იხდის ბანკის მთლიანი ანაზღაურების 2%-ს, ხოლო საქართველოს მთავრობამ შეიძლება გადაიხადოს დამატებითი მცირე თანხა (0-2% - შემოსავლის დონეების მიხედვით). საპენსიო შენატანები აღნიშნულ დონეზე მაღალი იქნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ყოველივე სავალდებულოა საქართველოს კანონმდებლობით ან სხვა მოქმედი კანონმდებლობით.

ანაზღაურების კომიტეტის დისკრეციული უფლება

სამეთვალყურეო საბჭო ითვალისწინებს ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციებს, თუმცა ინარჩუნებს დისკრეციის არსებით ხარისხს დისკრეციული აქციებით ანაზღაურებაზე გადაწყვეტილებების მიღებისას. მათ შორისაა:

- ანაზღაურების გაცემაზე გადაწყვეტილების მიღება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;
- KPI-ების შერჩევა, რომლებიც შესაძლოა წლიდან წლამდე იცვლებოდეს სტრატეგიულ და ფინანსურ მიზნებთან შესაბამისობის მიზნით;
- დირექტორთა საბჭოს წევრების ეფექტიანობის ძირითად მაჩვენებლებში ნებისმიერი საჭირო კორექტირების განხორციელება სამუშაო წლის განმავლობაში, როდესაც, მაგალითად, სტრატეგიის ან ბიზნესგარემოებების ცვლილებას ექნება ადგილი, რაც ერთი ან მეტი KPI-ს ეფექტიანობის არაზუსტ საზომად აღქმის; და
- ნებისმიერი შაბლონური შედეგის უგულებელყოფის დისკრეციული უფლება, როდესაც ის ასე მოქცევის მიზანშეწონილად მიიჩნევა, დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემამდე ან გადაცემის შემდეგ.

ანაზღაურების კომიტეტის ან სამეთვალყურეო საბჭოს რამე კონკრეტული გადაწყვეტილება, რომელიც არ უნდა იყოს მისი მიმღები, გულისხმობს განსჯის გამოყენებას ამ თავის შესაბამისად, და მას დაერთვება დეტალური განმარტება ასეთი გადაწყვეტილების დასასაბუთებლად.

გაუგებრობის 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.

ანაზღაურების კომიტეტს დისკრეციული უფლება აქვს, შეცვალოს დისკრეციულ აქციების ჯილდოებზე უფლების გადაცემის გრაფიკი, საჭიროების შემთხვევაში, მაგალითად, კანონით დადგენილი ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, რაც ყოველთვის ექვემდებარება შესაბამისობას CGC-სთან და დიდი ბრიტანეთის კოდექსთან.

წილობრივი ინსტრუმენტებით კომპენსაციის ტრასტი

საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის ჯგუფს აქვს თანამშრომელთა სარგებლის ორი სატრასტო ფონდი – ერთი უფროსი აღმასრულებელი პირებისთვის, ხოლო მეორე აღმასრულებელზე დაბალი რგოლის თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ჩვეულებრივ აქციებს საკუთრებაში ფლობენ ბანკის თანამშრომლების და ყოფილი თანამშრომლების, ასევე მათ კმაყოფაზე მყოფი პირების სასარგებლოდ. „სატრასტო ფონდები“ ბანკის თანამშრომელთა აქციების სქემებთან ერთად გამოიყენება.

სამივლინებო ხარჯი

დირექტორთა საბჭოს წევრებმა შეიძლება აუნაზღაურონ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულობის ფარგლებში გაწეული ბიზნესხარჯები, დამადასტურებელი ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.

