

## სს ლიბერთი ბანკის ანაზღაურების პოლიტიკა

სს ლიბერთი ბანკის (შემდგომში „ბანკი“) წინამდებარე ანაზღაურების პოლიტიკა (შემდგომში „პოლიტიკა“ ან „ანაზღაურების პოლიტიკა“) შემუშავებულია საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დამტკიცებული კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად და „ბანკში“ ანაზღაურების სტრუქტურის სახელმძღვანელო პრინციპების განსაზღვრით, მიზნად ისახავს ფინანსურ ინსტიტუტებში რისკის აღების, რისკის მართვისა და კონტროლის პროცესების გაუმჯობესებას.

„ბანკის“ ანაზღაურების სტრუქტურა მხარს უჭერს ჯანსაღ კორპორაციულ და რისკების მართვას, ორიენტირებულია საუკეთესო შემსრულებლობის, გონივრული რისკის აღების წახალისებაზე, „ბანკის“ საოპერაციო და რისკის კულტურის გაძლიერებაზე და შეესაბამება ბიზნესისა და რისკის სტრატეგიას, მიზნებს, ღირებულებებს და „ბანკის“ გრძელვადიან ინტერესებს.

წინამდებარე „პოლიტიკა“ ადგენს „ბანკის“ მასშტაბით ანაზღაურების ზოგად ჩარჩოს და განსაზღვრავს იმ ძირითად პრინციპებს, რომლითაც „ბანკი“ იხელმძღვანელებს საკუთარი თანამშრომლების ანაზღაურების საკითხებთან მიმართებაში.

კერძოდ, „ანაზღაურების პოლიტიკა“:

- წარმოადგენს „ბანკის“ კორპორაციული მართვის ჩარჩოს არსებით შემადგენელ ნაწილს;
- შესაბამისობაშია „ბანკის“ ზოგად საოპერაციო პოლიტიკასთან, ბიზნეს სტრატეგიასთან, მიზნებთან, ღირებულებებთან და „ბანკის“ გრძელვადიან ინტერესებთან;
- ადგენს ზომებს ინტერესთა კონფლიქტის, ან „ბანკის“ რისკების მართვის სრულყოფილ, გონივრულ და საუკეთესო პრაქტიკაზე შესაძლო უარყოფითი გავლენის თავიდან აცილების ან მინიმუმამდე შემცირების მიზნით;
- ხელს უწყობს რისკების სრულყოფილ მართვას და რისკების დაზღვევას;
- გმობს გადამეტებული რისკის აღებას;
- ემსახურება „ბანკის“ კაპიტალის პოზიციების გამყარებას; და
- ხელს უწყობს „ბანკის“ სახსრების ტიპებისა და მათი გამოყენების (იმ ოდენობით, რაც საკმარისია აღნიშნულ სახსრებთან დაკავშირებული ამჟამინდელი ან სამომავლო რისკების უზრუნველსაყოფად) შეფასებისა და შენარჩუნების სრულყოფილი და ეფექტური სისტემის შექმნას და მიმდინარე ფუნქციონირებას.

### 1. „ანაზღაურების“ პრინციპები და მიზნები

1.1. ეთიკური ქმედება, პროფესიონალიზმი და მიზანდასახული მოქმედება წარმოადგენს „ლიბერთი ბანკის“ „ანაზღაურების პოლიტიკის“ მთავარ პრინციპებს და ქვაკუთხედს, რაც მიზნად ისახავს ანაზღაურების კონკურენტულობისა და ეფექტურობის უზრუნველყოფას, ისევე როგორც გამჭვირვალობასა და სამართლიან მიდგომას. აღნიშნული პრინციპები მოიცავს შემდეგ ასპექტებს:

- ნათელი და გამჭვირვალე მართვა;
- საზედამხედველო რეგულაციების მოთხოვნებთან და ბიზნეს საქმიანობის საუკეთესო პრინციპებთან შესაბამისობა;
- ბაზრის ტენდენციებისა და მოწინავე პრაქტიკის მუდმივი მონიტორინგი;
- ხარისხიანი საქმიანობის შესაფერისი ღირსეული ანაზღაურება;

- ყველა თანამშრომლის მოტივირებულობა და შენარჩუნება, განსაკუთრებული აქცენტი ნიჭსა და მნიშვნელოვან რესურსზე.

