

საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის

ბრძანება №112/04
2023 წლის 21 ივნისი

ქ. თბილისი

მიკრობანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის დამტკიცების თაობაზე

„საქართველოს ეროვნული ბანკის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტის, 49¹ მუხლის და „მიკრობანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20-23-ე მუხლების შესაბამისად, ვბრძანებ:

მუხლი 1

დამტკიცდეს მიკრობანკების კორპორაციული მართვის კოდექსი თანდართული რედაქციით.

მუხლი 2

ეს ბრძანება ამოქმედდეს 2023 წლის 1 ივლისიდან.

საქართველოს ეროვნული ბანკის
ვიცე-პრეზიდენტი (მოვალეობის
შემსრულებელი)

არჩილ მესტვირიშვილი

მიკრობანკების კორპორაციული მართვის კოდექსი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

1. მიკრობანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის (შემდგომში – კოდექსი) მიზანია მიკრობანკებისათვის კორპორაციული მართვის ძირითადი პრინციპების განსაზღვრა, რამდენადაც ეფექტური და ჯანსაღი კორპორაციული მართვა მიკრობანკებში ხელს უწყობს საბანკო სექტორის და, ზოგადად, ფინანსური სექტორის ეფექტურ ფუნქციონირებასა და მდგრადობას.

2. კოდექსში მოცემული მოთხოვნების შესრულება სავალდებულოა საქართველოში მოქმედი ყველა მიკრობანკებისა და უცხოური ბანკების/მიკრობანკების შვილობილებისათვის და უცხოური ბანკების/მიკრობანკების ფილიალებისათვის (შემდგომში – მიკრობანკი). თუ ეს კოდექსი არ აწესრიგებს კორპორაციული მართვის შესახებ გარკვეულ საკითხს, მიკრობანკმა, საქართველოს ეროვნულ ბანკთან (შემდგომში – ეროვნული ბანკი) შეთანხმებით, უნდა იხელმძღვანელოს ამ კუთხით არსებული საუკეთესო მოწინავე პრაქტიკით. ამასთან, კორპორაციული მართვის სტანდარტებთან უფრო მაღალი შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, მიკრობანკს შეუძლია იხელმძღვანელოს უფრო მკაცრი მოწინავე პრაქტიკით. კორპორაციული მართვის კუთხით საუკეთესო მოწინავე პრაქტიკა მათ შორის მოიცავს საბანკო ზედამხედველობის ბაზელის კომიტეტის, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის, დიდი ბრიტანეთის საფონდო ბირჟისა და სხვა მოწინავე კორპორაციული მართვის სტანდარტებსა და პრინციპებს.

3. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია რისკის პროფილის, საქმიანობის მასშტაბების, მფლობელობის სტრუქტურისა თუ სხვა მახასიათებლების გათვალისწინებით, მიკრობანკ(ებ)ს დაუდგინოს კორპორაციული მართვის დამატებითი, განსხვავებული ან ინდივიდუალური მოთხოვნები. გარკვეულ შემთხვევებში, განსხვავებული ან ინდივიდუალური მოთხოვნის დაწესების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღების მიზნებისათვის, ეროვნულმა ბანკმა შესაძლოა, მიკრობანკს მოსთხოვოს შესაბამისი დასაბუთების/ინფორმაციის წარმოდგენა.

მუხლი 2. ტერმინთა განმარტება

1. ამ კოდექსის მიზნებისთვის მასში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) დამოუკიდებლობა – საქმიანობის განხორციელებისას ობიექტური და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა მიკრობანკის ან სხვა გარე მხარის გავლენის/პოტენციური გავლენის გარეშე;



ბ) სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი – წევრი, რომლის არჩევისას და დამოუკიდებლობის განმარტებასთან ამ კოდექსის მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტით განსაზღვრული წესით შესაბამისობის დადასტურებისას, მიკრობანკის მიერ მხედველობაში მიღებული უნდა იქნეს ქვემოთ მოცემული თითოეული შემთხვევა. ამასთან, რომელიმე შემთხვევის არსებობა არ გულისხმობს პირის დამოუკიდებლობის ავტომატურ გამოორიგებას. ასეთი გარემოებები მიკრობანკის მიერ მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული და წევრის დამოუკიდებლად მიჩნევის შემთხვევაში, შესაბამისად დასაბუთებული. კერძოდ, გასათვალისწინებელია გარემოებები, როდესაც დასანიშნ პირს:

ბ.ა) უკანასკნელი ორი წლის განმავლობაში აქვს ნათესაური კავშირი მიკრობანკის ან/და ჯგუფში შემავალი საწარმოების ადმინისტრატორებთან, ასევე პირ(ებ)თან, რომელიც მიკრობანკში ან/და ჯგუფში შემავალ რომელიმე საწარმოში პირდაპირ ან არაპირდაპირ ფლობს მნიშვნელოვან წილს;

ბ.ბ) უკანასკნელი ორი წლის განმავლობაში აწარმოებს/აწარმოებდა ბიზნესს ან აქვს/ჰქონია სხვა სახის მატერიალური საქმიანი ურთიერთობა მიკრობანკის ან/და ჯგუფში შემავალი საწარმოების ადმინისტრატორებთან ან პირთან, რომელიც მიკრობანკში ან/და ჯგუფში შემავალ საწარმოში პირდაპირ ან არაპირდაპირ ფლობს მნიშვნელოვან წილს;

ბ.გ) აქვს რაიმე სახის მატერიალური ვალდებულება (მათ შორის, ფინანსური) მიკრობანკის/მისი ადმინისტრატორების/მიკრობანკის მნიშვნელოვანი წილის მფლობელი აქციონერის წინაშე ან სხვა მატერიალური/ფინანსური ინტერესი (მათ შორის, საკუთრება, ინვესტიცია) მიკრობანკში ან/და ჯგუფში შემავალ საწარმოებში (გარდა მიკრობანკის ან/და ჯგუფში შემავალი საწარმოების აქციების 2%-ზე ნაკლები წილის პირდაპირი ან არაპირდაპირი ფლობისა);

ბ.დ) უკანასკნელი ხუთი წლის განმავლობაში ჰქონდა პროფესიული ან სხვა სახის სამუშაო ურთიერთობა (მათ შორის, საქმიანი მომსახურების გაწევა) მიკრობანკთან ან/და ჯგუფში შემავალ საწარმოებთან/მის ადმინისტრატორებთან/მნიშვნელოვანი წილის მფლობელ აქციონერთან (აღნიშნული კრიტერიუმები არ ზღუდავს იმ შემთხვევებს, როდესაც სახეზეა არაადმინისტრულუბელ პოზიციაზე საქმიანობა/არაადმინისტრულუბელი ფუნქციების შესრულება);

ბ.ე) იღებს რაიმე სახის სხვა დამატებით ანაზღაურებას მიკრობანკისგან, გარდა ფიქსირებული ანაზღაურებისა ან დივიდენდისა, რომელიც უკავშირდება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობას ან აქციების ფლობას (მიკრობანკის აქციების 2%-ზე ნაკლები წილის პირდაპირი ან არაპირდაპირი ფლობა);

ბ.ვ) აქვს სხვა ისეთი სახის ურთიერთობა, პოზიცია ან კავშირი, რომელიც შესაძლოა, გავლენას ახდენდეს პირის დამოუკიდებლობაზე;

გ) რისკის აპეტიტი – მიკრობანკის სტრატეგიის და ბიზნესგეგმის მიზნების მისაღწევად საჭირო წინასწარ შემუშავებული და განსაზღვრული რისკების საერთო დონე რისკის სახეების მიხედვით მაქსიმუმ იმ მოცულობის ფარგლებში, რომლის აღების საშუალებაც აქვს მიკრობანკს არსებული საზედამხედველო კაპიტალის, რისკების მართვისა და კონტროლის მექანიზმებისა და სხვა საზედამხედველო შეზღუდვების გათვალისწინებით;

დ) რისკის კულტურა – მიკრობანკში არსებული ნორმების, მიდგომებისა და სტანდარტების ერთობლიობა რისკის ადეკვატურ აღქმასთან, რისკების აღებასა და მათ მართვასთან, ასევე იმ კონტროლებთან დაკავშირებით, რომელთა საფუძველზეც ხდება რისკების თაობაზე შესაბამისი გადაწყვეტილებების მიღება. მიკრობანკში დამკვიდრებული რისკის კულტურა, თავის მხრივ, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული დირექტორატისა და თანამშრომელთა ყოველდღიური საქმიანობის, მათ შორის, რისკების შეფასების პროცესში;

ე) რისკის ლიმიტები – გარკვეული რაოდენობრივი ლიმიტები, რომლებიც დაფუძნებულია მომავალზე ორიენტირებულ დინამიკურ დაშვებებსა და გათვლებზე და რომლებიც მიკრობანკის რისკის აპეტიტს უსადაგებენ შესაბამის ბიზნესხაზებს, სტრუქტურულ ერთეულებს, რისკის კატეგორიებსა და სხვა ელემენტებს;

ვ) რისკის პროფილი – დროის გარკვეულ მომენტში ცალკეულ რისკის კატეგორიაში მიკრობანკის



მთლიანი (ნებისმიერი სახის მიტიგაციის გამოყენებამდე) ან წმინდა რისკის პოზიციები (მიტიგაციის გათვალისწინებით), რაც თავის მხრივ მიმდინარე ან მომავალზე ორიენტირებულ დაშვებებს ეფუძნება;

ზ) რისკის აპეტიტის ჩარჩო – იმ მიდგომების, პოლიტიკების, პროცესების, კონტროლებისა და სისტემების ერთობლიობა, რომლის მიხედვითაც ხდება რისკის აპეტიტის განსაზღვრა, გამჟღავნება და მონიტორინგი. ეს მოიცავს გაცხადებულ რისკის აპეტიტს, რისკების ლიმიტებს, წინამდებარე ჩარჩოს ფარგლებში განსაზღვრულ როლებსა და პასუხისმგებლობებს. რისკის აპეტიტის ჩარჩო უნდა ითვალისწინებდეს ყველა არსებით რისკს და უკავშირდებოდეს მიკრობანკის სტრატეგიას;

თ) რისკების მართვის ჩარჩო – ჩარჩო, რომელსაც განსაზღვრავს სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორატი და რომლის მიხედვითაც ხდება გადაწყვეტილების მიღება მიკრობანკის სტრატეგიაზე და რისკებზე. აღნიშნული მოიცავს რისკების იდენტიფიცირების, გაზომვის, მართვის და კონტროლის დადგენილ პროცესებს;

ი) კონტროლის ფუნქციები – ისეთი ფუნქციები, რომლებიც პასუხისმგებელი არის პროცესების ეფექტურობისა და ეფექტიანობის შემოწმებაზე, ობიექტურ შეფასებაზე და შესაბამისი მიმართულებებით ანგარიშგებაზე. აღნიშნული ფუნქციები მოიცავს შიდა აუდიტის, რისკების მართვისა და შესაბამისობის სამსახურის ფუნქციებს;

კ) შესაბამისობის სამსახური – შესაბამისობის ფუნქციის განმახორციელებელი სტრუქტურული ერთეული, რომელიც სხვა სტრუქტურებთან ერთად უზრუნველყოფს საკანონმდებლო მოთხოვნებთან, მიკრობანკის შიდა პოლიტიკებსა და პროცედურებთან შესაბამისობას, გამოავლენს და აფასებს შესაბამისობასთან დაკავშირებულ არსებით/პოტენციურ რისკებს, აძლევს რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატს შესაბამისობის რისკების მართვასა და კონტროლთან დაკავშირებით, ამასთან, უზრუნველყოფს თანამშრომელთა გათვითცნობიერებას შესაბამისობის საკითხებში;

ლ) ნათესაურ კავშირში მყოფი პირები – ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ.ა“ ქვეპუნქტის მიზნებისათვის, პირები, რომლებიც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის თანახმად, I რიგის და II რიგის კანონით მემკვიდრეები არიან;

მ) ჯგუფი – იურიდიული პირებისაგან შემდგარი ჯგუფის იმ წევრთა ერთობლიობა, რომელშიც შედის მიკრობანკი, მისი სათავო საწარმო/საწარმოები, მიკრობანკისა და მისი სათავო საწარმოს/საწარმოების შვილობილი, ასოცირებული და ერთობლივი საწარმოები როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლების გარეთ. ასევე, სხვა საწარმოები, რომლებშიც მიკრობანკის და მისი სათავო საწარმოს მნიშვნელოვანი წილის მფლობელი აქციონერი, ადმინისტრატორი ან მათი ნათესავი ფლობს მნიშვნელოვან წილს;

ნ) საბანკო ჯგუფი – იურიდიული პირებისაგან შემდგარი ჯგუფის იმ წევრთა ერთობლიობა, რომლებიც არიან კომერციული ბანკი, მიკრობანკი, მათი სათავო საწარმო/საწარმოები, კომერციული ბანკის, მიკრობანკისა და მათი სათავო საწარმოს/საწარმოების შვილობილი, ასოცირებული და ერთობლივი საწარმოები როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ და, იმავდროულად, არიან ფინანსური ინსტიტუტები ან/და საბანკო საქმიანობასთან დაკავშირებულ საქმიანობაში ჩართული იურიდიული პირები ან/და საბანკო ჰოლდინგები;

ო) მატერიალური რისკის ამღები პირი – ეროვნული ბანკის მიერ შემუშავებული მატერიალური რისკის ამღებ პირთა იდენტიფიცირების ინსტრუქციის მიხედვით მიკრობანკის მიერ წინასწარ შემუშავებული რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კრიტერიუმების საფუძველზე განსაზღვრული მიკრობანკის თანამშრომელი, რომლის პროფესიულ საქმიანობასაც მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს მიკრობანკის რისკის პროფილზე. მატერიალური რისკის ამღებ პირებს, სულ მცირე, უნდა მიეკუთვნებოდეს:

ო.ა) სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის ყველა წევრი;

ო.ბ) თანამშრომელი, რომელსაც აქვს მმართველობითი პასუხისმგებლობა მიკრობანკის კონტროლის ფუნქციებზე ან მნიშვნელოვან ბიზნესერთეულზე;

ო.გ) თანამშრომელი, რომლის წინა წლის მთლიანი წლიური ანაზღაურება აღემატება 200,000 ლარს და



შეადგენს არანაკლებ დირექტორატისა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთათვის მინიჭებულ საშუალო წლიურ ანაზღაურებას და ამავდროულად, იგი საქმიანობს მიკრობანკის მნიშვნელოვან ბიზნესსერთეულში და მის საქმიანობას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ამ ბიზნესსერთეულის რისკის პროფილზე;

პ) ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდი (accrual period) – პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც ფასდება ანაზღაურების მიმღები პირის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაბამისი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩასიათებლების საფუძველზე, რათა განისაზღვროს მისთვის მისანიჭებელი ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობა. მატერიალური რისკის ამღებ პირთათვის (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდი უნდა მოიცავდეს მთლიანი წლის შედეგებს;

ჟ) ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭება (award) – ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდის შედეგების შესაბამისად ანაზღაურების მიმღები პირისთვის ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭება, მიუხედავად იმისა, როდის მოხდება მინიჭებული ცვალებადი ანაზღაურების გადახდა ან/და მიკუთვნება;

რ) ცვალებადი ანაზღაურების მიკუთვნება (vesting) – მომენტი, როდესაც ანაზღაურების მიმღები პირი ხდება მინიჭებული ცვალებადი ანაზღაურების მესაკუთრე, მიუხედავად იმისა, მინიჭებულ ცვალებად ანაზღაურებას ეხება თუ არა უკან დაბრუნების პირობა;

ს) გადავადების პერიოდი (deferral period) – პერიოდი ანაზღაურების მიმღები პირისთვის ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებასა და მის მიკუთვნებას შორის, როდესაც ანაზღაურების მიმღები პირი ჯერ კიდევ არ არის მისთვის მინიჭებული ანაზღაურების მესაკუთრე;

ტ) ცვალებადი ანაზღაურების შემცირება (malus) – მიკრობანკის მიერ რისკების რეალიზებისას, ამ კოდექსის მე-19 მუხლის მე-15 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე, გადავადებული ცვალებადი ანაზღაურების მიკუთვნებამდე მისი სრული ან ნაწილობრივი შემცირება;

უ) ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნება (clawback) – მიკრობანკის მიერ ანაზღაურების მიმღები პირისგან ცვალებადი ანაზღაურების უკან დაბრუნება მისი გადახდის ან/და მიკუთვნების შემდეგ, ამ კოდექსის მე-19 მუხლის მე-15 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კრიტერიუმების საფუძველზე;

ფ) დისკრეციული საპენსიო სარგებელი – დამატებითი საპენსიო სარგებელი, რომელიც მიკრობანკის მიერ დისკრეციულ საფუძველზეა გაცემული მატერიალური რისკის ამღები პირის ან სხვა თანამშრომლის მიმართ, როგორც ცვალებადი ანაზღაურების ერთ-ერთი ფორმა. საპენსიო გადახდები და შენატანები, რომელებიც არ არის დამოკიდებული მისი მიმღების საქმიანობის შედეგებზე, არ მიიჩნევა დისკრეციულ საპენსიო სარგებლად.

2. ამ კოდექსში გამოყენებულ სხვა ტერმინებს აქვთ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შესაბამისი მნიშვნელობები.

მუხლი 3. კორპორაციული მართვის ძირითადი პრინციპები

1. მიკრობანკის კორპორაციულ მართვაზე პასუხისმგებელია სამეთვალყურეო საბჭო. ამასთან, დირექტორატს მნიშვნელოვანი ფუნქცია აქვს ეფექტური კორპორაციული მართვის გატარებასა და შენარჩუნებაში, რაც გულისხმობს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული პოლიტიკების ეფექტიან შესრულებას. მიკრობანკის ადმინისტრატორები უნდა აკმაყოფილებდნენ წინამდებარე კოდექსითა და კანონმდებლობით, მათ შორის, საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული „მიკრობანკების ადმინისტრატორთა შესაფერისობის კრიტერიუმების შესახებ დებულებით“ დადგენილ კრიტერიუმებსა და მოთხოვნებს.

