

სს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემა“

კორპორაციული მართვის კოდექსი

მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

წინამდებარე „კორპორაციული მართვის კოდექსის“ მიზანია (შემდგომში „**კოდექსი**“) სს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის“ (შემდგომში „**კომპანია**“) ეფექტური და გამართული კორპორაციული მართვის ძირითადი პრინციპების განსაზღვრა.

მუხლი 2. ტერმინთა განმარტება

1. „კოდექსში“ გამოყენებულ ტერმინებს აქვთ შემდეგი მნიშვნელობა:
 - ა) **დამოუკიდებლობა** - ობიექტური განსჯისა და დამოუკიდებელი გადაწყვეტილების მიღების უნარი ნებისმიერი მხარის არასათანადო გავლენის გარეშე.
 - ბ) **სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი** - წევრი, რომლის დამოუკიდებლობა დასტურდება „კოდექსის“ მე-5 მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილი წესით, ხოლო შესაბამისი კანდიდატების შერჩევის პროცესში გათვალისწინებული უნდა იქნეს ყველა ქვემოთ მოცემული ფაქტორი. ამასთან, აღნიშნული გარემოებ(ებ)ის არსებობა, თავისთავად არ გულისხმობს, რომ წევრი/კანდიდატი არ არის დამოუკიდებელი. ამგვარი გარემოებები უნდა განიხილოს სამეთვალყურეო საბჭომ კანდიდატის დამოუკიდებლობის ხარისხის შეფასებისას და მათი დამოუკიდებლობის შესახებ არგუმენტები წარმოდგენილი უნდა იქნეს, როდესაც კანდიდატს:
 - i. უკანასკნელი ორი წლის მანძილზე ჰქონია რაიმე სახის პირადი ურთიერთობა (ნათესაური კავშირი, თანაცხოვრება, ა. შ.), „კომპანიის“ აქციონერ(ებ)თან, ასევე პირ(ებ)თან, რომლებიც ფლობენ „კომპანიის“ მიერ დაფუძნებულ საწარმოებში მნიშვნელოვან წილს;
 - ii. უკანასკნელი ორი წლის განმავლობაში აწარმოებს ბიზნესს (პირდაპირ/არაპირდაპირ) ან აქვს რაიმე სხვა სახის მატერიალური საქმიანი ურთიერთობა „კომპანიის“ ან „კომპანიის“ მიერ დაფუძნებული საწარმოების აქციონერ(ებ)თან, ასევე პირ(ებ)თან, რომლებიც (პირდაპირ/არაპირდაპირ) ფლობენ „კომპანიის“ მიერ დაფუძნებულ საწარმოებში მნიშვნელოვან წილს;
 - iii. აქვს რაიმე სახის მატერიალური ვალდებულება (მათ შორის, ფინანსური) მნიშვნელოვანი წილის მფლობელი აქციონერ(ებ)ის ან „კომპანიის“ მიერ დაფუძნებული საწარმოების მიმართ;
 - iv. უკანასკნელი ხუთი წლის განმავლობაში ჰქონდა პროფესიული ან სხვა სახის

საქმიანი ურთიერთობა (მათ შორის, საქმიანი მომსახურების გაწევა) „კომპანიასთან“ ან მისი მნიშვნელოვანი წილის მფლობელ აქციონერ(ებ)თან;

v. იღებს რაიმე სხვა დამატებით ანაზღაურებას „კომპანიისგან“, გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობასთან დაკავშირებული ფიქსირებული ხელფასისა;

vi. აქვს სხვა ისეთი სახის ურთიერთობა, რომელმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინოს პირის დამოუკიდებლობაზე.

გ) **რისკის აპეტიტი** - რისკის საერთო დონე და სახეები, რომლებიც „კომპანია“ მზად არის აიღოს წინასწარ შემუშავებული და თავისი რისკის მოცულობის ფარგლებში, „კომპანიის“ საზედამხედველო კაპიტალის, რისკების მართვისა და კონტროლის მექანიზმების და სხვა საზედამხედველო შეზღუდვების გათვალისწინებით, თავისი სტრატეგიის და ბიზნეს-გეგმის მიზნების მისაღწევად.

დ) **რისკის კულტურა** - „კომპანიაში“ არსებული ნორმები, მიდგომები და ქცევის წესები რისკის აღქმასთან, რისკების აღებასა და მათ მართვასთან დაკავშირებით, ასევე კონტროლის მექანიზმები, რომლებიც განაპირობებენ რისკების თაობაზე გადაწყვეტილებებს. რისკის კულტურა გავლენას ახდენს მენეჯმენტისა და თანამშრომლების მიერ გადაწყვეტილებების მიღებაზე მათ ყოველდღიურ საქმიანობაში და გავლენა აქვს მათ მიერ აღებულ რისკებზე.

ე) **რისკის ლიმიტები** - კონკრეტული რაოდენობრივი საშუალებები ან ლიმიტები, რომლებიც ეფუძნება, მაგალითად, მომავალზე ორიენტირებულ დაშვებებს, რომლებიც „კომპანიის“ საერთო რისკს ანაწილებს ბიზნეს მიმართულებებზე, შესაბამის იურიდიულ პირებზე, კონკრეტულ რისკის კატეგორიებზე, კონცენტრაციებზე და, საჭიროებისამებრ, სხვა საშუალებებზე.

ვ) **რისკის პროფილი** - დროის კონკრეტულ მონაკვეთში „კომპანიის“ მთლიანი (ნებისმიერი სახის შემარბილებელი ღონისძიების გამოყენებამდე) ან წმინდა რისკის ზემოქმედება (შემარბილებელი ღონისძიების გათვალისწინების შემდეგ) კონკრეტულ რისკის კატეგორიაში, რომელიც ეფუძნება მიმდინარე ან მომავალზე ორიენტირებულ დაშვებებს.

ზ) **რისკის აპეტიტის ჩარჩო (“RAF”)** - საერთო მიდგომა, პოლიტიკის, პროცესების, კონტროლისა და სისტემების ჩათვლით, რომლის მიხედვითაც ხდება რისკის აპეტიტის განსაზღვრა, კომუნიკაცია და მონიტორინგი. ეს მოიცავს გაცხადებულ რისკის აპეტიტს, რისკის ლიმიტებსა და “RAF“-ის განხორციელებასა და მონიტორინგზე ზედამხედველ პირთა როლებსა და პასუხისმგებლობებს. “RAF“-ის სტრუქტურაში გათვალისწინებული უნდა იყოს „კომპანიის“ არსებითი რისკები და უნდა შეესაბამებოდეს „კომპანიის“ სტრატეგიას.

თ) **რისკების მართვის ჩარჩო** - ჩარჩო, რომლის საშუალებითაც საბჭო და მენეჯმენტი აყალიბებს და იღებს გადაწყვეტილებებს „კომპანიის“ სტრატეგიასთან და რისკებთან

დაკავშირებით. აღნიშნული მოიცავს რისკის იდენტიფიცირების, გაზომვის, მართვისა და კონტროლის პროცესებს.

- ი) **კონტროლის ფუნქციები** - ისეთი ფუნქციები, რომლებიც პასუხისმგებელია უზრუნველყოფის ობიექტური შეფასება, ანგარიშგება და/ან გარანტია. აღნიშნული მოიცავს რისკების მართვის ფუნქციას, შესაბამისობის ფუნქციასა და შიდა აუდიტის ფუნქციას.
 - კ) **შესაბამისობის სამსახური** - სტრუქტურული ერთეული, რომელიც სხვა სტრუქტურებთან ერთად უზრუნველყოფს, რომ „კომპანიამ“ იმოქმედოს შესაბამისი კანონმდებლობის, რეგულაციების, შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების შესაბამისად, ასევე, ახდენს შესაბამისობის რისკების ამოცნობასა და შეფასებას, აძლევს რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოსა და გენერალურ დირექტორს შესაბამისობის რისკების მართვასა და მონიტორინგთან დაკავშირებით, ამასთან, უზრუნველყოფს თანამშრომელთა გათვითცნობიერებას შესაბამისობასთან დაკავშირებულ საკითხებში.
 - ლ) **შეკავების პერიოდი** - პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც პირს, რომელმაც ანაზღაურების სისტემის ფარგლებში მიიღო აქციები ან აქციებთან დაკავშირებული ინსტრუმენტები, არ შეუძლია მათი განკარგვა/გამოყენება.
 - მ) **ნათესაურ კავშირში მყოფი პირები (ნათესავები)** - პირები, რომლებიც საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის შესაბამისად, წარმოადგენენ I და II რიგის კანონით მემკვიდრეებს.
2. წინამდებარე „კოდექსში“ გამოყენებულ ყველა სხვა ტერმინს აქვს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული შესაბამისი მნიშვნელობა.

მუხლი 3. კორპორაციული მართვის ძირითადი პრინციპები

1. „კომპანიის“ კორპორაციულ მართვაზე მთავარი პასუხისმგებლობა ყოველთვის აკისრია სამეთვალყურეო საბჭოს. ამასთან, გენერალურ დირექტორსა და დირექტორთა საბჭოს მნიშვნელოვანი როლი აკისრიათ ეფექტიანი მართვის უზრუნველყოფაში და ამდენად, პასუხისმგებელნი არიან ეფექტური ზედამხედველობის განხორციელებაზე სამეთვალყურეო საბჭოს პოლიტიკის შესაბამისად.
2. „კომპანიას“ უნდა ჰქონდეს კარგად განსაზღვრული ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს პასუხისმგებლობების განაწილებას, რისკების ეფექტიან იდენტიფიცირებას, მართვის/მონიტორინგისა და ანგარიშგების პროცედურებს, შიდა კონტროლის ადეკვატურ მექანიზმებს, მათ შორის, ჯანსაღ ადმინისტრაციულ და სააღრიცხვო პროცედურებს, ეფექტიან საინფორმაციო ტექნოლოგიების სისტემებს, რისკების მართვის კონტროლსა და ანაზღაურების პოლიტიკას/პროცედურებს. აღნიშნული უნდა ექვემდებარებოდეს რეგულარულ შიდა გადახედვასა და განახლებას.
3. კორპორაციული მმართველობის სტრუქტურა და პოლიტიკა ნათლად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული და მიწოდებული „კომპანიის“ ყველა შესაბამისი თანამშრომლისთვის.
4. „კომპანიის“ მმართველობითი სტრუქტურის ნებისმიერი წევრი უფლებამოსილია

„კომპანიის“ საერთო კორპორაციულ მართვასთან დაკავშირებულ არსებით პრობლემურ საკითხზე მიმართოს სამეთვალყურეო საბჭოს.

