

Table of Contents

1. შესავალი	2
2. პოლიტიკის მიზნები	3
3. მეთოდოლოგია და შერჩევის პროცესი	4
4. შერჩევის პრინციპები და კრიტერიუმები	6
4.2.1. შერჩევის პრინციპები:	6
4.2.2. შერჩევის კრიტერიუმები:	7
5. დამოუკიდებლობის სტანდარტები	8
6. ადმინისტრატორის გათავისუფლება	10
7. პოლიტიკასთან შესაბამისობა და მისი აღსრულება	11

ადმინისტრატორთა შერჩევის, შესაფერისობისა და მრავალფეროვნების პოლიტიკა სს ლიბერთი ბანკი

1. შესავალი

1.1. სააქციო საზოგადოება ლიბერთი ბანკი (შემდგომში „ბანკი“ ან „ლიბერთი ბანკი“) აღიარებს და ხაზს უსვამს „ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭოს (შემდგომში „სამეთვალყურეო საბჭო“ ან „საბჭო“) განსაკუთრებულ როლს და მნიშვნელობას ჯანსაღი კორპორაციული მართვის ჩარჩოს დამკვიდრებაში. აღნიშნული კორპორაციული მართვის ჩარჩოს ფარგლებში, კორპორაციული მართვის მაღალი სტანდარტების მისაღწევად, გამორჩეული ღირებულების შესაქმნელად და ეფექტური შიდა კონტროლის სისტემის დასაწესებლად, „სამეთვალყურეო საბჭო“ სხვა ქმედებებთან ერთად უზრუნველყოფს „ბანკის“ სტრატეგიულ ხელმძღვანელობას, რაც განსაზღვრავს „ბანკის“ ფინანსურ მდგომარეობას და სამომავლო საქმიანობას.

1.2. „სამეთვალყურეო საბჭო“ „ბანკის“ დირექტორატთან (შემდგომში „დირექტორატი“) ერთად მოწოდებულია დაამკვიდროს კორპორაციული მართვის საუკეთესო პრაქტიკა, რისი მიღწევაც შესაძლებელი იქნება იმ შემთხვევაში, როდესაც „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და „დირექტორატის“ წევრებს გააჩნიათ აუცილებელი უნარები, ერთიანობა, სანდოობა, კომპეტენცია და გამოცდილება, რაც შესაძლებლობას მისცემს თითოეულ მათგანს ინდივიდუალურად და „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და „დირექტორატს“ როგორც აღმასრულებელ და კონტროლის ორგანოებს, განახორციელონ შესაბამისი უფლებამოსილებები მაქსიმალურად ეფექტური საშუალებებით და საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად.

1.3. „ბანკის“ დეკლარირებულ და აღიარებულ მიდგომას წარმოადგენს რომ „სამეთვალყურეო საბჭოს“ და „დირექტორატის“ მხოლოდ ის წევრები შეძლებენ „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და „დირექტორატის“ ეფექტურობის ამაღლებას, რომელთაც გააჩნიათ ისეთი ხარისხის უნარები, გამოცდილება და პროფესიული შრომისმოყვარეობა, რომელიც უზრუნველყოფს შესაბამისი ორგანოს ეფექტურ და გამართულ ფუნქციონირებას და რომლებიც არიან მუდმივ მზადყოფნაში იმისთვის, რომ ხელი შეუწყონ კორპორაციული მართვის, რისკის მართვისა და სტრატეგიული დაგეგმვის გაუმჯობესებას.

1.4. „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და „დირექტორატის“ შემადგენლობა ჯანსაღი კორპორაციული მართვის სისტემის მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილია. შესაბამისად, „სამეთვალყურეო საბჭო“ ამტკიცებს წინამდებარე ადმინისტრატორთა შერჩევის, შესაფერისობისა და მრავალფეროვნების პოლიტიკას (შემდგომში „პოლიტიკა“), რომელსაც საფუძვლად უდევს ზედამხედველობის ორგანოს მიერ გაცემული რეკომენდაციები და არსებული საუკეთესო პრაქტიკა და მიზნად ისახავს ტრანსპარენტული და ობიექტური შერჩევისა და არჩევა/დანიშვნის პროცესის დადგენას, რომელიც სხვა საკითხებთან ერთად

ასევე ითვალისწინებს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრობის კანდიდატების ნომინაციის, ადმინისტრატორის შესაფერისობის განსაზღვრისა და „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრის დამოუკიდებლობის შეფასების საკითხებს. „პოლიტიკა“ ასევე ხელს უწყობს მრავალფეროვნების მაღალი ხარისხის დამკვიდრებას როგორც „სამეთვალყურეო საბჭოში“, ისე „დირექტორატში“ და ადგენს ადმინისტრატორის გათავისუფლების წესს, რომელიც შეესაბამება „ბანკის“ პრინციპებსა და ღირებულებებს. იმ მიზნით, რომ მიღწეულ იქნას დასახული მიზნები, „სამეთვალყურეო საბჭოს“ პოზიცია არის რომ „პოლიტიკა“ და მისით განსაზღვრული კრიტერიუმები იყოს კიდევ უფრო მკაცრი, ვიდრე ეს დადგენილია საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობითა და რეგულაციებით.