2. მიკრობანკს უნდა ჰქონდეს მკაფიოდ განსაზღვრული ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს პასუხისმგებლობების განსაზღვრას, რისკების ეფექტიანი იდენტიფიცირების, მართვის, მონიტორინგისა და ანგარიშგების პროცესებს, ადეკვატურ შიდა კონტროლის მექანიზმებს, მათ შორის ჯანსაღ ადმინისტრირებისა და სააღრიცხვო პროცედურებს, რისკების ეფექტიანი მართვის შესაბამის საინფორმაციო სისტემებსა და კონტროლებს, ანაზღაურების პოლიტიკა-პროცედურებს.



აღნიშნული რეგულარულად ორგანიზაციის შიგნით უნდა გადაიხედებოდეს და განახლდეს საჭიროებისამებრ.

3. მიკრობანკის მმართველობის სტრუქტურა უნდა შეესაბამებოდეს მიკრობანკის საქმიანობის ბუნებას, მასშტაბებსა და კომპლექსურობას. ამასთან, მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭომ და დირექტორატმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მიკრობანკის ორგანიზაციული და მმართველობის სტრუქტურა არ იყოს ზედმეტად კომპლექსური ან გაუმჭვირვალე. კომპლექსურობის შესაფასებლად გათვალისწინებული უნდა იყოს, სულ მცირე, შემდეგი ფაქტორები:

ა) სტრუქტურის თითოეული ელემენტის მიზნის სიცხადე და საჭიროება;

ბ) რისკების ეფექტურად მართვისთვის ხელიშემშლელი ფაქტორების თავიდან აცილება;

გ) ეფექტური ზედამხედველობის ხელიშემშლელი ფაქტორების თავიდან აცილება.

4. მიკრობანკმა უნდა უზრუნველყოს ისეთი ორგანიზაციული და მმართველობის სტრუქტურის ჩამოყალიბება, სადაც გამორიცხულია ინტერესთა კონფლიქტი და არავინ სარგებლობს გადაწყვეტილების მიღების განუსაზღვრელი უფლებამოსილებებით.

5. კორპორაციული მართვის სტრუქტურა და პოლიტიკები ნათლად და გარკვევით უნდა იყოს გაწერილი და მიწოდებული მიკრობანკის შესაბამისი თანამშრომლებისათვის.

6. მიკრობანკის მმართველობის სტრუქტურის ნებისმიერი წევრი უფლებამოსილია, მიკრობანკის კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებულ არსებით პრობლემურ საკითხ(ებ)ზე მიმართოს სამეთვალყურეო საბჭოს. სამეთვალყურეო საბჭოსთან თავდაპირველი მიმართვის უფლებამოსილება არ ართმევს პირს უფლებას, პრობლემური საკითხის თაობაზე პირდაპირ მიმართოს ეროვნულ ბანკს და აცნობოს პრობლემის არსისა და საკითხის მოგვარების მისეული გზა.

7. მიკრობანკის გრძელვადიანი მდგრადობის ხელშეწყობის მიზნით, მიკრობანკი ვალდებულია, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (Environmental, Social and Governance – ESG) საკითხები მიკრობანკის სტრატეგიაში გაითვალისწინოს. ESG საკითხები მოიცავს ისეთ საკითხებს, რომლებმაც შესაძლოა არსებითი გავლენა მოახდინოს მიკრობანკის საოპერაციო საქმიანობაზე, მათ შორის, თანამშრომელთა გენდერულ მრავალფეროვნებას. ESG საკითხები ასევე მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა კლიმატის ცვლილების რისკი, თუ მათ შესაძლოა არსებითი გავლენა ჰქონდეთ მიკრობანკის ინვესტიციებზე, სესხებსა და სხვა საბანკო საქმიანობის ხარისხზე.

8. მიკრობანკმა უნდა უზრუნველყოს საკუთარი კორპორაციული მართვის სისტემის ამ კოდექსის მოთხოვნებთან შესაბამისობა. ამავე პრინციპით, საბანკო ჯგუფის დონეზე შექმნილი პოლიტიკა-პროცედურები ხელს უნდა უწყობდეს ამ კოდექსით განსაზღვრული მოთხოვნებისა და სტანდარტების მიკრობანკში დანერგვას.

9. მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორატი სრულად უნდა იყოს გათვითცნობიერებული მიკრობანკის ორგანიზაციულ სტრუქტურაში, მათ შორის, დეტალურად უნდა იცნობდეს მიკრობანკის მიზანს, საჭიროებებს, სისუსტეებსა და შეზღუდვებს. საბანკო ჯგუფის არსებობის შემთხვევაში, მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორატი გათვითცნობიერებული უნდა იყოს ასევე იმ ჯგუფის სტრუქტურაში, რომელსაც მიკრობანკი ეკუთვნის და უნდა ფლობდეს ინფორმაციას ყველა იმ მნიშვნელოვან რისკებსა და პრობლემებზე, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა იქონიონ მთლიან ჯგუფზე ან მიკრობანკის შვილობილ კომპანიებზე.

10. მიკრობანკს უნდა გააჩნდეს ანგარიშგების ჯანსაღი სისტემა, რომელიც ეფექტურად უნდა უზრუნველყოფდეს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის სრულად ინფორმირებას მიკრობანკის ზოგად საქმიანობაზე, ფინანსურ მდგომარეობაზე, მიკრობანკის წინაშე არსებულ მატერიალურ რისკებსა და იმ გადაწყვეტილებებზე, რომლებსაც მნიშვნელოვანი გავლენა აქვთ მიკრობანკის ბიზნესსაქმიანობაზე.

11. მიკრობანკი ვალდებულია აქციონერთა კრების ოქმები ხელმისაწვდომობისთანავე, თუმცა არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა მიაწოდოს ეროვნულ ბანკს.



მუხლი 4. სამეთვალყურეო საბჭოს როლი და პასუხისმგებლობა

1. მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, სხვა ფუნქციებთან ერთად, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე ერთობლივად, პასუხისმგებელნი არიან:

ა) განსაზღვრონ მიკრობანკის ღირებულებები, ხედვა, მისია, ორგანიზაციული სტრუქტურა და უზრუნველყონ, რომ მიკრობანკი იმართებოდეს სამართლიანობის, კომპეტენტურობის, პროფესიონალიზმისა და ეთიკის პრინციპების სრული დაცვით;

ბ) განსაზღვრონ მიკრობანკის ეთიკის სტანდარტები და ქცევის კოდექსი და მუდმივად აფასებდნენ დირექტორატის როლს ჯანსაღი კორპორაციული და ეთიკური გარემოს დამყარებასა და შენარჩუნებაში, რომელიც არ შემოიფარგლება, თუმცა, მოიცავს არსებულ კანონმდებლობასთან, მათ შორის, ამ კოდექსთან, ეთიკის პრინციპებისა და პროფესიული ქცევის სტანდარტების, ასევე, ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების აღკვეთის შესახებ არსებულ კანონმდებლობასა და მიკრობანკის შიდა სტანდარტებთან მუდმივ შესაბამისობას;

გ) მუდმივი მონიტორინგი გაუწიონ მიკრობანკის ანონიმური მხილების სისტემის (whistleblowing) მიმართულებით მიკრობანკში არსებულ პოლიტიკა-პროცედურების ეფექტურობასა და მიუკერძოებლობას. ამასთან, ისინი უნდა უზრუნველყოფდნენ, რომ დირექტორატის მხრიდან სრული ანგარიშგება ხდებოდეს მათთან იმ მნიშვნელოვანი საკითხებისა, რაც დაისმება მიკრობანკის სხვა რგოლების წარმომადგენელთა მიერ, რომლებიც სრულად დაცული უნდა იყონ პოტენციური ზიანისა და დისკრიმინაციისგან;

დ) განსაზღვრონ მიკრობანკის სტრატეგია და მონიტორინგი გაუწიონ დირექტორატის მიერ სტრატეგიული მიზნების შესრულებას;

ე) უზრუნველყონ მიკრობანკის საქმიანობის კანონმდებლობის, მათ შორის, საზედამხედველო მოთხოვნებთან შესაბამისობა;

ვ) რისკების მართვის დირექტორთან (შემდგომში – რისკების დირექტორი) და დირექტორატის სხვა წევრებთან თანამშრომლობის შედეგად განსაზღვრონ მიკრობანკის რისკის აპეტიტი. რისკის აპეტიტის შემუშავებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს კონკურენტული გარემო, საზედამხედველო ხედვები, მიკრობანკის გრძელვადიანი ინტერესები, მიკრობანკის ყველა რისკის პოზიცია. რისკების ეფექტური მართვის, მონიტორინგისა და შიდა კონტროლის ფუნქციები უნდა შეესაბამებოდეს გაცხადებულ რისკის აპეტიტს, რისკის პოლიტიკასა და ლიმიტებს;

ზ) განსაზღვრონ ორგანიზაციული სტრუქტურა, მათ შორის, როლები და პასუხისმგებლობები იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს საბჭოსა და დირექტორატის მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების ჯეროვანი შესრულება და ეფექტიანი გადაწყვეტილების მიღების პროცესი;

თ) მონიტორინგი გაუწიონ დირექტორატის საქმიანობას, შეაფასონ დირექტორატის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები და შეფასების შედეგად მიიღონ შესაბამისი ზომები. შეფასებისას გამოვლენილი ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად საბჭომ უნდა დაგეგმოს შესაბამისი ღონისძიებები, რაც შესაძლოა მოიცავდეს დირექტორატის წევრებისთვის კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო ტრენინგებსა და სწავლებებში მონაწილეობის განსაზღვრას. საბჭომ უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსების არსებობა ამ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სწავლებებისა და გადამზადების პროგრამების საჭიროებისამებრ განსახორციელებლად. საბჭომ ასევე უნდა უზრუნველყოს, რომ დირექტორატის მხრიდან იღებდეს საკმარის ინფორმაციას, მათ შორის, განმარტებებსა და რწმუნებას იმის თაობაზე, რომ დირექტორატის საქმიანობა სრულად შეესაბამება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ სტრატეგიასა და რისკების აპეტიტს და მიკრობანკის შიდა კონტროლის მექანიზმები ქმედითად მუშაობს;

ი) მონიტორინგი გაუწიონ მიკრობანკის ანაზღაურების სისტემასა და დაკავშირებული კონტროლის პროცესების ეფექტურ ფუნქციონირებას, რაც, მათ შორის, გულისხმობს აღმასრულებელ პოზიციაზე მყოფი პირების ანაზღაურების საკითხების განხილვასა და მონიტორინგს, მიკრობანკის რისკის კულტურასა და რისკის აპეტიტთან შესაბამისობას;

კ) უზრუნველყონ კონტროლის ფუნქციების ეფექტურობა და დამოუკიდებლობა, რაც გულისხმობს



საქმიანობის განხორციელებისას ობიექტური და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას, სხვა ნებისმიერი მხარის გავლენის/პოტენციური გავლენის გარეშე;

ლ) უზრუნველყონ ეფექტური მართვის პროცესების დანერგვა და შენარჩუნება, რაც მათ შორის, მოიცავს მატერიალური რისკის ამღებ პირთა მიკრობანკიდან გადინებისას, ბიზნესუწყვეტობის შენარჩუნებასთან დაკავშირებული შესაბამისი სტრატეგიებისა და პროცედურების შემუშავებას. ეფექტური მართვის პროცესის დანერგვა აგრეთვე მოიცავს მიკრობანკის დასაქმებული პირების მუდმივ შეფასებასა და განვითარებას, ასევე, პოტენციურ კანდიდატთა მოძიებას;

მ) მონიტორინგი გაუწიონ დაკავშირებულ მხარეებთან ტრანზაქციებს და ამ მიზნით, უზრუნველყონ მიკრობანკში შესაბამისი პოლიტიკა-პროცედურების არსებობა;

ნ) მონიტორინგი გაუწიონ და პერიოდულად შეაფასონ ორგანიზაციული და მმართველობის სტრუქტურის ეფექტურობა და მიიღონ შესაბამისი ზომები იდენტიფიცირებული ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად;

ო) უზრუნველყონ შესაბამისობის სამსახურის დამოუკიდებლობა, უფლებამოსილება და შეუზღუდავი წვდომა სამეთვალყურეო საბჭოსთან;

პ) უზრუნველყონ რისკის კულტურის საუკეთესო პრაქტიკის წახალისება და თანამშრომელთა შორის ეფექტური კომუნიკაციის, კონსტრუქციული დისკუსიისა და ანგარიშვალდებულების ხელშეწყობა;

ჟ) ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, დაამტკიცონ დირექტორატისა და კონტროლის ფუნქციების ანაზღაურების პოლიტიკა;

რ) უზრუნველყონ ESG საკითხების სათანადო ასახვა მიკრობანკის სტრატეგიაში და მონიტორინგი გაუწიონ მათ ეფექტიან განხორციელებას. აღნიშნული მოიცავს არა მხოლოდ მიკრობანკის საქმიანობის ფინანსური შედეგების, არამედ მიკრობანკის საქმიანობის პოტენციური გარემოსდაცვითი და სოციალური ეფექტების გათვალისწინებას და შეფასებას. ამ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფუნქციის განსახორციელებლად, სამეთვალყურეო საბჭო უნდა ფლობდეს სათანადო ცოდნას და იღებდეს შესაბამის ინფორმაციას ESG საკითხების შესახებ. მიკრობანკი ვალდებულია გამოყოს შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსები, რაც, მათ შორის, შესაძლოა მიზნად ისახავდეს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ისეთ პროგრამებში მონაწილეობის უზრუნველყოფას, რომელიც ხელს შეუწყობს მათ გათვითცნობიერებას გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი საკითხების მიმართულებით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული ფუნქციების შესრულების მიზნით სამეთვალყურეო საბჭო მინიმუმ კვარტალში ერთხელ უნდა მართავდეს შეხვედრებს, ხოლო აუცილებლობის შემთხვევებში, ზრდიდეს შეხვედრების სიხშირეს.

3. სამეთვალყურეო საბჭო, საკუთარი ფუნქციების შესრულებისას, პირველ რიგში უნდა ითვალისწინებდეს მიკრობანკის, დეპოზიტარების, აქციონერებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების ინტერესებს. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს ზედამხედველთან ეფექტური კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის ჩამოყალიბება და შენარჩუნება.

4. სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ისეთი საკითხ(ებ)ის განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღებისას, როდესაც სამეთვალყურეო საბჭოს რომელიმე წევრს აქვს პირდაპირი კავშირი განსახილველ საკითხთან, რამაც შესაძლოა წარმოშვას ინტერესთა კონფლიქტი, აღნიშნულმა წევრმა არ უნდა მიიღოს მონაწილეობა საკითხის განხილვასა და შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღებაში. ამასთან, განსახილველ საკითხთან არაპირდაპირი კავშირის შემთხვევებში, მიკრობანკმა უნდა შეაფასოს ინტერესთა კონფლიქტის რისკები და გაითვალისწინოს აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. მსგავსი შემთხვევები, მათ შორის, უნდა მოიცავდეს აქციონერთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში ისეთი არადამოუკიდებელი წევრების გამორიცხვას, რომლებიც არიან ასეთი აქციონერების წარმომადგენლები და მიკრობანკის შეფასებით სახეზეა ინტერესთა კონფლიქტის რისკი.



5. მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოს ან მის წევრებს არ შეუძლიათ სხვებისათვის თავიანთი უფლებების დელეგირება. აღნიშნული არ ეხება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ საკუთარი უფლებამოსილებების საბჭოს დონეზე შექმნილ კომიტეტებზე დელეგირებას, ასევე „მიკრობანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ ნებადართული დელეგირების შემთხვევებს, რომლებიც უნდა ეცნობოს ეროვნულ ბანკს.

6. სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად უნდა ხვდებოდეს დირექტორატსა და კონტროლის ფუნქციებს პოლიტიკებისა და კონტროლების განსახილველად მნიშვნელოვანი რისკებისა და იმ საკითხებისა და სფეროების გამოსავლენად, რომლებიც გაუმჯობესებას საჭიროებენ. დირექტორატთან დიალოგის ფარგლებში, სამეთვალყურეო საბჭო კონსტრუქციული კრიტიციზმით უნდა აფასებდეს დირექტორატის მიერ წარმოდგენილ ახსნებსა და ინფორმაციას.

7. სამეთვალყურეო საბჭოს და ამავე საბჭოს კომიტეტების გადაწყვეტილებებზე უნდა იწარმოებოდეს შესაბამისი ოქმები, რასაც მიკრობანკის ორგანიზაციული მოწყობის გათვალისწინებით შესაძლოა ითავსებდეს კორპორაციული მდივანი. როგორც სამეთვალყურეო საბჭოს, ასევე საბჭოს დონეზე შექმნილი კომიტეტების სხდომის ოქმები, გარდა მიღებული გადაწყვეტილებებისა, ასევე უნდა ასახავდნენ საბჭოს/კომიტეტის წევრების მიერ მიღებული გადაწყვეტილების როგორც სასარგებლო, ასევე საწინააღმდეგოდ გამოხატულ პოზიციებსა და არგუმენტებს. საბჭოს და კომიტეტების სხდომის ოქმები და სხდომებზე გამოყენებული სხვა დამატებითი დოკუმენტაცია ხელმისაწვდომობისთანავე, თუმცა, არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა უნდა მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს, რომელიც უფლებამოსილია, გამოითხოვოს დამატებითი ინფორმაცია.

8. სამეთვალყურეო საბჭო ყოველწლიურად უნდა აფასებდეს საბჭოსა და საბჭოსთან არსებული კომიტეტების მუშაობის ეფექტიანობას, მათ შორის, მინიმუმ 3 წელიწადში ერთხელ დამოუკიდებელ გარე კონსულტანტთა ჩართულობით, რაც პოლიტიკის დოკუმენტის სახით დამტკიცებული უნდა იქნეს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ, როგორც ეს განსაზღვრულია ამ კოდექსის მე-12 მუხლით.

მუხლი 5. სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობა და დაკომპლექტება

1. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა კომპეტენცია და უნარები უნდა უზრუნველყოფდეს საბანკო საქმიანობის სათანადოდ წარმართვისა და რისკების მართვის ეფექტური ექსპერტიზის შესაძლებლობას.

2. თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი აღარ შეესაბამება კანონმდებლობით განსაზღვრულ მოთხოვნებს ან ამის პოტენციური საფრთხე არსებობს, ან საბჭოს წევრი ვერ ასრულებს დაკისრებულ ფუნქციებს, სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა მიიღოს შესაბამისი ზომები და ეროვნულ ბანკს მიაწოდოს შესაბამისი ინფორმაცია.

3. მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა რაოდენობა უნდა შეესაბამებოდეს მიკრობანკის საქმიანობის მასშტაბებსა და კომპლექსურობას.

4. სამეთვალყურეო საბჭოს არანაკლებ ერთი მესამედი, მაგრამ არანაკლებ 2 (ორი) წევრისა, უნდა წარმოადგენდნენ დამოუკიდებელ წევრებს. ამასთან, მშობელი საწარმო ან/და საბანკო ჯგუფის წევრი მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი შვილობილი მიკრობანკისთვისაც ჩაითვლება დამოუკიდებლად იმ პირობებში, თუ მიკრობანკი/კანდიდატი/წევრი დაადასტურებს, რომ მიკრობანკის მშობელი საწარმო სამეთვალყურეო საბჭოს დონეზე დამოუკიდებლობის განმსაზღვრელი ფაქტორები შეესაბამება ამ კოდექსით განსაზღვრულ კრიტერიუმებს ან აღიარებულ საერთაშორისო პრაქტიკას.

5. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ან კანდიდატების ამ კოდექსით განსაზღვრული დამოუკიდებლობა უნდა დასტურდებოდეს (მიკრობანკის მიერ) მის დანიშვნამდე, როგორც ეს განსაზღვრულია ეროვნული ბანკის მიერ შემუშავებული დამოუკიდებლობის შესახებ კითხვარითა და ეროვნული ბანკისთვის წარსადგენი შესაბამისობის ანალიზით.

6. სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრს საბჭოს წევრად პირველად დანიშნვიდან 9 წლის გასვლის შემდგომ ავტომატურად უწყდება დამოუკიდებელი წევრის სტატუსი. თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრმა დროებით დატოვა საბჭო, აღნიშნული პერიოდი არ ჩაითვლება ვადის დაანგარიშებისას. თუ პირმა ხუთი ან მეტი წლის ხანგრძლივობით დატოვა საბჭო და ამის შემდეგ ისევ დაინიშნა საბჭოს წევრად, მისი დამოუკიდებლობის სტატუსის შეფასებისათვის, ვადა აითვლება საბჭოს წევრად



დაბრუნების თარიღიდან, თუ სრულდება დამოუკიდებელი წევრისთვის განსაზღვრული სხვა კრიტერიუმები.

7. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრს უნდა ჰქონდეს საკმარისი დრო საკუთარი მოვალეობის ჯეროვნად შესრულებისათვის, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შერჩევის პროცესში და მიკრობანკს უნდა შეეძლოს აღნიშნული შესაბამისობის დემონსტრირება.

8. მიკრობანკმა უნდა უზრუნველყოს სამეთვალყურეო საბჭოს იმგვარად დაკომპლექტება, რომ დაცული იყოს მოსაზრებათა მრავალფეროვნების ბალანსი. აღნიშნული გულისხმობს საბჭოს განსხვავებული უნარ-ჩვევების, კვალიფიკაციის და გამოცდილების მქონე პირებით დაკომპლექტებას. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს არანაკლებ 40% უნდა შედგებოდეს განსხვავებული სქესის (უმცირესობაში მყოფი) წარმომადგენლებისგან.

9. მიკრობანკში უნდა არსებობდეს სამეთვალყურეო საბჭოს შერჩევის, დამოუკიდებლობისა და შესაფერისობის კრიტერიუმებთან შესაბამისობის შესაბამისი პოლიტიკა და პროცედურები.

10. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ერთობლივად არიან პასუხისმგებელნი მიკრობანკის საერთო ინტერესებზე, მიუხედავად მათი დამნიშნავი აქციონერებისა. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ფიდუციარული ვალდებულებები აკისრიათ მიკრობანკის წინაშე, როგორც ეს განისაზღვრება მოქმედი კანონმდებლობით.

11. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესების, ამასთან, მათი ფუნქცი-მოვალეობების ეფექტური განხორციელების მიზნებისათვის, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები უნდა მონაწილეობდნენ როგორც დანიშვნის დროს ახალი წევრების საკვალიფიკაციო პროგრამაში, ასევე, საბჭოს წევრობისას პროფესიული განვითარების სწავლებებში. მსგავს სწავლებებსა და პროგრამებში განსაკუთრებით ჩართული უნდა იყვნენ საბჭოს ისეთი წევრები, რომლებსაც ამ კოდექსის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტის საფუძველზე, შეფასების ან თვითშეფასების შედეგების გათვალისწინებით განესაზღვრებათ კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო პროფესიული განვითარების სწავლებები მათი შედარებით ნაკლები გამოცდილების გათვალისწინებით, მათ შორის, ფინანსების, სახედამხედველო ან/და რისკებთან დაკავშირებული საკითხების მიმართულებით. მიკრობანკმა უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსის არსებობა ამ პუნქტით გათვალისწინებული სწავლებისა და საკვალიფიკაციო პროგრამების საჭიროებისამებრ განსახორციელებლად. აღნიშნული შესაძლოა, საჭიროებდეს როგორც შიდა, ისე გარე რესურსების ჩართულობას.

12. სამეთვალყურეო საბჭოსა და კომიტეტების წევრებს უნდა შეეძლოთ გადასაწყვეტი საკითხის კომპლექსურობისა და მნიშვნელობის გათვალისწინებით, მიიღონ გადაწყვეტილების მიღებისათვის საჭირო ნებისმიერი რესურსი, მათ შორის, ისარგებლონ დამოუკიდებელი კონსულტანტების მომსახურებით. ამ მიზნით მიკრობანკის დირექტორატმა ბიუჯეტის შედგენის პროცესში უნდა უზრუნველყოს საკმარისი რესურსის (ბიუჯეტის) გამოყოფა.

13. ამ მუხლის მე-11 და მე-12 პუნქტებით განსაზღვრული მოთხოვნის შესრულების თაობაზე ინფორმაცია (მათ შორის, საბჭოს წევრების მხრიდან მოთხოვნილი პროფესიული სწავლებები; პროფესიული სწავლებები, რომლებშიც მონაწილეობდნენ საბჭოს წევრები; მიკრობანკის მხრიდან სწავლებებისა და კონსულტანტების დაქირავებისთვის გამოყოფილი და დახარჯული ბიუჯეტი; საბჭოს წევრების მიერ მოთხოვნილი და განხორციელებული საკონსულტაციო მომსახურება და სხვა შესაბამისი ინფორმაცია) ყოველწლიურად უნდა მიეწოდებოდეს ეროვნულ ბანკს.

მუხლი 6. სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე

1. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთანგან ირჩევა თავმჯდომარე, რომელიც პასუხისმგებელია საბჭოს მთლიან ეფექტურ ფუნქციონირებაზე, მათ შორის საბჭოს, წევრებს შორის ნდობისა და კოლეგიალური ურთიერთობების ჩამოყალიბებაზე, დირექტორატსა და სამეთვალყურეო საბჭოს შორის ურთიერთობის კოორდინაციასა და ეფექტურ თანამშრომლობაზე. სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის არჩევისას სასურველია გათვალისწინებულ იქნეს მოწინავე საერთაშორისო პრაქტიკა, რაც გარდა სათანადო კვალიფიკაციის, პროფესიული გამოცდილებისა და განათლებისა, გულისხმობს საქმისადმი კეთილსინდისიერ და მიუკერძოებელ დამოკიდებულებას/მიკრობანკის საუკეთესო ინტერესების მაქსიმალურ დაცვას.



2. იმ შემთხვევაში, თუ მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე არ წარმოადგენს ამ კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრს, საბჭოში წარმოდგენილ დამოუკიდებელ წევრთაგან არჩეულ უნდა იქნეს უფროსი დამოუკიდებელი წევრი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება არსებული და პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის არიდებასა და გამორიცხვაზე. უფროსი დამოუკიდებელი წევრი შესაძლოა, იმავდროულად არჩეულ იქნეს სამეთვალყურეო საბჭოს მოადგილის პოზიციაზე. უფროსი დამოუკიდებელი წევრი ითავსებს საბჭოს თავმჯდომარის პოზიციას ყველა ისეთ საკითხზე გადაწყვეტილების მიღებისას, როდესაც სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარეს აქვს/შესაძლოა, წარმოეშვას ინტერესთა კონფლიქტი განსახილველ საკითხზე. აღნიშნული პროცედურა (უფროსი დამოუკიდებელი წევრის მიერ საბჭოს თავმჯდომარის პოზიციის შეთავსება), ასევე, თავმჯდომარესა და უფროს დამოუკიდებელ წევრს შორის როლებისა და პასუხისმგებლობების გამიჯვნა სათანადოდ უნდა იყოს გაწერილი მიკრობანკის შიდა პოლიტიკაში.

მუხლი 7. სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტები

1. ყველა მიკრობანკი, მიუხედავად მათი ზომის, კომპლექსურობისა და საქმიანობის მასშტაბებისა, ვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისაგან შექმნას სულ მცირე, აუდიტისა და რისკების მართვის კომიტეტები.

2. მიკრობანკი უფლებამოსილია, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული კომიტეტების გარდა, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისაგან შექმნას ანაზღაურების, კორპორაციული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტები. მიკრობანკის მიერ, ამ პუნქტით გათვალისწინებული კომიტეტების შექმნის შემთხვევაში, აუცილებელია მიკრობანკმა უზრუნველყოს ამ კომიტეტების შესაბამისობა ამ კოდექსით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან.

3. ამ მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებში მითითებული კომიტეტების გარდა, ეფექტიანობის გაზრდისათვის სასურველია სამეთვალყურეო საბჭოსთან სხვა ფუნქციების მქონე კომიტეტების შექმნაც. ამასთან, ეროვნული ბანკის გადაწყვეტილებით, მიკრობანკს მისი რისკის პროფილის, კომპლექსურობისა და სპეციფიკურობის გათვალისწინებით, შესაძლოა მოეთხოვოს შესაბამისი კომიტეტის/კომიტეტების შექმნა.

4. თითოეულ კომიტეტს უნდა გააჩნდეს შესაბამისი დებულება, რომელშიც გაწერილი იქნება კომიტეტის მანდატი, საქმიანობის მიმართულებები და პროცედურები, რაც მათ შორის მოიცავს, კომიტეტის სამეთვალყურეო საბჭოსთან რეგულარული ანგარიშგების, კომიტეტებს შორის თანამშრომლობის, კომიტეტის წევრობასთან დაკავშირებული შეზღუდვების, კომიტეტის წევრთა როლებისა და ფუნქციების შესახებ ინფორმაციას. სამეთვალყურეო საბჭო გონივრული პერიოდულობით უნდა ცვლიდეს კომიტეტის თავმჯდომარესა და წევრთა შემადგენლობას, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს კომიტეტის საქმიანობაში ახალი ხედვებისა და მიმართულებების წახალისება. კომიტეტის თავმჯდომარისა და წევრთა ცვლილების შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება უნდა მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს დაუყოვნებლივ, მაგრამ არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა.

5. კომიტეტების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე უნდა იწარმოებოდეს შესაბამისი ჩანაწერები, არსებობის შემთხვევაში კორპორაციული მდივნის მიერ. ამასთან, კომიტეტები გადაწყვეტილებებისა და რეკომენდაციების თაობაზე ანგარიშს რეგულარულად უნდა წარადგენდნენ სამეთვალყურეო საბჭოსთან. აღნიშნული ინფორმაცია იმავდროულად უნდა მიეწოდებოდეს ეროვნულ ბანკს დაუყოვნებლივ, მაგრამ არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, აღნიშნულ გადაწყვეტილებებთან და განხილვის შედეგებთან მიმართებით გამოითხოვოს დამატებითი ინფორმაცია. საბოლოო პასუხისმგებლობა კომიტეტების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებთან მიმართებით ეკისრება სამეთვალყურეო საბჭოს.

6. აუდიტის, რისკების მართვის, ასევე არსებობის შემთხვევაში ანაზღაურებისა და ნომინაციის კომიტეტების თავმჯდომარეები უნდა იყვნენ სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრები. კომიტეტის წევრებს უნდა ჰქონდეთ ისეთი უფლებამოსილებები, რაც მათ საშუალებას მისცემს, სათანადოდ შეასრულონ დაკისრებული უფლება-მოვალეობები.

7. კომიტეტების დებულება, განსაკუთრებით უფლებამოსილებებისა და პასუხისმგებლობების კუთხით, უნდა ექვემდებარებოდეს რეგულარულ გადახედვას კომიტეტების მიერ, რაც რიგ შემთხვევებში, შესაძლოა, სამეთვალყურეო საბჭოსთან ერთად განხილვას დაეჭვმიტანილოს.



აღნიშნული განხილვები, სულ მცირე, ორ წელიწადში ერთხელ უნდა ტარდებოდეს და განხორციელდეს სათანადოდ დოკუმენტირება.

8. კომიტეტებს უნდა შეეძლოთ მიკრობანკის ყველა სახის ინფორმაციის მიღება იმ ფორმატითა და სიხშირით, რასაც განსაზღვრავს თითოეული კომიტეტი. ამასთან, მათ უნდა შეეძლოთ კონტროლის ფუნქციებთან, გარე კონსულტანტებთან თუ გარე აუდიტორებთან დამოუკიდებლად შეხვედრა, დირექტორატის წევრების დასწრების გარეშე. ამასთან, კომიტეტებში წახალისებული უნდა იყოს ობიექტურობა და ყველა წევრის აქტიური ჩართულობა, ჯანსაღი გადაწყვეტილებების მიღებისთვის საჭირო გარემოს უზრუნველსაყოფად.

9. კომიტეტები, გარდა ამ კოდექსის მე-8-მე-11 მუხლებით განსაზღვრული მოთხოვნებისა, სულ მცირე, უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ პირობებს:

ა) შედგებოდეს მინიმუმ სამი წევრისგან;

ბ) ჰყავდეს საკმარისი რაოდენობის (არანაკლებ ერთი) დამოუკიდებელი წევრი, რომელთაც წამყვანი როლი ექნებათ კომიტეტის საქმიანობაში. ამასთან, რეკომენდებულია, რომ კომიტეტებში უმრავლესობას დამოუკიდებელი წევრები წარმოადგენდნენ;

გ) კომიტეტის წევრებს ინდივიდუალურად და ერთობლივად უნდა გააჩნდეთ კომიტეტის როლის, პასუხისმგებლობისა და საქმიანობის შესაბამისი ცოდნა, უნარები და გამოცდილება. აღნიშნული სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა გაითვალისწინოს კომიტეტების დაკომპლექტებისას.

10. თუ მიკრობანკში არ არის შექმნილი ამ კოდექსით განსაზღვრული რომელიმე კომიტეტი, სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია ამ კომიტეტების საქმიანობის შესრულებაზე.

მუხლი 8. აუდიტის კომიტეტი

1. სამეთვალყურეო საბჭოსთან შექმნილი აუდიტის კომიტეტი სხვა ფუნქციებთან ერთად პასუხისმგებელია:

ა) განსაზღვროს შიდა კონტროლის საკითხებთან მიმართებით მიკრობანკის მიდგომები და ფინანსური ანგარიშგების პოლიტიკა;

ბ) მონიტორინგი გაუწიოს ფინანსური ანგარიშგების პროცესებს და დაამტკიცოს გამოსაქვეყნებელი ფინანსური ანგარიშგებები;

გ) მონიტორინგი გაუწიოს და აქტიურად ითანამშრომლოს მიკრობანკის შიდა და გარე აუდიტორებთან;

დ) შეაფასოს გარე აუდიტორის ეფექტიანობა, გამოთქვას მოსაზრება გარე აუდიტორთა კანდიდატურებთან დაკავშირებით, წარუდგინოს შესაბამისი რეკომენდაციები სამეთვალყურეო საბჭოს ან აქციონერებს მათ კანდიდატურებთან, დანიშვნასთან, ანაზღაურებასთან ან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით;

ე) განიხილოს და დაამტკიცოს ჩასატარებელი შიდა აუდიტის მასშტაბი და ჩატარების სიხშირე;

ვ) მიიღოს შიდა აუდიტის ინდივიდუალური შემოწმების შედეგების ამსახველი ანგარიშები და საქმიანობის პერიოდული საანგარიშგებო ინფორმაცია და უზრუნველყოს დირექტორატის მხრიდან სათანადო ღონისძიებების დროულად გატარება აუდიტის პროცესში ან კონტროლის სხვა ფუნქციების მიერ იდენტიფიცირებული კონტროლის სისუსტეების, კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის ან სხვა ნაკლოვანებათა აღმოსაფხვრელად;

ზ) მონიტორინგი გაუწიოს მიკრობანკის საადრიცხვო პოლიტიკისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბებას; უზრუნველყოს ფინანსური ანგარიშგების პოლიტიკის სამართლიანობა, სისრულე და შესაბამის კანონმდებლობასთან და სტანდარტებთან შესაბამისობა;

თ) განიხილოს მესამე პირთა მოსაზრებები მიკრობანკის რისკების მართვის მთლიანი ჩარჩოსა და შიდა კონტროლის სისტემების ეფექტურობისა და სტრუქტურის თაობაზე;



ი) უზრუნველყოს შიდა და გარე აუდიტორების ფუნქციების ადეკვატურობა, დამოუკიდებლობა და მათი ეფექტური ურთიერთთანამშრომლობა;

კ) განიხილოს გარე აუდიტორის მიერ მომზადებული სარეკომენდაციო წერილი და მონიტორინგი გაუწიოს დირექტორების მიერ არსებული ნაკლოვანებების გამოსწორების მიზნით შესაბამისი ზომების გატარებას;

ლ) მონიტორინგი გაუწიოს პილარ 3-ის ანგარიშგების პროცესს, მათ შორის, ESG საკითხების ანგარიშგებას და დაამტკიცოს გამოსაქვეყნებელი წლიური პილარ 3-ის ანგარიშგება, თუ აღნიშნული, მიკრობანკის შიდა პოლიტიკის შესაბამისად, აუდიტის კომიტეტის ფუნქციას წარმოადგენს.

2. აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარე დამოუკიდებელი უნდა იყოს და იმავდროულად არ უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ან/და სხვა კომიტეტის თავმჯდომარე. ამასთან, აუდიტის კომიტეტი მინიმუმ 3 წევრისგან უნდა იყოს დაკომპლექტებული, რომელთა უმრავლესობას სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრები უნდა შეადგენდნენ.

