

სააქციო საზოგადოება ლიბერთი ბანკის ანაზღაურების კომიტეტის დებულება

წინამდებარე დებულება განსაზღვრავს სს ლიბერთი ბანკის (შემდგომში „ბანკი“) ანაზღაურების კომიტეტის (შემდგომში „კომიტეტი“) საქმიანობის ძირითად პრინციპებს, მიზნებს, ფუნქციებს, უფლებებსა და მოვალეობებს, ასევე „ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭოს (შემდგომში „სამეთვალყურეო საბჭო“) მიერ „კომიტეტისთვის“ დელეგირებული უფლებამოსილების ფარგლებს, რათა „კომიტეტმა“ ზედამხედველობა გაუწიოს „ბანკის“ დირექტორატის (შემდგომში „დირექტორატი“) წევრებისთვის ანაზღაურების გაცემის პროცესსა და ზოგადად, „ბანკის“ ანაზღაურების პოლიტიკის შესაბამისობას „ბანკის“ კულტურასთან, გრძელვადიან ბიზნეს სტრატეგიასთან და რისკის აპეტიტთან.

1. წევრობა

- 1.1. „კომიტეტი“ წარმოადგენს დამოუკიდებელ სტრუქტურულ ერთეულს, ანგარიშვალდებულია „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წინაშე და შედგება არანაკლებ 3 (სამი) წევრისგან, რომლებიც იმავდროულად არიან „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრები. „კომიტეტის“ წევრთა უმრავლესობას უნდა შეადგენდნენ „სამეთვალყურეო საბჭოს“ დამოუკიდებელი წევრები.
- 1.2. „კომიტეტის“ თავმჯდომარე (შემდგომში „თავმჯდომარე“) არ შეიძლება იმავდროულად იყოს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ ან/და სხვა რომელიმე კომიტეტის თავმჯდომარე. „თავმჯდომარის“ ან/და მოადგილის არყოფნის შემთხვევაში, „კომიტეტის“ დანარჩენი დამსწრე წევრები ერთ-ერთ მათგანს ირჩევენ სხდომის თავმჯდომარედ;
- 1.3. „კომიტეტის“ სხდომაზე დასწრების უფლება აქვთ მხოლოდ „კომიტეტის“ წევრებს. მიუხედავად ამისა, აუცილებლობის ან მიზანშეწონილობის შემთხვევაში, „თავმჯდომარის“ თანხმობით, სხვა პირები შესაძლოა მოწვეულ იქნან სხდომაზე ან მის ნაწილზე დასასწრებად;
- 1.4. იმ შემთხვევაში, როდესაც „კომიტეტის“ მიერ განსახილველი საკითხები შეიცავს ისეთ საკითხს, რომლის მიმართაც „კომიტეტის“ წევრს გააჩნია დადასტურებული ან პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტი, ასეთი წევრი არ იღებს მონაწილეობას მასთან დაკავშირებული საკითხის განხილვაში ან/და გადაწყვეტაში და შესაბამისად, აღნიშნული წევრის ხმა არ იანგარიშება „კომიტეტის“ სხდომაზე კვორუმის დათვლისას.

2. „კომიტეტის“ სხდომა და ხმის მიცემა

- 2.1. „კომიტეტის“ სხდომა უნდა გაიმართოს არანაკლებ ექვს თვეში ერთხელ. გარკვეულ შემთხვევებში, „კომიტეტის“ სხდომა შესაძლოა მოწვეულ იქნას „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ;
- 2.2. სათანადო წესების დაცვით მოწვეული „კომიტეტის“ სხდომა, რომელზეც შემდგარია კვორუმი, უფლებამოსილია განახორციელოს მასზე დაკისრებული უფლება-მოვალეობები. „კომიტეტის“ მიერ გადაწყვეტილების მისაღებად საჭირო კვორუმი შეადგენს ორ წევრს. „კომიტეტი“ გადაწყვეტილებას იღებს ხმათა უმრავლესობით. წევრებს შორის ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში გადამწყვეტია „თავმჯდომარის“ ხმა;
- 2.3. „კომიტეტის“ სხდომა მოიწვევა სხდომის მდივნის (შემდგომში „მდივანი“) მიერ, „კომიტეტის“, ან „დირექტორატის“ რომელიმე წევრის მოთხოვნის საფუძველზე;

- 2.4. თუ სხვა რამ არ არის შეთანხმებული, „კომიტეტის“ სხდომის მოწვევის შესახებ შეტყობინება უნდა გაეგზავნოს თითოეულ წევრს ასეთი სხდომის გამართვის თარიღამდე არანაკლებ 3 (სამი) სამუშაო დღით ადრე;
- 2.5. შეტყობინებები, სხდომის დღის წესრიგი და ნებისმიერი სხვა დამატებითი დოკუმენტი შესაძლებელია გაიგზავნოს ელექტრონული ფორმით;
- 2.6. „კომიტეტის“ სხდომის ოქმს ადგენს „მდივანი“ და „თავმჯდომარესთან“ ერთად ხელს აწერს მას. ინტერესთა კონფლიქტის ან ნებისმიერი სხვა გონივრული საფუძვლის არსებობის შემთხვევაში, სხდომის ოქმის ხელმოწერის დელეგირება შესაძლებელია განხორციელდეს „კომიტეტის“ რომელიმე სხვა წევრზე;

