

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 მატერიალური რისკის ამღებ პირთა წრეს, რომლის განსაზღვრისასაც „ბანკი“ ხელმძღვანელობს არსებული საუკეთესო პრაქტიკით, 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; და
- 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 უმაღლესი მენეჯმენტის წევრებისა და სხვა მატერიალური რისკის ამღები პირების წახალისების საშუალებებს 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“ კონტროლის ფუნქციები ჩართული არიან „პოლიტიკის“ 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;
- 3.2.4. გარანტირებული ცვალებადი ანაზღაურება კორპორაციული მართვის კოდექსით დადგენილი მოთხოვნების გათვალისწინებით; და
- 3.2.5. 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 მატერიალური რისკის ამღებ პირთათვის არ უნდა აღემატებოდეს მათი წლიური ანაზღაურების ფიქსირებული კომპონენტის 100%-ს. გამონაკლის შემთხვევაში, საკმარისი საფუძვლების არსებობისას, აქციონერთა უმრავლესობის გადაწყვეტილებით შესაძლებელია ანაზღაურების ფიქსირებულ და ცვალებად კომპონენტებს შორის უფრო მაღალი კოეფიციენტის დადგენა, იმ პირობით, რომ წლიური ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობამ არ უნდა გადააჭარბოს წლიური ანაზღაურების ფიქსირებული კომპონენტის 200%-ს და დაცულ უნდა იქნას კორპორაციული მართვის კოდექსით დადგენილი მოთხოვნები;

3.7. საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული ცვალებადი ანაზღაურება შესაძლებელია გადახდილი 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 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 ფიქსირებული ანაზღაურება და 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, 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;

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. მატერიალური რისკის ამღები პირების ცვალებადი 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 კომპონენტი მატერიალური მოცულობისაა (აღემატება წლიური ფიქსირებული ანაზღაურების 100%-ს ან/და 500,000 ლარს ან მის ექვივალენტს) 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 გადავადების პერიოდის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 5 წელზე ნაკლები, ხოლო სხვა მატერიალური რისკის ამღები პირების შემთხვევაში (გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისა) - 3 წელზე ნაკლები. გადავადებული ანაზღაურების გაცემა შესაძლებელია ერთბაშად, გადავადების პერიოდის დასრულებისას, ან გადავადების პერიოდის მანძილზე თანაბარი პროპორციულობით. პროპორციული გადახდის შემთხვევაში პირველი ნაწილის გადახდა შესაძლებელია მოხდეს გადავადების პერიოდის დაწყებიდან არაუადრეს ერთი წლისა და მომდევნო გადახდები არ უნდა გაიცეს 12 თვეზე უფრო მეტი სიხშირით.

ii. **შეკავების პრინციპი** - ცვალებადი ანაზღაურების გადაუვადებელი ნაწილი რომლის გადახდა ხდება „ბანკის“ ან საბანკო ჰოლდინგის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) აქციების, აქციებთან დაკავშირებული ინსტრუმენტის ან სხვა ინსტრუმენტის სახით, დირექტორატის წევრებისთვის ექვემდებარება 1 წლიან შეკავების პერიოდს, ხოლო სხვა 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. **ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭებამდე საქმიანობის შედეგებსა და რისკზე დაფუძნებული კორექტირება;**

5.1.2. **ცვალებადი ანაზღაურების მინიჭების შემდგომ საქმიანობის შედეგებსა და რისკზე დაფუძნებული კორექტირება;**

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

5.2.1. ეკონომიკური კაპიტალი, ეკონომიკური მოგება, ამონაგები რისკით შეწონილ აქტივებზე;

5.2.2. კანონმდებლობასთან შესაბამისობის დარღვევები, რისკის ლიმიტის დარღვევები, შიდა კონტროლის ფუნქციების მიერ გამოვლენილი დარღვევები;

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

5.2.4. ანაზღაურების სუბიექტი პირი ვეღარ აკმაყოფილებს დადგენილ შესაფერისობის სტანდარტებს;

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

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

5.2.7. „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;

5.2.8. „ბანკის“/სტრუქტურული ერთეულის ეკონომიკური/საზედამხედველო კაპიტალის მოთხოვნების მნიშვნელოვანი ზრდა. მინიჭებული ცვალებადი ანაზღაურების უკან დაბრუნების მოთხოვნის შემთხვევაში, აღნიშნული გადაცდომები/პრობლემები გამოწვეული უნდა იყოს ანაზღაურების მიმღები პირის მონაწილეობით;

5.2.9. ანაზღაურების მიმღები სუბიექტის ისეთი ქმედება, რამაც ხელი შეუწყო „ბანკისთვის“ საზედამხედველო სანქციების დაწესებას.