3. აუდიტის კომიტეტის სულ მცირე ორ წევრს, მათ შორის, კომიტეტის თავმჯდომარეს, უნდა ჰქონდეს ფინანსური ანგარიშგების ანალიზის უნარი ან გამოცდილება ან ფინანსური განათლება.

4. აუდიტის კომიტეტის წევრებს მუდმივად უნდა ჰქონდეთ სრული წვდომა დირექტორატის, შიდა აუდიტისა და რისკების მართვის ფუნქციებთან.

5. აუდიტის კომიტეტი ყოველწლიურად უნდა განიხილავდეს გარე აუდიტორთა დამოუკიდებლობას და ამჟღავნებდეს ინფორმაციას პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშგებაში:

ა) გარე აუდიტორებზე მთლიანი ფინანსური წლის განმავლობაში გაცემული ანაზღაურების შესახებ;

ბ) ფინანსური წლის განმავლობაში აუდიტორული და სხვა სახის მომსახურებებზე გაცემული ანაზღაურების ელემენტების შესახებ; ან შესაბამის ნეგატიურ მოსაზრებას მიკრობანკის წლიურ ანგარიშში. იმ შემთხვევაში, თუ გარე აუდიტორები, გარდა აუდიტორული მომსახურებისა, იმავდროულად უზრუნველყოფენ მიკრობანკისთვის სხვა სახის მომსახურების გაწევას, აუდიტის კომიტეტი წინასწარ უნდა განიხილავდეს და ამტკიცებდეს ამ მომსახურებათა შინაარსსა და მასშტაბს და უზრუნველყოფდეს ობიექტურობის შენარჩუნებასა და ინტერესთა კონფლიქტის გამორიცხვას.

6. მიკრობანკის მიმდინარე აუდიტორული ფირმის ისეთი მიმდინარე ან ყოფილი პარტნიორი, რომელიც ჩართული იყო მიკრობანკის აუდიტორული მომსახურების გაწევის პროცესში ან დირექტორი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს მიკრობანკის აუდიტის კომიტეტის წევრი:

ა) აუდიტორული ფირმის პარტნიორის ან დირექტორის პოზიციის დატოვებიდან 12 თვის განმავლობაში;

ბ) თუ პოზიციის დატოვების მიუხედავად მას აქვს გარკვეული სახის ფინანსური ინტერესი აუდიტორულ ფირმაში.

7. აუდიტის კომიტეტი უნდა აფასებდეს გარე აუდიტორების დამოუკიდებლობას და საჭიროების შემთხვევაში უნდა გაუწიოს რეკომენდაცია სამეთვალყურეო საბჭოსა და აქციონერთა კრებას აუდიტორული ფირმის შეცვლის თაობაზე.

მუხლი 9. რისკების მართვის კომიტეტი

1. სამეთვალყურეო საბჭოსთან შექმნილი რისკების მართვის კომიტეტი (შემდგომში – რისკების კომიტეტი) გარდა სხვა ფუნქციებისა:

ა) განიხილავს რისკის სტრატეგიებს როგორც აგრეგირებული, ისე ინდივიდუალური რისკის ჭრილში და აწვდის შესაბამის რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოს, მათ შორის, მიკრობანკის მიმდინარე და მომავალ რისკის აპეტიტზე;

ბ) ამზადებს და სამეთვალყურეო საბჭოს წარუდგენს ანგარიშგებას მიკრობანკში არსებული რისკის კულტურის შესახებ და განიხილავს მიკრობანკის რისკის პოლიტიკებს, სულ მცირე, ყოველწლიურად;



გ) მონიტორინგს უწევს დირექტორატს, რამდენად სათანადო პროცედურების დაცვით ხდება დირექტორატის მხრიდან მიკრობანკის საქმიანობის რისკის პოლიტიკებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა;

დ) თანამშრომლობს და მონიტორინგს უწევს რისკების დირექტორის საქმიანობას;

ე) რეკომენდაციას აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის სტრატეგიებისა და პოლიტიკების ეფექტურობის თაობაზე, მათ შორის, იდენტიფიცირებული რისკებისთვის საკმარისი კაპიტალის შენარჩუნებასა და განაწილებაზე;

ვ) მონიტორინგს უწევს კაპიტალისა და ლიკვიდობის მართვის სტრატეგიებს, ასევე ყველა სახის რისკს, როგორებიცაა საკრედიტო, საბაზრო, საოპერაციო და რეპუტაციული რისკები, იმისთვის, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მათი რისკის აპეტიტთან შესაბამისობა;

ზ) რეკომენდაციას გასცემს გარე კონსულტანტის დანიშვნასთან დაკავშირებით, რომელსაც სამეთვალყურეო საბჭომ ან მისმა კომიტეტებმა შესაძლოა მიმართონ კონსულტაციისთვის ან რჩევისთვის;

თ) განიხილავს სხვადასხვა შესაძლო სცენარს, მათ შორის, სტრესსცენარებს, რათა შეაფასოს სხვადასხვა გარე და შიდა მოვლენის გავლენა მიკრობანკის რისკის პროფილზე;

ი) მონიტორინგს უწევს კლიენტებისთვის შეთავაზებული მატერიალური ფინანსური პროდუქტებისა და მომსახურებების, მათ შორის, მათი ფასების შესაბამისობას ორგანიზაციის ბიზნესმოდელთან და რისკის სტრატეგიასთან. რისკების კომიტეტი პასუხისმგებელია შეაფასოს შეთავაზებულ ფინანსურ პროდუქტებთან და მომსახურებებთან დაკავშირებული რისკები და გაითვალისწინოს ამ პროდუქტებისა და სერვისების ფასის შესაბამისობა მათგან მიღებულ მოგებასთან;

კ) აფასებს შიდა და გარე აუდიტორის რეკომენდაციებს და აუდიტის კომიტეტთან თანამშრომლობით მონიტორინგს უწევს შესაბამისი ზომების განხორციელებას;

ლ) მონიტორინგს უწევს პილარ 3-ის ანგარიშგების პროცესს, მათ შორის, ESG საკითხების ანგარიშგებას და ამტკიცებს გამოსაქვეყნებელი წლიური პილარ 3-ის ანგარიშგებას, თუ აღნიშნული, მიკრობანკის შიდა პოლიტიკის შესაბამისად, რისკების კომიტეტის ფუნქციას წარმოადგენს.

2. რისკების კომიტეტი პასუხისმგებელია შესაბამისი რეკომენდაციები და მოსაზრებები წარუდგინოს საბჭოს მიკრობანკის არსებულ და მომავალ რისკის აპეტიტთან დაკავშირებით. ამასთან, მინიმუმ წელიწადში ერთხელ, აწარმოოს შესაბამისი ანგარიშგება საბჭოსთან დაიდენტიფიცირებული მატერიალური რისკებისა და სხვა საკითხების, მათ შორის, რისკების მართვისა და შიდა კონტროლის სისტემების სტრუქტურის, ეფექტური ფუნქციონირების, უწყვეტობისა და ზოგადად, მიკრობანკში არსებული რისკის კულტურის თაობაზე.

3. რისკების კომიტეტი მუდმივად უნდა იღებდეს შესაბამის ანგარიშგებას რისკების დირექტორისგან და სხვა შესაბამისი ფუნქციებისგან მიკრობანკის მიმდინარე რისკის პროფილის, რისკის კულტურის, გაცხადებული რისკის აპეტიტთან დაკავშირებით შესაბამისი აქტივობების, ლიმიტების, ლიმიტების დარღვევებისა და მიტიგაციის გეგმებთან დაკავშირებით.

4. რისკებისა და აუდიტის კომიტეტებს შორის უნდა არსებობდეს ეფექტური კომუნიკაცია და კოორდინაცია, რაც, მათ შორის, მოიცავს ინფორმაციის გაცვლას, ყველა სახის რისკის დაიდენტიფიცირებას, მათ შორის, ახლად გამოვლენილი რისკებისა და ასევე ნებისმიერი სახის საჭირო კორექტირებების შეტანას მიკრობანკის რისკის მართვის ჩარჩოში.

5. რისკების კომიტეტს უნდა შეეძლოს დირექტორატის, რისკებისა და კონტროლის თანამშრომლებთან, ასევე სხვა შიდა თუ გარე მხარეებთან დამოუკიდებლად შეხვედრა კომიტეტის ფუნქციების ეფექტურად შესრულების მიზნებისათვის.

6. რისკების კომიტეტის თავმჯდომარე დამოუკიდებელი უნდა იყოს და იმავდროულად არ უნდა იყოს



სამეთვალყურეო საბჭოს ან/და სხვა კომიტეტის თავმჯდომარე. ამასთან, რისკების კომიტეტი მინიმუმ 3 წევრისგან უნდა იყოს დაკომპლექტებული, რომელთა უმრავლესობას სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრები უნდა შეადგენდნენ.

7. რისკების კომიტეტი მუდმივად უნდა თანამშრომლობდეს რისკების დირექტორთან, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მიკრობანკის რისკების მართვის სისტემის ეფექტურობა და პროპორციულობა მიკრობანკის რისკების ბუნებასთან, მასშტაბებსა და კომპლექსურობასთან. რისკების კომიტეტი ყველა შეხვედრაზე უნდა იწვევდეს რისკების დირექტორს.

მუხლი 10. ანაზღაურების კომიტეტი

1. მიკრობანკის მიერ ამ კოდექსის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, სამეთვალყურეო საბჭოსთან ანაზღაურების კომიტეტის შექმნის შემთხვევაში, ანაზღაურების კომიტეტი ხელს უნდა უწყობდეს სამეთვალყურეო საბჭოს მიკრობანკის მასშტაბით ანაზღაურების სისტემის შექმნასა და ფუნქციონირებაში, ასევე, იმის მიღწევაში, რომ მიკრობანკის ანაზღაურების სისტემა შესაბამისობაში იყოს მიკრობანკის კულტურასთან, გრძელვადიან ბიზნესსტრატეგიასა და რისკის აპეტიტთან, მიკრობანკის საქმიანობასა და კონტროლის გარემოსთან ისევე, როგორც კანონმდებლობის/საზედამხედველო მოთხოვნებთან.

2. ანაზღაურების კომიტეტის თავმჯდომარე უნდა იყოს საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი. ამასთან, კომიტეტი დაკომპლექტებული უნდა იყოს მინიმუმ 3 წევრისგან და კომიტეტში წარმოდგენილი უნდა იყოს დამოუკიდებელი წევრების საკმარისი რაოდენობა. ანაზღაურების კომიტეტის წევრებს ერთობლივად უნდა გააჩნდეთ სათანადო ცოდნა და პროფესიული გამოცდილება ანაზღაურების პოლიტიკებისა და პრაქტიკის, რისკის მართვისა და კონტროლის, ანაზღაურების სტრუქტურის, მიკრობანკის რისკის და კაპიტალის სტრუქტურის პროფილთან შესაბამისობების შესახებ.

3. ანაზღაურების კომიტეტი სხვა ფუნქციებთან ერთად პასუხისმგებელია:

ა) რეგულარულად განიხილოს ანაზღაურების პოლიტიკა და შესაბამისი რეკომენდაციები წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს მიკრობანკის ანაზღაურების პოლიტიკის საერთაშორისო სტანდარტებსა და კანონმდებლობით დადგენილ საზედამხედველო სტანდარტებთან შესაბამისობა. აღნიშნული მოიცავს მიკრობანკის ანაზღაურების პოლიტიკის ეფექტურობისა და მისი კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებას. ანაზღაურების კომიტეტი აფასებს ანაზღაურების პოლიტიკის შესაბამისობას მიკრობანკის სტრატეგიასთან, მიზნებთან, კორპორაციულ კულტურასა და გრძელვადიან ინტერესებთან, ასევე, განსაზღვრავს რამდენად უწყობს ხელს მიკრობანკის ანაზღაურების პოლიტიკა რისკის ეფექტურ მართვას;

ბ) სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველწლიურად წარუდგინოს რეკომენდაციები მატერიალური რისკის ამღებ პირთა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ანაზღაურების თაობაზე;

გ) სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველწლიურად წარუდგინონ რეკომენდაციები ანაზღაურების პოლიტიკით განსაზღვრულ პირთა კატეგორიების ანაზღაურების თაობაზე;

დ) უზრუნველყოს საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული „მიკრობანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესით“ მოთხოვნილი ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამოქვეყნებისთვის აუცილებელი შიდა პროცესების არსებობა მოცემული ინფორმაციის მაქსიმალური სისწორის უზრუნველსაყოფად;

ე) სამეთვალყურეო საბჭოს ან ანაზღაურების კომიტეტის მიერ ანაზღაურების გარე კონსულტანტების მომსახურების მიღების გადაწყვეტის შემთხვევაში, მიმოიხილოს გარე კონსულტანტთა დანიშვნა და განიხილოს მათი რეკომენდაციები;

ვ) დარწმუნდეს, რომ აქციონერთათვის ანაზღაურების პოლიტიკებისა და პრაქტიკების შესახებ მიწოდებული ინფორმაცია, მათ შორის, წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური კოეფიციენტის გაზრდის შესახებ, არის ადეკვატური;

ზ) შეაფასოს მატერიალური რისკის ამღები პირების (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) საქმიანობის შეფასების ძირითადი მაჩვენებლების (KPI) შესრულება და ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე და მინიჭების შემდგომ, საქმიანობის შედეგებსა და რისკებზე დაფუძნებული



კორექტირების საჭიროება, მათ შორის, ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნება ან შემცირება;

თ) განიხილოს სხვადასხვა სცენარი, რათა შეფასდეს სხვადასხვა შიდა თუ გარე მოვლენების გავლენა ანაზღაურების პოლიტიკასა და პრაქტიკაზე და რისკზე დაფუძნებული კორექტირებისათვის გამოყენებული კრიტერიუმები;

ი) სამეთვალყურეო საბჭოს სხვა კომიტეტებთან და შიდაკორპორაციულ ფუნქციებთან (ადამიანური რესურსების, იურიდიული, სტრატეგიული დაგეგმვისა და სხვა ფუნქციები) ერთად ახლო თანამშრომლობით, სულ მცირე, ყოველწლიურად გადახედოს და მიმოიხილოს ანაზღაურების გეგმები, პროცესები და შედეგები. აღნიშნული მიმოხილვით ანაზღაურების კომიტეტი უნდა დარწმუნდეს, რომ ანაზღაურების პოლიტიკა ფუნქციონირებს გეგმის მიხედვით და იგი შესაბამისობაშია მიკრობანკის ბიზნესსტრატეგიასთან და რისკის აპეტიტთან, ადგილობრივ და საერთაშორისო მოწინავე პრაქტიკასთან, პრინციპებთან და სტანდარტებთან და საფრთხეს არ უქმნის მიკრობანკის კაპიტალის ადეკვატური პოზიციის შენარჩუნებას. თუ პერიოდული მიმოხილვის ფარგლებში გამოვლინდება ანაზღაურების პოლიტიკა-პროცედურებთან დაკავშირებული ხარვეზები, ანაზღაურების კომიტეტი უნდა დარწმუნდეს, რომ გამოსწორების სამოქმედო გეგმა დროულად იქნება შემუშავებული და მიღებული.

4. ანაზღაურების კომიტეტმა უნდა ითანამშრომლოს მიკრობანკის რისკების კომიტეტთან და შესაბამისობის ფუნქციასთან ანაზღაურების სისტემის წამახალისებელი ფაქტორების შეფასების მიზნით. რისკებისა და შესაბამისობის ფუნქციებმა თავიანთი როლების შესაბამისად მონაწილეობა უნდა მიიღონ ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობისა და საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმების განსაზღვრაში. რისკების კომიტეტი ანაზღაურების კომიტეტისგან დამოუკიდებლად ამოწმებს, რამდენად ითვალისწინებს ანაზღაურების სისტემის წამახალისებელი ფაქტორები მიკრობანკის რისკებს, კაპიტალს, ლიკვიდობას, შემოსავლების პროგნოზსა და დროში განაწილებას.

მუხლი 11. სხვა კომიტეტები

1. ამ კოდექსის მე-7 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების გათვალისწინებით, მიკრობანკში შესაძლოა, შეიქმნას სხვა კომიტეტებიც, მათ შორის, რეკომენდებულია ყველა მიკრობანკში შეიქმნას:

ა) ნომინაციის კომიტეტი;

ბ) კორპორაციული მართვის კომიტეტი.

2. ნომინაციის კომიტეტი სხვა ფუნქციებთან ერთად:

ა) წარუდგენს რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატს ახალ კანდიდატურებთან დაკავშირებით. ამასთან, ნომინაციის კომიტეტი აქტიურად უნდა იყოს ჩართული სამეთვალყურეო საბჭოს სტრუქტურული დაგეგმარების პროცესში, მათ შორის, საბჭოს წევრთა გადარჩევის საკითხების მიმართულებით, რა დროსაც გათვალისწინებული უნდა იყოს მიკრობანკისა და მისი ბიზნესსტრატეგიის მოთხოვნები, საჭიროებები, საბჭოში არსებული უნარები და ექსპერტული ცოდნა;

ბ) რეგულარულად განიხილავს სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციონირების ეფექტურობასა და ეფექტიანობას. ამასთან, ნომინაციის კომიტეტი რეგულარულად გადახედავს ისეთ კანდიდატურებს, როგორებიცაა გენერალური დირექტორი, გენერალური დირექტორის მოადგილეები, მათ შორის, ფინანსური დირექტორი, რისკების დირექტორი და სხვა პირთა დანიშვნის საფუძვლებს;

გ) უზრუნველყოფს, რომ მიკრობანკში არსებობდეს ადეკვატური პოლიტიკა-პროცედურები დირექტორატის წევრების დანიშვნის, გათავისუფლებისა და გადარჩევის კუთხით. აღნიშნული ასევე უნდა მოიცავდეს მრავალფეროვნების პოლიტიკას, რომელიც უნდა ეფუძნებოდეს სულ მცირე განათლებას, პროფესიულ გამოცდილებას, ასაკსა და სქესს. ნომინაციის კომიტეტი აქტიურად უნდა იყოს ჩართული ამ მიმართულებებით მიკრობანკში მიმდინარე პროცესებში;

დ) უნდა უზრუნველყოს, რომ სამეთვალყურეო საბჭოში ან/და დირექტორატში რომელიმე წევრი ან/და წევრთა ჯგუფი არ წარმოადგენდეს დომინანტ ნაწილს იმგვარად, რომ ეს საზიანო იყოს მიკრობანკის საერთო მიზნებისათვის;



ე) ჩართული უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის საქმიანობის ეფექტურობის შეფასების პროცესში ისევე, როგორც მიკრობანკის შიდა პერსონალისა და ადამიანური რესურსების პოლიტიკების შესრულების მონიტორინგის პროცესებში.