5. ვინაიდან „კომპანიის“ მდგრადი განვითარებისათვის უმნიშვნელოვანესია მდგრადი განვითარების შესაბამისი საკითხების განსაზღვრა, როგორც არის გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი ფაქტორები (ESG სტანდარტები), „კომპანიამ“ უნდა მოახდინოს აღნიშნული საკითხების, მათ შორის, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი ფაქტორების თავის გრძელვადიან სტრატეგიული განვითარების გეგმაში გაერთიანება „კომპანიის“ კორპორაციულ სოციალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში (CSR).

მუხლი 4. სამეთვალყურეო საბჭოს როლი და პასუხისმგებლობა

1. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, სხვა ფუნქციებთან ერთად, როგორც ინდივიდუალურად, ასევე ერთობლივად პასუხისმგებელი არიან შეასრულონ შემდეგი ფუნქციები:

ა) „კომპანიის“ ღირებულებებისა და ორგანიზაციული სტრუქტურის განსაზღვრა და უზრუნველყონ, რომ „კომპანია“ იმართებოდეს სამართლიანობის, კომპეტენტურობის, პროფესიონალიზმისა და ეთიკის პრინციპების სრული დაცვით;

ბ) „კომპანიაში“ ეთიკური კულტურის ჩამოყალიბება და კორპორაციული და ეთიკური კულტურის დამკვიდრებასა და უზრუნველყოფაში გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს როლის შეფასება, რაც გულისხმობს, მაგრამ არ შემოიფარგლება, არსებულ კანონმდებლობასთან, რეგულაციებთან, წინამდებარე „კოდექსთან“, ეთიკის კოდექსთან და „კომპანიის“ შიდა სტანდარტებთან მუდმივ შესაბამისობას.

გ) ინფორმაციის გამჟღავნებასთან (მხილებასთან) დაკავშირებული პოლიტიკისა და პროცედურების ეფექტიანობისა და მიუკერძოებლობის ზედამხედველობა. ამასთან, გენერალური დირექტორის ვალდებულებაა „კომპანიაში“ ნებისმიერ სტრუქტურულ ერთეულში გამოვლენილი მნიშვნელოვანი საკითხების სამეთვალყურეო საბჭოსთვის შეტყობინება. ამავდროულად, ინფორმაციის მიმწოდებლები დაცულნი უნდა იყვნენ ნებისმიერი სახის პოტენციური ზიანისა და დისკრიმინაციისგან.

დ) „კომპანიის“ სტრატეგიის ჩამოყალიბება და მენეჯმენტის მიერ სტრატეგიული მიზნების განხორციელების ზედამხედველობა.

ე) საზედამხედველო მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა.

ვ) გენერალურ დირექტორთან და დირექტორთა საბჭოსთან ერთად „კომპანიის“ რისკის აპეტიტის განსაზღვრა კონკურენტუნარიანი და მარეგულირებელი გარემოს, „კომპანიის“ გრძელვადიანი ინტერესების, რისკის დადგომის საფრთხის, რისკის ეფექტური მართვის, რისკის მართვის ზედამხედველობისა და კონტროლის მექანიზმების გათვალისწინებით და „კომპანიის“ მიერ რისკის აპეტიტის ჩარჩოს, რისკის პოლიტიკისა და რისკის ლიმიტების დაცვით.

ზ) ორგანიზაციული სტრუქტურის განხილვა, მათ შორის, გენერალური დირექტორის, დირექტორთა საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს როლებისა და პასუხისმგებლობების განაწილება მათზე დაკისრებული მოვალეობების შესრულებისა და ეფექტიანი გადაწყვეტილებების მიღების უზრუნველყოფის მიზნით.

თ) გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს საქმიანობის ზედამხედველობა და მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების შეფასება. გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს მიერ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების უზრუნველყოფა ყველა საჭირო ინფორმაციით, მათ შორის, განმარტებებითა და დადასტურებით, რომ მათი საქმიანობა სრულად შეესაბამება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ სტრატეგიებს, რისკის აპეტიტსა და „კომპანიის“ შიდა კონტროლის მექანიზმებს.

ი) „კომპანიის“ ანაზღაურების სისტემის მიდგომების ზედამხედველობა, რაც გულისხმობს აღმასრულებელ პოზიციაზე მყოფი პირების ანაზღაურების საკითხების განხილვასა და მონიტორინგს, ასევე „კომპანიის“ რისკის კულტურასა და რისკის აპეტიტთან შესაბამისობის შეფასებას.

კ) კონტროლის ფუნქციებისა და კორპორაციული მდივნის/ადმინისტრაციული ასისტენტის დამოუკიდებლობისა და ეფექტურობის უზრუნველყოფა.

ლ) ეფექტური მართვის პროცესების ჩამოყალიბება და ფუნქციონირების უზრუნველყოფა, რაც გულისხმობს არსებული თანამშრომლების უწყვეტ შეფასება-განვითარებას და ასევე პოტენციური კანდიდატების მოძიებასა და შემოწმებას.

მ) დაკავშირებულ მხარეებთან განსახორციელებელი ტრანზაქციების მონიტორინგი და ამ კუთხით, ეფექტური პროცედურებისა და პოლიტიკის არსებობის უზრუნველყოფა.

2. პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ფუნქციების შესრულების მიზნით, სამეთვალყურეო საბჭო მინიმუმ კვარტალში ერთხელ უნდა მართავდეს შეხვედრებს, ხოლო აუცილებლობის შემთხვევებში, ზრდიდეს შეხვედრების სიხშირეს.
3. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი არ იღებს მონაწილეობას დისკუსიებსა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, თუ მას აქვს პირდაპირი კავშირში საკითხთან, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ინტერესთა კონფლიქტი. ამასთან, არაპირდაპირი კავშირის შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა შეაფასოს ინტერესთა კონფლიქტთან დაკავშირებული რისკები და გაითვალისწინოს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.
4. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს არ შეუძლიათ სხვებისათვის თავიანთი უფლებების გადაცემა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც უფლებები გადაეცემა სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტებს.
5. სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად უნდა ხვდებოდეს გენერალურ დირექტორსა და დირექტორთა საბჭოს და შიდა კონტროლის განმახორციელებელ სტრუქტურულ

ერთეულებს პოლიტიკისა და კონტროლის მექანიზმების განსახილველად და მატერიალური რისკებისა და პრობლემური საკითხების გამოსავლენად. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა დასვას კითხვები და კრიტიკულად შეაფასოს გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს მიერ წარმოდგენილი განმარტებები და ინფორმაცია.

6. სამეთვალყურეო საბჭოს ან მისი კომიტეტების მიერ მიღებულ თითოეულ გადაწყვეტილებაზე, შესაბამისად, უნდა იწარმოებოდეს ჩანაწერები და ოქმები. ეს ფუნქცია შეიძლება განახორციელოს კორპორაციულმა მდივანმა/ადმინისტრაციულმა ასისტენტმა, „კომპანიის“ შიდა ორგანიზაციული სტრუქტურის გათვალისწინებით. ოქმები უნდა ასახავდეს ინფორმაციას საბოლოო გადაწყვეტილებების შესახებ, ასევე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების პოზიციებს/არგუმენტებს, რომლებიც წინააღმდეგობაშია გადაწყვეტილებებთან.
7. სამეთვალყურეო საბჭო თავისი კომიტეტების საქმიანობას მინიმუმ ყოველწლიურად უნდა აფასებდეს. გარე კონსულტანტები შეფასების პროცესში ერთვებიან სულ მცირე სამ წელიწადში ერთხელ. პროცედურას ადგენს და ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო, როგორც ეს განსაზღვრულია სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობის შეფასების შესახებ მე-13 მუხლში.

მუხლი 5. სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობა

1. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების კომპეტენცია და უნარები უნდა უზრუნველყოფდეს ფინანსური საქმიანობის სათანადოდ წარმართვასა და რისკების მართვის ეფექტურ ცოდნას.
2. თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი აღარ აკმაყოფილებს შესაბამისი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს, ან ამის პოტენციური საფრთხე არსებობს, ან წევრი ვეღარ ასრულებს დაკისრებულ ფუნქციებს, სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა მიიღოს შესაბამისი ზომები.
3. სამეთვალყურეო საბჭო უნდა შედგებოდეს წევრთა საკმარისი რაოდენობისგან „კომპანიის“ მასშტაბისა და კომპლექსურობის შესაბამისად.
4. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა არანაკლებ ორი მესამედი უნდა იყოს დამოუკიდებელი.
5. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის ან კანდიდატის დამოუკიდებლობა მის დანიშვნამდე უნდა დასტურდებოდეს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.
6. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრს უნდა ჰქონდეს საკმარისი დრო დაკისრებული მოვალეობების ჯეროვნად შესასრულებლად.

7. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს უნდა ჰქონდეთ ცოდნა და გამოცდილება შესაბამის სფეროებში და განსხვავებული გამოცდილება, რათა უზრუნველყოფილ იქნას მოსაზრებათა მრავალფეროვნება. ამასთანავე, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა არანაკლებ 30%-ს უნდა შეადგენდნენ ქალები.
8. „კომპანიას“ უნდა ჰქონდეს შესაბამისი პროცედურები და პოლიტიკა სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შერჩევისა და შესაბამის კრიტერიუმებთან მათი შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად.
9. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ერთობლივად არიან პასუხისმგებელი „კომპანიის“ საერთო ინტერესებზე, მიუხედავად მათი დამნიშნავი აქციონერებისა. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს ფიდუციური მოვალეობები აკისრიათ „კომპანიის“ მიმართ.
10. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ცოდნისა და უნარების შემენის, განვითარებისა და გაუმჯობესების და თავიანთი მოვალეობების შესრულების მიზნით, სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს თავის წევრთა მონაწილეობა საკვალიფიკაციო პროგრამებში და შესაბამის საკითხებთან დაკავშირებულ ტრენინგებზე ხელმისაწვდომობა. დამატებით ძალისხმევას საჭიროებს იმ წევრთა მომზადება და ინფორმაციის დონის ამაღლება, რომლებიც მე-13 მუხლის მე-5 პუნქტში აღწერილი შეფასების შედეგების მიხედვით საჭიროებენ პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებას, რაც გულისხმობს წევრებს ფინანსების, საზედამხედველო ან/და რისკებთან დაკავშირებული საკითხების მიმართულებით შედარებით ნაკლები გამოცდილებით. აღნიშნულ მოთხოვნებთან შესაბამისობა შესაძლოა, საჭიროებდეს როგორც შიდა, ისე გარე რესურსების მოზიდვას.
11. სამეთვალყურეო საბჭოსა და მის კომიტეტებს უნდა შეეძლოთ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ისარგებლონ დამოუკიდებელი ექსპერტების დახმარებით. ამ მიზნით, ბიუჯეტის შედგენის დროს გენერალურმა დირექტორმა და დირექტორთა საბჭომ უნდა უზრუნველყონ საკმარისი ფინანსური რესურსის (ბიუჯეტის) გათვალისწინება.