7.3. თანამშრომელთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა

პოლიტიკას ამტკიცებს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციით და ვრცელდება შრომითი ხელშეკრულებით დაქირავებულ ბანკის პერსონალზე, გარდა მატერიალური რისკის ამღებად კვალიფიცირებული პერსონალისა, სს საქართველოს ბანკის მატერიალური რისკის ამღებთა ანაზღაურების პოლიტიკის შესაბამისად. პოლიტიკა ექვემდებარება რეგულარულ შიდა განხილვას და შესაბამის განახლებებს, საჭიროების მიხედვით, რაც სამეთვალყურეო საბჭოს 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 ცვალებადი ანაზღაურების ტიპი და სიხშირე განსხვავდება პოზიციების მიხედვით და ბანკი სრულ დისკრეციულ უფლებას ინარჩუნებს, ნებისმიერი ასეთი სტანდარტული ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის/გამოყოფის თაობაზე გადაწყვეტილება მიიღოს ცალკეული შემთხვევების მიხედვით, თანამშრომლის საქმიანობის შედეგების შესაბამისად.

მოკლევადიანი წახალისება

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

გრძელვადიანი წახალისება

გრძელვადიანი წახალისების მიზანია სამუშაო ძალის მოტივირება გრძელვადიან პერსპექტივაში შედეგების მიღწევაში და წარმადობისა და აქციონერთა ინტერესების ერთმანეთთან თავსებადობა. კომპანიას აქვს თანამშრომელთა წილობრივი ანაზღაურების პროგრამა (ESOP), რომელიც ფუნქციონირებს თანამშრომელთა ანაზღაურების სატრასტო 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.

შემცირების და უკან დაბრუნების შეთანხმებები ცვალებადი ანაზღაურების შემცირებაზე/გაუქმებაზე შემდეგ გარემოებებში გამოიყენება:

- ა. თანამშრომლის მიერ მოვალეობების შესრულებისას გადაცდომა ან მოვალეობების არსებითი შეუსრულებლობა, ან მოქმედი რეგულაციების ან/და ბანკის შიდა პოლიტიკის არსებითი დარღვევა
- ბ. მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი, ბანკის რისკების მართვის სერიოზული წარუმატებლობა ან რეპუტაციის სერიოზული ზიანი, რომელიც თანამშრომლის არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული
- გ. ფინანსურ ანგარიშგებაში არსებითი უზუსტობა ან არსებითი შეცდომები, რომლებიც თანამშრომლის პასუხისმგებლობის სფეროსთან არის დაკავშირებულიან შეიძლება თანამშრომლის მიერ მისი მოვალეობების შესრულებისას გარკვეული ქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს
- დ. ფინანსურ მაჩვენებლებთან დაკავშირებით ბანკის განზრახ შეცდომაში შეყვანა
- ე. მოქმედი შესაფერისობის კრიტერიუმების შეუსრულებლობა
- ვ. ბანკის საჭირო საზედამხებელო კაპიტალთან მიმართებაში არსებითი ზრდა, რაც შეიძლება თანამშრომლის მოქმედების ან უმოქმედობის შედეგი იყოს
- ზ. გადაცდომა, რამაც ხელი შეუწყო არსებითი მარგულირებული ან სხვა მსგავსი სანქციების დაწესებას
- თ. მცდარ ან შეცდომაში შემყვან მონაცემებზე დაყრდნობით განხორციელებული გადახდები, რისთვისაც შემცირების და უკან დაბრუნების პირობები გავრცელდება მოცემული წლისთვის გადავადებულ ცვალებად ანაზღაურებაზე

ბანკში კონტროლის ფუნქციების მქონე პირთა შრომის ანაზღაურების პრინციპები

- ა. კონტროლის ფუნქციების მქონე თანამშრომლები ანაზღაურებას იღებენ მათ ფუნქციებთან დაკავშირებული მიზნების მიღწევის შესაბამისად, იმ ბიზნეს სფეროების შედეგებისგან დამოუკიდებლად, რომლებსაც ისინი აკონტროლებენ.
- ბ. 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.
- გ. კონტროლის ფუნქციების ცვალებადი ანაზღაურების დასადგენად გამოყენებულმა მეთოდებმა არ უნდა შელახოს პერსონალის ობიექტურობა და დამოუკიდებლობა.