## 1.2. „ანაზღაურების პოლიტიკის“ ძირითადი მიზნებია:

- „ბანკის“ შესაბამისობის უზრუნველყოფა მოქმედი კანონმდებლობითა და რეგულაციებით დადგენილ ანაზღაურებისა და შრომით სისტემასთან;
- „ანაზღაურების პოლიტიკასთან“ მიმართებაში პასუხისმგებლობის განსაზღვრა და მათი სათანადო იმპლემენტაცია;
- „ბანკის“ თანამშრომელთა „ანაზღაურების პოლიტიკის“ პრინციპებისა და პროცედურების სანდოობისა და გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა;
- „ბანკის“ თანამშრომელთა „ანაზღაურების პოლიტიკით“ განსაზღვრული პრინციპების იმპლემენტაციის შედეგად გამოწვეული შესაძლო რისკების მინიმიზაცია;
- ისეთი პერსონალის რეკრუტირება და შენარჩუნება, რომელიც თავისი შესაძლებლობებით, უნარებითა და გამოცდილებით შეესაბამება „ბანკის“ სტრატეგიულ მიზნებს;
- ერთის მხრივ თანამშრომლის მიერ გაწეული სამუშაოს სათანადო დაფასებასა და მეორეს მხრივ, თანამშრომლის მიერ ნაკისრი რისკების მოცულობას შორის სათანადო თანაფარდობის უზრუნველყოფა;
- გადამეტებული რისკის აღების პრევენცია და თანამშრომელთა ხარისხიანი მუშაობის წახალისება ნებისმიერ მოცემულ მომენტში, რაც შეესაბამება „ბანკის“ სტრატეგიულ მიზნებს, ისევე როგორც რისკების ჯანსაღ და ეფექტურ მართვას;
- თანამშრომლისთვის გონივრული და სათანადო ანაზღაურების შექმნა, მის მიერ შექმნილი ღირებულების შესაბამისად.

## 2. ანაზღაურების კორპორაციული მართვა

2.1. „ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭო ქმნის ანაზღაურების კომიტეტს („ანაზღაურების კომიტეტი“). „ანაზღაურების კომიტეტი“ წარმოადგენს სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტს, უზრუნველყოფს სამეთვალყურეო საბჭოს მხარდაჭერას ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე და ზედამხედველობას უწევს „ანაზღაურების პოლიტიკის“ შესრულებას. „ანაზღაურების კომიტეტის“ შემადგენლობა, უფლებამოსილება და ვალდებულებები დადგენილია „ანაზღაურების კომიტეტის“ დებულებით;

2.2. სამეთვალყურეო საბჭო უზრუნველყოფს ანაზღაურების სისტემის ზოგად ეფექტურ ფუნქციონირებას, რომელსაც ახორციელებს „ბანკის“ მენეჯმენტი. სამეთვალყურეო საბჭო ან/და „ანაზღაურების კომიტეტი“ განიხილავს ანაზღაურების გეგმას, პროცესს და შედეგებს არანაკლებ წელიწადში ერთხელ;

2.3. სამეთვალყურეო საბჭო „ანაზღაურების კომიტეტის“ რეკომენდაციების გათვალისწინებით ამტკიცებს მომდევნო წლის „ანაზღაურების პოლიტიკას“, მაღალი დონის მენეჯმენტის წახალისების საშუალებებს, კონტროლის ფუნქციებს და ზედამხედველობას უწევს „ანაზღაურების პოლიტიკის“, სისტემის და მასთან დაკავშირებული კონტროლის ფუნქციების ეფექტურობას. ზემოაღნიშნული სქემის მიხედვით გამოყოფილი მთლიანი საბონუსე თანხა უნდა დამტკიცდეს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ყოველწლიურად, „ანაზღაურების კომიტეტის“ რეკომენდაციის გათვალისწინებით;

2.4. „ბანკის“ გარკვეული კონტროლის განმახორციელებელი და შესაბამისობის სტრუქტურული ერთეულები ჩართული არიან „პოლიტიკისა“ და წახალისების ზომების იმპლემენტაციის პროცესში, რათა თავიდან იქნეს აცილებული რისკების, კაპიტალსა და ლიკვიდურობასთან დაკავშირებული ლიმიტების გადაჭარბება. „ბანკი“ აფასებს რამდენად შესაფერისია ანაზღაურების სისტემა არსებულ რისკებთან, კაპიტალსა და ლიკვიდურობასთან, ადგენს ანაზღაურების ალბათობასა და დროში განხორციელებადობას.