6. მატერიალური რისკის ამღები პირები

6.1. „ბანკის“ მატერიალური რისკის ამღებ პირებს მიეკუთვნებიან ის თანამშრომლები ან/და დასაქმებულები, რომელთა პროფესიულ საქმიანობას აქვს მნიშვნელოვანი გავლენა ბანკის რისკის პროფილზე. აღნიშნული შეფასებისთვის ყველა ტიპის რისკი არის მნიშვნელოვანი, მათ შორის პრუდენციული, ფინანსური, საოპერაციო, ინფორმაციული ან/და რეპუტაციული ხასიათის რისკები;

6.2. „ბანკის“ თანამშრომელი ან/და დასაქმებული ითვლება „ბანკის“ რისკის პროფილზე მნიშვნელოვანი გავლენის მქონედ იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა რომელიმე ქვემოთ ჩამოთვლილი ხარისხობრივი ან/და რაოდენობრივი მახასიათებელი:

6.2.1. ხარისხობრივი მახასიათებლები:

- თანამშრომელი არის სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი;
- თანამშრომელი არის დირექტორატის წევრი ან მასთან გათანაბრებული პირი;
- თანამშრომელი არის კონტროლის ფუნქციის ხელმძღვანელი პირი;
- თანამშრომელი არის იმ ბიზნეს ერთეულზე მმართველობითი უფლებამოსილების მქონე პირი, რომელიც ახორციელებს ერთ-ერთ ქვემოთ ჩამოთვლილი საქმიანობას (თითოეული ასეთი ბიზნეს ერთეული - „მნიშვნელოვანი ბიზნეს ერთეული“):
 - სამართლებრივი მხარდაჭერა;
 - ბუღალტრული ან/და ფინანსური ანგარიშგების მომზადება;
 - საგადასახადო შესაბამისობა ან/და ბიუჯეტირება;
 - უკანონო შემოსავლის ლეგალიზაციის თავიდან აცილება (AML);
 - ადამიანური რესურსის მართვა;
 - ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვა;
 - ინფორმაციული უსაფრთხოების მართვა;
 - მარკეტინგული საქმიანობა;
 - შესყიდვები.

6.2.2. რაოდენობრივი მახასიათებლები:

- თანამშრომელი, რომლის წინა წლის მთლიანი წლიური ანაზღაურება აღემატება 500,000 ლარს და შეადგენს არანაკლებ დირექტორატისა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთათვის მინიჭებულ საშუალო წლიურ ანაზღაურებას და იმავდროულად, იგი საქმიანობს „მნიშვნელოვან ბიზნეს ერთეულში“;

6.3. კონტროლის ფუნქცია გულისხმობს სტრუქტურულ ერთეულს, რომელიც უზრუნველყოფს საკრედიტო ან საოპერაციო რისკის მართვას, შესაბამისობის ან/და შიდა აუდიტის ფუნქციის განხორციელებას;

6.4. წინამდებარე „პოლიტიკის“ მიზნებისთვის ითვლება რომ პირი ახორციელებს მმართველობით უფლებამოსილებას, თუ მას აკისრია „ბანკის“ სტრუქტურულ იერარქიაში ცალკე ერთეულის მუშაობის ზოგადი კოორდინაციის ვალდებულება და ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოსთან ან დირექტორატთან (მის რომელიმე წევრთან);

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

6.6. „ბანკმა“ უნდა უზრუნველყოს რომ კონტროლის ფუნქციების მქონე ან სხვა მატერიალური რისკის ამღები 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 გაცნოს „პოლიტიკას“ და შეასრულოს მისი მოთხოვნები, ისევე როგორც საბანკო საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობისა და რეგულაციების მოთხოვნები;

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