მუხლი 6. სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე

1. თავმჯდომარის არჩევა ხდება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებიდან. იგი პასუხისმგებელია მის მთლიან ეფექტურ ფუნქციონირებაზე, მათ შორის, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს შორის ნდობისა და კოლეგიალური ურთიერთობების შენარჩუნებაზე, ასევე სამეთვალყურეო საბჭოსა და გენერალურ დირექტორს შორის კოორდინაციისა და თანამშრომლობის ხელშეწყობაზე.
2. თუ თავმჯდომარე არ წარმოადგენს მე-2 მუხლის „ბ“ პუნქტით გათვალისწინებულ

სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრს, სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრთაგან ირჩევა უფროსი დამოუკიდებელი წევრი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ ყოველგვარი ეჭვის თავიდან არიდებასა და გამორიცხვაზე. უფროსი დამოუკიდებელი წევრი, იმავდროულად უნდა დაინიშნოს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის მოადგილედ. საბჭოს უფროსი დამოუკიდებელი წევრი ითავსებს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის პოზიციას ყველა ისეთ საკითხზე გადაწყვეტილების მიღებისას, რომელზეც თავმჯდომარეს შესაძლოა ჰქონდეს ინტერესთა კონფლიქტი. თავმჯდომარესა და უფროს დამოუკიდებელ წევრს შორის როლებისა და პასუხისმგებლობების გამიჯვნის პროცედურა (როდესაც უფროსი დამოუკიდებელი წევრი ითავსებს თავმჯდომარის პოზიციას) მკაფიოდ უნდა იყოს განსაზღვრული შიდა პოლიტიკით.

მუხლი 7. სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტები

1. „კომპანია“ ვალდებულია შექმნას სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისგან დაკომპლექტებული სულ მცირე აუდიტის, ანაზღაურების, მართვისა და ნომინაციის, რისკების მართვისა და საინვესტიციო კომიტეტები.
2. თითოეულ კომიტეტს უნდა ჰქონდეს საკუთარი დებულება ან შესაბამისი მექანიზმი, რომელიც განსაზღვრავს მის მანდატს, მოქმედების ფარგლებსა და სამუშაო პროცედურებს. აღნიშნული მოიცავს კომიტეტის ანგარიშვალდებულების ფორმას სამეთვალყურეო საბჭოს მიმართ, რა არის მოსალოდნელი კომიტეტის წევრებისგან და კომიტეტში მუშაობის ვადის ნებისმიერ შეზღუდვას. ძალაუფლების არაჯეროვანი კონცენტრაციის თავიდან აცილებისა და ახალი პერსპექტივების ხელშეწყობის მიზნით სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა განიხილოს აღნიშნულ კომიტეტთა წევრებისა და თავმჯდომარეების პერიოდული ცვლილება.
3. კომიტეტები უნდა აწარმოებდნენ გადაწყვეტილებებისა და განხილვების შესაბამის ჩანაწერებს, გარკვეულ შემთხვევებში კორპორაციული მდივნის/ადმინისტრაციული ასისტენტის დახმარებით. ამავედროულად, კომიტეტები რეგულარულად უნდა წარადგენდნენ მიღებული გადაწყვეტილებებისა და რეკომენდაციების შესახებ ანგარიშებს სამეთვალყურეო საბჭოში. მიუხედავად ამისა, კომიტეტის თითოეულ გადაწყვეტილებაზე საბოლოო პასუხისმგებლობა ეკისრება სამეთვალყურეო საბჭოს.
4. კომიტეტის თავმჯდომარე უნდა წარმოადგენდეს სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელ წევრს. ამასთან, კომიტეტებს უნდა ჰყავდეს საკმარისი რაოდენობის დამოუკიდებელი წევრები, რომლებიც კომიტეტებში წამყვან როლს შეასრულებენ. თითოეული კომიტეტი უნდა შედგებოდეს სამეთვალყურეო საბჭოს სულ მცირე სამი წევრისგან და მათი პასუხისმგებლობები უფლებამოსილებას უნდა ანიჭებდეთ მათ, სათანადოდ განახორციელონ მოვალეობები.

5. სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტები უნდა შედგებოდეს სპეციალიზებული უნარებისა და გამოცდილების მიხედვით დანიშნული წევრებისგან. ობიექტურობა და ჯეროვანი გადაწყვეტილებების მიღება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს.
6. კომიტეტების დებულებები, განსაკუთრებით უფლებამოსილებებისა და პასუხისმგებლობების ნაწილში, რეგულარულად უნდა გადაიხედოს კომიტეტების მიერ, გარკვეულ შემთხვევებში სამეთვალყურეო საბჭოსთან ერთად. აღნიშნული გადახედვა უნდა განხორციელდეს სულ მცირე წელიწადში ერთხელ და უნდა იყოს დოკუმენტირებული.
7. კომიტეტებს უნდა ჰქონდეთ წვდომა ნებისმიერი სახის ინფორმაციაზე. ამასთან, მათ უნდა შეეძლოთ გენერალური დირექტორის თანდასწრების გარეშე შეხვდნენ „კომპანიის“ კონტროლის ფუნქციის მქონე სტრუქტურულ ერთეულებს.

მუხლი 8. აუდიტის კომიტეტი

1. აუდიტის კომიტეტი, კონკრეტულად, პასუხისმგებელია:
 - ა. სხვა საკითხებთან ერთად, განსაზღვროს შიდა აუდიტისა და ფინანსური ანგარიშგების პოლიტიკა;
 - ბ. მონიტორინგი გაუწიოს ფინანსური ანგარიშგების პროცესებს და დაამტკიცოს გამოსაქვეყნებელი ფინანსური ანგარიშგებები;
 - გ. მონიტორინგი გაუწიოს და ითანამშრომლოს „კომპანიის“ შიდა და გარე აუდიტორებთან;
 - დ. დაამტკიცოს ან შესაბამისი რეკომენდაციები წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს ან აქციონერებს დამოუკიდებელი აუდიტორების კანდიდატურების დამტკიცების, დანიშვნის, ანაზღაურებისა და გათავისუფლების შესახებ;
 - ე. განიხილოს და დაამტკიცოს ჩასატარებელი აუდიტის ფარგლები და სიხშირე;
 - ვ. მიიღოს ძირითადი აუდიტის ანგარიშები და უზრუნველყოს დირექტორთა საბჭოს მხრიდან მაკორექტირებელი ღონისძიებების დროული გატარება სუსტი კონტროლის, პოლიტიკასთან, კანონმდებლობასა და რეგულაციებთან შეუსაბამობის და აუდიტორთა და კონტროლის სხვა ფუნქციების მიერ გამოვლენილი სხვა პრობლემების აღმოსაფხვრელად;

ზ. მონიტორინგი გაუწიოს ბანკის საადრიცხვო პოლიტიკისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბებას;

თ. განიხილოს მესამე პირთა მოსაზრებები, რისკების მართვის მთლიანი ჩარჩოსა და შიდა კონტროლის სისტემების სტრუქტურისა და ეფექტურობის თაობაზე;

ი. უზრუნველყოს შიდა და გარე აუდიტის ადეკვატური მუშაობა, დამოუკიდებლობა და მათი ეფექტური თანამშრომლობა;

კ. განიხილოს გარე აუდიტორის მიერ მომზადებული სარეკომენდაციო წერილი და მონიტორინგი გაუწიოს ხელმძღვანელების მიერ პრობლემების აღმოფხვრის მიზნით მაკორექტირებელი ქმედებების გატარებას.

2. აუდიტის კომიტეტის თავმჯდომარე უნდა იყოს დამოუკიდებელი და არ უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ან რომელიმე სხვა კომიტეტის თავმჯდომარე. ამასთან, აუდიტის კომიტეტი მინიმუმ სამი წევრისგან უნდა შედგებოდეს, რომელთა უმრავლესობას სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრები უნდა შეადგენდნენ.

3. აუდიტის კომიტეტის სულ მცირე ორ წევრს, მათ შორის თავმჯდომარეს, უნდა ჰქონდეს ფინანსური ანგარიშგების ანალიზის უნარი და უნდა ფლობდეს ფინანსურ განათლებას.

4. აუდიტის კომიტეტის წევრებს მუდმივად უნდა ჰქონდეთ თავისუფალი წვდომა დირექტორთა საბჭოს, შიდა აუდიტის და რისკების მართვის ყველა ფუნქციასთან.

5. აუდიტის კომიტეტი ყოველწლიურად უნდა განიხილავდეს გარე აუდიტორთა დამოუკიდებლობას და ყოველწლიურ ანგარიშში აქვეყნებდეს ინფორმაციას, კერძოდ:

ა. დამოუკიდებელ აუდიტორებზე ფინანსური წლის განმავლობაში გაცემული მთლიანი ანაზღაურების შესახებ;

ბ. აუდიტორული და არააუდიტორული სახის მომსახურებებზე ჯამურად გადახდილი თანხების შესაბამისი განაწილების შესახებ, ან შესაბამის ნეგატიურ განცხადებას „კომპანიის“ ყოველწლიურ ანგარიშში. თუ გარე აუდიტორები აგრეთვე უზრუნველყოფენ „კომპანიისთვის“ მნიშვნელოვანი მოცულობის მქონე არააუდიტორული მომსახურების გაწევას, ობიექტურობის დაცვისა და ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების მიზნით, აუდიტის კომიტეტმა თვალყური უნდა ადევნოს ამგვარი მომსახურების ხასიათსა და მოცულობას.

6. „კომპანიის“ მიმდინარე აუდიტორული ფირმის ან აუდიტორული კორპორაციის ყოფილი პარტნიორი ან დირექტორი არ შეიძლება იყოს აუდიტის კომიტეტის წევრი:

ა. აუდიტორული ფირმის პარტნიორის ან აუდიტორული კორპორაციის დირექტორის პოზიციის დატოვების დღიდან 12 თვის განმავლობაში;

ბ. თუ მას აქვს რაიმე სახის ფინანსური ინტერესი აუდიტორულ ფირმაში ან აუდიტორულ კორპორაციაში.