3. ნომინაციის კომიტეტის თავმჯდომარე უნდა იყოს საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი. ამასთან, კომიტეტი დაკომპლექტებული უნდა იყოს მინიმუმ 3 წევრისგან და კომიტეტში წარმოდგენილი უნდა იყოს დამოუკიდებელი წევრების საკმარისი რაოდენობა.

4. კორპორაციული მართვის კომიტეტი სხვა ფუნქციებთან ერთად:

ა) უზრუნველყოფს მიკრობანკის შიდა მმართველობითი სტრუქტურის შესაბამისობას კორპორაციული მართვის საკითხების მომწესრიგებელ კანონმდებლობის მოთხოვნებთან და მიკრობანკის შიდა წესებთან/დოკუმენტებთან;

ბ) უზრუნველყოფს მიკრობანკის შიგნით ისეთი გადაწყვეტილებების მიღების სისტემის არსებობას, რომელიც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს გადაწყვეტილებების მიღებისას მიკრობანკის რეპუტაციული რისკების შეფასებას და, ამასთან, სრულ შესაბამისობას კანონმდებლობასთან და მიკრობანკის შიდა სტანდარტებთან;

გ) ასრულებს საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული „საბანკო და ფასიანი ქაღალდების ბაზრის მონაწილეების ეთიკის პრინციპებისა და პროფესიული ქცევის კოდექსით“ გათვალისწინებულ შესაბამის ფუნქციებსა და მოვალეობებს.

5. კორპორაციული მართვის მდივანი ანგარიშვალდებულია კორპორაციული მართვის კომიტეტის წინაშე.

მუხლი 12. სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობის შეფასება

1. სამეთვალყურეო საბჭოში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს წევრთა უნარებისა და გამოცდილების ფართო სპექტრი და აღნიშნული გათვალისწინებული უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ახალი წევრის შერჩევის თითოეულ შემთხვევაში.

2. სამეთვალყურეო საბჭოს მხრიდან პერიოდულ გადახედვას უნდა ექვემდებარებოდეს საბჭოს სტრუქტურა, ზომა და შემადგენლობა, ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსთან შექმნილი კომიტეტების სტრუქტურა და კოორდინაცია, საბჭოს თითოეული წევრის შესაბამისობა კანონმდებლობისა და მიკრობანკის შიდა წესების მოთხოვნებთან, საბჭოს შიდა მმართველობითი პრაქტიკებისა და პროცედურების ეფექტურობა.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შეფასების მიზნებისთვის, სამეთვალყურეო საბჭოს უნდა გააჩნდეს თვითშეფასების და შეფასების შესაბამისი პროცედურები, რაც გულისხმობს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ყოველწლიურად მთლიანი სამეთვალყურეო საბჭოს, კომიტეტებისა და საბჭოს ინდივიდუალური წევრების საქმიანობის შეფასებას.

4. მინიმუმ, ყოველ სამ წელიწადში ერთხელ, სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობა გარე შემფასებლის მიერ უნდა ფასდებოდეს. გარე შემფასებელს ირჩევს სამეთვალყურეო საბჭო ან კორპორაციული მართვის კომიტეტი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში. საჭიროების შემთხვევაში, ეროვნული ბანკის გადაწყვეტილებით, შესაძლოა გარე შემფასებლის მიერ სამეთვალყურეო საბჭოს შეფასების სიხშირე გაიზარდოს.

5. სამეთვალყურეო საბჭოს როგორც თვითშეფასების, ასევე გარე შემფასებლის შეფასების მიზანია ისეთი საკითხების გამოვლენა, რაც საბჭოს ან მათი წევრების მხრიდან საჭიროებს გაუმჯობესებას. შეფასების შედეგად, სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა დაგეგმოს ღონისძიებები გამოვლენილი ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად. აღნიშნული შესაძლოა მოიცავდეს საბჭოს წევრებისთვის კვალიფიკაციის ამაღლებისთვის საჭირო ტრენინგებსა და სწავლებებში მონაწილეობის განსაზღვრას.

6. ამ მუხლით განსაზღვრული შეფასებისას გამოყენებული მონაცემები და შეფასების შედეგები უნდა ქვეყნდებოდეს საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული „მიკრო ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის“ მიხედვით და იმავდროულად, უნდა ეგზავნებოდეს ეროვნულ ბანკს.



მუხლი 13. დირექტორატი

1. მიკრობანკის დირექტორატი სხვა ფუნქციებთან ერთად ადასრულებს მიკრობანკის ბიზნესსტრატეგიებს, ქმნის ფინანსური და არაფინანსური რისკების მართვის ეფექტურ სისტემებს, ხელს უწყობს რისკის კულტურის შემუშავებას და დამკვიდრებას, პროცესებსა და კონტროლებს, პასუხისმგებელია ანაზღაურების სისტემის ეფექტურ ფუნქციონირებაზე, აწვდის სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციების შესრულებისთვის საჭირო ინფორმაციას, სულ მცირე, იმ ფორმატითა და სიხშირით, რასაც დაადგენს სამეთვალყურეო საბჭო და კომიტეტები, ასევე დამატებით იმ ინფორმაციას, რასაც დირექტორატი გადაწყვეტს, რომ აუცილებელია საბჭოს მიერ გადაწყვეტილების მისაღებად. აღნიშნული ინფორმაცია, მათ შორის, მოიცავს იმ ინფორმაციას, რაც საჭიროა სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დირექტორატის საქმიანობის შეფასებისა და ზედამხედველობის ფუნქციის ეფექტურად შესრულებისთვის. შესაბამისად, სამეთვალყურეო საბჭოს დირექტორატის მხრიდან რეგულარულად უნდა მიეწოდებოდეს ინფორმაცია მიკრობანკის მნიშვნელოვან საკითხებსა და პრობლემებზე.

2. მიკრობანკის დირექტორატი პასუხისმგებელია მიკრობანკის თანამშრომელთა ფუნქციონირების გადართობისა და ეფექტური მმართველობის სტრუქტურის შექმნაზე, რომელიც მიკრობანკის შიგნით ანგარიშვალდებულებასა და გამჭვირვალობას უნდა უზრუნველყოფდეს.

3. მიკრობანკის დირექტორატის ერთობლივ და დირექტორების ინდივიდუალურ როლებსა და პასუხისმგებლობებს სამეთვალყურეო საბჭო განსაზღვრავს ოფიციალურ დოკუმენტში, რათა არ მოხდეს რომელიმე პირის/პირთა ჯგუფის მიერ განუსაზღვრელი კონტროლის მოპოვება მიკრობანკის ბიზნესსაქმიანობაზე.

4. დირექტორატის წევრებს უნდა გააჩნდეთ თავიანთი ფუნქციების ეფექტურად განხორციელებისთვის საჭირო გამოცდილება და კომპეტენციები და საკუთარი მოვალეობების ჯეროვნად შესრულებისთვის საკმარისი დრო. ამასთან, კომპეტენციებისა და საჭირო მიმართულებებით ცოდნის გაღრმავების მიზნით მათ შესაბამის სწავლებებსა და გადამზადების პროგრამებში მონაწილეობის შესაძლებლობა უნდა ეძლეოდეთ. დირექტორატის წევრების შერჩევა სასურველია, მიღებული რეკომენდაციებისა და სტრუქტურული დაგეგმარების შესაბამისად ხდებოდეს, ამ პროცესშიც ყოველ ეტაპზე შეფასებული უნდა იქნეს კანდიდატების კვალიფიკაცია და უნარები. ამასთან, სასურველია დირექტორატის წევრების არანაკლებ 33% განსხვავებული სქესის (უმცირესობაში მყოფი) წარმომადგენელი იყოს.

5. დირექტორატის წევრებს, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან შიდა კონტროლის ფუნქციებზე, არ უნდა გააჩნდეთ სხვა ისეთი პასუხისმგებლობები, რამაც შესაძლოა საფრთხის ქვეშ დააყენოს მათი საქმიანობა შიდა კონტროლის მიმართულებით ან შიდა კონტროლის ფუნქციის დამოუკიდებლობა. დირექტორატის მიერ ისეთი საკითხის/საკითხების განხილვისა და გადაწყვეტილების მიღებისას, როდესაც დირექტორატის რომელიმე წევრს აქვს პირდაპირი კავშირი განსახილველ საკითხთან, რამაც შესაძლოა წარმოშვას ინტერესთა კონფლიქტი, აღნიშნულმა წევრმა არ უნდა მიიღოს მონაწილეობა შესაბამისი საკითხის განხილვასა და გადაწყვეტილების მიღებაში. ამასთან, განსახილველ საკითხთან არაპირდაპირი კავშირის შემთხვევებში, მიკრობანკმა უნდა შეაფასოს ინტერესთა კონფლიქტის რისკები და გაითვალისწინოს აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში.

მუხლი 14. გენერალური დირექტორი

1. ყველა მიკრობანკის დირექტორატის სტრუქტურაში წარმოდგენილი უნდა იყოს გენერალური დირექტორი, რომელიც მიკრობანკის უმაღლესი აღმასრულებელი პირია. მიკრობანკის აღმასრულებელი მმართველობის მხრიდან მიკრობანკის შიდა ოპერაციებზე, შესაბამისობასა და საქმიანობაზე საბოლოო პასუხისმგებლობა გენერალურ დირექტორს ეკისრება. ამასთან, გენერალური დირექტორი, სხვა ფუნქციებთან ერთად, ასრულებს მიკრობანკის დირექტორატისა და სამეთვალყურეო საბჭოს დამაკავშირებელ ფუნქციას.

2. გენერალურ დირექტორს ნიშნავს სამეთვალყურეო საბჭო.

3. მიკრობანკის გენერალურ დირექტორს უნდა გააჩნდეს თავისი ფუნქციების ჯეროვნად შესრულებისთვის საკმარისი დრო, სათანადო კვალიფიკაცია, პროფესიული გამოცდილება, შესაბამისი კომპეტენცია და საქმისადმი კეთილსინდისიერი დამოკიდებულება.

მუხლი 15. რისკების დირექტორი

1. ყველა მიკრობანკს უნდა ჰქონდეს რისკების დირექტორი, რომელიც უნდა იყოს დირექტორატის



წევრი. რისკების დირექტორი მონიტორინგს უწევს მიკრობანკის რისკების მართვის ფუნქციის ეფექტურ განხორციელებას, რომელიც მოიცავს, თუმცა, არ შემოიფარგლება რისკის მართვის სისტემების, პოლიტიკების, პროცესების, რაოდენობრივი მოდელებისა და ანგარიშგების კუთხით თანამშრომელთა უნარებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებას, რაც მნიშვნელოვანია ჯანსაღი და ეფექტური რისკების მართვის სისტემის შექმნისთვის, ამასთან, სტრატეგიული მიზნებისა და რისკიანი საქმიანობის ეფექტური განხორციელების მიზნებისათვის.

2. რისკების დირექტორს უნდა ჰქონდეს საკმარისი უფლებამოსილება, წვდომა და პირდაპირი ანგარიშგება სამეთვალყურეო საბჭოსთან და რისკების კომიტეტთან, საკუთარი ფუნქციების ეფექტურად განხორციელების მიზნებისათვის, რაც მათ შორის მოიცავს რისკების დირექტორის უფლებამოსილებას მოითხოვოს სამეთვალყურეო საბჭოსთან, რისკების კომიტეტთან ან საბჭოს დამოუკიდებელ წევრებთან შეხვედრა დირექტორატის წევრების ჩართულობის გარეშე.

3. რისკების დირექტორის დანიშვნა, გათავისუფლება და სხვა ცვლილებები დამტკიცებული უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ან რისკების კომიტეტის მიერ. რისკების დირექტორის გათავისუფლების შემთხვევაში, აღნიშნულის მიზეზები და საფუძვლები მიკრობანკის მიერ უნდა დადოკუმენტირდეს და მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს მის გათავისუფლებაზე გადაწყვეტილების მიღებიდან არა უგვიანეს 10 (ათი) სამუშაო დღეში. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია რისკების დირექტორის სამსახურიდან წასვლის მიზეზების დამატებითი შესწავლის მიზნით გაესაუბროს მხარეებს.

4. რისკების დირექტორის საქმიანობას განიხილავს და აფასებს რისკების კომიტეტი.

5. რისკების დირექტორმა და ზოგადად, მიკრობანკის რისკების მართვის ფუნქციამ უნდა მიიღოს ყველა ზომა ჯგუფის წევრობით გამოწვეული მიკრობანკის რისკების გამოვლენისა და შეფასებისათვის. ამ მიზნით რისკების დირექტორი უნდა იღებდეს ყველა ხელმისაწვდომ ინფორმაციას ჯგუფთან დაკავშირებით. ამასთან, რისკების დირექტორი უნდა ახორციელებდეს საბანკო ჯგუფის დონეზე არსებული რისკების იდენტიფიცირებას, შეფასებას, მონიტორინგს, კონტროლსა და ანგარიშგებას.

6. რისკების დირექტორს უნდა შეეძლოს რისკების ინტერპრეტაცია და რისკების მიკრობანკზე გავლენის ნათლად და გასაგებად წარმოდგენა. სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატს შორის უნდა არსებობდეს კონსტრუქციული დიალოგი რისკებთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან საკითხებზე. სამეთვალყურეო საბჭო/რისკების კომიტეტი და რისკების დირექტორი აქტიურად უნდა თანამშრომლობდნენ, რაც, მათ შორის, მოიცავს რისკების დირექტორის რეგულარულ შეხვედრებს სამეთვალყურეო საბჭოსთან, რისკების კომიტეტთან, საბჭოს დამოუკიდებელ წევრებთან როგორც დირექტორატის წევრებთან ერთად, ისე, საჭიროების შემთხვევაში, მათ გარეშე.

7. გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, მათ შორის ისეთი საკრედიტო კომიტეტის გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, რომლის წევრიც არის რისკების დირექტორი, რისკების დირექტორს უნდა ჰქონდეს მატერიალური გადაწყვეტილების დაბლოკვის/ვეტოს უფლებამოსილება, როდესაც რისკების დირექტორი დასაბუთებულად თვლის, რომ გადაწყვეტილება საფრთხეს უქმნის/არ არის შესაბამისობაში სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ მიკრობანკის რისკის აპეტიტთან/ლიმიტებთან. აღნიშნული შემთხვევა ოფიციალურად უნდა დადოკუმენტირდეს და მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს, მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოსა და რისკების კომიტეტს.

8. რისკების დირექტორი რეგულარულ ანგარიშგებას უნდა ახორციელებდეს სამეთვალყურეო საბჭოსთან, რისკების კომიტეტთან და დირექტორატთან ისეთი ფორმითა და ფორმატით, რაც მათ შესაძლებლობას მისცემს გაანალიზონ მიკრობანკის რისკები. აღნიშნული ანგარიშგებები მოთხოვნისთანავე ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ეროვნული ბანკისთვისაც.

9. რისკების დირექტორი მიკრობანკის ხუთ ყველაზე მაღალანაზღაურებად მატერიალური რისკების ამღებ პირსა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) და სხვა თანამშრომელს შორის უნდა იყოს.

10. რისკების დირექტორი არ შეიძლება იმავდროულად იყოს საოპერაციო დირექტორი, ფინანსური დირექტორი, შიდა აუდიტის უფროსი ან სხვა მმართველობით პოზიციაზე დანიშნული პირი.

მუხლი 16. საბანკო ჯგუფის კორპორაციული მართვა

1. საბანკო ჯგუფში შემავალი მიკრობანკის მშობელი საწარმოს სამეთვალყურეო საბჭო ან მისი



არარსებობის შემთხვევაში, შესაბამისი უმაღლესი მმართველობის ორგანო, პასუხისმგებელია საბანკო ჯგუფის დონეზე კორპორაციული მართვის, მათ შორის, მთლიანად საბანკო ჯგუფისა და მასში შემავალი საწარმოების მმართველობითი სისტემის შექმნასა და ფუნქციონირებაზე, რომელიც, თავის მხრივ, უნდა შეესაბამებოდეს საბანკო ჯგუფისა და მასში შემავალი საწარმოების სტრუქტურას, ბიზნესსაქმიანობასა და რისკებს.

2. მიკრობანკის მშობელი საწარმოს სამეთვალყურეო საბჭო ან, მისი არარსებობის შემთხვევაში, შესაბამისი მმართველობის ორგანო, უნდა ფლობდეს ინფორმაციას იმ მატერიალური რისკებისა და საკითხების შესახებ, რასაც შესაძლოა გავლენა ჰქონდეს მიკრობანკსა და მის შვილობილებზე. აღნიშნული, მათ შორის, უნდა მოიცავდეს შვილობილების სტრუქტურის, მათი კონტროლებისა და საქმიანობის, ასევე მათ მიერ დამტკიცებულ სტრატეგიასთან შესაფერისობის თაობაზე პერიოდული მიმოხილვების მიღებას. ამასთან, მშობელი საწარმოს სამეთვალყურეო საბჭო ადეკვატურ მონიტორინგს უნდა უწევდეს შვილობილებს, რა პროცესშიც შენარჩუნებული უნდა იყოს შვილობილების სამეთვალყურეო საბჭოების სამართლებრივი და მმართველობითი პასუხისმგებლობები.

3. საბანკო ჯგუფის წევრი თითოეული საწარმოს დირექტორატი ან მსგავსი ფუნქციის მატარებელი ორგანო და არსებობის შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია რისკების მართვის ეფექტური პროცესების შენარჩუნებაზე საწარმოს შიგნით. დამატებით მნიშვნელოვანია საწარმოების მხრიდან საბანკო ჯგუფის დონეზე რისკების მართვის ეფექტურობის ხელშეწყობა.

4. საბანკო ჯგუფის წევრი თითოეული შვილობილის სამეთვალყურეო საბჭო ან მსგავსი ფუნქციის მატარებელი ორგანო უნდა აფასებდეს საბანკო ჯგუფის პოლიტიკების შესაბამისობას საქმიანობის განხორციელების ქვეყნის კანონმდებლობის/საზედამხედველო მოთხოვნებთან. თუ ადგილობრივი კანონმდებლობა ზღუდავს ჯგუფის მიერ უფრო კონსერვატიული პოლიტიკის გატარებას, მათ შორის, ჯგუფში, შვილობილ საწარმოებსა და ფილიალებში ინფორმაციის გამჟღავნებასა და გაცვლას, შვილობილმა უნდა აცნობოს მშობელი საწარმოს შესაბამისობის სამსახურის უფროსს და შესაბამისად, შეცვალოს პოლიტიკები ან/და შეიტანოს მასში გარკვეული კორექტირებები, თუ აღნიშნული საფრთხეს უქმნის მიკრობანკის ჯანსაღ ფუნქციონირებას.