1.5. „პოლიტიკით“ განსაზღვრული მიზნებისთვის სიტყვა „ადმინისტრატორი“ გულისხმობს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ან/და „დირექტორატის“ წევრებს.

2. პოლიტიკის მიზნები

2.1. „პოლიტიკის“ მიზანია განსაზღვროს „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და „დირექტორატის“ წევრების შესაფერისობის ფუნდამენტური პრინციპები და კრიტერიუმები, კერძოდ, დაადგინოს „ადმინისტრატორთა“ შერჩევის, ნომინაციის, დანიშვნის, გათავისუფლების, შესაფერისობის განსაზღვრის საკითხები და მის ხელთ არსებული ყველა საშუალებით ხელი შეუწყოს მრავალფეროვნების გაზრდას.

2.2. „პოლიტიკით“ განსაზღვრული პროცედურა მიზნად ისახავს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ და „დირექტორატის“ ისეთი შემადგენლობის ფორმირებას, რომელიც საშუალებას მისცემს აღნიშნულ ორგანოებს, ეფექტურად განახორციელონ მოქმედი კანონმდებლობითა და „ბანკის“ წესდებით მათზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობები. აღნიშნულიდან გამომდინარე, „სამეთვალყურეო საბჭო“ დაინტერესებულია რომ „პოლიტიკა“ უზრუნველყოფდეს სრულად შესაფერისი კანდიდატების შერჩევას „ბანკის“ საქმიანობის თავისებურებების გათვალისწინებით და ხელს უწყობდეს გამოცდილების, კვალიფიკაციის, უნარებისა და სქესთა მრავალფეროვნების წახალისებას, რაც ასევე გამორიცხავს ყველა სახის დისკრიმინაციას.

2.3. „პოლიტიკა“ უზრუნველყოფს და ხელს უწყობს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრას „ადმინისტრატორობის“ კანდიდატის შერჩევისა და დანიშვნის პროცესში, რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს „სამეთვალყურეო საბჭოში“ ქალი წევრის, დამოუკიდებელი წევრის, ან ისეთი წევრების არჩევას, რომლებიც წარმოადგენენ განსხვავებულ კულტურულ, ეთნიკურ და სოციალურ ჯგუფებს, გააჩნიათ განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებები ან/და სქესობრივი ორიენტაცია. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის მიზნის პარალელურად, შერჩევისა და დანიშვნის პროცედურა ეფუძნება მხოლოდ „ადმინისტრატორობის“ კანდიდატის ღირებულებებს, უნარებსა და გამოცდილებას და იმ პოტენციურ სარგებელს, რაც მათ შეუძლიათ შექმნან „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ეფექტურობის გაუმჯობესებაში, სტრატეგიული დაგეგმვისა და ზედამხედველობის განხორციელებაში ან/და „დირექტორატის“ მმართველობითი

უნარების რეალიზაციაში, ეფექტური მართვის განხორციელებასა და „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ განსაზღვრული მიზნების მიღწევაში.

2.4. „სამეთვალყურეო საბჭო“ კონტროლს უწევს როგორც საკუთარი, ისე „დირექტორატის“ მრავალფეროვნების კომპონენტს ნებისმიერ მოცემულ მომენტში, რა დროსაც განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს „საბჭოში“ დამოუკიდებელი წევრებისა და ზოგადად „ადმინისტრატორებში“ ქალი წევრების რაოდენობას. იმ შემთხვევაში, თუ „საბჭოს“ დამოუკიდებელი წევრების რაოდენობა აღმოჩნდება კომერციული ბანკების კორპორაციული მართვის კოდექსით (შემდგომში „კორპორაციული მართვის კოდექსი“) დადგენილ მინიმალურ ოდენობაზე ნაკლები, „სამეთვალყურეო საბჭო“ და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი მიმართავენ მათ ხელთ არსებულ ყველა გონივრულ ზომას, იმ მიზნით, რომ „პოლიტიკით“ განსაზღვრული პროცედურის შესაბამისად, შეძლებისდაგვარად მოკლე დროში განხორციელდეს „საბჭოს“ ახალი წევრის შერჩევა და დანიშვნა.

2.5. იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოფილ იქნას საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკასთან შესაბამისობა და თავიდან იქნას აცილებული „პოლიტიკის“ 2.4 პუნქტით განსაზღვრული გარემოება (დადგენილ მინიმალურ ოდენობაზე ნაკლები დამოუკიდებელი წევრი), „სამეთვალყურეო საბჭო“ ადგენს ე.წ. დამოუკიდებელი წევრების ბუფერს, რაც გულისხმობს რომ რეკომენდებულია „საბჭოს“ დამოუკიდებელ წევრთა რაოდენობა იყოს „კორპორაციული მართვის კოდექსით“ დადგენილ მინიმალურთან ოდენობასთან შედარებით კომფორტულად მაღალი.