7. გარე აუდიტორების დამოუკიდებლობის გაძლიერების მიზნით, სამეთვალყურეო საბჭომ, დროდადრო, კარგი პრაქტიკის სახით, უნდა უზრუნველყოს გარე აუდიტორთა (აუდიტორული ფირმის ან ინდივიდუალურად, ფირმის თანამშრომლების) როტაცია.

მუხლი 9. რისკების მართვის კომიტეტი

1. სხვა ფუნქციებთან ერთად რისკების მართვის კომიტეტი:

- განიხილავს რისკის ყველა სტრატეგიას როგორც აგრეგირებული, ისე ინდივიდუალური რისკის სახის მიხედვით და რეკომენდაციებს აწვდის სამეთვალყურეო საბჭოს აღნიშნულის თაობაზე, ისევე როგორც „კომპანიის“ მიმდინარე და სამომავლო რისკის აპეტიტზე;
- სამეთვალყურეო საბჭოს წარუდგენს ანგარიშს „კომპანიის“ რისკის კულტურის შესახებ და განიხილავს მის რისკის პოლიტიკას, სულ მცირე ყოველწლიურად;
- მონიტორინგს უწევს მენეჯმენტს, რამდენად სათანადო პროცესების დაცვით ხდება „კომპანიაში“ დამტკიცებულ რისკების პოლიტიკასთან შესაბამისობა;
- თანამშრომლობს და მონიტორინგს უწევს რისკების აღმასრულებელ კომიტეტს;
- რეკომენდაციას აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის სტრატეგიებისა და პოლიტიკის ეფექტურობის თაობაზე, მათ შორის, იდენტიფიცირებული რისკებისთვის საკმარისი კაპიტალის განაწილებასა და შენარჩუნებაზე;
- მონიტორინგს უწევს კაპიტალისა და ლიკვიდობის მართვის სტრატეგიებს; ასევე, ყველა სხვა სახის რისკს, მათ შორის საკრედიტო, საბაზრო, საოპერაციო და რეპუტაციულ რისკებს, რათა უზრუნველყოფილ იქნას მათი რისკის აპეტიტთან შესაბამისობა.

2. რისკების მართვის კომიტეტი პასუხისმგებელია რეკომენდაციები და მოსაზრებები წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის არსებულ და სამომავლო აპეტიტთან დაკავშირებით. ამასთან, სულ მცირე წელიწადში ერთხელ, სამეთვალყურეო საბჭოს

წარუდგინოს ანგარიში მატერიალურ რისკებსა და სხვა იდენტიფიცირებულ მნიშვნელოვან საკითხებზე, მათ შორის, შიდა კონტროლის სისტემებისა და რისკების მართვის სტრუქტურის, ეფექტური ფუნქციონირების, უწყვეტობისა და ზოგადად, რისკის კულტურის შესახებ.

3. რისკების მართვის კომიტეტი რეგულარულად უნდა იღებდეს ინფორმაციას და ანგარიშებს რისკების აღმასრულებელი კომიტეტისა და სხვა შესაბამისი ფუნქციებისგან „კომპანიის“ რისკის მიმდინარე პროფილის, რისკის კულტურის მიმდინარე მდგომარეობის, გაცხადებულ რისკის აპეტიტთან დაკავშირებით შესაბამისი აქტივობებისა და ლიმიტების, ლიმიტების დარღვევისა და შემარბილებელი ღონისძიებების გეგმებთან დაკავშირებით.
4. აუდიტის კომიტეტსა და რისკების მართვის კომიტეტს შორის უნდა არსებობდეს ეფექტური კომუნიკაცია და კოორდინაცია ინფორმაციის გაცვლის ხელშეწყობისა და ყველა რისკის, მათ შორის, პოტენციური რისკების ეფექტურად დაფარვის, ასევე რისკის მართვის ჩარჩოში ნებისმიერი სახის საჭირო ცვლილებების შეტანის მიზნით.
5. რისკების მართვის კომიტეტს უნდა შეეძლოს თავისუფალი და შეუზღუდავი ურთიერთობა დირექტორთა საბჭოსთან, რისკებისა და ფინანსური კონტროლის პერსონალთან და სხვა (შიდა და გარე) მხარეებთან დაკისრებული მოვალეობების სათანადოდ შესრულების მიზნით.
6. რისკების მართვის კომიტეტის თავმჯდომარე უნდა იყოს დამოუკიდებელი და არ უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს ან რომელიმე სხვა კომიტეტის თავმჯდომარე. ამასთან, რისკების მართვის კომიტეტი უნდა შედგებოდეს არანაკლებ 3 წევრისგან, რომელთა უმრავლესობა უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი.
7. რისკების მართვის კომიტეტი მუდმივად უნდა თანამშრომლობდეს რისკების აღმასრულებელ კომიტეტთან, რათა უზრუნველყოფილ იქნას „კომპანიაში“ არსებული რისკების ეფექტური მართვის სისტემის განვითარება და მუდმივი შენარჩუნება, რომელიც ბიზნესისთვის დამახასიათებელი რისკების ბუნების, მასშტაბისა და სირთულის ადეკვატური და პროპორციულია.

მუხლი 10. ანაზღაურების კომიტეტი

1. ანაზღაურების კომიტეტი ხელს უნდა უწყობდეს ორგანიზაციას ანაზღაურების სისტემის შექმნისა და ფუნქციონირების ზედამხედველობის კუთხით, ასევე, უზრუნველყოს, რომ ანაზღაურების სისტემა შესაბამისობაში იყოს რისკის კულტურასთან, ბიზნესის გრძელვადიან სტრატეგიასთან და რისკის აპეტიტთან, კომერციულ საქმიანობასთან და კონტროლთან ისევე, როგორც საკანონმდებლო/საზედამხედველო მოთხოვნებთან.

2. ანაზღაურების კომიტეტის თავმჯდომარე უნდა იყოს სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრი. ამასთან, ანაზღაურების კომიტეტი მინიმუმ სამი წევრისგან უნდა შედგებოდეს, რომელთა უმრავლესობას სამეთვალყურეო საბჭოს დამოუკიდებელი წევრები უნდა შეადგენდნენ.
3. ანაზღაურების კომიტეტი ვალდებულია:
 - ა. რეგულარულად განიხილოს და წარუდგინოს რეკომენდაციები სამეთვალყურეო საბჭოს „კომპანიის“ ანაზღაურების პოლიტიკის შესახებ, რათა უზრუნველყოფილ იქნას „კომპანიის“ ანაზღაურების პოლიტიკის საერთაშორისო სტანდარტებსა და ზემდგომი საზედამხედველო ორგანოების წესებთან შესაბამისობა. აღნიშნული, თავის მხრივ, გულისხმობს ანაზღაურების პოლიტიკის ეფექტურობის შეფასებას და დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობას;
 - ბ. სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველწლიურად წარუდგინოს რეკომენდაციები გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს სხვა წევრების ანაზღაურების შესახებ;
 - გ. სამეთვალყურეო საბჭოს ყოველწლიურად წარუდგინოს რეკომენდაციები იმ პირთა კატეგორიების შესახებ, რომლებსაც ანაზღაურების პოლიტიკა ეხება.
4. ანაზღაურების კომიტეტი მჭიდროდ უნდა თანამშრომლობდეს რისკების მართვის კომიტეტთან ანაზღაურების სისტემით განსაზღვრული წახალისებების შეფასების მიზნით. რისკების მართვის კომიტეტმა, ანაზღაურების კომიტეტის ამოცანების შეფერხების გარეშე, უნდა შეამოწმოს ითვალისწინებს თუ არა ანაზღაურების სისტემით გათვალისწინებული წახალისება რისკს, კაპიტალს, ლიკვიდობას და შემოსავლების პროგნოზსა და დროში განაწილებას.

მუხლი 11. მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი

1. მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი:
 - ა. წარუდგენს რეკომენდაციებს სამეთვალყურეო საბჭოს როგორც გენერალური დირექტორის, ასევე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ახალი კანდიდატურების შესახებ. მართვისა და ნომინაციის კომიტეტმა უნდა უზრუნველყოს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შემცვლელთა მოძიების დაგეგმვა, რა დროსაც გათვალისწინებულ უნდა იქნას ბიზნეს-სტრატეგიის სამომავლო მოთხოვნები და არსებული უნარები და ექსპერტული ცოდნა;
 - ბ. რეგულარულად განიხილავს სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობის ეფექტურობასა და ეფექტიანობას. მართვისა და ნომინაციის კომიტეტმა უნდა განიხილოს მაღალი თანამდებობის პირების, როგორებიცაა გენერალური დირექტორი, დირექტორთა საბჭოს წევრები, გენერალური დირექტორის მოადგილე, ფინანსური დირექტორი და

შესაბამისად სხვათა კანდიდატურები და გადადგომის მიზეზები;

გ. უზრუნველყოფს, რომ არსებობდეს სათანადო პოლიტიკა და პროცედურები გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს წევრების დანიშვნის, გათავისუფლებისა და გადარჩევის კუთხით და აქტიურად იყოს ჩართული ამგვარ პროცესებში;

დ. უზრუნველყოფს, რომ სამეთვალყურეო საბჭო არ იქნას დომინირებული ერთი პირის ან პირთა მცირე ჯგუფის მიერ იმგვარად, რომ ეს საზიანო იყოს „კომპანიის“ საერთო ინტერესებისათვის;

ე. შესაძლოა მონაწილეობდეს სამეთვალყურეო საბჭოს, გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს წევრთა ეფექტიანობის შეფასებაში, ისევე, როგორც „კომპანიის“ პერსონალისა და ადამიანური რესურსების პოლიტიკის მონიტორინგის პროცესში;

ვ. უზრუნველყოფს შიდა მმართველობითი სტრუქტურის მოთხოვნებთან და კორპორაციული მართვის შესახებ „კომპანიის“ შიდა წესებთან/დოკუმენტებთან შესაბამისობას;

ზ. უზრუნველყოფს გადაწყვეტილების მიღების ეფექტური სისტემის არსებობას, რაც ხელს შეუწყობს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში რეპუტაციული რისკების შეფასებას, ისევე, როგორც მათ შესაბამის კანონმდებლობასთან და შიდა სტანდარტებსა და წესებთან შესაბამისობას;

თ. სხვა მოვალეობებთან ერთად, ასრულებს „კომპანიის“ ეთიკის კოდექსითა და ქცევის პოლიტიკით დაკისრებულ მოვალეობებს.

2. მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი სამეთვალყურეო საბჭოს მინიმუმ სამი წევრისგან უნდა შედგებოდეს, რომელთაგან ყველა უნდა იყოს დამოუკიდებელი.

მუხლი 12. საინვესტიციო კომიტეტი

1. საინვესტიციო კომიტეტი უნდა დაეხმაროს სამეთვალყურეო საბჭოს ინფრასტრუქტურულ პროექტებში ინვესტიციების განხორციელებასთან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და შეამციროს რისკები, რომლებიც დაკავშირებულია ინფრასტრუქტურულ საინვესტიციო გადაწყვეტილებებთან, თითოეულ შემთხვევაში იმდენად, რამდენადაც ასეთი ზედამხედველობა სხვაგვარად არ წარმოადგენს სამეთვალყურეო საბჭოს სხვა კომიტეტების მოვალეობას ან პასუხისმგებლობას.

2. საინვესტიციო კომიტეტი სამეთვალყურეო საბჭოს მინიმუმ სამი წევრისგან უნდა შედგებოდეს, რომელთაგან ყველა უნდა იყოს დამოუკიდებელი.

3. საინვესტიციო კომიტეტს აქვს შემდეგი ძირითადი ფუნქციები და ვალდებულებები:

ა. უზრუნველყოს „კომპანიისთვის“ საინვესტიციო სტრატეგიის შესახებ მაღალი დონის ინფორმაციის მიწოდება;

ბ. განიხილოს და რეკომენდაცია გაუწიოს სამეთვალყურეო საბჭოს საინვესტიციო პოლიტიკისა და სახელმძღვანელო პრინციპების დასამტკიცებლად, საინვესტიციო მიზნებისა და გრძელვადიანი ინფრასტრუქტურული საინვესტიციო მიზნების ჩათვლით;

გ. მოიწვიოს კონსულტანტები და მრჩევლები „კომპანიის“ ინფრასტრუქტურული საინვესტიციო გადაწყვეტილებების შეფასების პროცესში დასახმარებლად;

დ. საინვესტიციო კომიტეტის თითოეული შეხვედრის შემდეგ ანგარიში წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს თავისი საქმიანობის, დასკვნებისა და რეკომენდაციების შესახებ და საჭიროებისამებრ, ოქმებისა და სპეციალური პრეზენტაციების საშუალებით აცნობოს სამეთვალყურეო საბჭოს საინვესტიციო კომიტეტის მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების შესრულების პროცესში მნიშვნელოვანი განვითარებების შესახებ.

მუხლი 13. სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობის შეფასება

1. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა შეიმუშაოს წევრთა უნარების ოფიციალური ჩამონათვალი, რაც უზრუნველყოფს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა შორის შესაბამისი უნარების ფართო სპექტრის არსებობას, ხოლო პოტენციური ახალი წევრები შერჩევის პროცესში აღნიშნული ჩამონათვალის მიხედვით უნდა შეფასდნენ.
2. სამეთვალყურეო საბჭომ პერიოდულად უნდა გადახედოს საკუთარ სტრუქტურას, ზომასა და შემადგენლობას, ისევე, როგორც კომიტეტების სტრუქტურებსა და კოორდინაციას, სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრის დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობას, საკუთარი მმართველობითი პრაქტიკისა და პროცედურების ეფექტურობას.
3. სამეთვალყურეო საბჭოს უნდა გააჩნდეს საკუთარი საქმიანობის, სულ მცირე ყოველწლიურად, შეფასების პროცედურები. მან ასევე უნდა უზრუნველყოს პროცედურების არსებობა სამეთვალყურეო საბჭოს ცალკეული წევრების საქმიანობის თავადვე ან გარე ექსპერტების დახმარებით, სულ მცირე ყოველწლიურად, შესაფასებლად.
4. ყოველ სამ წელიწადში ერთხელ შეფასება უნდა მოხდეს მოწვეული შემფასებლების მიერ.
5. სამეთვალყურეო საბჭოს საქმიანობის შიდა და გარე შეფასებების მიზანია ისეთი საკითხების გამოვლენა, რაც საჭიროებს გაუმჯობესებას. შეფასებებზე დაყრდნობით სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა დაგეგმოს როგორ გააუმჯობესოს საკითხები, რომლებიც

დახვეწას საჭიროებენ. აღნიშნული შესაძლოა მოიცავდეს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ტრენინგებსაც.

მუხლი 14. დირექტორთა საბჭო

1. დირექტორთა საბჭომ უნდა დანერგოს ბიზნეს სტრატეგიები, რისკის მართვის სისტემები, რისკის კულტურა, პროცესები და კონტროლის ფუნქციები როგორც ფინანსური, ისე არაფინანსური ხასიათის რისკების მართვის მიზნით, ასევე უზრუნველყოს სამეთვალყურეო საბჭოსთვის ფუნქციების შესასრულებლად, დირექტორთა საბჭოს ზედამხედველობისა და მისი საქმიანობის შესაფასებლად საჭირო ინფორმაციის მიწოდება.
2. დირექტორთა საბჭო პასუხისმგებელია „კომპანიის“ თანამშრომელთა შორის ფუნქციებისა და მოვალეობების გადანაწილებაზე და ეფექტური მმართველობის სტრუქტურაზე, რომელიც ანგარიშვალდებულებასა და გამჭვირვალობას უნდა უზრუნველყოფდეს.
3. დირექტორთა საბჭოს პასუხისმგებლობებს განსაზღვრავს და დოკუმენტურად აღწერს სამეთვალყურეო საბჭო იმგვარად, რომ არცერთ პირს არ ჰქონდეს ბიზნესზე შეუზღუდავი კონტროლი.
4. დირექტორთა საბჭოს წევრებს უნდა ჰქონდეთ თავიანთი ფუნქციების ეფექტურად განხორციელებისთვის საჭირო გამოცდილება და კომპეტენცია. ამასთან, საჭირო მიმართულებებით ცოდნისა კომპეტენციის გაღრმავების მიზნით მათ გადამზადების პროგრამებში მონაწილეობის შესაძლებლობა უნდა ეძლეოდეთ. სასურველია, დირექტორთა საბჭოს წევრების შერჩევა მოხდეს სტრუქტურული დაგეგმვისა და რეკომენდაციების საფუძველზე. აღნიშნულ პროცესში უნდა მოხდეს თითოეული კანდიდატის კვალიფიკაციისა და უნარების შეფასება.

მუხლი 15. გენერალური დირექტორი

1. გენერალური დირექტორი წარმოადგენს „კომპანიის“ უმაღლეს ადმინისტრაციულ პირს, რომელსაც საბოლოო ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა ეკისრება „კომპანიის“ ოპერაციებზე, შესაბამისობასა და საქმიანობაზე. გენერალური დირექტორი წარმოადგენს სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორთა საბჭოს შორის დამაკავშირებელ მთავარ რგოლს.
2. გენერალურ დირექტორს ნიშნავს სამეთვალყურეო საბჭო.
3. გენერალურ დირექტორს უნდა ჰქონდეს სათანადო პიროვნული თვისებები,

პროფესიონალიზმი და კეთილსინდისიერება თავისი ვალდებულებების შესასრულებლად.

მუხლი 16. „კომპანიის“ შვილობილი კომპანიების კორპორაციული მართვა

1. ჯგუფის სტრუქტურაში, „კომპანიის“ სამეთვალყურეო საბჭოს ეკისრება საბოლოო პასუხისმგებლობა „კომპანიის“ შვილობილ კომპანიებზე და უზრუნველყოფს მართვის გამჭვირვალე ჩარჩოს ჩამოყალიბებასა და ფუნქციონირებას, „კომპანიის“ შვილობილი კომპანიების სტრუქტურის საქმიანობისა და რისკების გათვალისწინებით.
2. „კომპანიის“ სამეთვალყურეო საბჭო უნდა ფლობდეს ინფორმაციას იმ არსებით რისკებსა და საკითხზე, რამაც შესაძლოა გავლენა იქონიოს როგორც „კომპანიაზე“, ასევე მის შვილობილ კომპანიებზე. მან სათანადო ზედამხედველობა უნდა გაუწიოს შვილობილ კომპანიებს ისე, რომ შენარჩუნებული იქნეს სამართლებრივი და მმართველობითი პასუხისმგებლობები, რომლებიც შესაძლოა ჰქონდეთ შვილობილი კომპანიების სამეთვალყურეო საბჭოებს.
3. შვილობილი კომპანიების სამეთვალყურეო საბჭოები და მათი უფროსი მენეჯმენტი პასუხისმგებელია საკუთარ კომპანიებში რისკის მართვის პროცესების ეფექტურ განხორციელებაზე, რაც ხელს შეუწყობს რისკის მართვის ეფექტურობას ჯგუფის დონეზე.

მუხლი 17. რისკების მართვა

1. სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია რისკის მართვის ძლიერი სისტემის ჩამოყალიბებასა და მონიტორინგზე, რაც მოიცავს ძლიერ რისკის კულტურას, ჯანსაღ რისკის აპეტიტს, რომელიც რისკის აპეტიტის დოკუმენტის მიხედვითაა განსაზღვრული და ეფექტურად განსაზღვრულ პასუხისმგებლობებს რისკების მართვისა და კონტროლის ფუნქციების კუთხით. „კომპანიის“ რისკების იდენტიფიცირება, აგრეგაცია, შემარბილებელი ღონისძიებები და მონიტორინგის შესაძლებლობები უნდა შეესაბამებოდეს „კომპანიის“ ზომას, მის კომპლექსურობას და რისკის პროფილს.
2. სამეთვალყურეო საბჭო უნდა იცნობდეს „კომპანიის“ რისკებს, რაც მოიცავს მიმდინარე რისკების ანალიზს, ასევე ახალი და პოტენციური რისკების იდენტიფიცირებას, და ვალდებულია „კომპანიისთვის“ შექმნას რისკის აპეტიტის დოკუმენტი, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს „კომპანიის“ სტრატეგიას, კაპიტალს, ფინანსურ გეგმებსა და ანაზღაურების პრაქტიკას. რისკის აპეტიტის დოკუმენტი სულ მცირე:
 - ა. უნდა მოიცავდეს რისკების როგორც რაოდენობრივ, ისე ხარისხობრივ შეფასებებს და ასევე მოიცავდეს, ისეთ რაოდენობრივ საზომებს, რომლებიც საქმიანობაზე დაკვირვებასა და სტრატეგიასთან შესაბამისობას უზრუნველყოფს;

ბ. უნდა ადგენდეს ცალკეული და აგრეგირებული რისკების დონეებსა და სახეებს, რომლებსაც „კომპანია“ წინასწარი დაშვებით განსაზღვრავს და რომელთა აღებასაც აპირებს „კომპანიის“ არსებული კაპიტალის, რისკების მართვისა და გონივრული შეზღუდვების გათვალისწინებით, დაგეგმილი ბიზნეს საქმიანობის ფარგლებში;

გ. უნდა ადგენდეს საზღვრებსა და ბიზნეს დაშვებებს, რის ფარგლებშიც „კომპანიამ“ უნდა წარმართოს საქმიანობა ბიზნეს-სტრატეგიის განსახორციელებლად;

დ. უნდა განსაზღვრავდეს რამდენად შეესაბამება ყოველდღიური საქმიანობა „კომპანიის“ რისკის აპეტიტს.