### 3. ანაზღაურების კომპონენტები

3.1. წლიური შედეგების განხილვისა და შეფასებისას თანამშრომელი და მისი მენეჯერები აფასებენ გასული წლის შედეგებს და ადგენენ ახალ მიზნებს. თანამშრომლის ხელფასის ზრდის შესახებ (ასეთი გადაწყვეტილების მიღებისას) ან საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული ანაზღაურების შემთხვევაში, ასეთი გადაწყვეტილება უნდა ეფუძნებოდეს შეფასების შედეგებს;

3.2. ანაზღაურება მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს:

- |        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.2.1. | ფიქსირებული ანაზღაურება;                                                                        |
| 3.2.2. | საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული ცვალებადი ანაზღაურება;                                        |
| 3.2.3. | ხელმოწერის ფიქსირებული ანაზღაურება, კადრების შენარჩუნებაზე გათვლილი და გარანტირებული ბონუსი; და |
| 3.2.4. | სხვა სახის სარგებელი;                                                                           |

3.3. ფიქსირებული ანაზღაურება წარმოადგენს ანაზღაურების ძირითად კომპონენტს. იგი შეესაბამება შესაბამის პოზიციასთან დაკავშირებული საქმის ხასიათსა და პასუხისმგებლობის დონეს, თანამშრომლის მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხსა და ბაზარზე არსებულ პირობებს. ფიქსირებული ანაზღაურების ოდენობა დადგენილია შრომითი ხელშეკრულებით;

3.4. საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული ცვალებადი ანაზღაურება ანაზღაურების შემადგენელი კომპონენტია და მიზნად ისახავს გარკვეული ქმედებებისა და დასახული შედეგების მიღწევის სტიმულირებას, ერთის მხრივ თანამშრომლის მიერ გაწეული სამუშაოს სათანადო დაფასებასა და მეორეს მხრივ, თანამშრომლის მიერ ნაკისრი რისკების მოცულობას შორის სათანადო თანაფარდობის უზრუნველყოფას, „ლიბერთი ბანკში“ მოტივაციისა და შედეგებზე დაფუძნებული კულტურის დანერგვას. ცვალებადი ანაზღაურების პრინციპები და ოდენობა წარმოადგენს „ბანკის“ სრულ დისკრეციას. ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობა დამოკიდებულია როგორც „ბანკის“, ისე თანამშრომლის ინდივიდუალურ შედეგებზე;

3.5. თანამშრომლებზე ცვალებადი ანაზღაურების დაწესებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ამჟამინდელი და სამომავლო რისკების სრული სურათი. საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული ცვალებადი ანაზღაურება დამოკიდებულია „ბანკის“ ზოგად ფინანსურ მდგომარეობაზე და „ბანკის“, ისევე როგორც შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულისა და თანამშრომლის მიერ მიღწეულ შედეგზე. ცვალებადი ანაზღაურების მთლიანმა ოდენობამ არ უნდა შეაფერხოს „ბანკის“ კაპიტალის ზრდა.

3.6. სამეთვალყურეო საბჭო ადგენს საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული ცვალებადი ანაზღაურების პროცენტულად გამოხატულ მაქსიმალურ ოდენობას ფიქსირებულ ანაზღაურებასთან მიმართებაში იმ მიზნით, რომ ფიქსირებულ და ცვალებად ანაზღაურებას შორის შენარჩუნებულ იქნას სათანადო ბალანსი. საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური კოეფიციენტი - მატერიალურ რისკის ამღებ პირთა ანაზღაურების წლიური ცვალებადი კომპონენტი არ უნდა აჭარბებდეს თითოეული დასაკმებელის წლიური ანაზღაურების ფიქსირებული კომპონენტის 100%-ს. გამონაკლის შემთხვევაში, საკმარისი საფუძვლების არსებობისას, აქციონერთა უმრავლესობის გადაწყვეტილებით შესაძლებელია ანაზღაურების ფიქსირებულ და ცვალებად კომპონენტებს შორის უფრო მაღალი კოეფიციენტის დადგენაც, იმ პირობით, რომ საერთო ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობამ არ უნდა გადააჭარბოს მთლიანი ანაზღაურების ფიქსირებული კომპონენტის 200%-ს;