3. მეთოდოლოგია და შერჩევის პროცესი

3.1. „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და „დირექტორატის“ წევრთა არჩევა/დანიშვნა ეფუძნება ობიექტურ და ტრანსპარენტულ შერჩევის პროცესს, რომელიც აფასებს კანდიდატების შესაფერისობას „დირექტორატისა“ და „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრობასთან იმ უფლებებისა და ვალდებულებების გათვალისწინებით, რაც მათ ეკისრებათ.

3.2. შერჩევის პროცესში, „ბანკისა“ და მთლიანად საბანკო სექტორის სპეციფიკის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანი აქცენტი უნდა გაკეთდეს უნარების ფართო სპექტრის, პროფესიული გამოცდილების, ცოდნის მრავალფეროვნების, სქესთა ბალანსის მქონე ორგანოების ფორმირების მიმართულებით. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია რომ „დირექტორატი“ და „სამეთვალყურეო საბჭო“ შედგებოდეს უნარების სწორი ბალანსისა და გამოცდილების მქონე პირთაგან, მრავალფეროვნების პრინციპის გათვალისწინებით, რომელთაც მთლიანობაში, როგორც ერთიან ორგანოს, ექნებათ „ბანკის“ ზომასთან, კომპლექსურობასა და რისკის პროფილთან შესაბამისი აუცილებელი კვალიფიკაცია.

3.3. „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ან/და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის მიერ „ადმინისტრატორის“ შერჩევისა და შესაფერისობის პროცესის გავლის შემდეგ i) „საბჭო“ ნიშნავს „დირექტორატის“ წევრს; ან ii) ნომინაციისა და კორპორაციული

მართვის კომიტეტი „ბანკის“ აქციონერთა საერთო კრებას აძლევს რეკომენდაციას კონკრეტულ კანდიდატთან დაკავშირებით, თუ საკითხი ეხება „საბჭოს“ წევრის არჩევას. რეკომენდაცია ან/და დანიშვნის ოქმი უნდა იყოს სათანადოდ დასაბუთებული და უნდა ასახავდეს როგორც მინიმუმ კანდიდატის რეზიუმეს და იმ სარგებელს რისი მოტანაც კანდიდატს შეუძლია „დირექტორატის“ ან შესაბამისად „საბჭოსთვის“, მისი უნარების, გამოცდილების, მრავალფეროვნების, დამოუკიდებლობის ან/და სხვა სიკეთის გათვალისწინებით იმ მიზნით, რომ აქციონერთა საერთო კრებასაც ჰქონდეს შესაძლებლობა, შეაფასოს კანდიდატის შესაფერისობა. აღნიშნული ღირებულებები, იმ შემთხვევაში, თუ აქციონერთა საერთო კრება მათ გაიზიარებს, ასახულ უნდა იქნას შესაბამის სხდომის ოქმში/აქციონერის გადაწყვეტილებაში.

3.4. შერჩევის პროცესი ასევე გულისხმობს „ბანკის“ მხრიდან „ადმინისტრატორის“ დანიშვნამდე/რეკომენდაციის გაცემამდე შესაბამისი სკრინინგის ჩატარებას. აღნიშნული სკრინინგი მოიცავს კანდიდატთან მიმართებაში შემდეგი პარამეტრების სკრინინგს:

- პიროვნული მახასიათებლები;
- გამოცდილება და განათლება;
- ნასამართლობა;
- ბიოგრაფიული დეტალები, კანდიდატის კვალიფიკაცია, გამოცდილება და უნარები, რაც წაადგება „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ან/და „დირექტორატს“;
- კანდიდატის მიერ სხვა მატერიალურ საწარმოში დაკავებული დირექტორის ან ადმინისტრატორის პოზიცია;
- ნებისმიერ ინტერესთან, პოზიციასთან ან გარემოებასთან დაკავშირებული დეტალები, რომელმაც შესაძლოა მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს ან წარმოშვას ასეთი გავლენის მოხდენის გონივრული ეჭვი იმასთან დაკავშირებით, რომ კანდიდატი შეძლებს ობიექტური გადაწყვეტილებების მიღებას და ნებისმიერ სიტუაციაში „ბანკის“ სასარგებლოდ მოქმედებას;

3.5. ზემოაღნიშნული წესები ასევე ვრცელდება „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრის ხელახალი არჩევის შემთხვევაში.