3. „კომიტეტის“ ფუნქციების და ვალდებულებები

- 3.1. „კომიტეტის“ ვალდებულებები მოიცავს:
 - 3.1.1. „ბანკის“ ანაზღაურების პოლიტიკის (შემდგომში „ანაზღაურების პოლიტიკა“) განსაზღვრას, განხილვასა და პერიოდულ გადახედვას, რომელიც თავის მხრივ, უნდა დამტკიცდეს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ იმ მიზნით, რომ „ბანკის“ ანაზღაურების სისტემა შესაბამისობაში იყოს საერთაშორისო სტანდარტებთან და მოქმედ რეგულაციებთან. აღნიშნული ასევე მოიცავს „ანაზღაურების პოლიტიკის“ ეფექტურობისა და კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებას;
 - 3.1.2. მატერიალური რისკის ამღებ პირთა წრის განხილვა და ყოველწლიურად განახლება, რაც შემდგომში ექვემდებარება „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ დამტკიცებას;
 - 3.1.3. „სამეთვალყურეო საბჭოსთვის“ ყოველწლიურად რეკომენდაციების მიწოდება „დირექტორატის“ წევრებისა და სხვა მატერიალური რისკის ამღები პირების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით;
 - 3.1.4. შიდა პროცედურების მომზადება ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების მიზნებისთვის, როგორც ეს დადგენილია კომერციული ბანკების მიერ პილარ 3-ის ფარგლებში ინფორმაციის გამჟღავნების წესით;
 - 3.1.5. „ბანკის“ მიერ დანერგილ შეფასების სისტემასთან და ფულადი თანხით ანაზღაურების სქემებთან შესაბამისობის განსაზღვრა, ანაზღაურების გადახდის დონეების დადგენა, რისთვისაც შესაძლებელია, კონკრეტული შემთხვევიდან გამომდინარე, გამოყენებულ იქნას გარე მრჩეველთა მომსახურება;
 - 3.1.6. „ბანკის“ გენერალური დირექტორისა და „დირექტორატის“ სხვა წევრების სასამსახურო ხელშეკრულებების პირობებისა და ამ პირობების ცვლილებების დამტკიცება;
 - 3.1.7. „ბანკის“ აქციებით ანაზღაურების გეგმის მომზადება, განხილვა და „სამეთვალყურეო საბჭოსა“ და აქციონერთა კრებისთვის დასამტკიცებლად წარდგენა;
 - 3.1.8. ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობებისა და ნებისმიერი გადახდილი ანაზღაურების სამართლიანობის უზრუნველყოფა როგორც „ბანკისთვის“, ისე თანამშრომლისთვის, ზედამხედველობა იმაზე, რომ ვალდებულების შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება არ იქნება წახალისებული და ზარალის შემცირებაზე ზრუნვის ვალდებულება არის შეგნებული და გათვითცნობიერებული;
 - 3.1.9. სხვა კომპანიების სანდო და განახლებული ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მოძიება და მისი ანალიზი ანაზღაურების შიდა ფაქტორებთან ერთიანობაში. საკუთარი