მუხლი 17. რისკების მართვა

1. სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია რისკების ძლიერი მართვის სისტემის შექმნასა და მონიტორინგზე, რაც მოიცავს ძლიერ რისკების კულტურას, ჯანსაღ რისკების აპეტიტს, რომელიც რისკების აპეტიტის დოკუმენტის მიხედვითაა განსაზღვრული და ეფექტურად გაწერილ პასუხისმგებლობებს რისკების მართვისა და კონტროლის ფუნქციების კუთხით. მნიშვნელოვანია, რომ მიკრობანკის რისკის იდენტიფიკაციის, აგრეგაციის, მიტიგაციისა და მონიტორინგის სისტემები უნდა შეესაბამებოდეს მიკრობანკის ზომას, კომპლექსურობასა და რისკის პროფილს.

2. სამეთვალყურეო საბჭო სრულყოფილად უნდა იცნობდეს მიკრობანკის რისკებს, როგორც მიკრობანკის საბალანსო და ბალანსგარეშე უწყისების, საბანკო ჯგუფისა და ბიზნესსაქმიანობის დონეზე, ასევე, პორტფელის კუთხით, რაც უნდა მოიცავდეს როგორც მიმდინარე/არსებული რისკების ანალიზს, ასევე ახალი და პოტენციური რისკების იდენტიფიცირებას. აღნიშნული დოკუმენტურად განსაზღვრული უნდა იყოს მიკრობანკის რისკის აპეტიტის დოკუმენტში, რომელიც უნდა უკავშირდებოდეს მიკრობანკის სტრატეგიას, კაპიტალს, ფინანსურ გეგმებსა და ანაზღაურების პრაქტიკებს. რისკის აპეტიტის დოკუმენტში სულ მცირე:

ა) წარმოდგენილი უნდა იყოს როგორც რაოდენობრივი, ისე ხარისხობრივი შეფასებები, ასევე, შეფასების ისეთი რაოდენობრივი მაჩვენებლები/საზომები, რომელთა საშუალებითაც მოხდება რისკის აპეტიტის ფარგლებში საქმიანობის მიკრობანკის დამტკიცებულ სტრატეგიასთან შესაბამისობის შეფასება;

ბ) განსაზღვრული უნდა იყოს რისკების ინდივიდუალური და აგრეგირებული დონე და რისკის ტიპები, რომლებსაც მიკრობანკი წინასწარი დაშვებით განსაზღვრავს და რომელთა აღების საშუალებაც აქვს მიკრობანკს არსებული კაპიტალის, რისკების მართვისა და კონტროლის მექანიზმებითა და საზედამხედველო შეზღუდვების გათვალისწინებით, დაგეგმილი ბიზნესსაქმიანობის ფარგლებში;

გ) განსაზღვროს საქმიანობის ის საზღვრები და დაშვებები, რის ფარგლებშიც უნდა წარმართოს მიკრობანკმა თავისი ბიზნესსაქმიანობა განსაზღვრული სტრატეგიის ფარგლებში;

დ) უნდა ჩანდეს, თუ როგორ დაეფუძნება რისკის აპეტიტს მიკრობანკის ყოველდღიური გადაწყვეტილებები.



3. რისკის აპეტიტი უნდა იყოს თანმიმდევრული და გასაგები, გათვლილი მიკრობანკის მოკლევადიან, საშუალოვადიან და გრძელვადიან პერსპექტივებზე. სამეთვალყურეო საბჭომ მინიმუმ ყოველწლიურად უნდა გადახედოს რისკის აპეტიტს.

4. მიკრობანკის მასშტაბით თითოეული სტრუქტურული ერთეულიდან მომდინარე რისკები უნდა კონტროლდებოდეს. ამასთან, რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ანალიზის მიზნებისათვის, მიკრობანკი უნდა ატარებდეს სტრესტესტებსა და სცენარულ ანალიზებს იმ მიზნით, რომ უკეთ იყოს შეფასებული პოტენციური რისკის პოზიციები სხვადასხვა გარემოების გათვალისწინებით.

5. მიკრობანკი რეგულარულად უნდა ადარებდეს ერთმანეთს წინასწარ განსაზღვრულ რისკის მაჩვენებლებსა და მიკრობანკის ფაქტობრივ საქმიანობას (უკუ-ტესტირება), რათა შეფასებულ იქნეს რისკის მართვის პროცესების სიზუსტე და ეფექტურობა და საჭიროების შემთხვევაში მოხდეს რიგი კორექტირებების გათვალისწინება. რისკის აპეტიტთან მატერიალური აცდენების შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ აღნიშნული გადაცდომების შეტყობისთანავე, ამ აცდენებისა და შესაბამისი გამოსასწორებელი ზომების შესახებ ინფორმაცია წერილობით უნდა მიეწოდოს ეროვნულ ბანკს.

6. მიკრობანკს უნდა გააჩნდეს რისკების მართვის სისტემა და დამტკიცების პროცესები ახალ პროდუქტებთან თუ მომსახურებასთან, ბიზნესხაზთან და მსხვილ და კომპლექსურ ტრანზაქციებთან მიმართებით, რაც მნიშვნელოვან რესურსებს მოითხოვს ან/და რთულად გაზომვადი რისკები აქვს. მიკრობანკს უნდა გააჩნდეს შესაბამისი მონაცემები, რაც საჭიროა გადაწყვეტილების მისაღებად.

7. ჯგუფის, მათ შორის, საბანკო ჯგუფის, წევრი მიკრობანკების შემთხვევაში, მიკრობანკის რისკების მართვის ჩარჩო უნდა მოიცავდეს მატერიალური რისკის მქონე ჯგუფის ან საბანკო ჯგუფის წევრებისაგან მომავალი რისკების შეფასებას და უნდა ითვალისწინებდნენ მათ რისკების მართვის პროცესებში.

8. შერწყმისა და მნიშვნელოვანი წილის შეძენის ტრანზაქციები და სხვა მსგავსი მნიშვნელოვანი ცვლილებები მიკრობანკის ჯგუფის სტრუქტურაში, რაც ასოცირდება მნიშვნელოვან გამოწვევებთან, მიკრობანკის რისკების მართვაში ჩართული ფუნქციების მიერ სრულყოფილად და გონივრულად უნდა ფასდებოდეს.

9. მიკრობანკის რისკების მართვის საერთო ჩარჩო ნათლად უნდა განსაზღვრავდეს რისკების მართვის ორგანიზაციულ პასუხისმგებლობებს, რომლებიც ფორმალურად „დაცვის სამ ხაზში“ უნდა ნაწილდებოდეს:

ა) ბიზნესის ხაზი, რაც გულისხმობს რისკების ამღებთა ხაზს, რომელიც პასუხისმგებელია პროდუქტების, საქმიანობების, პროცესების, სისტემების რისკების პირველად იდენტიფიკაციაზე, შეფასებაზე, მართვაზე, მონიტორინგზე და ანგარიშგებაზე. დაცვის პირველი ხაზი უნდა ითვალისწინებდეს მიკრობანკის რისკის აპეტიტს, პოლიტიკებს, პროცედურებისა და კონტროლებს. ამასთან, პირველი ხაზის მიერ მიკრობანკის რისკის კულტურის ცოდნისთვის მნიშვნელოვანია სამეთვალყურეო საბჭოს დონეზე მიკრობანკს განსაზღვრული ჰქონდეს რისკის კულტურასთან დაკავშირებული ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები;

ბ) რისკების მართვის ფუნქცია და შესაბამისობის სამსახური, რომელიც დამოუკიდებელი უნდა იყოს დაცვის პირველი ხაზისგან და რომელიც მონიტორინგს უწევს მიკრობანკის მიერ რისკების აღების პროცესებს, აფასებს რისკებსა და დაკავშირებულ საკითხებს ბიზნესხაზისგან დამოუკიდებლად. ამასთან, აღნიშნული ხაზი ხელს უნდა უწყობდეს, რომ დირექტორატის და ბიზნესხაზის მიერ რისკების სრულყოფილად იდენტიფიცირებისა და კრიტიკულად შეფასების პროცესების არსებობას. ამ ხაზის ფუნქციონირებაში წამყვანი როლი აქვს მიკრობანკის რისკების მართვის დირექტორს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ რისკების პირველადი იდენტიფიცირების პასუხისმგებლობა ბიზნესხაზს ეკისრებოდეს. შესაბამისობის სამსახური, რომელიც ასევე მეორე ხაზის ნაწილია, მონიტორინგს უნდა უწყევდეს პროცესების კანონმდებლობასთან, კორპორაციული მართვის წესებთან და შიდა პოლიტიკებთან შესაბამისობას და აღნიშნულთან დაკავშირებით აწარმოებდეს პირდაპირ ანგარიშგებას სამეთვალყურეო საბჭოსთან და იმავე ინფორმაციას აწვდიდეს დირექტორატს;



გ) შიდა აუდიტის ფუნქცია, რომელიც დამოუკიდებელი უნდა იყოს პირველი და მეორე ხაზისგან და რომელიც რისკების ეფექტური მართვის მიზნებისათვის პასუხისმგებელია დამოუკიდებლად შეაფასოს მიკრობანკის შიდა კონტროლის სისტემის, დაცვის პირველი და მეორე ხაზების და რისკების მართვის მთლიანი ჩარჩოს თანმიმდევრულობა და ეფექტურობა. აღნიშნული მოიცავს, თუმცა არ შემოიფარგლება, სტრატეგიული და ბიზნესდაგეგმვის, ანაზღაურებისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცედურების შეფასებას.

10. მიკრობანკის საქმიანობის მასშტაბების, ზომის, კომპლექსურობისა და რისკის პროფილის მიხედვით, აღნიშნული დაცვის სამი ხაზის სპეციფიკური ნიშნები და ელემენტები შესაძლოა განსხვავდებოდეს, თუმცა, სამივე მათგანი სტრუქტურულად და თვისობრივად სათანადოდ უნდა იყოს გამიჯნული ერთმანეთისგან. მიკრობანკს უნდა შეეძლოს სამივე ხაზში შემავალი სტრუქტურული ერთეულების იდენტიფიცირება და მათი მუშაობის ეფექტიანობის შეფასება.

11. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს, რომ დაცვის მეორე და მესამე ხაზებით განსაზღვრულ ფუნქციებს ჰქონდეთ გამართული სტრუქტურა და საკმარისი რესურსები თავიანთი ფუნქციების დამოუკიდებლად, ობიექტურად და ეფექტურად განხორციელებისათვის.

12. სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად უნდა განიხილავდეს მიკრობანკის ძირითად პოლიტიკებსა და კონტროლის მექანიზმებს დირექტორატთან, რისკების მართვის, შესაბამისობის სამსახურისა და შიდა აუდიტის ფუნქციების უფროსებთან ერთად, მნიშვნელოვანი რისკების იდენტიფიცირების და საჭიროებების გამოვლენისათვის.

13. სამეთვალყურეო საბჭო, ფინანსურ რისკებთან ერთად, უნდა აფასებდეს არაფინანსურ რისკებს, რომელიც მოიცავს ESG, მათ შორის, კლიმატის ცვლილების რისკებს. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს ESG რისკების სრულად ინტეგრირება მიკრობანკის რისკების მართვის ჩარჩოში. რისკების მართვის სისტემის ზედამხედველობის ფარგლებში, სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად უნდა აფასებდეს ESG რისკებს და ამოწმებდეს, რამდენად სათანადოდ ხორციელდება აღნიშნული რისკების იდენტიფიცირება, შეფასება, მონიტორინგი და მათი ეფექტების შერბილება.

14. მიკრობანკს უნდა გააჩნდეს ჯანსაღი, ეფექტური და ყოვლისმომცველი სტრატეგიები და პროცესები შიდა კაპიტალის შესაფასებლად და შესანარჩუნებლად, რაც უნდა უზრუნველყოფდეს შიდა კაპიტალის მოცულობის, შემადგენელი ელემენტების ტიპებისა და განაწილების პროცესების ადეკვატურობას მიკრობანკის წინაშე არსებული რისკების ბუნებასა და დონესთან. აღნიშნული სტრატეგიები და პროცესები უნდა ექვემდებარებოდეს რეგულარულ შიდა განხილვას, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს მათი შესაბამისობა მიკრობანკის საქმიანობის ბუნებასთან, მასშტაბსა და კომპლექსურობასთან.

15. რისკების შესახებ ინფორმაციის მიმოცვლა უნდა ხორციელდებოდეს დროულად, ზუსტად და გასაგებად, დინამიკური და თანმიმდევრული ანგარიშგების სისტემების საშუალებით, დასაბუთებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის უზრუნველსაყოფად.

16. მიკრობანკის რისკის აპეტიტისა და შიდა კაპიტალის ადეკვატურობის შეფასების პროცესით უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მიკრობანკის წინაშე არსებული ყველა რისკის გათვალისწინება და რისკების საერთო ჩარჩოში მოქცევა.

17. რისკის მართვის ფუნქცია ჩართული უნდა იყოს ახალი პროდუქტის დამტკიცების პროცესში, რომელიც უნდა ეფუძნებოდეს მიკრობანკის მიერ შემუშავებულ ახალი პროდუქტის დამტკიცების პოლიტიკა-პროცედურებს.

18. რისკის მართვის ფუნქცია უნდა მონაწილეობდეს დაკავშირებულ მხარეებთან ტრანზაქციის დამტკიცების პროცესში სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებული ინტერესთა კონფლიქტის მართვის დებულების შესაბამისად.

19. მიკრობანკს უნდა გააჩნდეს აუთსორსინგის პოლიტიკა, რომელსაც ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. აუთსორსინგის პოლიტიკის დოკუმენტი უნდა ითვალისწინებდეს აუთსორსინგის გავლენას მიკრობანკის ბიზნესსა და არსებულ ან/და პოტენციურ რისკებზე, მათ შორის, საოპერაციო, რეპუტაციულ და კონცენტრაციის რისკებზე. ასევე, მასში გაწერილი უნდა იყოს შეთანხმების



დაწყებიდან მის დასრულებამდე განსახორციელებელი ანგარიშგებისა და მონიტორინგის პროცედურები და უნდა არეგულირებდეს ჯგუფის წევრებს შორის აუთოსორსინგს. აუთოსორსინგით გზით მიღებული მომსახურების სისწორესა და ადეკვატურობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება მიკრობანკს.

მუხლი 18. შიდა აუდიტი

1. ქმედითი რისკების მართვისათვის, მნიშვნელოვანია მიკრობანკს გააჩნდეს ჯანსაღი შიდა კონტროლის სისტემები, რაც, მათ შორის, მოიცავს ეფექტიან შიდა აუდიტის ფუნქციას, რომელიც უზრუნველყოფს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატისთვის დამოუკიდებელი რწმუნების წარდგენას მიკრობანკის შიდა კონტროლის, რისკის მართვისა და მართვის სისტემებისა და პროცესების ეფექტურობის თაობაზე.

2. სამეთვალყურეო საბჭომ და დირექტორატმა უნდა უზრუნველყონ შიდა აუდიტის დამოუკიდებლობა და ქმედითი ფუნქციონირება, მათ შორის, იმ საშუალებებით, რომ:

ა) უზრუნველყოფილ იქნეს შიდა აუდიტის ფუნქციის სრული წვდომა მიკრობანკში არსებულ ინფორმაციასთან, ჩანაწერებთან, მონაცემებთან, რაც მოიცავს წვდომას თითოეული საკონსულტაციო და გადაწყვეტილების მიმღები ერთეულების ინფორმაციულ სისტემებთან, ჩანაწერებთან და ოქმებთან;

ბ) სრულად იქნეს შენარჩუნებული შიდა აუდიტის ფუნქციის დამოუკიდებლობა და ობიექტურობა, მათ შორის სტრუქტურული დამოუკიდებლობა, შიდა კონტროლის, რისკების მართვის და მართვის სისტემებისა და პროცესების ეფექტურობისა და ეფექტიანობის შეფასებისას;

გ) შიდა აუდიტორებისგან მათი საქმიანობისას მოთხოვნილ იქნეს სრული შესაბამისობა შიდა აუდიტის პრაქტიკის საერთაშორისო სტანდარტებთან;

დ) უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ შიდა აუდიტს ჰქონდეს ისეთი დამოუკიდებელი საკადრო პოლიტიკა და ანაზღაურების სისტემა, რომელიც საშუალებას იძლევა მოიზიდოს საკმარისი კვალიფიკაციის, უნარებისა და გამოცდილების მქონე რესურსები, რაც შეესაბამება მიკრობანკის საქმიანობის მასშტაბებსა და კომპლექსურობას;

ე) დირექტორატის მხრიდან უზრუნველყოფილი იყოს შიდა აუდიტთან დაკავშირებული საკითხებისა და ნაკლოვანებების დროული და ეფექტური აღმოფხვრა;

ვ) შიდა აუდიტის ფუნქციის მიერ ტარდებოდეს მიკრობანკის მთლიანი რისკების მართვის ჩარჩოს შეფასება, რომელიც მოიცავს, თუმცა, არ შემოიფარგლება შემდეგი ელემენტების შეფასებით:

ვ.ა) რისკების მართვის ფუნქციისა და შესაბამისობის სამსახურის ეფექტურობა;

ვ.ბ) სამეთვალყურეო საბჭოსთან და დირექტორატთან რისკების შესახებ ანგარიშგების პროცესების ხარისხი;

ვ.გ) მიკრობანკის შიდა კონტროლების სისტემის ადეკვატურობა.

3. შიდა აუდიტის ფუნქცია ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოსა და მასთან არსებულ აუდიტის კომიტეტთან, რომელიც უნდა იღებდეს გადაწყვეტილებებს შიდა აუდიტის სამსახურის უფროსის დანიშვნისა და გათავისუფლების, შეფასებისა და ანაზღაურების თაობაზე. დაუშვებელია შიდა აუდიტის თანამშრომლების ანაზღაურების დამტკიცებაში მიკრობანკის დირექტორატისა ან სხვა აღმასრულებელი სტრუქტურული ერთეულების მონაწილეობა.