3.6. „სამეთვალყურეო საბჭო“ ან/და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი უფლებამოსილია შეარჩიოს „საბჭოს“ წევრობის ერთზე მეტი კანდიდატი და გასცეს კოლექტიური რეკომენდაცია, რომელშიც განხილული იქნება თითოეული კანდიდატთან დაკავშირებული გარემოებები და მათი უპირატესობები. აქციონერთა საერთო კრება განიხილავს თითოეულ შეთავაზებულ კანდიდატს და i) ირჩევს ერთ ან რამდენიმე კანდიდატს; ან ii) ირჩევს ყველა კანდიდატს; ან iii) მხარს არ უჭერს არცერთი კანდიდატის არჩევას და მითითებას აძლევს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ან ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტს, საერთო კრებას წარუდგინოს მეტად შესაფერისი კანდიდატ(ებ)ი. ზემოაღნიშნულ უკანასკნელ შემთხვევაში „სამეთვალყურეო საბჭო“ და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი ახდენს შერჩევის პროცესის ხელახალ ინიცირებას იმ შემთხვევაში, თუ იმ დროისთვის არსებულ „საბჭოს“ წევრთა რაოდენობა ნაკლებია „კორპორაციული მართვის კოდექსით“, ან კანონმდებლობით განსაზღვრულ

მინიმალურ ოდენობაზე, ან თუ „საბჭო“ საკუთარი გონივრული შეფასების ფარგლებში მიიჩნევს რომ „საბჭოს“ ახალი წევრ(ებ)ის დამატებას „საბჭოს“ საქმიანობაზე ექნება მკვეთრად გამოხატული დადებითი ეფექტი. აქციონერთა კრების მიერ უარყოფილი კანდიდატ(ებ)ი „სამეთვალყურეო საბჭომ“ ან/და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტმა შესაძლოა კვლავ შესთავაზოს საერთო კრებას იმ შემთხვევაში, თუ „საბჭო“ ან ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი ჩათვლის რომ საერთო კრების მიერ კანდიდატ(ებ)ის უარყოფის შემდეგ ადგილი ჰქონდა ისეთ მნიშვნელოვან მოვლენებს, რის შედეგადაც ერთი ან რამდენიმე კანდიდატი გახდა „საბჭოს“ წევრობისთვის მეტად შესაფერისი.

3.7. „სამეთვალყურეო საბჭომ“ შერჩევის პროცესის ჩასატარებლად შესაძლოა გამოიყენოს შესაბამისი რეპუტაციის მქონე ადამიანური რესურსების მართვის, საკონსულტაციო კომპანიების, ბიზნეს პარტიორების ან/და გარე ექსპერტების რჩევები ან/და თანამშრომლობა.

4. შერჩევის პრინციპები და კრიტერიუმები

4.1. „სამეთვალყურეო საბჭო“ ან/და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი შერჩევის პროცესს იწყებს „ბანკის“ საჭიროებების წინასწარი ანალიზის საფუძველზე, რა დროსაც „საბჭო“ მხედველობაში იღებს უკვე არსებული ცოდნის, გამოცდილებისა და სქესთა ბალანსის სინთეზს იმ მიზნით, რომ ხელი შეუწყოს მრავალფეროვნების წახალისებას, რაც თავის მხრივ უზრუნველყოფს ისეთი კანდიდატების ნომინირებას, რომლებსაც „დირექტორატის“ ან „სამეთვალყურეო საბჭოს“ არსებულ წევრებთან ერთად ექნებათ საკმარისი პროფესიული გამოცდილება ფინანსური ინსტიტუტის მართვის მიმართულებით და უზრუნველყოფს „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და „დირექტორატის“ პრაქტიკულ შესაძლებლობას, მიიღონ გადაწყვეტილება დამოუკიდებლად და ავტონომიურად, „ბანკის“ საუკეთესო ინტერესების შესაბამისად.

4.2. შერჩევის პროცესის წარმართვისას „სამეთვალყურეო საბჭო“ და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი თითოეულ კანდიდატთან მიმართებით ხელმძღვანელობს ქვემოთ მოცემული პრინციპებით და ნიშნავს „დირექტორატის“ წევრს, ან რეკომენდაციას აძლევს აქციონერთა საერთო კრებას, „საბჭოს“ წევრის დანიშვნაზე იმის გათვალისწინებით, რომ დაკმაყოფილებულ იქნება აღნიშნული პრინციპები და კრიტერიუმები:

4.2.1. შერჩევის პრინციპები:

- მრავალფეროვნების პრინციპების გათვალისწინებით, თითოეული კანდიდატისთვის თანასწორობისა და თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპი;
- მრავალფეროვნების ხელშეწყობა, განსაკუთრებით უნარების, კომპეტენციის, კვალიფიკაციის, გამოცდილებისა და კულტურული ბექგრაუნდის კუთხით;

- უმცირესობაში მყოფი სქესის წევრთა რაოდენობის გაზრდის წახალისება;
- პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის პრევენცია.