პენსია

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

7.4. მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკა

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

- გენერალური დირექტორის წინაშე ყველა უშუალოდ ანგარიშვალდებული პირი;
- თანამშრომელი, რომელსაც მენეჯერული პასუხისმგებლობები ეკისრება ბანკის კონტროლის ფუნქციებზე ან მნიშვნელოვანის ბიზნესსფეროებზე.
- აქვს მენეჯერული პასუხისმგებლობა ბანკის მნიშვნელოვან ბიზნესსფეროებზე, რომელიც განისაზღვრება ერთეულად, რომელიც ა) მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ბანკის მომგებიანობაზე და კაპიტალის კოეფიციენტებზე; ან ბ) არის ბანკის მთავარი ბიზნესმიმართულება 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 პირველადი კაპიტალის 0.5%-ს ან მართავს ასეთ პერსონალს;
- ინდივიდუალურად ან ჯგუფში დაამტკიცოს ან დაიწუნოს ახალი პროდუქტები, მატერიალური პროცესები ან მატერიალური სისტემები.
- თანამშრომელი, რომლის ანაზღაურება აღემატება დირექტორთა საბჭოს 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%-ში.

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

პოლიტიკა უზრუნველყოფს შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილებას. კონტროლის ფუნქციის მქონე მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურება, წარმადობაზე დაფუძნებული კომპონენტების ჩათვლით, არ უქმნის მატერიალური რისკის ამღებთა დამოუკიდებლობას 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 მერბილების 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 ეკვივალენტური რაოდენობის აქციების ჯილდოს სახით გადაცემის გზით. ჯილდოს სახით გადაცემის თარიღი იქნება ყოველი წლის დასაწყისი ან მატერიალური რისკის ამღების შესაბამისი ხელშეკრულების 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%-ს და ექვემდებარება გადავადებას ქვემოთ მოცემული გრაფიკის მიხედვით („**ფულადი ბონუსი**“);
 - საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის ჩვეულებრივი აქციების ჯილდოდ გადაცემა, რომელიც ჩვეულებრივ კეთდება საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის წლიური აუდიტის დასრულების შემდეგ და ექვემდებარება მინიმუმ 3 წლით უფლების გადაცემას, როგორც ეს აღწერილია ქვემოთ („**წარმადობაზე დაფუძნებით აქციების ჯილდოდ გადაცემა**“ ან „**დისკრეციული აქციების ჯილდოდ გადაცემა**“).
- („**ცვალებადი ანაზღაურება**“).
- **საპენსიო შენატანებს** - საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

საბაზისო ხელფასი

მატერიალური რისკის ამღებთა საბაზისო ხელფასის დონე განისაზღვრება შესაბამის შრომით ხელშეკრულებებში. ხელფასის დონეს განიხილავს ანაზღაურების კომიტეტი, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება უნდა განახლდეს, თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი, მატერიალური რისკის ამღებები და ანაზღაურების კომიტეტი თანხმდებიან ხელშეკრულებებში 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, რამდენადაც ეს შესაძლებელია. ხელფასის დონეს განიხილავს ანაზღაურების კომიტეტი, შრომითი ხელშეკრულების განახლების დროს, ან თუ გარემოებების მნიშვნელოვან ცვლილებას აქვს ადგილი და მატერიალური რისკის ამღები პირები ანაზღაურების კომიტეტთან ერთად თანხმდებიან ხელშეკრულებებში შემდგომ ცვლილებებზე, მაგალითისთვის, შრომის ანაზღაურების ახალი პოლიტიკის დანერგვა.

აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასი ჯილდოს სახით, საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის აქციების ნულოვანი ღირებულების ოფციონებად გაიცემა, რომელთა რაოდენობა შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე განისაზღვრება, აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასის ფულადი თანხის საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-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	გადაცემა	მეორე წელი	მესამე წელი	მეოთხე წელი	მეხუთე წელი
წელი	2026	იანვ.-25	იანვ.-26	იანვ.-27	იანვ.-28	იანვ.-29
აქციებით გადახდილი წლიური ხელფასზე უფლების გადაცემა		გადაცემა	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 საქმიანობის საზომებს, ასევე არ ექვემდებარება ანაზღაურების კომიტეტის ან სამეთვალყურეო საბჭოს დისკრეციულ უფლებას, ან შემცირების 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 ფლობის მოთხოვნებს ექვემდებარება და, შესაბამისად, მისი ღირებულება შეიძლება გაიზარდოს ან შემცირდეს, რაც უფლების გადაცემის და შენახვის ხუთწლიან პერიოდში ბანკის საქმიანობის ეფექტურობაზეა დამოკიდებული, პირდაპირ და ბუნებრივად აკავშირებს ერთმანეთთან მატერიალური რისკის ამღებთა და აქციონერთა ინტერესებს, თუმცა, მატერიალური რისკი ამღები პირები ამ კუთხით არ ექვემდებარებიან სამეთვალყურეო საბჭოს ან 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/შეზღუდული შესაძლებლობის დაზღვევას, ღირეუტორთა და თანამშრომელთა პასუხისმგებლობის დაზღვევას, კომპანიის მანქანითა და მძღოლით სარგებლობას, მობილური ტელეფონის ხარჯების დაფარვას. შეიძლება სხვა შეღავათებიც გაიცეს დროდადრო, მაგალითად, სხვა პოზიციაზე გადაყვანის კომპენსაცია, თუ ეს საჭირო და მიზანშეწონილი იქნება. მატერიალური რისკის ამღებთათვის გადასახდელი შეღავათების მაქსიმალური ღირებულება დადგენილი არ არის. გადასახდელი მაქსიმალური თანხა დამოკიდებულია თანამშრომლისთვის ასეთი შეღავათების მიცემის ღირებულებაზე იმ ადგილას, სადაც მატერიალური რისკის ამღები მუშაობს.

ცვალებადი ანაზღაურება

მატერიალური რისკის ამღებისთვის შეიძლება გამოიყოს წლიური ბონუსი ცვალებადი ანაზღაურების სახით, ამ პოლიტიკის შესაბამისად, ნამუშევარი წლის მიხედვით, ბანკის საერთო წარმადობის კონტექსტში, მატერიალური რისკის ამღების მოტივაციის გაზრდის და წლის დასაწყისში ანაზღაურების კომიტეტის, ღირეუტორთა საბჭოს ან მატერიალური რისკის ამღების უშუალო ზედამხედველი ღირეუტორის ან იმ

განყოფილების მიერ დადგენილი საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევაში შეტანილი წვლილისთვის დაჯილდოების მიზნით, რომელშიც მატერიალური რისკის ამღები მუშაობს.

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

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

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

ცვალებადი ანაზღაურების ჯილდოდ გადაცემის ეფექტურობის კრიტერიუმები

თუ ზემოთ აღწერილი წინაპირობები დაკმაყოფილებდა, 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 საქმიანობის ძირითად მაჩვენებლებს.

ეფექტურობის მაჩვენებლების შერჩევა მოხდება ბანკისთვის სტრატეგიული პრიორიტეტების ასახვის მიზნით და ამ მაჩვენებლებს 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, ანაზღაურების კომიტეტი ყოველ წელს, საკუთარი შეხედულებისამებრ განსაზღვრავს, შემდეგ ფაქტორებზე დაყრდნობით:

- ფინანსური შედეგები
- სტრატეგიული მიზნები
- ადამიანებთან და კულტურასთან დაკავშირებული მიზნები

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 („საზიარო საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლები“)
2. ცალკეული მატერიალური რისკის ამღების მიერ სამუშაო წლისთვის დადგენილი საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლების მიღწევა („ინდივიდუალური საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლები“)
3. შესაბამისი ბიზნესსექტორის/ორგანიზაციული ერთეულის ძირითადი ბიზნესმიზნები, 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 საქმიანობის იმ მიმართულების ფინანსურ შედეგებზე დამოკიდებული, რომელსაც ისინი ზედამხედველობენ ან აკონტროლებენ.