- მოვალეობების განსახორციელებლად, „კომიტეტი“ უფლებამოსილია, „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ დაწესებული რაიმე სახის ბიუჯეტური შეზღუდვის გათვალისწინებით, დანიშნოს ანაზღაურების კონსულტანტები და შეამოწმოს ან შეიძინოს ნებისმიერი ანგარიში, კვლევა, ან ინფორმაცია, რასაც თვითონ ჩათვლის საჭიროდ.
- 3.2. „ანაზღაურების პოლიტიკის“ განსაზღვრისას „კომიტეტი“ ითვალისწინებს ყველა შესაბამის ფაქტორს, რასაც მნიშვნელოვნად ჩათვლის, მათ შორის სამართლებრივ და საზედამხედველო მოთხოვნებს, წევრებისა და აქციონერების ინტერესებს. „ანაზღაურების პოლიტიკის“ მიზანია უზრუნველყოს, რომ „დირექტორატის“ წევრებსა და სხვა მატერიალური რისკის ამდებ პირებზე მოქმედებს შესაბამისი წახალისების სქემა, რამაც ხელი უნდა შეუწყოს მუშაობის ეფექტიანობის გაზრდას და რომ აღნიშნული პირები მიიღებენ სათანადო ანაზღაურებას „ბანკის“ წარმატებაში შეტანილი საკუთარი წვლილის შესაბამისად, სამართლიანი და პასუხისმგებლიანი მიდგომით, რაც გამორიცხავს არასათანადო რისკის გაწევის წახალისებას. „ანაზღაურების პოლიტიკას“ აქვს გავლენა „ბანკის“ რისკის აპეტიტზე, შესაბამისობაშია „ბანკის“ გრძელვადიან სტრატეგიულ გეგმასთან და ადგენს სათანადო ზომებს ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან ასაცილებლად. „ანაზღაურების პოლიტიკა“ ხელს უწყობს ჯანსაღი და ეფექტური რისკის მართვას და გმობს ისეთი რისკის გაწევას, რაც აღემატება „ბანკის“ მიერ დადგენილ რისკის ტოლერანტობის ლიმიტებს. პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს, რომ ანაზღაურება იყოს ისეთი ხარისხის კონკურენტული, რაც უზრუნველყოფს „ბანკის“ მიერ სათანადო აღმასრულებელი კადრების მოზიდვას, შენარჩუნებასა მოტივირებას;
- 3.3. საკუთარი მოვალეობების განხორციელებისას „კომიტეტმა“ უნდა გაითვალისწინოს შესაბამისი სამართლებრივი და საზედამხედველო მოთხოვნები და საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითები. საჭიროების შემთხვევაში „კომიტეტს“ „ბანკის“ რისკის პროფაილისა და აპეტიტის, ფინანსური მდგომარეობის შეფასების საშუალებით, უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარის, რისკების კომიტეტისა და რისკების დირექტორისგან;
- 3.4. „კომიტეტი“ ყოველწლიურად განიხილავს წინამდებარე დებულებას და მის ეფექტურობას, ასევე აფასებს „კომიტეტის“ მიერ მიღებული ინფორმაციის ხარისხს და იძლევა რეკომენდაციას შესაძლო ცვლილებებთან დაკავშირებით;
- 3.5. ინტერესთა კონფლიქტი
- 3.5.1. „კომიტეტი“ განიხილავს „ბანკსა“ და მის ადმინისტრატორს შორის არსებულ ნებისმიერ ინტერესთა კონფლიქტს ან შესაძლო ინტერესთა კონფლიქტს, საქართველოს ეროვნული ბანკის რეგულაციებით დადგენილი წესების შესაბამისად;
- 3.5.2. „კომიტეტი“ რეკომენდაციას აძლევს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ აღნიშნული ინტერესთა კონფლიქტის ავტორიზაციის მიზანშეწონილობის შესახებ და ასევე განსაზღვრავს იმ პირობებს, რომელთა არსებობის შემთხვევაშიც მიზანშეწონილია „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ აღნიშნული ინტერესთა კონფლიქტის ავტორიზაცია.
- 3.6. რეპორტი
- 3.6.1. „თავმჯდომარე“ „კომიტეტის“ თითოეული სხდომის შემდეგ „სამეთვალყურეო საბჭოს“ აზარებს ანგარიშს გაწეული საქმიანობის შესახებ;
- 3.6.2. „კომიტეტი“ უფლებამოსილია „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიმართოს რეკომენდაციით საკუთარი უფლებამოსილების სფეროს მიკუთვნებულ ნებისმიერ საკითხზე, სადაც „კომიტეტი“ ჩათვლის, რომ არსებობს რაიმე ქმედების ჩატარების ან გაუმჯობესების საჭიროება;

3.6.3. ასეთი მოთხოვნის არსებობის შემთხვევაში „კომიტეტი“ შეადგენს ანგარიშს საკუთარი საქმიანობისა და ანაზღაურების სხვა საკითხებთან დაკავშირებით, რომელიც შეტანილ უნდა იქნას „ბანკის“ წლიურ ანგარიშგებაში.

4. სხვა საკითხები

- 4.1. „კომიტეტი“ ანგარიშვალდებულია „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წინაშე და აძლევს მას რეკომენდაციებს თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ნებისმიერ სფეროში, სადაც „კომიტეტი“ ჩათვლის რომ არსებობს რაიმე ქმედების ან გაუმჯობესების საჭიროება;
- 4.2. „კომიტეტს“ უნდა გააჩნდეს საკმარისი რესურსი იმისთვის, რომ განახორციელოს დაკისრებული ვალდებულებები და საკუთარი უფლებამოსილებების ფარგლებში ზედამხედველობა გაუწიოს ანაზღაურების საკითხების მართვისა და ინსპექტირების პროცესს;
- 4.3. „კომიტეტი“ უფლებამოსილია „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ და მას მინიჭებული აქვს მანდატი ა) საკუთარი უფლება-მოვალეობების შესასრულებლად მოიძიოს და გამოითხოვოს „ბანკის“ ნებისმიერი თანამშრომლისგან ნებისმიერი სახის ინფორმაცია; ბ) „ბანკის“ ხარჯზე მიიღოს კონსულტაცია ნებისმიერი პირისგან, როგორც ამას „კომიტეტი“ ჩათვლის საჭიროდ, მათ შორის სამართლებრივი ან სხვა სახის პროფესიული კონსულტაცია გარე წყაროსგან ნებისმიერ საკითხზე; გ) მოიწვიოს და გამოკითხოს „კომიტეტის“ სხდომაზე „ბანკის“ ნებისმიერი თანამშრომელი, როდესაც „კომიტეტი“ ამას ჩათვლის საჭიროდ; დ) განახორციელოს საკუთარი უფლებებისა და ვალდებულებების სრული ან ნაწილობრივი დელეგირება, ასევე საკუთარი შეხედულებისამებრ ჩამოაყალიბოს ქვეკომიტეტები.