4.2.2. შერჩევის კრიტერიუმები:

- მოქმედი კანონმდებლობისა და საზედამხედველო რეგულაციების მოთხოვნებთან შესაბამისობა;
- წევრის სტატუსთან შესაფერისი კომპეტენცია;
- ერთიანობა, ეთიკა, პროფესიული და პიროვნული ღირებულებები;
- „ადმინისტრატორის“ ფუნქციების მარეგულირებელი საკანონმდებლო და საზედამხედველო ნორმების სათანადო ცოდნა;
- „კორპორაციული მართვის კოდექსით“ ან/და მოქმედი კანონმდებლობით ან საზედამხედველო რეგულაციებით განსაზღვრულ დამოუკიდებლობის მოთხოვნებთან შესაბამისობა იმ შემთხვევაში, თუ კანდიდატმა უნდა შეასრულოს „საბჭოს“ დამოუკიდებელი წევრის ფუნქცია;
- კორპორაციული მართვის საუკეთესო პრაქტიკასთან შესაბამისობის მოტივაცია;
- „ადმინისტრატორისთვის“ შესაფერისი უნარები და გამოცდილება ზოგად მენეჯმენტში, საბანკო საქმესა და ფინანსებში, სამართალში, აუდიტორულ და საბუღალტრო საქმეში, ფინანსურ რეგულირებაში, რისკის მართვასა და ზედამხედველობაში;
- „ადმინისტრატორის“ ფუნქციის შესრულებისთვის საკმარისი დროითი რესურსის დათმობა;
- საბანკო სექტორის ცოდნა;

4.3. გარდა ზემოაღნიშნული პრინციპებისა და კრიტერიუმებისა, კანდიდატ(ებ)ს, რომლებიც დაინიშნებიან „დირექტორატის“ წევრად, ან რომლის „საბჭოში“ არჩევაზე აქციონერთა საერთო კრებას წარედგინება რეკომენდაცია, უნდა გააჩნდეთ ლოკალური ან/და საერთაშორისო აღიარებული მორალური და საქმიანი რეპუტაცია.

4.4. კანდიდატ(ებ)ი, რომლებსაც აღენიშნებათ შეუსაბამობა ზემოაღნიშნულ პრინციპებთან/კრიტერიუმებთან, ან/და მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებთან, არ შეიძლება დანიშნულ იქნას „დირექტორატის“ წევრად, ან მისი კანდიდატურა შეთავაზებულ იქნას აქციონერთა საერთო კრებისთვის „საბჭოში“ ასარჩევად.

4.5. გარდა თითოეული კანდიდატის შესაფერისობის საკითხის დადგენისა, ასევე მნიშვნელოვანია რომ „დირექტორატისა“ და „საბჭოს“ შემადგენლობა, როგორც კოლექტიური ორგანო, იყოს იმგვარად დაკომპლექტებული, რომ გააჩნდეს კოლექტიური შესაფერისობა დაკისრებული ფუნქციებთან. კოლექტიური შესაფერისობის ტესტის ჩასაბარებლად, „სამეთვალყურეო საბჭოს“ უნდა გააჩნდეს უნარი, გაიაზროს „ბანკის“ საქმიანობა, მათ შორის საქმიანობასთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები და უნდა შეეძლოს, თითოეულ შემთხვევაში მიიღოს შესაფერისი და ადეკვატური გადაწყვეტილება „ბანკის“ ბიზნეს მოდელის, რისკის აპეტიტის, სატრატეგიის და იმ ლოკალური და გლობალური ფინანსური

ბაზრის თავისებურებების გათვალისწინებით, რომელშიც „ბანკი“ ფუნქციონირებს. იმისთვის, რომ „საბჭომ“ წარმატებით გაართვას თავი აღნიშნულ გამოწვევებს, „საბჭოს“ წევრებს უნდა გააჩნდეთ შესაბამისი მიმართულების ცოდნისა და გამოცდილების ფართო სპექტრი, რითიც ისინი ხელს შეუწყობენ „საბჭოში“ აზრებისა და შეხედულებების მრავალფეროვნებას. გარდა ზემოაღნიშნულისა, „საბჭოს“, როგორც კოლეგიურ ორგანოს, ასევე უნდა გააჩნდეს სათანადო ცოდნა ისეთ საკითხებში როგორცაა ლოკალური, რეგიონული და საჭიროების შემთხვევაში გლობალური ეკონომიკური და საბაზრო ნომენკლატურა, სამართლებრივი და საზედამხედველო გარემო.

4.6. შერჩევის პროცესის დასრულების შემდეგ, „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ან ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის მიერ შერჩეული კანდიდატ(ებ)ის რეზიუმე სხვა შესაბამის დოკუმენტებთან ერთად უნდა გაეგზავნოს საქართველოს ეროვნულ ბანკს იმ მიზნით, რომ კანდიდატ(ებ)მა გაიარონ მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი შესაფერისობის პროცესი. იმ შემთხვევაში, თუ შესაბამისი დოკუმენტები არ არის მიწოდებული საქართველოს ეროვნული ბანკისთვის, ან „ბანკი“ იმყოფება შესაფერისობის პროცესის გავლის შედეგად საქართველოს ეროვნული ბანკის წერილობითი დასტურის მოლოდინის რეჟიმში, კანდიდატ(ებ)ი მაინც შეიძლება დაინიშნოს „საბჭოს“ მიერ ან წარდგენილ იქნას აქციონერთა საერთო კრებაზე „საბჭოში“ ასარჩევად მხოლოდ საქართველოს ეროვნული ბანკისგან დასტურის მიღების პირობით. კანდიდატის არჩევა/დანაშინა ძალაში შედის და შესაძლოა დარეგისტრირდეს მარეგისტრირებელ ორგანოში (თუ აღნიშნული მოითხოვება კანონმდებლობით) მხოლოდ აღნიშნული დასტურის მიღების შემდეგ. როგორც შერჩევის, ისე აქციონერთა საერთო კრებისთვის შეთავაზების ან/და არჩევის/დანაშინის ეტაპის შემდეგ საქართველოს ეროვნულ ბანკში კანდიდატის შესაფერისობის პროცესის წარუმატებლად გავლის ფაქტი ავტომატურად გამორიცხავს შესაბამისი კანდიდატ(ებ)ის მიერ „ადმინისტრატორის“ პოზიციის დაკავებას და „ადმინისტრატორისთვის“ დაკისრებული უფლება-მოვალეობების განხორციელებას.