საჭიროების შემთხვევაში, თუ სტრატეგიულმა ცვლილებამ, ბიზნესგარემოების ცვლილებამ ერთი ან რამდენიმე საქმიანობის 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.

საზიარო საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა

საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“ თავის წლიურ ანგარიშში ჯგუფის წლიური საქმიანობის ძირითად მაჩვენებლებს აქვეყნებს. საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლები მთავარი ინდიკატორებია, რომლითაც სამეთვალყურეო საბჭო ასევე ზომავს ბანკის წარმატებას. საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლები მაქსიმალურად შესაბამება ბანკის საშუალოვადიან სტრატეგიას და შედგენილია იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოს ბანკის მიერ მისი ძირითადი სტრატეგიული მიზნების შესრულება.

2026 წლის საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლებია:

- კაპიტალის საშუალო რენტაბელობა (ROAE)
- შემოსავლების და ხარჯების თანაფარდობა
- რისკის ღირებულების კოეფიციენტი
- მოგება გადასახადების გადახდამდე (PBT)
- GenAI ჩართულობა (DAU)
- NPS
- საერთაშორისო ტრანზაქციების კლიენტის კმაყოფილების მაჩვენებელი
- სავალუტო ოპერაციებში კლიენტის კმაყოფილების მაჩვენებელი
- გარემოს დაცვის, სოციალური და მართვის (ESG) ზემოქმედების მაჩვენებლები
- ინდივიდუალური ძირითადი ბიზნესმიზნები.

საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლები შეიძლება შეიცვალოს შემდგომში ჯგუფის სტრატეგიასთან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლების ზღვრულ სიდიდეებს და მიზნებს, როგორც წესი, საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის ანაზღაურების საბჭო ადგენს.

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

ინდივიდუალური საქმიანობის ძირითადი მაჩვენებლების განსაზღვრა

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

- გამომდინარეობდეს კომპანიის ბიზნესისა და რისკის სტრატეგიიდან, მიზნებიდან, ღირებულებებიდან და გრძელვადიანი ინტერესებიდან
- აკმაყოფილებდეს მარეგულირებელ მოთხოვნებს, განსაკუთრებით რისკის ორიენტაციასთან დაკავშირებით
- შეიცავდეს როგორც ფინანსურ, ასევე არაფინანსურ მიზნებს, შესაბამისი პროპორციით, იმ პირობით, რომ კონტროლის ფუნქციებზე პასუხისმგებელი მატერიალური რისკის ამღებთა ცვალებადი ანაზღაურება არ იქნება დამოკიდებული ბიზნესის იმ მიმართულების 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 ჰქონდეს ფარდობითი წონა

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

KBOs / ძირითადი ბიზნესმიზნები

ძირითადი ბიზნესმიზნები თითოეული მატერიალური რისკის ამღებისთვის განისაზღვრება, როგორც საქმიანობის/პროექტების პირველადი მიზნები, რომელსაც უნდა მიაღწიონ წლის განმავლობაში, საკუთარი ზედამხედველობის/პასუხისმგებლობის ფარგლებში. ძირითადი ბიზნესმიზნები 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 ბიზნესმიზნების 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 ანაზღაურების კომიტეტს შეუძლიათ, საკითხის საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-ის საბჭოსთვის გადაცემის გზით, შეთავაზება წარუდგინონ საჯარო სააქციო საზოგადოება „LFG“-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 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.

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, 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	გადაცემა (წელი 0)	მე-2 წელი (წელი 1)	მე-3 წელი (წელი 2)	მე-4 წელი (წელი 3)
წელი	2026	Mar-27	Jan-28	Jan-29	Jan-30
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	გადაცემა (წელი 0)	მე-2 წელი (წელი 1)	მე-3 წელი (წელი 2)	მე-4 წელი (წელი 3)
წელი	2026	Mar-27	Jan-28	Jan-29	Jan-30
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.