3. რისკის აპეტიტი უნდა იყოს თანმიმდევრული და გასაგები „კომპანიის“ მოკლე, საშუალო და გრძელვადიანი პერსპექტივების გათვალისწინებით. რისკის აპეტიტი მინიმუმ წელიწადში ერთხელ უნდა გადაიხედოს.
4. რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ანალიზის მიზნებისათვის, „კომპანიამ“ უნდა ჩაატაროს სტრეს-ტესტები და სცენარების ანალიზი, რათა უკეთ შეაფასოს პოტენციური რისკები სხვადასხვა სცენარის გათვალისწინებით.
5. „კომპანია“ რეგულარულად უნდა ადარებდეს ფაქტობრივ შედეგებს რისკების საპროგნოზო მაჩვენებლებს (უკუ-ტესტირება), რათა შეფასებულ იქნას რისკის მართვის პროცესების სიზუსტე და ეფექტურობა და განხორციელდეს სათანადო შესწორებები.
6. „კომპანიას“ უნდა ჰქონდეს რისკების მართვისა და დამტკიცების პროცესები ახალ პროდუქტებსა თუ მომსახურებასთან, ბიზნეს ხაზებსა და ბაზრებთან, ისევე, როგორც მსხვილ და კომპლექსურ ტრანზაქციებთან მიმართებით, რაც მნიშვნელოვან რესურსებს მოითხოვს ან რთულად გაზომვადი რისკები აქვს.
7. „კომპანიის“ შვილობილი კომპანიებისთვის უნდა არსებობდეს რისკის იდენტიფიცირებისა და გაზომვის ეფექტური საშუალებები. რისკების მართვის ჩარჩო უნდა მოიცავდეს „კომპანიის“ შვილობილი კომპანიების შესაძლო რისკების შეფასებას, რაც რისკების მართვის პროცესში უნდა იქნას გათვალისწინებული.
8. შერწყმა და მნიშვნელოვანი შეძენა, ისევე, როგორც სხვა მსგავსი მნიშვნელოვანი ცვლილებები „კომპანიის“ ჯგუფის სტრუქტურაში, რაც ასოცირდება მნიშვნელოვან გამოწვევებთან, „კომპანიის“ რისკების მართვაში ჩართული ფუნქციების მიერ სრულყოფილად და გონივრულად უნდა იქნას შეფასებული.
9. რისკის მართვის ჩარჩო უნდა მოიცავდეს რისკების მართვისთვის სათანადოდ განსაზღვრულ ორგანიზაციულ პასუხისმგებლობებს, რომლებიც, ჩვეულებრივ, მოხსენიებულია როგორც „დაცვის სამი ხაზი“:

ა. ბიზნესის ხაზი, რაც გულისხმობს რისკების აღებას და პასუხისმგებელი და ანგარიშვალდებულია ამგვარი რისკების მიმდინარე მენეჯმენტზე. აღნიშნული უნდა მოიცავდეს ამგვარი საფრთხეების იდენტიფიცირებას, შეფასებასა და შეტყობინებას, „კომპანიის“ რისკის აპეტიტისა და მისი პოლიტიკის, პროცედურებისა და კონტროლის გათვალისწინებით. სამეთვალყურეო საბჭო ვალდებულია ხელი შეუწყოს ლიმიტების დაცვისა და რისკის საფრთხეების მართვის ძლიერ კულტურას;

ბ. რისკის მართვის ფუნქცია და შესაბამისობის სამსახური, რომელიც დამოუკიდებელი უნდა იყოს დაცვის პირველი ხაზისგან, სხვა საკითხებთან ერთად პასუხისმგებელია „კომპანიის“ მიერ რისკების აღებისა და რისკების შეფასების მონიტორინგზე და ბიზნესის ხაზისგან დამოუკიდებელ საკითხებზე, ხელს უნდა უწყობდეს გენერალური დირექტორის, დირექტორთა საბჭოსა და ბიზნეს ხაზის მმართველების მნიშვნელობას რისკების იდენტიფიცირებისა და კრიტიკულად შეფასების პროცესში და არა მხოლოდ რისკის მართვის სტრუქტურული ერთეულის მიერ განხორციელებულ მონიტორინგზე დაყრდნობით. შესაბამისობის სამსახური, სხვა საკითხებთან ერთად, რეგულარულ მონიტორინგს უნდა უწევდეს კანონმდებლობასთან, კორპორაციული მართვის წესებთან, კოდექსებთან და პოლიტიკასთან შესაბამისობას, რომლებიც „კომპანიას“ ეხება და ანგარიშგება უნდა წარუდგინოს გენერალურ დირექტორსა და დირექტორთა საბჭოს, ასევე საჭიროების შემთხვევაში, სამეთვალყურეო საბჭოს იმის თაობაზე, თუ როგორ მართავს „კომპანია“ შესაბამისობის რისკებს; და

გ. შიდა აუდიტის ფუნქცია, რომელიც დამოუკიდებელი უნდა იყოს დაცვის პირველი და მეორე ხაზებისგან და რომელიც რისკების ეფექტური მართვის მიზნით, უზრუნველყოფს დამოუკიდებელ შეფასებასა და ობიექტურ რწმუნებას „კომპანიის“ შიდა კონტროლის სისტემის ხარისხისა და ეფექტურობის, დაცვის პირველი და მეორე ხაზებისა და რისკების მართვის ჩარჩოს შესახებ, რაც ასევე მოიცავს ორგანიზაციულ კულტურასთან კავშირებს, სტრატეგიულ და ბიზნეს დაგეგმვას, ანაზღაურებისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებს.

10. აღნიშნული „დაცვის სამი ხაზის“ სტრუქტურის სპეციფიკა შესაძლებელია შეიცვალოს „კომპანიის“ სახეობის, ზომის, კომპლექსურობისა და მისი საქმიანობის რისკის პროფილის შესაბამისად. ნებისმიერ შემთხვევაში, „დაცვის სამი ხაზი“ სავალდებულოა ერთმანეთისგან სტრუქტურულად და თვისობრივად განსხვავდებოდეს. „კომპანიას“ უნდა შეეძლოს სამივე ხაზის სტრუქტურული ერთეულების იდენტიფიცირება და მათი ეფექტურობის შეფასება.

11. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს რისკის მართვის, შესაბამისობისა და შიდა აუდიტის ფუნქციების სათანადო პოზიციონირება, დაკომპლექტება და სათანადო რესურსებით აღჭურვა თავიანთი ვალდებულებების დამოუკიდებლად, ობიექტურად და

ეფექტურად განხორციელებისათვის.

12. სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ რისკების მართვის ჩარჩოს მონიტორინგის ფარგლებში, სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად უნდა განიხილავდეს გენერალურ დირექტორთან, დირექტორთა საბჭოსთან და რისკების მართვის ხელმძღვანელებთან ერთად ძირითად პოლიტიკასა და კონტროლის ფუნქციებს, შესაბამისობისა და აუდიტის ფუნქციებს, მნიშვნელოვანი რისკებისა და საკითხების იდენტიფიცირებისა და გადაწყვეტისთვის, ისევე როგორც იმ სფეროების განსაზღვრისათვის, რომლებიც გაუმჯობესებას საჭიროებს.
13. სამეთვალყურეო საბჭო ფინანსურ რისკებთან ერთად უნდა აფასებდეს არაფინანსური ხასიათის რისკებს, მათ შორის გარემოსდაცვით და სოციალურ რისკებს. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად რისკების მართვის ჩარჩოში გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების სრულად ინტეგრირება. „კომპანიას“ ასევე უნდა გააჩნდეს მიმდინარე განვითარების პროგრამები, რომლებიც უზრუნველყოფენ საბჭოს წევრთა შესაბამის ცოდნას ESG საკითხებზე. აღნიშნული საკითხების მონიტორინგი უნდა ხდებოდეს სამეთვალყურეო საბჭოს დონეზე, თუმცა ამ ფუნქციის დელეგირება შესაძლებელია სამეთვალყურეო საბჭოს შესაბამის კომიტეტზე. სამეთვალყურეო საბჭომ უნდა უზრუნველყოს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი რისკების იდენტიფიცირება და მათი ზეგავლენების სათანადო შეფასება.
14. რისკების შესახებ ინფორმაციის მიმოცვლა უნდა ხორციელდებოდეს დროულად, ზუსტად და გასაგებად, დინამიური და თანმიმდევრული ანგარიშგების სისტემების საშუალებით, დასაბუთებული/დოკუმენტირებული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის უზრუნველსაყოფად.
15. მაღალი დოლარიზაციის პირობებში, საერთო რისკის მართვის ჩარჩო უნდა ითვალისწინებდეს სავალუტო რისკთან დაკავშირებულ როგორც საბაზრო რისკს, ასევე სავალუტო საკრედიტო რისკს და აღნიშნული რისკები ასახული უნდა იყოს „კომპანიის“ გაცხადებულ რისკის აპეტიტსა და მასთან დაკავშირებულ პოლიტიკა-პროცედურებსა და ლიმიტებში. აღნიშნული მიზნებისათვის, სავალუტო რისკები სათანადოდ უნდა იქნას ასახული სტრეს-სცენარებში. ამასთან, „კომპანიამ“ უნდა უზრუნველყოს არაპეჯირებული საკრედიტო რისკების შეფასება და მართვა.

მუხლი 18. შიდა კონტროლი და აუდიტი

1. რისკების მართვის სისტემის არსებობას უნდა უზრუნველყოფდეს გამართული შიდა კონტროლის სისტემა, მათ შორის, ეფექტური და მოსახერხებელი შიდა აუდიტის ფუნქცია, რომელიც დამოუკიდებელი გარანტიით უზრუნველყოფს „კომპანიის“ შიდა

კონტროლის, რისკის მართვის, მართვის სისტემებისა და პროცესების ხარისხსა და ეფექტურობას სამეთვალყურეო საბჭოსთვის, გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოსთვის.