5. დამოუკიდებლობის სტანდარტები

5.1. კორპორაციული მართვის ჩარჩოს დოკუმენტების საშუალებით „ბანკმა“ არაერთხელ დაადასტურა და განამტკიცა რომ თითოეული ორგანოს და მთლიანობაში „ბანკს“, როგორც ორგანიზაციას, აქვს მტკიცე მიზანი, დაამკვიდროს და შეინარჩუნოს ჯანსაღი კორპორაციული მართვა, რომელზეც „ბანკი“ გეგმავს ნდობისა და საიმედოობის დაშენებას როგორც ადგილობრივ, ისე უცხოელ აქციონერებსა და ინვესტორებთან, პარტნიორებთან, კონტრაქტორებთან და თანამშრომლებთან ურთიერთობებში. აღნიშნული სანდოობის დამკვიდრების პროცესში „სამეთვალყურეო საბჭოს“ დამოუკიდებელი წევრების როლი იქნება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი.

5.2. ჯანსაღი კორპორაციული მართვის პრინციპებისა და ღირებულებების დეკლარირების პარალელურად, „ბანკი“ კორპორაციული მართვის კულტურის

დამკვიდრებისას ბენჩმარკად აღიარებს „კორპორაციული მართვის კოდექსს“. აღნიშნულის შესაბამისად, წინამდებარე „პოლიტიკაში“ ინტეგრირებულად ითვლება „კორპორაციული მართვის კოდექსით“ ან/და მოქმედი კანონმდებლობითა და რეგულაციებით განსაზღვრული შესაბამისი ნორმები, მათ შორის საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ შემუშავებული და რეკომენდებული „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრის დამოუკიდებლობის შეფასების კითხვარი.

5.3. გარდა მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი ან/და რეკომენდებული დამოუკიდებლობის შეფასების კრიტერიუმებისა, „პოლიტიკა“ ასევე ადგენს დამატებით ფაქტორებს, რომელიც „სამეთვალყურეო საბჭომ“ ან/და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტმა უნდა გაითვალისწინოს „საბჭოს“ წევრობის კანდიდატ(ებ)ის დამოუკიდებლობის განსაზღვრისას. აღნიშნული ფაქტორები მოიცავს:

5.3.1. „საბჭოს“ წევრობის კანდიდატს გააჩნია სათანადო ქცევითი უნარები, როგორცაა:

5.3.1.1. სასურველი კონცენტრაციის პროფესიული სითამამე, მაღალი თვითრწმენა, შემოთავაზებული გადაწყვეტილების შეფასებისა და დაჩეღუნჯების მაღალი ინდექსი;

5.3.1.2. დღის წესრიგით განსაზღვრულ საკითხებთან მიმართებაში დამატებითი ინფორმაციის ან/და დოკუმენტების გამოთხოვის უნარი და შესაძლებლობა, როდესაც „საბჭოს“ წევრი შინაგანი რწმენით მიიჩნევს რომ აღნიშნული დამატებითი ინფორმაცია/დოკუმენტები აუცილებელია გადაწყვეტილების მისაღებად.

5.3.2. „საბჭოს“ წევრობის კანდიდატი არის, ან იყო „ბანკის“ მნიშვნელოვანი კორპორატიული კლიენტი უკანასკნელი 3 (სამი) წლის განმავლობაში;

5.3.3. „საბჭოს“ წევრობის კანდიდატი ამჟამად არის ან იყო პარტნიორი ან მნიშვნელოვანი რგოლის მენეჯერი იმ საბუღალტრო ან აუდიტორულ კომპანიაში, რომელიც „ბანკს“ აწვდის კანონმდებლობით განსაზღვრულ სავალდებულო საგადასახადო ან/და აუდიტორულ მომსახურებას;

5.3.4. „საბჭოს“ წევრობის კანდიდატი ამჟამად არის ან უკანასკნელი 3 (სამი) წლის განმავლობაში იყო იმ კომპანიასთან აფილირებული პირი, რომელზეც „ბანკის“ ლიკვიდობის მდგომარეობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული;

5.3.5. „საბჭოს“ წევრობის კანდიდატი ამჟამად არის ან უკანასკნელი 3 (სამი) წლის განმავლობაში იყო იმ კომპანიის პარტნიორი ან ადმინისტრატორი, რომელსაც გრანტის ან/და სპონსორობის სახით უკანასკნელი 3 (სამი) წლიდან ნებისმიერი 1 (ერთი) კალენდარული წლის განმავლობაში „ბანკისგან“ მიღებული აქვს 200,000 აშშ დოლარზე მეტი ოდენობის სარგებელი.