3.7. საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული ცვალებადი ანაზღაურება შესაძლებელია გადახდილ იქნას ფულადი სახით, აქციებით, აქციასთან დაკავშირებული ინსტრუმენტებით და სხვა ზოგადად მიღებული ინსტრუმენტებით, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. მოქმედი ზღვრები და თანაფარდობა შესაძლოა განსხვავდებოდეს სტრუქტურული ერთეულის ბიზნეს მიმართულებიდან გამომდინარე და უნდა შეესაბამებოდეს თანამშრომელთა გავლენას რისკის პროფაილზე, სტრუქტურული ერთეულის შიდა საბაზრო

პრაქტიკაზე და მიზნად ისახავს კონკურენტული ანაზღაურების პაკეტის დადგენას, ამასთან ყოველთვის იცავს თანაფარდობას თანამშრომელთა, „ბანკის“, მომხმარებლებისა და აქციონერების ინტერესებს შორის;

3.8. ხელმოწერის ფიქსირებული ანაზღაურების, ისევე როგორც შენარჩუნების ანაზღაურებისა და გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურების გადახდა მოხდება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში და უნდა შეფასდეს „ბანკის“ მენეჯმენტის მიერ. ზემოაღნიშნული კომპონენტები გამოიყენება მხოლოდ სპეციალიზირებული კვალიფიკაციისა და გამორჩეული უნარის მქონე კადრების მოზიდვის ან შენარჩუნებისთვის. ასეთი ტიპის ანაზღაურება არ უნდა აღემატებოდეს ერთი წლის დარიცხული ანაზღაურების ოდენობას, გადასახადების ჩათვლით. ხელმოწერის თანხა შეიძლება გადახდილი იქნას ფულადი თანხის სახით ან ფულადი/არაფულადი/აქციების/ კომბინაციის სახით და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, როგორც წესი, მისი გადახდა უნდა მოხდეს იმ პირობით, რომ თანამშრომელი გადახდიდან გარკვეული პერიოდის გასვლამდე არ შეწყვეტს „ბანკთან“ შრომით ურთიერთობას. ხელმოწერის ანაზღაურება, შენარჩუნების ანაზღაურება ან გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურება რეგულირდება და გადაიხდება მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებული წესით.

#### 4. „ანაზღაურების“ სისტემა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა და სხვა მატერიალური რისკის ამღებ პირთათვის

4.1. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ანაზღაურება უნდა შეესაბამებოდეს მათ ჩართულობას, როგორცაა გაწეული ძალისხმევა და დახარჯული დროის რესურსი, ასევე დაკისრებულ პასუხისმგებლობებს. მათი ანაზღაურება რისკის ქვეშ არ უნდა აყენებდეს მათ მიუკერძოებლობას. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ანაზღაურება უნდა მოიცავდეს მხოლოდ ფიქსირებულ ანაზღაურებას, როგორც ეს დადგენილია მოქმედი კანონმდებლობით. 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, კომიტეტის წევრი, თავმჯდომარე/მოადგილე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრისა და ასეთ თანამდებობაზე არმყოფი საბჭოს წევრის ანაზღაურებას შორის სხვაობა არ უნდა აღემატებოდეს 30%-ს;

4.2. დირექტორატის წევრებს და სხვა უფლებამოსილ თანამშრომლებს შესაძლოა მიეცეთ არაფულადი სახის სარგებელი. არაფულადი სარგებლის გაცემის სტანდარტები და მის მიღებაზე უფლებამოსილი პირები უნდა განისაზღვროს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ;

4.3. დირექტორატის წევრებისა და მატერიალური რისკის ამღები პირების ანაზღაურება დამოკიდებულია „ბანკის“ მთლიანი წლის შედეგებზე, მათ შორის გათვალისწინებულ უნდა იქნას საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებულ ცვალებად ანაზღაურებასთან დაკავშირებული შემდეგი ელემენტები:

##### 4.3.1. გადავადებისა და შეკავების პრინციპები და ცვალებადი ანაზღაურების გადახდის მეთოდები:

i. **გადავადების პრინციპი** - წლიური ანაზღაურების ცვალებადი კომპონენტის მნიშვნელოვანი ნაწილის, მაგრამ ნებისმიერ შემთხვევაში არანაკლებ 40%, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ მთლიან ანაზღაურებაში ცვალებადი ანაზღაურების მოცულობა აღემატება 50%-ს - შესაბამისად არანაკლებ 60%, გადახდა გადავადებული უნდა იყოს სულ მცირე 3-დან 5 წლამდე პერიოდით. გადავადების ხანგრძლივობა შესაბამისობაში უნდა იყოს თანამშრომლის საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკების რეალიზების პერიოდზე. დირექტორატის წევრებისთვის შეკავების პერიოდის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 5 წელზე ნაკლები. გადავადებული ანაზღაურების გაცემა შესაძლებელია ერთბაშად, გადავადების პერიოდის დასრულებისას, ან გადავადების პერიოდის მანძილზე თანაბარი პროპორციულობით. გაცემა არ უნდა მოხდეს წელიწადში ერთზე მეტი სიხშირით.

ii. **შეკავების პრინციპი** - ანაზღაურების ის ნაწილი, რომელზეც არ გავრცელდა გადავადების პრინციპი და რომლის გადახდა ხდება „ბანკის“ ან საბანკო ჰოლდინგის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) აქციებით,

აქციებთან დაკავშირებული ინსტრუმენტის ან სხვა ინსტრუმენტის სახით, დირექტორატის წევრებისთვის ექვემდებარება 1 წლიან შეკავების პერიოდს, ხოლო მატერიალური რისკის ამღების პირებისთვის არანაკლებ 6 თვიან შეკავების პერიოდს;

iii. **გადახდის ფორმები** – საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული ცვალებადი ანაზღაურების როგორც გადავადებული, ისე გადაუვადებელი კომპონენტების არაუმეტეს 50% შეიძლება გადახდილ იქნას ფულადი სახით, დარჩენილი 50%-ის გადახდა უნდა მოხდეს „ბანკის“ ან საბანკო ჰოლდინგის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) აქციების, აქციებთან დაკავშირებული ინსტრუმენტის ან სხვა ინსტრუმენტის სახით.

## 5. ცვალებადი ანაზღაურების კორექტირება

5.1. შრომის კანონმდებლობის ზოგადი პრინციპების გათვალისწინებით, ცვალებადი ანაზღაურების მთლიანი ოდენობა შესაძლოა დაექვემდებაროს კორექტირებას. ცვალებადი ანაზღაურება ექვემდებარება შემდეგი სახის კორექტირებებს:

5.1.1. **კორექტირება** - როდესაც ანაზღაურება მცირდება ან უქმდება რეალიზებული რისკების ან სხვა გარემოებების გათვალისწინებით, ანაზღაურების გაცემის მომენტში ან მანამაღებ; და

5.1.2. **გადახდილი ანაზღაურების დაბრუნება** - როდესაც ანაზღაურება მცირდება ან უქმდება მისი გაცემის შემდეგ;

5.2. ცვალებადი ანაზღაურების შესამცირებლად/გასაუქმებლად ზემოაღნიშნული კორექტირებების გამოყენებისას გათვალისწინებული უნდა იქნას შემდეგი კრიტერიუმები:

5.2.1. ანაზღაურების სუბიექტმა პირმა ჩაიდინა ისეთი ქმედება, რამაც მნიშვნელოვანი ზიანი მიაყენა „ბანკს“;

5.2.2. ანაზღაურების სუბიექტი პირი ვეღარ აკმაყოფილებს დადგენილ შესაფერისობის სტანდარტებს;

5.2.3. ანაზღაურების სუბიექტი პირის მიერ არამართლზომიერი ქცევა, ან არსებითი გადაცდომა, მათ შორის ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე, ეთიკის კოდექსის ან სხვა შიდა წესების მნიშვნელოვანი დარღვევა;