2. სამეთვალყურეო საბჭომ, გენერალურმა დირექტორმა და დირექტორთა საბჭომ უნდა უზრუნველყონ შიდა აუდიტის ფუნქციის დამოუკიდებლობა და ეფექტურობა, რაც გულისხმობს შემდეგს:

ა. უზრუნველყონ შიდა აუდიტის კონტროლის სრული წვდომა „კომპანიის“ ინფორმაციაზე, ჩანაწერებსა და მონაცემებზე, რაც ასევე მოიცავს წვდომას თითოეული გადაწყვეტილების მიმღები ერთეულის ინფორმაციულ სისტემებსა და ჩანაწერებზე;

ბ. სრულად უზრუნველყონ შიდა აუდიტის ფუნქციის დამოუკიდებლობა, მათ შორის სტრუქტურული დამოუკიდებლობა, რისკების მართვის და მართვის სისტემებისა და პროცესების ეფექტურობისა და ეფექტიანობის შეფასებისას;

გ. მოითხოვონ შიდა აუდიტორებისგან ეროვნული და საერთაშორისო პროფესიული სტანდარტების დაცვა;

დ. უზრუნველყოფილ იქნას, რომ შიდა აუდიტს ჰქონდეს ისეთი დამოუკიდებელი საკადრო პოლიტიკა და ანაზღაურების სისტემა, რომელიც საშუალებას იძლევა მოიზიდოს სათანადო უნარების მქონე რესურსები, რაც მიესადაგება „კომპანიის“ მასშტაბებსა და კომპლექსურობას;

ე. გენერალური დირექტორის და დირექტორთა საბჭოს მიერ უზრუნველყოფილი იყოს აუდიტთან დაკავშირებული უსწორობების დროული და ეფექტური აღმოფხვრა;

ვ. მოითხოვონ შიდა აუდიტის ფუნქციისგან „კომპანიის“ რისკების მართვის ერთიანი ჩარჩოს შეაფასება, რაც მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება შემდეგის შეფასებით:

i. რისკების მართვის ფუნქციისა და შესაბამისობის სამსახურის ეფექტიანობა;

ii. სამეთვალყურეო საბჭოსთან, გენერალურ დირექტორთან და დირექტორთა საბჭოსთან რისკების შესახებ წარდგენილი ანგარიშგების ხარისხი;

iii. „კომპანიის“ შიდა კონტროლის სისტემის ეფექტიანობა.

3. შიდა აუდიტის ფუნქცია ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოსა და მისი აუდიტის კომიტეტის წინაშე, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებებს შიდა აუდიტის ფუნქციის ხელმძღვანელის დაქირავების, დათხოვნის, შეფასებისა და ანაზღაურების შესახებ. დაუშვებელია შიდა აუდიტის ანაზღაურების განსაზღვრის პროცესში

„კომპანიის“ გენერალური დირექტორის და დირექტორთა საბჭოს ან სხვა აღმასრულებელი სტრუქტურული ერთეულების მონაწილეობა.

4. შიდა აუდიტის ფუნქციამ დამოუკიდებლად უნდა შეაფასოს:

ა. შიდა კონტროლის, რისკების მართვისა და მართვის სისტემებისა და პროცესების ეფექტურობა როგორც მიმდინარე, ასევე პოტენციური რისკების კონტექსტში;

ბ. მართვის ინფორმაციული სისტემებისა და პროცესების (მათ შორის, მონაცემების შესაბამისობა, სიზუსტე, სისრულე, ხელმისაწვდომობა, კონფიდენციალობა და ყოვლისმომცველობა) სანდოობა, ეფექტურობა და მთლიანობა;

გ. კანონმდებლობასთან და რეგულაციებთან, მათ შორის, ზედამხედველების მიერ დაწესებულ ნებისმიერ მოთხოვნასთან (დამატებითი დეტალებისთვის იხილეთ მომდევნო ქვეპუნქტი) შესაბამისობის მონიტორინგი;

დ. აქტივების დაცულობა.

5. შიდა აუდიტის ხელმძღვანელი პასუხისმგებელია შეიმუშაოს შიდა აუდიტის ყოველწლიური გეგმა, რომელიც შეიძლება იყოს მრავალწლიანი გეგმის ნაწილი. გეგმა უნდა ეფუძნებოდეს რისკების ჯეროვან შეფასებას (მათ შორის გენერალური დირექტორის და დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოსგან მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინებით) და უნდა განახლდეს სულ მცირე წელიწადში ერთხელ (ან უფრო ხშირად, რათა შესაძლებელი იყოს მნიშვნელოვანი რისკების რეალურ დროში მუდმივად შეფასება). სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ აუდიტის გეგმის დამტკიცება გულისხმობს, რომ შიდა აუდიტის ფუნქციის აქტივობების განსახორციელებლად ხელმისაწვდომი იქნება სათანადო ბიუჯეტი. ბიუჯეტი უნდა იყოს საკმარისად მოქნილი, რათა შიდა აუდიტის გეგმას მიესადაგოს „კომპანიის“ რისკის პროფილში მომხდარი ცვლილებების საპასუხოდ.

6. შიდა აუდიტი თავის ფარგლებში უნდა მოიცავდეს რისკის მართვის შემდეგ ასპექტებს:

ა. რისკის მართვის ფუნქციის ორგანიზება და მანდატები, მათ შორის, კომერციული, ფინანსური, საოპერაციო, რეპუტაციული, ერთიანობის, მდგრადობის, მარეგულირებელი და სამართლებრივი რისკები;

ბ. რისკის აპეტიტის შეფასება, რისკის მართვის ფუნქციის მიერ მიღებული საკითხების და გადაწყვეტილებების ესკალაცია და ანგარიშგება;

გ. „კომპანიის“ საქმიანობასთან დაკავშირებული ყველა რისკის იდენტიფიცირების, გაზომვის, შეფასების, კონტროლის, საპასუხო ქმედებების განხორციელებისა და ანგარიშგების მიზნით დანერგილი რისკის მართვის სისტემებისა და პროცესების

ადეკვატურობა;

დ. რისკის მართვის საინფორმაციო სისტემების ერთიანობა, მათ შორის, გამოყენებული მონაცემების სიზუსტე, სანდოობა და სისრულე; და

ე. რისკის მოდელების მიღება და შენარჩუნება, რაც მოიცავს აღნიშნულ მოდელებში გამოყენებული მონაცემთა წყაროების სანდოობის, დამოუკიდებლობის, დროულობისა და თანმიმდევრულობის შემოწმებას;

7. შიდა აუდიტორები რეგულარულად უნდა აფასებდნენ რისკებსა და ანგარიშგების ფუნქციების კომუნიკაციის პროცესის ეფექტურობას, რათა შესაძლებელი იყოს დროული, ზუსტი, სანდო და სათანადო ანგარიშგებების მომზადება როგორც შიდა მენეჯმენტის, ასევე ზედამხედველისათვის.
8. გარდა სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე ანგარიშვალდებულებისა, იმის გათვალისწინებით, რომ ადეკვატური და ეფექტური შიდა აუდიტის ფუნქციის უზრუნველყოფა გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს ვალდებულებაა, შიდა აუდიტის ფუნქციის მიერ ანგარიშგება უნდა ხდებოდეს გენერალურ დირექტორსა და დირექტორთა საბჭოსთან იდენტიფიცირებულ არსებით საკითხებსა და შეფასების შედეგებზე, დროული გადაწყვეტილებებისა და შესაბამისი რეაგირების შესახებ, რაც ასევე განხილულ უნდა იქნას გენერალურ დირექტორსა და დირექტორთა საბჭოსთან. შესაბამისი სტატუსი მიღებული ზომების, შედეგებისა და დაგეგმილი ღონისძიებების თაობაზე უნდა წარედგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს.
9. შიდა აუდიტის ფუნქციის ეფექტურობისა და ეფექტიანობის უზრუნველყოფის მიზნით, რეგულარული კომუნიკაცია უნდა იყოს შიდა აუდიტის ფუნქციასა და სამეთვალყურეო საბჭოს შორის. აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად, შიდა აუდიტის ფუნქციამ სამეთვალყურეო საბჭოს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია იდენტიფიცირებული რისკებისა და ხარვეზების შესახებ, მათ შორის, ინფორმაცია „კომპანიის“ გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს მიერ მიღებული მაკორექტირებელი და რისკის შემცირების ზომების შესახებ, ისევე როგორც, ზოგიერთ შემთხვევაში, შესაბამის ანგარიშებზე დაყრდნობით, მიღებული შედეგების შესახებ ინფორმაცია.
10. აუდიტის კომიტეტი ვალდებულია, სულ მცირე, ყოველწლიურად შეაფასოს შიდა აუდიტის ფუნქციის საქმიანობა.

მუხლი 19. ანაზღაურება

1. „კომპანიის“ ანაზღაურების სისტემა ჯანსაღ კორპორაციულ მართვასა და რისკების მართვას უნდა უწყობდეს ხელს, რაც წახალისებს მუშაობის გაუმჯობესებას, სათანადო

ქვევას რისკის აღებისას, გააძლიერებს საოპერაციო და რისკის კულტურას და იგი შესაბამისობაში უნდა იყოს ბიზნეს და რისკის სტრატეგიებთან, მიზნებთან, ღირებულებებთან და „კომპანიის“ გრძელვადიან ინტერესებთან. შრომის ანაზღაურების სისტემაში გათვალისწინებულმა წახალისებამ ხელი არ უნდა შეუწყოს თანამშრომლების მიერ გადაჭარბებული რისკების აღებას.