5.4. მოქმედი კანონმდებლობით, რეგულაციებით ან/და წინამდებარე „პოლიტიკით“ განსაზღვრული ერთი ან რამდენიმე ფაქტორის არსებობა ავტომატურად არ გულისხმობს რომ მოცემული კანდიდატი არ შეიძლება არჩეულ იქნას „საბჭოს“ დამოუკიდებელ წევრად (გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც კანონმდებლობა პირდაპირ კრძალავს კანდიდატის არჩევას). „სამეთვალყურეო საბჭო“ ან/და ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი ითვალისწინებს აღნიშნული ფაქტორებს ერთიანობაში და იღებს

გადაწყვეტილებას კანდიდატის აქციონერთა საერთო კრებისთვის წარდგენის შესახებ. იმ შემთხვევაში, თუ განხორციელდა მსგავსი კანდიდატის აქციონერთა საერთო კრებისთვის წარდგენა, რეკომენდაცია ცხადად უნდა შეიცავდეს ყველა აღნიშნულ ფაქტორს და დასაბუთებას იმასთან დაკავშირებით, თუ რის საფუძველზე თვლის „საბჭო“ ან ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი რომ აღნიშნული ფაქტორები არ შეუძლის ხელს აღნიშნულ კანდიდატს „საბჭოს“ წევრობისას დამოუკიდებელი და მიუკერძოებელი გადაწყვეტილებების მიღებაში.

6. ადმინისტრატორის გათავისუფლება

6.1. „დირექტორატის“ და „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ძირითადი მოვალეობები მოიცავს როგორც „ბანკის“ ყოველდღიურ მართვას, ისე სტრატეგიულ დაგეგმვას და კონტროლს ისეთი მეთოდების გამოყენებით, რაც უზრუნველყოფს ერთი მხრივ აქციონერთა სარგებლის მაქსიმალურად გაზრდას და მეორე მხრივ, მოქმედი კანონმდებლობისა და რეგულაციების მოთხოვნებთან შესაბამისობას და რისკის პრევენციას.

6.2. იმ მიზნით, რომ უზრუნველყოფილ იქნას „ბანკის“ აქციონერთა ინტერესების მაქსიმალურად დაცვა, მნიშვნელოვანია „დირექტორატის“ წევრებისა და აქციონერთა ინტერესები იყოს თანხვედრაში, რისი მიღწევაც შესაძლებელია ფინანსური მოტივაციის ან/და ანაზღაურების სხვა სახეების, მათ შორის არაფულადი ანაზღაურების დანერგვით. აღნიშნული ანაზღაურების სისტემის განსაზღვრა მიეკუთვნება „სამეთვალყურეო საბჭოს“ კომპეტენციას და „საბჭო“ ანაზღაურების კომიტეტის დახმარებით ყოველწლიურად გადახედავს აღნიშნულ საკითხს საქმიანობის შეფასების ძირითადი ინდიკატორების შესრულების ჭრილში.

6.3. მიუხედავად ინტერესთა თანხვედრის ზემოაღნიშნული პრინციპისა, შესაძლოა არსებობდეს შემთხვევები და გარემოებები, როდესაც „ბანკისთვის“ ერთადერთ გონივრულ გამოსავალს წარმოადგენს კონკრეტული „ადმინისტრატორის“ დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლება.

6.4. „ბანკის“ „ადმინისტრატორებზე“ არ უნდა ვრცელდებოდეს რაიმე სახის შეუთავსებლობა ან/და აკრძალვა. აღნიშნულის შესაბამისად, ის „ადმინისტრატორები“ რომლებიც არიან, ან რომელიმე ეტაპზე აღმოჩნდებიან ისეთ გარემოებებში, რომელიც მოქმედი კანონმდებლობის ან/და რეგულაციების შესაბამისად შეუთავსებელია „დირექტორატის“ ან/და „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრის სტატუსთან, ვალდებული არიან დაუყოვნებლივ გაამჟღავნონ აღნიშნული გარემოებები და თუ ისინი მიჩნეულ იქნება მატერიალურად, „ადმინისტრატორმა“ უნდა დატოვოს დაკავებული თანამდებობა.

6.5. თითოეული „ადმინისტრატორის“ ცალსახა და უდავო ვალდებულებაა, მუდმივად აკონტროლოს „პოლიტიკასთან“ საკუთარი შესაფერისობა და გაამჟღავნოს შეუთავსებლობის თითოეული შემთხვევა „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ან აქციონერთა კრების წინაშე.