4. შიდა აუდიტის ფუნქციამ დამოუკიდებლად უნდა შეაფასოს:

ა) შიდა კონტროლის, რისკების მართვისა და მართვის სისტემებისა და პროცესების ადეკვატურობა როგორც მიმდინარე, ასევე პოტენციური რისკების კონტექსტში;

ბ) მიკრობანკის მიერ განხორციელებული ოპერაციებისა და პროცესების თაობაზე მომზადებული შიდა და გარე საანგარიშგებო ინფორმაციის ხარისხი;



გ) მართვის ინფორმაციული სისტემების, ტექნოლოგიებისა და პროცესების (მათ შორის, მონაცემების შესაბამისობა, სიზუსტე, სისრულე, ხელმისაწვდომობა, კონფიდენციალურობა და ყოვლისმომცველობა) სანდოობა, ეფექტურობა და მთლიანობა;

დ) კანონმდებლობასთან და რეგულაციებთან, მათ შორის ზედამხედველის მიერ დაწესებულ ნებისმიერ მოთხოვნასთან შესაბამისობის მონიტორინგი;

ე) აქტივების დაცულობა და უსაფრთხოება.

5. შიდა აუდიტის ფუნქციის უფროსი პასუხისმგებელია შეიმუშაოს ყოველწლიური შიდა აუდიტის საქმიანობის გეგმა, რომელიც შეიძლება იყოს მრავალწლიანი შიდა აუდიტის საქმიანობის გეგმის ნაწილი. გეგმა უნდა ეყრდნობოდეს მიკრობანკის ან საბანკო ჯგუფის რისკის გონივრულ შეფასებას (მათ შორის, დირექტორატისა და სამეთვალყურეო საბჭოსგან მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინებით) და უნდა განახლდეს სულ მცირე წელიწადში ერთხელ (ან უფრო ხშირად, რათა მოხერხდეს მიმდინარე მნიშვნელოვანი რისკების შეფასება). აუდიტის კომიტეტის მიერ აღნიშნული საქმიანობის გეგმის დამტკიცება გულისხმობს რომ შიდა აუდიტის ფუნქციის აქტივობების განსახორციელებლად ხელმისაწვდომი იქნება სათანადო რაოდენობის რესურსების ბიუჯეტი. ბიუჯეტი უნდა იყოს საკმარისად მოქნილი, რათა მიკრობანკის რისკის პროფილში მომხადარი ცვლილებების საპასუხოდ შესაძლებელი იყოს შიდა აუდიტის გეგმაში ცვლილებების შეტანა.

6. შიდა აუდიტის მარწმუნებელი და საკონსულტაციო მანდატი უნდა ითვალისწინებდეს რისკის მართვის შემდეგ ნაწილებს:

ა) რისკის მართვასთან დაკავშირებული პროცესების ორგანიზაცია და რისკების მართვის ფუნქციის მანდატები, მათ შორის, საბაზრო, საკრედიტო, ლიკვიდობის, საპროცენტო განაკვეთის, საოპერაციო და სამართლებრივი რისკები;

ბ) რისკის აპეტიტის შეფასება, რისკის მართვის ფუნქციის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებებისა და განსახილველი საკითხების ანგარიშგება რისკების მართვის ფუნქციების მიერ;

გ) მიკრობანკის საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი სახის რისკის იდენტიფიცირების, გაზომვის, შეფასების, კონტროლის, საპასუხო ქმედებების განხორციელებისა და ანგარიშგების მიზნით დანერგილი რისკის მართვის სისტემებისა და პროცესების ადეკვატურობა;

დ) რისკის მართვის საინფორმაციო სისტემების ერთიანობა, გამოყენებული მონაცემების სიზუსტე, სანდოობა და სისრულე;

ე) რისკის მოდელების მიღება და შენარჩუნება, რაც მოიცავს მოდელებში გამოყენებული მონაცემთა წყაროების სანდოობის, დამოუკიდებლობის, დროულობისა და თანამიმდევრულობის შემოწმებასა და დადასტურებას.

7. შიდა აუდიტი უნდა აფასებდეს მენეჯმენტის მიერ განხორციელებულ სტრესტესტირების პროცესს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, რა დროსაც უნდა ითვალისწინებდეს სტრესტესტირების ჩატარების სიხშირეს, მიზანს, სცენარებისა და გამოყენებული დაშვებების გონივრულობასა და მთლიანად სტრესტესტირების პროცესის სანდოობას. ამასთან, შიდა აუდიტი უნდა აფასებდეს მიკრობანკის ლიკვიდობის პოზიციის გაზომვისა და მონიტორინგის სისტემებსა და პროცესებს მიკრობანკის რისკის პროფილის, გარე გარემოსა და კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნებთან მიმართებაში.

8. შიდა აუდიტი რეგულარულად უნდა აფასებდეს ანგარიშგებისა და რისკებთან დაკავშირებული კომუნიკაციის პროცესებს, რათა შესაძლებელი იყოს დროული, ზუსტი, სანდო და სათანადო ანგარიშგებების მომზადება როგორც მიკრობანკის მენეჯმენტის, ასევე ზედამხედველისათვის. აღნიშნული უნდა მოიცავდეს როგორც სტანდარტულ ანგარიშგებებს, რომლებიც ეხება მიკრობანკის გამოთვლებს მისი კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნებისა და კოეფიციენტების შესახებ, ასევე ისეთ ანგარიშგებებს, რომლებიც საჯარო გამჟღავნებას ექვემდებარება (როგორიცაა პილარ 3-ის ანგარიშგება და მიკრობანკის სხვა საჯარო ანგარიშგებები).



9. გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე ანგარიშვალდებულებისა, იმის გათვალისწინებით, რომ მიკრობანკში ადეკვატური და ეფექტური შიდა აუდიტის ფუნქციის უზრუნველყოფა დირექტორატის პასუხისმგებლობა, შიდა აუდიტის ფუნქციის მიერ დაუყოვნებლივი ანგარიშგება უნდა ხდებოდეს დირექტორატთან იდენტიფიცირებულ საკითხებსა და შეფასების შედეგებზე, რათა დირექტორატის მხრიდან დროულად ხდებოდეს შესაბამისი ზომების მიღება, რის შედეგებსაც შიდა აუდიტის ფუნქცია დირექტორატთან ერთად უნდა განიხილავდეს და შესაბამის სტატუსს მიღებული ზომების, შედეგებისა და დაგეგმილი ღონისძიებების თაობაზე სამეთვალყურეო საბჭოს აწვდიდეს.

10. შიდა აუდიტის ფუნქციასა და ეროვნულ ბანკს შორის რეგულარული კომუნიკაცია და ინფორმაციის მიმოცვლა უნდა ხდებოდეს მიკრობანკის შიგნით ეფექტური და ეფექტიანი შიდა აუდიტის ფუნქციის უზრუნველსაყოფად. ამ მიზნით, მიკრობანკის შიდა აუდიტის ფუნქციამ ეროვნულ ბანკს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია იდენტიფიცირებული რისკების, ნაკლოვანებების შესახებ, მათ შორის, ანგარიშების/დასკვნების სახით, რომელიც ასევე უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას აღნიშნულ ნაკლოვანებათა აღმოფხვრისა და იდენტიფიცირებული რისკების მიტიგაციის მიზნებისთვის დირექტორის მიერ გამოყენებული ზომებისა და მიღებული შედეგების შესახებ. მიკრობანკის ან/და ეროვნული ბანკის მიერ იდენტიფიცირებული საკითხები, რისკები, ნაკლოვანებები, მიკრობანკის საპასუხო ქმედებები და მათი შედეგები, რეკომენდაციები, შემდგომში მისაღები ზომები შეიძლება განხილულ იქნეს შეხვედრების (მათ შორის, პირისპირ და დისტანციურ) ფორმატშიც, რომელიც შეიძლება წარიმართოს როგორც დირექტორატის ჩართულობით, ისე მათი ჩართულობის გარეშე.

11. აუდიტის კომიტეტი ვალდებულია, სულ მცირე, ყოველწლიურად შეაფასოს შიდა აუდიტის ფუნქციის საქმიანობის ეფექტურობა.

12. მიკრობანკი ვალდებულია ეროვნულ ბანკს აცნობოს შიდა აუდიტის ფუნქციის უფროსის თანამდებობიდან გათავისუფლების ფაქტი და აღნიშნულის მიზეზები გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებიდან 10 (ათი) სამუშაო დღეში.

მუხლი 19. ანაზღაურება

1. მიკრობანკის ანაზღაურების სისტემა ჯანსაღ კორპორაციულ მართვასა და რისკების მართვის წამახალისებელ ქცევას უნდა უწყობდეს ხელს. აღნიშნული სისტემის ფარგლებში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სათანადო რისკის აღების პროცედურები და მიკრობანკის ძლიერი საოპერაციო და რისკის კულტურა და სისტემა შესაბამისობაში უნდა იყოს მიკრობანკის საქმიანობასთან, რისკის სტრატეგიასთან, მიზნებთან, ფასეულობებთან, როგორც მიკრობანკისა და ასევე მიკრობანკის აქციონერების, ინვესტორების, სხვა დაინტერესებული მხარეებისა და საზოგადოების გრძელვადიან ინტერესებთან ანაზღაურების სისტემა არ უნდა ახალისებდეს გადაჭარბებული რისკების აღებას.

2. მიკრობანკს დოკუმენტურად უნდა ჰქონდეს განსაზღვრული ანაზღაურების პოლიტიკა, რაც სხვა საკითხებთან ერთად უნდა მოიცავდეს ფიქსირებული და, არსებობის შემთხვევაში, ცვალებადი ანაზღაურების ფორმებს, მათ კომბინაციებს, თანაფარდობასა და ლიმიტებს, საქმიანობის მიზნებს, კავშირს საქმიანობის მიზნების შესრულებასა და ცვალებადი ანაზღაურების მოცულობას შორის, ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე და მინიჭების შემდგომ კორექტირებების, ასევე გადახდების გრაფიკებსა და პერიოდულობას.

3. მატერიალური რისკის ამღებ პირთა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ანაზღაურების ფიქსირებული და ცვალებადი კომპონენტები სათანადოდ უნდა იყოს დაბალანსებული და ფიქსირებული ანაზღაურება უნდა იყოს საკმარისად მაღალი, რათა მიკრობანკს შესაძლებლობა ჰქონდეს, მოქნილად გასცეს ცვალებადი ანაზღაურება, რაც, მათ შორის, გულისხმობს ანაზღაურების ცვალებადი კომპონენტის გაუცემლობას.

4. მიკრობანკმა უნდა განსაზღვროს ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური მოცულობა, რა დროსაც უნდა გაითვალისწინოს მიმდინარე რისკები, მოსალოდნელი დანაკარგები, მოულოდნელი დანაკარგების შეფასებები და მიკრობანკის საქმიანობასთან დაკავშირებული სტრესული პირობები. ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდის დასრულების შემდეგ, მატერიალური რისკის ამღებ პირთა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ცვალებადი ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს მისი საქმიანობის შეფასების ძირითადი ინდიკატორებისა (KPI) და ამ მუხლის მე-15 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე საქმიანობის შედეგებზე/რისკზე დაფუძნებული კორექტირებების საფუძველზე.



5. მიკრობანკის საპენსიო პოლიტიკა, არსებობის შემთხვევაში, შესაბამისობაში უნდა იყოს მიკრობანკის ბიზნესსტრატეგიასთან, მიზნებთან და გრძელვადიან ინტერესებთან. დისკრეციული საპენსიო სარგებლის არსებობის შემთხვევაში მიკრობანკმა უნდა უზრუნველყოს მისი გაცემის შესაბამისობა საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასთან და აღნიშნული შეთანხმოს ეროვნულ ბანკთან.

6. ანაზღაურების პოლიტიკა უნდა უზრუნველყოფდეს ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილებას და იმას, რომ კონტროლის ფუნქციების თანამშრომლეთა ანაზღაურება, მათ შორის, მათ ფუნქციებსა და საქმიანობაზე დაფუძნებული კომპონენტები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, არ ქმნიდეს ასეთ პირთა დამოუკიდებლობის რისკს. კონტროლის ფუნქციების დამოუკიდებლობის შენარჩუნებისათვის თანამშრომლების ანაზღაურება არ უნდა იყოს დამოკიდებული იმ ბიზნესხაზის საქმიანობის ფინანსურ შედეგებზე, რომლებსაც ამოწმებენ ან მონიტორინგს უწევენ აღნიშნული ფუნქციები.

7. მიკრობანკის ანაზღაურების პოლიტიკა უნდა ეფუძნებოდეს განათლებასთან, კვალიფიკაციასთან და დაკისრებულ პასუხისმგებლობებთან დაკავშირებულ კრიტერიუმებს. დაუშვებელია ანაზღაურების რაიმე სახით დიფერენციაცია სქესის მიხედვით.

8. მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების, დირექტორებისა და სხვა თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ამავდროულად დასაქმებულნი არიან ჯგუფის წევრ საწარმოებში, მიკრობანკში გაწეული საქმიანობისთვის გაცემული ანაზღაურების მიმართ ამ კოდექსით განსაზღვრული ანაზღაურების პოლიტიკის მოთხოვნები უნდა გავრცელდეს ჯგუფის დონეზე.

9. მიკრობანკს შემუშავებული უნდა ჰქონდეს ანაზღაურების პოლიტიკა მიკრობანკის მთლიანი პერსონალის მასშტაბით, რომელიც შესაბამისობაში უნდა იყოს ამ მუხლით განსაზღვრულ ანაზღაურების პოლიტიკის მოთხოვნებთან. ამასთან, მიკრობანკში უნდა არსებობდეს დამატებითი/განსხვავებული ანაზღაურების სტანდარტები მატერიალური რისკის ამღები პირებისთვის.

10. ცვალებადი ანაზღაურება უნდა ასახავდეს როგორც რისკის აღების საკითხებს, ისე რისკების შედეგებს. თუ ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭება/მოცულობა დამოკიდებულია არა მხოლოდ ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდზე, ასევე მომავალი პერიოდის შედეგებზეც, მიკრობანკმა დამატებით უნდა განსაზღვროს და შეაფასოს საქმიანობის შეფასების ის მაჩვენებლები (KPI), რომლის საფუძველზეც მოხდება მინიჭებული ანაზღაურების მიკუთვნება.

11. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ანაზღაურება უნდა შეესაბამებოდეს მათ ჩართულობას, დაკისრებულ პასუხისმგებლობებს, გაწეულ ძალისხმევასა და დროის რესურსს. მათი ანაზღაურება რისკის ქვეშ არ უნდა აყენებდეს მათ მიუკერძოებლობას. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ანაზღაურება უნდა მოიცავდეს მხოლოდ ფიქსირებულ ანაზღაურებას. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობის გარდა, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი დამატებით ანაზღაურებას შეიძლება იღებდეს იმ შემთხვევაში, თუ წევრი არის საბჭოს თავმჯდომარე, თავმჯდომარის მოადგილე, საბჭოს კომიტეტის წევრი ან თავმჯდომარე. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ყველაზე მაღალ წლიურ (მათ შორის, დამატებითი ანაზღაურების გათვალისწინებით) და ყველაზე დაბალ წლიურ ანაზღაურებებს შორის სხვაობა არ უნდა იყოს მათგან უმცირესის 30%-ზე მეტი.

12. მიკრობანკის ანაზღაურების პოლიტიკაში მკაფიოდ უნდა იყოს გამიჯნული ფიქსირებული და ცვალებადი ანაზღაურების განმარტება და მათი განსაზღვრის კრიტერიუმები:

ა) ფიქსირებული ანაზღაურება უნდა ასახავდეს შესაბამის პროფესიულ გამოცდილებასა და ორგანიზაციულ პასუხისმგებლობას, რაც თავის მხრივ, განსაზღვრული უნდა იყოს პირის სამუშაო აღწერილობაში, როგორც დასაქმების ნაწილი. ფიქსირებული ანაზღაურების ფულად ეკვივალენტში გამოხატული მოცულობა უნდა იყოს წინასწარ განსაზღვრული და უცვლელი, არ უნდა იყოს დამოკიდებული საქმიანობის მაჩვენებლებზე, არ უნდა ახალისებდეს რისკიან საქმიანობას და მიკრობანკს არ უნდა შეეძლოს მისი შემცირება ან/და გაუქმება. ფიქსირებული ანაზღაურება მოიცავს ფიქსირებულ ანაზღაურებაზე დარიცხულ საპენსიო სარგებელსაც;

ბ) ცვალებადი ანაზღაურება, გარდა პირის სამუშაო აღწერილობაში მითითებულისა, უნდა ეფუძნებოდეს ცვალებადი ანაზღაურების გამომუშავების პერიოდის საქმიანობის შედეგებს, როგორც



ინდივიდუალურ და ბიზნესერთეულის, ასევე მთლიანად მიკრობანკის დონეზე, ამ მუხლის მე-6 პუნქტის გათვალისწინებით. ნებისმიერი ანაზღაურება, რომელიც არ აკმაყოფილებს ფიქსირებული ანაზღაურების კრიტერიუმებს, ჩაითვლება ცვალებად ანაზღაურებად.

13. ცვალებადი ანაზღაურების პოლიტიკა ხელს არ უნდა უშლიდეს მიკრობანკის მიერ კაპიტალის ადეკვატურობის დადგენილი კოეფიციენტების დაცვასა და სხვა ნორმატივების შესრულებას. მიკრობანკს შესაძლებლობა უნდა ჰქონდეს, საზედამხედველო კაპიტალის აკუმულირების მიზნით, სრულად ან ნაწილობრივ არ მიაწიოს ან/და არ მიაკუთვნოს წარსულში მინიჭებული და გადავადებული ცვალებადი ანაზღაურება.

14. გარანტირებულ ცვალებად ანაზღაურებას, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, უნდა ჰქონდეს გამონაკლისი ხასიათი და შესაძლოა გაიცეს მხოლოდ ახლად დაქირავებულ მატერიალური რისკის ამღებ პირებზე (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) და სხვა თანამშრომლებზე მათი დასაქმების პირველი წლის განმავლობაში. ამასთან, გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურების გაცემა დასაშვებია მხოლოდ მაშინ, როდესაც მიკრობანკს აქვს კაპიტალის მყარი პოზიცია. გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურება არ უნდა აღემატებოდეს ანაზღაურების მიმღები პირის წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 200%-ს. გარანტირებულ ცვალებად ანაზღაურებაზე უნდა ვრცელდებოდეს მინიჭებამდე კორექტირებისა და მინიჭების შემდგომი შემცირების ან დაბრუნების შესაბამისი ვალდებულება. გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურების გაცემა უნდა მოხდეს ერთჯერადად, მხოლოდ ფულადი ან აქციების სახით. მატერიალური რისკის ამღები პირებისთვის გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურების გაცემა უნდა მოხდეს ეროვნულ ბანკთან წინასწარი შეთანხმებით.