2. „კომპანიამ“ უნდა შეიმუშაოს და დოკუმენტურად განსაზღვროს ანაზღაურების პოლიტიკა, რომელიც უნდა მოიცავდეს შესრულების ღონისძიებებს, ანაზღაურების ფორმების კომბინაციას (როგორცაა, ფიქსირებული და ცვალებადი კომპონენტები და ნაღდი და აქციებთან დაკავშირებული სარგებლები) და ადგენდეს გადახდების ვადებს.
3. ანაზღაურების პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს, რომ კონტროლის ფუნქციის თანამშრომელთა ანაზღაურების სტრუქტურა, მათ შორის, საქმიანობის შედეგებზე დაფუძნებული კომპონენტები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გავლენას არ იქონიებს აღნიშნული პერსონალის დამოუკიდებლობის ხარისხზე თავიანთი ფუნქციების განხორციელების პროცესში. კონტროლის ფუნქციების დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფის მიზნებისათვის, თანამშრომელთა ანაზღაურება არ უნდა ეფუძნებოდეს იმ ბიზნესის ხაზის ფინანსურ შედეგებს, რომლებსაც ისინი უწყვეტ ზედამხედველობას ან მონიტორინგს.
4. სამეთვალყურეო საბჭო პასუხისმგებელია გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს მიერ წარმართული შრომის ანაზღაურების სისტემის ეფექტური ფუნქციონირების საერთო ზედამხედველობაზე. სამეთვალყურეო საბჭომ ან ანაზღაურების კომიტეტმა მინიმუმ ყოველწლიურად უნდა განიხილოს ანაზღაურების გეგმები, პროცესები და შედეგები.
5. სამეთვალყურეო საბჭო, ანაზღაურების კომიტეტის რეკომენდაციით, ამტკიცებს გენერალური დირექტორის და დირექტორთა საბჭოს ანაზღაურების პოლიტიკას და კონტროლის ფუნქციებს, და მონიტორინგს უწევს ანაზღაურების პოლიტიკის, სისტემებისა და შესაბამისი კონტროლის ფუნქციების ეფექტურ ფუნქციონირებას.
6. „კომპანიამ“ უნდა შეიმუშაოს ანაზღაურების პოლიტიკა მთელი პერსონალისთვის.
7. ანაზღაურება უნდა ასახავდეს რისკის აღებასა და რისკის შედეგებს. თუ ანაზღაურება ეფუძნება პოტენციურ სამომავლო შემოსავლებს, „კომპანიამ“ უნდა დაადგინოს ხარისხობრივი და რაოდენობრივი ინდიკატორები შესრულების გასაზომად.
8. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ანაზღაურება უნდა შეესაბამებოდეს მათ ჩართულობას, ისეთი ფაქტორების გათვალისწინებით, როგორცაა გაწეული ძალისხმევა, დროის რესურსი და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა პასუხისმგებლობები. მათი ანაზღაურება რისკის ქვეშ არ უნდა აყენებდეს მათ მიუკერძოებლობას. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ანაზღაურება უნდა მოიცავდეს მხოლოდ ფიქსირებულ ანაზღაურებას. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრობის გარდა, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი დამატებით ანაზღაურებას შეიძლება იღებდეს იმ შემთხვევაში, თუ წევრი არის სამეთვალყურეო საბჭოს

თავმჯდომარე/თავმჯდომარის მოადგილე, სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტების წევრი ან თავმჯდომარე. ამასთან, სამეთვალყურეო საბჭოს იმ წევრთა ანაზღაურებას, რომლებიც ამავდროულად არიან სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტის წევრები, თავმჯდომარეები ან თავმჯდომარის მოადგილეები, და სამეთვალყურეო საბჭოს იმ წევრთა ანაზღაურებას შორის, რომლებსაც ამგვარი პოზიციები არ უკავიათ, სხვაობა არ უნდა იყოს 30%-ზე მეტი.

9. გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს წევრთა ანაზღაურების სისტემა უნდა მოიცავდეს მინიმუმ შემდეგ ელემენტებს:

ა. ფიქსირებული ანაზღაურება, რაც პირველ რიგში უნდა ასახავდეს შესაბამის პროფესიულ გამოცდილებასა და ორგანიზაციულ პასუხისმგებლობას, როგორც ეს გათვალისწინებულია გენერალური დირექტორის და დირექტორთა საბჭოს წევრის სამუშაო აღწერილობაში, რომელიც წარმოადგენს სამუშაო პირობების ნაწილს;

ბ. ცვალებადი ანაზღაურება, რომელიც უნდა ასახავდეს საქმიანობის შედეგებს რისკების გათვალისწინებით.

10. გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს წევრთა ანაზღაურება დამოკიდებული უნდა იყოს მთელი წლის შედეგებზე:

ა. ცვალებადი ანაზღაურების გადავადებისა და შეკავების პრინციპები და გადახდის ფორმები:

i. გადავადების პრინციპი - მნიშვნელოვანი ნაწილი და ნებისმიერ შემთხვევაში, მინიმუმ 40% ან - თუ ცვალებადი ნაწილი აღემატება მთლიანი ანაზღაურების 50%-ს - შესაბამისად, ცვალებადი ანაზღაურების 60% გადავადდება არანაკლებ სამი და არაუმეტეს ხუთ წლამდე ვადით.

1. გადავადების პერიოდი სათანადოდ უნდა შეესაბამებოდეს გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს წევრის საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკების რეალიზაციის პერიოდს.

2. გადავადებული ანაზღაურება ან სრულად უნდა დაიფაროს გადავადების ვადის ბოლოს, ან თანაბარი გადახდების სახით გადანაწილდეს რამდენიმე გადასახდელზე. გადახდა არ უნდა განხორციელდეს ყოველწლიურ გადახდაზე ხშირად.

ii. შეკავების პრინციპი - ანაზღაურების გადაუვადებელი ნაწილი, რომლის გაცემა ხდება აქციებით, აქციებთან დაკავშირებული ან სხვა საშუალებების სახით, გენერალური დირექტორისა და დირექტორთა საბჭოს შემთხვევაში ექვემდებარება ერთწლიან შეკავების პერიოდს, ხოლო მატერიალური რისკის ამღები პირების შემთხვევაში, სულ მცირე, ექვსთვიან შეკავების პერიოდს.

iii. გადახდის ფორმები - ცვალებადი ანაზღაურების როგორც გადავადებული,

ასევე გადაუვადებელი ნაწილის მაქსიმუმ 50% შეიძლება იყოს გაცემული ფულადი თანხის სახით, ხოლო დანარჩენი 50% გადახდილი უნდა იყოს აქციებით, აქციებთან დაკავშირებული ან სხვა საშუალებების სახით.

1. თუ „კომპანიის“ აქციები ივაჭრება საფონდო ბირჟაზე, ანაზღაურების შესაბამისი ნაწილის გადახდა შესაძლებელია მოხდეს აქციებით. ამ შემთხვევაში, აქციების ფასის განსაზღვრის მეთოდოლოგია უნდა შეესაბამებოდეს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას და დამტკიცებული უნდა იყოს აქციონერთა საერთო კრების მიერ.
2. იმ შემთხვევაში, თუ „კომპანიის“ აქციები არ ივაჭრება საფონდო ბირჟაზე, „კომპანიას“ შეუძლია შეიმუშაოს აქციებთან დაკავშირებული ან ანაზღაურების სხვა საშუალებები.

ბ. წლიური ცვალებადი ანაზღაურების მაქსიმალური კოეფიციენტი - თითოეული პირის ანაზღაურების წლიური ცვალებადი კომპონენტი არ უნდა აღემატებოდეს წლიური ანაზღაურების ფიქსირებული კომპონენტის 100%-ს.

გ. ანაზღაურებამდე ან მის შემდგომ საქმიანობის შედეგებსა და რისკებზე დაფუძნებული კორექტირებები, მათ შორის, აშკარა რისკის კორექტირება, რომლებიც თანამშრომლის, სტრუქტურული ერთეულისა და „კომპანიის“ საქმიანობის შეფასებაზეა დაფუძნებული. ცვალებადი ანაზღაურების მთელი ნაწილი უნდა ეფუძნებოდეს ამ კორექტირებებს შემდეგი სახის ცვლილებების ჩათვლით:

- i. დაქვითვა/კონფისკაცია, როდესაც ანაზღაურება შეიძლება შემცირდეს ან უკან დაბრუნდეს რეალიზებული რისკების ან სხვა მოვლენების საფუძველზე, მის გაცემამდე ან გაცემის მომენტში.
- ii. თანხის ამოღება, რომლის მეშვეობითაც ანაზღაურების გაცემის შემდეგ შესაძლებელია მოხდეს მისი შემცირება ან უკან დაბრუნება, არასწორი ანგარიშგების ან შიდა პოლიტიკის ან სხვა სამართლებრივი მოთხოვნების შეუსრულებლობის გამო, მათ შორის, ეთიკის სტანდარტების ან „კომპანიის“ მიერ განსაზღვრული სხვა საკითხების დარღვევის მიზეზით.

დ. „კომპანია“ ვალდებულია ცვალებადი ანაზღაურების შემცირების/უკან დაბრუნების მიზნით განსაზღვროს ანაზღაურების ზემოაღნიშნული კორექტირების - დაქვითვისა და თანხის ამოღების ღონისძიებების კრიტერიუმები. კერძოდ, დაქვითვისა და თანხის ამოღების ღონისძიების გატარებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნას შემდეგი კრიტერიუმები:

- i. ანაზღაურების მიმღები მონაწილეობდა ან პასუხისმგებელი იყო ისეთ ქმედებაზე, რამაც მნიშვნელოვანი ზარალი მიაყენა „კომპანიას“;

- ii. ანაზღაურების მიმღები ვერ აკმაყოფილებს შესაბამისობისა და შესაფერისობის სტანდარტებს;
- iii. სახეზეა ანაზღაურების მიმღების მხრიდან გადაცდომა ან სერიოზული შეცდომა (მაგ. „კომპანიის“ ეთიკის კოდექსისა და ქცევის პოლიტიკის და სხვა შიდა წესების დარღვევა, განსაკუთრებით რისკებთან დაკავშირებით);
- iv. „კომპანიის“ ან/და ბიზნეს ერთეულის, ფინანსური მაჩვენებლების (მაგ. კონკრეტული ბიზნეს ინდიკატორების) გაუარესება, რაც გამოწვეულია ანაზღაურების მიმღების მიერ;
- ე. „კომპანიას“ და/ან ბიზნეს ერთეულს, რომელშიც იდენტიფიცირებული თანამშრომელი მუშაობს აქვს სერიოზული გადაცდომა რისკის მართვაში, რაც გამოწვეულია ანაზღაურების მიმღების მიერ;
- ვ. ნებისმიერი საზედამხედველო სანქცია, რომლის დაკისრებაც გამოწვეულია ანაზღაურების მიმღების მიერ სანქციის წარმოშობის ხელშეწყობით.

მუხლი 20. ინფორმაციის გამჟღავნება და გამჭვირვალობა

„კომპანია“ ვალდებულია დაინტერესებულ მხარეებთან გაამჟღავნოს ინფორმაცია თავის საქმიანობაზე, ისევე როგორც, კორპორაციული მართვის საკითხებზე, მათ შორის, საკუთარ ვებ-გვერდზე შესაბამისი ინფორმაციის განთავსების გზით, რომელიც უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას ESG სტანდარტებთან შესაბამისობის შესახებ.