5.2.4. „ბანკის“ ან/და შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულის ფინანსური მაჩვენებლების (მაგალითად კონკრეტული ბიზნეს ინდიკატორები) მნიშვნელოვანი გაუარესება, რაც გამოწვეულია ანაზღაურების სუბიექტის მიერ;

5.2.5. „ბანკის“ ან/და იმ სტრუქტურული ერთეულის მიერ რისკების მართვის კუთხით არსებული მნიშვნელოვანი ხარვეზები სადაც დასაქმებულია ანაზღაურების მიმღები სუბიექტი, როდესაც ასეთი ხარვეზები გამოწვეულია ანაზღაურების მიმღები სუბიექტის მიერ;

5.2.6. „ბანკის“/სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური/საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნების მნიშვნელოვანი ზრდა, ანაზღაურების კორექტირების შემთხვევაში;

5.2.7. ანაზღაურების სუბიექტი პირის ისეთი ქმედება, რამაც ხელი შეუწყო „ბანკისთვის“ საზედამხედველო სანქციების დაწესებას.

## 6. მატერიალური რისკის ამღები პირები

6.1. „ბანკი“ სხვადასხვა კრიტერიუმებზე დაყრდნობით განსაზღვრავს თანამშრომელთა იმ წრეს, რომელთა პროფესიულ საქმიანობას აქვს მნიშვნელოვანი გავლენა ბანკის რისკის პროფაილზე. აღნიშნული შეფასებისთვის ყველა ტიპის რისკი არის მნიშვნელოვანი, მათ შორის პრუდენციული, საოპერაციო, ან/და რეპუტაციული ხასიათის რისკები;



6.2. „ბანკის“ პერსონალი ითვლება „ბანკის“ რისკის პროფაილზე მნიშვნელოვანი გავლენის მქონედ იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა რომელიმე ქვემოთ ჩამოთვლილი ხარისხობრივი მახასიათებელი:

- თანამშრომელი არის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი;
- თანამშრომელი არის დირექტორატის წევრი;

6.3. „ანაზღაურების კომიტეტმა“ შესაძლებელია პერიოდულად გაუწიოს რეკომენდაცია სამეთვალყურეო საბჭოს, დაადგინოს ახალი კრიტერიუმები, ან ზემოთ აღნიშნული პირების გარდა, დამატებით განსაზღვროს კონტროლის ფუნქციის მქონე თანამშრომლები და მატერიალური რისკის ამდები პირები.

6.4. „ბანკმა“ უნდა უზრუნველყოს რომ კონტროლის ფუნქციების მქონე და მატერიალური რისკის ამდები პირები იღებდნენ ანაზღაურებას სპეციფიკური სამუშაოს ხარისხიანი შესრულებისთვის და ცვალებადმა ანაზღაურებამ გავლენა არ მოახდინოს თანამშრომელთა ობიექტურობასა და მიუკერძოებლობაზე.

## 7. „პოლიტიკის“ კომუნიკაცია

7.1. მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში სამეთვალყურეო საბჭომ ან/და დირექტორატმა შესაძლოა დაადგინოს წინამდებარე „პოლიტიკისგან“ განსხვავებული წესი, თუ ეს გამართლებულია ექსტრაორდინალური და გამონაკლისი ხასიათის მქონე გარემოებებით;

7.2. სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ პერიოდულად უნდა განხორციელდეს წინამდებარე „პოლიტიკის“ გადახედვა;

7.3. წინამდებარე „პოლიტიკა“ ხელმისაწვდომია „ბანკის“ ნებისმიერი თანამშრომლისთვის და განთავსებულია „ბანკის“ ვებგვერდზე;

7.4. წინამდებარე „პოლიტიკა“ შესაძლებელია წარედგინოს „ბანკის“ მომხმარებლებს, მიმწოდებლებს, კონტრაქტორებს, აგენტებს ან შუამავლებს;

7.5. „ბანკის“ ყველა თანამშრომლის მოვალეობაა გაეცნოს „პოლიტიკას“ და შეასრულოს მისი მოთხოვნები, ისევე როგორც საბანკო საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობისა და რეგულაციების მოთხოვნები;

7.6. წინამდებარე „პოლიტიკა“ უნდა განიმარტოს „ბანკის“ სხვა შესაბამის პოლიტიკებებთან ერთობლიობაში.