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

ფაქტობრივ სიდიდეებზე დაყრდნობით რისკების კორექტირება: შემცირება და უკან დაბრუნება

ანაზღაურების კომიტეტი ატარებს მატერიალური რისკის ამღებთა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის მდგრადობის ყოველწლიურ მიმოხილვას და მატერიალური რისკის ამღებთა მუშაობის შეფასებას, რა დროსაც 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 - ანაზღაურების შემცირება“);
- გარკვეული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, მოითხოვოს უკვე გადახდილი (რომელზეც უფლება გადაცემულია) ცვალებადი ანაზღაურების კომპონენტების უკან დაბრუნება („clawback - ანაზღაურების უკან დაბრუნება“).

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

- ცვალებადი ანაზღაურების მიმღები აღარ აკმაყოფილებს საქართველოს ეროვნული ბანკის 2014 წლის 17 ივნისის №50/04 ბრძანებით დამტკიცებული კომერციული ბანკების ადმინისტრატორთაშესაფერისობის კრიტერიუმების შესახებ დებულებით დადგენილ სტანდარტებს;
- მატერიალური რისკის ამღებთა მიერ მოვალეობების შესრულებისას გადაცდომა ან მოვალეობების არსებითი შეუსრულებლობა, ან მოქმედი რეგულაციების ან/და ბანკის შიდა პოლიტიკის არსებითი დარღვევა

- მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალი ან ბანკის რეპუტაციის სერიოზული ზიანი, რომელიც მატერიალური რისკის ამღებთა არასწორი მოქმედებით ან უხეში დაუდევრობით (მათ შორის უმოქმედობით) არის გამოწვეული. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ზიანი გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმდების მონაწილეობით
- მნიშვნელოვანი წარუმატებლობები/რისკის მართვის თვალსაზრისით და პრობლემები ბანკში/სტრუქტურულ ერთეულში, რომელშიც ანაზღაურების მიმდები მუშაობს. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი წარუმატებლობები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმდების მონაწილეობით
- სტრუქტურული ერთეულის ფინანსური მაჩვენებლების (მაგ.: კონკრეტული ბიზნეს ინდიკატორის) კლება. უკან დაბრუნების შეთანხმებების შემთხვევაში, ასეთი ვარდნა გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმდების მონაწილეობით
- ფინანსურ ანგარიშგებაში არსებითი უზუსტობა ან არსებითი შეცდომები, რომლებიც 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 შემცირების 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.

ანაზღაურების კომიტეტის დისკრეციული უფლება

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 ბიზნესგარემოებების ცვლილებას ექნება ადგილი, რაც ერთი ან მეტი საქმიანობის ძირითად მაჩვენებელს წარმადობის არაუხსტ 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

უჭვის 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.

ანაზღაურების კომიტეტს დისკრეციული უფლება აქვს, შეცვალოს გადავადებული აქციების ხელფასსა და დისკრეციულ გადავადებულ აქციებზე უფლების გადაცემის გრაფიკი. საჭიროების შემთხვევაში, მაგალითად, CGC ან დიდი ბრიტანეთის კოდექსით დადგენილი ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში.

წილობრივი ინსტრუმენტებით კომპენსაციის ტრასტი

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

ბიზნეს ხარჯები

მატერიალური რისკის ამღებ პირებს შეიძლება აუნაზღაურონ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მოვალეობების შესრულებისას გონივრულ ფარგლებში გაწეული ბიზნესხარჯები, დამადასტურებელი ქვითრების წარმოდგენის საფუძველზე.

დასაქმებული იყო 14 თანამშრომელი, დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს გამოკლებით, რომელთა შრომის ანაზღაურებამ 2025 ფისკალურ წელს 1 მილიონ ლარს გადააჭარბა.

ტერმინები

ბანკი	სს „საქართველოს ბანკი“
LFG	საჯარო სააქციო საზოგადოება „Lion Finance Group“
„ანგარიშგება“	2025 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