6.6. იმ შემთხვევაში თუ „ადმინისტრატორი“ აღარ არის დაკავებულ პოზიციასთან შესაფერისი, „საბჭომ“ ან/და აქციონერთა კრებამ უნდა მიიღოს სათანადო ზომები, რაც შესაძლოა ასევე გულისხმობდეს საქართველოს ეროვნული ბანკისთვის შეტყობინებასა და მოცემული „ადმინისტრატორის“ დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლების საკითხის ინიცირებას.

6.7. გარდა „დირექტორატის“ წევრებისა და „ბანკის“ აქციონერთა ინტერესების თანხვედრისა, არანაკლებ მნიშვნელოვანი საკითხია „დირექტორატისა“ და „სამეთვალყურეო საბჭოს“ აქციონერთა საერთო კრებასთან ანგარიშვალდებულების საკითხი. აღნიშნული ანგარიშვალდებულების გაზრდის პრაქტიკული საშუალებაა აქციონერთა საერთო კრების ან/და „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში „ადმინისტრატორის“ თანამდებობიდან გათავისუფლების მარტივი პროცესის არსებობა. შესაბამისად, აქციონერთა საერთო კრება და „სამეთვალყურეო საბჭო“, საკუთარი უფლებამოსილებების ფარგლებში, მიუხედავად შეუთავსებლობის გარემოებების არარსებობისა, უფლებამოსილია დაკავებული თანამდებობიდან გაათავისუფლოს „საბჭოს“ ან შესაბამისად „დირექტორატის“ წევრ(ებ)ი, ფიდუციური ვალდებულებების, დაკისრებული ვალდებულებების გულისხმიერად შესრულების ვალდებულების დარღვევის, არაკვალიფიციურობის ან/და ნებისმიერი სხვა მიზეზის მტკიცებისა და დასაბუთების გარეშე. აღნიშნული უფლებამოსილების განხორციელება შესაძლებელია ნებისმიერ მომენტში, საკითხის გადასაწყვეტად წესდებით გათვალისწინებული საჭირო ოდენობის ხმების არსებობის შემთხვევაში და აღნიშნული უფლებამოსილება წარმოადგენს „დირექტორატისა“ და „საბჭოს“ ანგარიშვალდებულების გაზრდის ეფექტურ საშუალებას.

6.8. „პოლიტიკა“ ასევე არეგულირებს „ბანკში“ „ადმინისტრატორის“ დასაქმების სტატუსს. აღნიშნულ საკითხზე „ბანკის“ მიდგომაა, რაც ასევე განმტკიცებულია წინამდებარე „პოლიტიკით“, რომ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ნორმები არ ვრცელდება „ბანკსა“ და „ადმინისტრატორს“ შორის არსებულ ურთიერთობაზე და აღნიშნული რეგულირდება სასამსახურო ურთიერთობის ფარგლებში. ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ „ბანკსა“ და „ადმინისტრატორს“ შორის გაფორმებულია შრომითი ხელშეკრულება, აღნიშნული არ ზღუდავს 6.7 პუნქტით განსაზღვრული უფლებამოსილების განხორციელებას, შესაბამისი შრომითი ან სასამსახურო ხელშეკრულების პირობების, მათ შორის კომპენსაციასთან (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), შეტყობინების წესთან და სხვა პირობებთან დაკავშირებული მოთხოვნების გათვალისწინებით.

7. პოლიტიკასთან შესაბამისობა და მისი აღსრულებადობა

7.1. შერჩევისა და შესაფერისობის შეფასების პროცესში „სამეთვალყურეო საბჭოს“ დამხმარე ორგანოს წარმოადგენს ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტი.

აღნიშნული მიმართულებით ნომინაციისა და კორპორაციული მართვის კომიტეტის უფლებამოსილებები მოიცავს:

- 7.1.1. ადეკვატური შეფასების ჩასატარებლად დეკლარაციების, განცხადებების და სხვა შესაბამისი დოკუმენტების შეგროვება და ანალიზი, კანდიდატების შესახებ ინფორმაციის მოძიება;
- 7.1.2. თითოეულ იმ კანდიდატთან მიმართებაში, რომელიც შესაძლოა წარედგინოს აქციონერთა საერთო კრებას, ინდივიდუალური საქალაქის შექმნა, რომლის ფარგლებშიც კომიტეტმა შესაძლოა კანდიდატისგან მოითხოვოს დამაზუსტებელი ან/და ახსნა-განმარტებითი ხასიათის ინფორმაცია/დოკუმენტები;
- 7.1.3. ზემოაღნიშნული დოკუმენტების ანალიზი და წინამდებარე „პოლიტიკით“ დადგენილი პროცედურების შესრულების კონტროლი;
- 7.1.4. „პოლიტიკის“ პერიოდულად გადახედვა და „სამეთვალყურეო საბჭოსთან“ საჭიროების შემთხვევაში ცვლილებების ინიცირება.