15. მატერიალური რისკის ამღები პირების (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ცვალებად ანაზღაურებასთან მიმართებით, ანაზღაურების პოლიტიკაში, სულ მცირე, გათვალისწინებული უნდა იყოს შემდეგი ელემენტები:

ა) ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების პრინციპი:

ა.ა) გადავადების პრინციპი – ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების ხანგრძლივობა დამოკიდებული უნდა იყოს პირის საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკების რეალიზების პერიოდზე. ამასთან, წლიური ცვალებადი ანაზღაურების არანაკლებ 30%-ის, ხოლო ისეთი პირების შემთხვევაში, რომელთა წლიური ცვალებადი ანაზღაურება მატერიალური მოცულობისაა (აღემატება წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 100%-ს ან/და აღემატება 200,000 ლარს ან მის ეკვივალენტს), არანაკლებ 50%-ის, გადახდა გადავადებული უნდა იყოს, მინიმუმ, შემდეგნაირად:

ა.ა.ა) მატერიალური რისკის ამღები პირების (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 2 წელზე ნაკლები. აღნიშნული მოთხოვნიდან გადახვევა შესაძლებელია, თუ პირის წლიური ცვალებადი ანაზღაურება არამატერიალური მოცულობისაა (არ აღემატება წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 30%-ს);

ა.ა.ბ) გადავადებული ცვალებადი ანაზღაურების გადახდა ან/და მიკუთვნება შესაძლებელია ერთბაშად გადავადების პერიოდის დასრულებისთანავე ან გადავადების პერიოდის მანძილზე თანაბარი პროპორციულობით. ამასთან, პროპორციულად გადახდის შემთხვევაში, გადავადებული ცვალებადი ანაზღაურების პირველი ნაწილის გადახდა შესაძლებელია მოხდეს გადავადების პერიოდის დაწყებიდან არაუადრეს ერთი წლისა და მომდევნო გადახდები არ უნდა გაიცეს 12 თვეზე უფრო მეტი სიხშირით.

ბ) წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური კოეფიციენტი – მატერიალური რისკის ამღებ პირთა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) ანაზღაურების წლიური ცვალებადი კომპონენტი არ უნდა აჭარბებდეს მათი წლიური ანაზღაურების ფიქსირებული კომპონენტის 100%-ს, გარდა ამ მუხლის მე-16 პუნქტით განსაზღვრული შემთხვევისა.

გ) ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე საქმიანობის შედეგებსა და რისკებზე დაფუძნებული კორექტირებები, რომლის საფუძველზე უნდა მოხდეს ცვალებადი ანაზღაურების მოცულობის განსაზღვრა მის მინიჭებამდე. ამგვარი კორექტირებები, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს ამ პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრულ ანაზღაურების შემცირებისა და დაბრუნების კრიტერიუმებს და შემდეგ ხარისხობრივ და რაოდენობრივ მახასიათებლებს:



გ.ა) ეკონომიკური კაპიტალი, ეკონომიკური მოგება, ამონაგები რისკით შეწონილ აქტივებზე;

გ.ბ) კანონმდებლობასთან შესაბამისობის დარღვევები, რისკის ლიმიტის დარღვევები, შიდა კონტროლის ფუნქციების მიერ გამოვლენილი მახასიათებლები.

დ) ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭების შემდგომ საქმიანობის შედეგებსა და რისკებზე დაფუძნებული კორექტირებები, რომლებიც პირის, სტრუქტურული ერთეულის და მთლიანად მიკრობანკის საქმიანობის შეფასებასა და მიკრობანკის მიერ განსაზღვრულ კრიტერიუმებზეა დაფუძნებული. აღნიშნულ კორექტირებებს მიეკუთვნება ცვალებადი ანაზღაურების შემცირება და დაბრუნება, რომელთაც შესაძლოა დაექვემდებაროს წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მთლიანი ოდენობა. ცვალებადი ანაზღაურების შემცირებისა და დაბრუნების პრინციპის გამოსაყენებლად, მიკრობანკი ვალდებულია, წინასწარ განსაზღვროს ის კრიტერიუმები, რომლებზე დაყრდნობითაც მიიღებს გადაწყვეტილებას ცვალებადი ანაზღაურების/მისი ნაწილის შემცირების ან დაბრუნების თაობაზე. ეს კრიტერიუმები, მინიმუმ, უნდა მოიცავდეს, შემდეგ ელემენტებს:

დ.ა) ანაზღაურების სუბიექტი პირის მიერ ისეთი ქმედების ჩადენა, რამაც მნიშვნელოვანი ზარალი მიაყენა მიკრობანკს;

დ.ბ) ანაზღაურების სუბიექტი პირი ვეღარ აკმაყოფილებს საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული „მიკრობანკების ადმინისტრატორთა შესაფერისობის კრიტერიუმების შესახებ დებულებით“ დადგენილ სტანდარტებს;

დ.გ) ანაზღაურების სუბიექტი პირის მიერ არამართლზომიერი ქცევა ან არსებითი გადაცდომა, მათ შორის, ეთიკის კოდექსის ან სხვა შიდა წესების მატერიალური დარღვევა;

დ.დ) მიკრობანკის/სტრუქტურული ერთეულის ფინანსური მაჩვენებლების (მაგალითად, კონკრეტული ბიზნესინდიკატორების) გაუარესება. ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნების მოთხოვნის შემთხვევაში, აღნიშნული გაუარესება გამოწვეული უნდა იყოს პირის მონაწილეობით;

დ.ე) არსებითი გადაცდომები/პრობლემები რისკების მართვის კუთხით მიკრობანკში ან იმ სტრუქტურული ერთეულში, სადაც აღნიშნული პირი მუშაობს. ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნების მოთხოვნის შემთხვევაში, აღნიშნული გადაცდომები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს პირის მონაწილეობით;

დ.ვ) მიკრობანკის/სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური/საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნების მნიშვნელოვანი ზრდა. ცვალებადი ანაზღაურების დაბრუნების მოთხოვნის შემთხვევაში, აღნიშნული გადაცდომები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს პირის მონაწილეობით;

დ.ზ) ანაზღაურების სუბიექტი პირის ქმედება, რომელმაც გარკვეული გავლენა მოახდინა მიკრობანკისთვის კანონმდებლობით დადგენილი/საზედამხედველო სანქციის დაწესებაზე.

16. გამონაკლის შემთხვევაში, შესაძლებელია, საკმარისი საფუძვლების არსებობისას აქციონერთა უმრავლესობის გადაწყვეტილებით წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალურ კოეფიციენტზე უფრო მაღალი კოეფიციენტის დადგენაც იმ პირობით, რომ ყოველწლიური ცვალებადი ანაზღაურება არ გადააჭარბებს წლიური ფიქსირებული კომპონენტის 200%-ს. აქციონერთა მიერ აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების პროცესი უნდა წარიმართოს შემდეგი მოთხოვნების გათვალისწინებით:

ა) აქციონერები უნდა მოქმედებდნენ მიკრობანკის მიერ მიწოდებული რეკომენდაციის საფუძველზე კოეფიციენტის გაზრდის მიზეზის შესახებ და ასევე, მათ უნდა ჰქონდეთ სრული ინფორმაცია, რა რაოდენობის თანამშრომელს შეეხება კოეფიციენტის ცვლილების შესახებ გადაწყვეტილება, რა არის მათი ფუნქციები და პასუხისმგებლობები და როგორი იქნება აღნიშნული ცვლილების გავლენა მიკრობანკის კაპიტალზე. მიკრობანკი ვალდებულია ყველა აქციონერს წინასწარ და დროულად მიაწოდოს ინფორმაცია განსახორციელებელი ცვლილების შესახებ;

ბ) წარმოდგენილი უნდა იყოს აქციონერთა სულ მცირე 50% და გადაწყვეტილება მიღებულ უნდა იქნეს დამსწრეთა სულ მცირე 66%-ის თანხმობით. თუ დამსწრეთა რაოდენობა ნაკლებია 50%-ზე,



გადაწყვეტილება მიღებულ უნდა იქნეს დამსწრეთა სულ მცირე 75%-ის თანხმობით, ამასთან, იმ პირებმა, რომელთა ანაზღაურებასაც ეხება აღნიშნული ცვლილება, ხმის უფლების მქონე აქციების ფლობის შემთხვევაში, არ უნდა მიიღონ კენჭისყრაში მონაწილეობა;

გ) მიკრობანკმა დაუყოვნებლივ უნდა აცნობოს ეროვნულ ბანკს დაგეგმილი ცვლილების შესახებ, ასევე, მიაწოდოს მას ინფორმაცია სავარაუდო ახალი მაქსიმალური კოეფიციენტის შესახებ და დაასაბუთოს, რომ აქციონერთა მიერ გადაწყვეტილების დამტკიცების შემთხვევაში ახალი მაქსიმალური კოეფიციენტი ხელს არ შეუშლის მიკრობანკის მიერ მოთხოვნების შესრულებას, მათ შორის, კაპიტალის ადეკვატურობის მოთხოვნებთან შესაბამისობას. გარდა ამისა, აღნიშნული გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში, ინფორმაცია დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს ეროვნულ ბანკს.

17. მატერიალური რისკის ამღები პირის (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) მიერ მიკრობანკში დაკავებული პოზიციის დატოვება არ უნდა იყოს ამ მუხლის მე-15 პუნქტით განსაზღვრული ცვალებადი ანაზღაურების გადავადების განსაზღვრულ დროზე ადრე შეწყვეტის ან მისი კორექტირების საფუძველი, თუ არ არსებობს კორექტირების მიზეზები. აღნიშნულის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება უნდა მოხდეს ანაზღაურების კომიტეტის მიერ (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და გადაწყვეტილების მიღებისას უნდა შეფასდეს თანამშრომლის მიერ გაწეული საქმიანობა და ამ მუხლის მე-15 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული კორექტირების მიზეზები.

18. მიკრობანკის მატერიალური რისკის ამღებ პირებსა (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) და სხვა თანამშრომლებს არ აქვთ უფლება, რისკის შესამცირებლად გამოიყენონ ცვალებად ანაზღაურებასა და შესაბამის ვალდებულებებთან დაკავშირებული დაზღვევა და პირადი ჰეჯირების სტრატეგიები. ჰეჯირებასა და დაზღვევასთან დაკავშირებული აკრძალვა უნდა შეეხოს გადავადებულ ცვალებად ანაზღაურებასაც.

19. მიკრობანკმა უნდა გაამჟღავნოს ანაზღაურების კონსულტანტთა ვინაობა/კომპანიის დასახელება (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) პილარ 3-ის წლიურ ანგარიშში საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული „მიკრობანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის“ შესაბამისად. გარდა ამისა, მიკრობანკის ანაზღაურების პოლიტიკა უნდა ექვემდებარებოდეს მიკრობანკის შიდა გამჟღავნებას და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მიკრობანკის ყველა თანამშრომლისათვის ნებისმიერ დროს. მიკრობანკმა უნდა უზრუნველყოს მიკრობანკის შიგნით გამჟღავნებული ანაზღაურების პოლიტიკის შესახებ თანამშრომლებისათვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა. აღნიშნული არ გულისხმობს ცალკეული თანამშრომლის ანაზღაურების კონფიდენციალური რაოდენობრივი მახასიათებლების შიდა გამჟღავნებას.

20. ცვალებადი ანაზღაურების სტრუქტურა არ უნდა იყოს ზედმეტად კომპლექსური და მისი გაცემისას არ უნდა იქნეს გამოყენებული ისეთი მეთოდები და მექანიზმები, რომელიც ხელს შეუშლის მის შესაბამისობას ცვალებადი ანაზღაურების მოთხოვნებთან ან გაართულებს მოთხოვნებთან შესაბამისობის შემოწმებას.

მუხლი 20. ინფორმაციის გამჟღავნება

მიკრობანკი ვალდებულია, დაინტერესებულ მხარეებთან სათანადოდ გაამჟღავნოს ინფორმაცია თავის საქმიანობაზე, მათ შორის, მიკრობანკის კორპორაციულ მართვაზე და მნიშვნელოვანი ინფორმაცია მიკრობანკის ოფიციალურ ვებგვერდზე განათავსოს. მიკრობანკი ვალდებულია კორპორაციული მართვის სტანდარტებთან შესაბამისობის თაობაზე ინფორმაცია საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტის ბრძანებით დამტკიცებული „მიკრობანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესის“ მიხედვით მომზადებულ წლიურ ანგარიშგებაში გაამჟღავნოს, რაც ასევე მოიცავს ინფორმაციას ESG საკითხების შესახებ.

მუხლი 21. ეროვნული ბანკის უფლებამოსილებები

1. ამ კოდექსის მოთხოვნების შეუსრულებლობის ან არაჯეროვნად შესრულების შემთხვევაში, ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია გაატაროს არსებული ვითარებისათვის საჭირო ადმინისტრაციული და მაკორექტირებელი ღონისძიებები, მოსთხოვოს მიკრობანკს, ადმინისტრატორს ან მაკონტროლებელ პირს კორპორაციული მართვის სისტემაში ცვლილებ(ებ)ის შეტანა, გამოიყენოს ამ კოდექსით ან „მიკრობანკების საქმიანობის შესახებ“ საქართველოს კანონის 33-ე მუხლით გათვალისწინებული საზედამხედველო ზომები ან/და სანქცია (ფულადი ჯარიმა).



2. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, რეგულარულად შეაფასოს მიკრობანკებისა და საბანკო ჯგუფის კორპორაციული მართვა, რაც მოიცავს, თუმცა არ შემოიფარგლება ანგარიშგებების, შესაბამისი დოკუმენტაციის, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან და მიკრობანკის პერსონალთან გასაუბრების, მიკრობანკის თვითშეფასებების, ადგილზე შემოწმებებისა და სხვა საზედამხედველო მეთოდების გამოყენებით შეფასებას.

3. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია შეაფასოს მიკრობანკის მექანიზმები სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის მიერ პასუხისმგებლობათა შესრულების კუთხით. ეს მათ შორის, გულისხმობს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ მიკრობანკის სხვადასხვა ფუნქციებთან თანამშრომლობის, მათ მიერ შიდა კონტროლების ადეკვატურობის შეფასების არსებობის და ზოგადად, მიკრობანკის მთლიან ჯანსაღ მმართველობაში მათი როლის შეფასებებს.

4. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, მიკრობანკის კორპორაციული მართვის შეფასების ფარგლებში პერიოდულად, შეხვდეს ან დაესწროს მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოსა და მათი კომიტეტების სხდომებს, მათ შორის, შესაძლებელია სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარესთან, საბჭოს უფროს დამოუკიდებელ წევრთან ან მოადგილესთან (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), კომიტეტების თავმჯდომარეებთან ან საბჭოს დამოუკიდებელ წევრებთან უფრო მეტი სიხშირით შეხვედრა.

5. ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, საჭიროების შემთხვევაში გამოითხოვოს დამატებითი ინფორმაცია მიკრობანკის ანაზღაურების პოლიტიკის შესახებ და არსებულ რეგულაციებთან გამოვლენილი შეუსაბამოების შემთხვევაში მოსთხოვოს მიკრობანკს ცვლილებების განხორციელება. ეროვნულ ბანკი ასევე უფლებამოსილია, მოითხოვოს მიკრობანკისგან შესაბამისი დასაბუთება იმის თაობაზე, რომ ანაზღაურების სისტემიდან მომდინარე წახალისებები სათანადოდ ითვალისწინებს მიკრობანკის რისკებს, საზედამხედველო კაპიტალისა და ლიკვიდობის მოთხოვნებს და შემოსავლების მიღების ალბათობებს.

6. ამ კოდექსით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის საკითხი სხვა საკითხებთან ერთად იქნება გათვალისწინებული მიკრობანკების რისკების შეფასების საერთო პროგრამის (GRAPE) ფარგლებში კორპორაციული მართვის რისკისა და ადმინისტრატორთა კანონმდებლობით განსაზღვრული შესაფერისობის კრიტერიუმებთან შესაბამისობის შეფასებისას. ამასთან, კორპორაციული მართვის მოწინავე პრაქტიკასთან შესაბამისობა, მათ შორის, სამეთვალყურეო საბჭოში ამ კოდექსით განსაზღვრულ რაოდენობაზე მეტი და ეროვნული ბანკის შეფასებით დამოუკიდებელი წევრების ან საბჭოს თავმჯდომარის პოზიციაზე ეროვნული ბანკის შეფასებით დამოუკიდებელი წევრის არსებობა, პოზიტიურად იქნება გათვალისწინებული GRAPE-ის შეფასებაში. შეფასების შედეგად იდენტიფიცირებული რისკების მიტიგაციის მიზნებისათვის, ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია, ამ კოდექსის ფარგლებში გასცეს წერილობითი მითითება/გაფრთხილება, დააწესოს შეზღუდვები და ინდივიდუალური მოთხოვნები, მათ შორის, რიგ შემთხვევებში, მოსთხოვოს მიკრობანკს სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობის შეცვლა, დამოუკიდებელი წევრის დამატება, კონტროლის ფუნქციების რესურსებით გაძლიერება და სხვა.

მუხლი 22. გარდამავალი დებულებანი

მიკრობანკი ვალდებულია ამ კოდექსის მე-5 მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებული, კვოტის მოთხოვნასთან შესაბამისობა უზრუნველყოს შემდეგი თანმიმდევრობით:

ა) არაუგვიანეს 2024 წლის 1 ივლისისა მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოს არანაკლებ 33% უნდა შედგებოდეს განსხვავებული სქესის (უმცირესობაში მყოფი) წარმომადგენლებისგან;

ბ) არაუგვიანეს 2026 წლის 1 ივლისისა მიკრობანკის სამეთვალყურეო საბჭოს არანაკლებ 40% უნდა შედგებოდეს განსხვავებული სქესის (უმცირესობაში მყოფი) წარმომადგენლებისგან.

