

## 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 ჩარჩო:

- 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
- 

### 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 რეკრუტინგი 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.

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 წევრების წახალისების საშუალებებს და ზედამხედველობას უწევს „ანაზღაურების პოლიტიკის“ ეფექტურ ფუნქციონირებას.

2.4. „ბანკის“ კონტროლის ფუნქციები ჩართულია „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 საკმიანობის 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. 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 დადგენაც, იმ პირობით, რომ წლიური ცვალებადი ანაზღაურების ოდენობამ არ უნდა გადააჭარბოს წლიური 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 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. ხელმოწერის თანხა შეიძლება გადახდილ 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 შესაბამისობაში იყოს 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.

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

4.3. დირექტორატის წევრებისა და მატერიალური რისკის ამღები პირების ცვალებადი ანაზღაურება დამოკიდებულია „ბანკის“ მთლიანი წლის შედეგებზე, მათ შორის თითოეული მატერიალური რისკის ამღები პირისთვის გათვალისწინებულ უნდა იქნას საქმიანობის შეფასების ძირითადი მაჩვენებლების შესრულება.

4.4. ცვალებადი ანაზღაურების გადახდის ფორმები და მეთოდები, გადავადების პერიოდის ჩათვლით, ანაზღაურების ფულადი და არაფულადი ნაწილები, აგრეთვე ცვალებადი ანაზღაურების კორექტირების საფუძვლები განსაზღვრულია მატერიალური რისკის ამღები პირების ანაზღაურების სისტემის პირობებით.

#### **5. მატერიალური რისკის ამღები პირები**

5.1. „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;

5.2. „ბანკის“ თანამშრომლები ან/და დასაქმებულები, რომლებსაც აქვთ „ბანკის“ რისკის პროფილზე მნიშვნელოვანი გავლენა და შესაბამისად, ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მახასიათებლების საფუძველზე წარმოადგენენ „ბანკის“ მატერიალური რისკის ამღებ პირებს, განსაზღვრული არიან წინამდებარე პოლიტიკის დანართით (მატერიალური რისკის ამღები პირების სია).

5.3. ანაზღაურების კომიტეტმა შესაძლებელია პერიოდულად გაუწიოს რეკომენდაცია სამეთვალყურეო საბჭოს, აღნიშნული პირების გარდა, დამატებით განსაზღვროს მატერიალური რისკის ამღები პირები ან ამოიღოს ისინი მატერიალური რისკის ამღები პირების სიიდან.

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

#### **6. „პოლიტიკის“ კომუნიკაცია**

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

- 6.2. სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ პერიოდულად უნდა განხორციელდეს წინამდებარე „პოლიტიკის“ გადახედვა;
- 6.3. წინამდებარე „პოლიტიკა“ ხელმისაწვდომია „ბანკის“ ნებისმიერი თანამშრომლისთვის და განთავსებულია „ბანკის“ ვებგვერდზე;
- 6.4. წინამდებარე „პოლიტიკა“ შესაძლებელია წარედგინოს „ბანკის“ მომხმარებლებს, მიმწოდებლებს, კონტრაქტორებს, აგენტებს ან შუამავლებს;
- 6.5. „ბანკის“ ყველა თანამშრომლის მოვალეობაა გაეცნოს „პოლიტიკას“ და შეასრულოს მისი მოთხოვნები, ისევე როგორც საბანკო საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობისა და რეგულაციების მოთხოვნები;
- 6.6. წინამდებარე „პოლიტიკა“ უნდა განიმარტოს „ბანკის“ სხვა შესაბამის პოლიტიკებებთან ერთობლიობაში.