

სს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის“

სამეთვალყურეო საბჭოს

ანაზღაურების კომიტეტის დებულება

უფლებამოსილება და მიზანი

საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად რეგისტრირებული და მოქმედი სააქციო საზოგადოების - სს „საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის“ („კომპანია“) სამეთვალყურეო საბჭოს („სამეთვალყურეო საბჭო“) ანაზღაურების კომიტეტი („კომიტეტი“) შეიქმნა „სამეთვალყურეო საბჭოს“ მიერ 2021 წლის 27 ივლისს მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველზე.

„კომიტეტის“ ძირითადი მიზანია დახმარება გაუწიოს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ შემდეგი საკითხების ზედამხედველობაში: „კომპანიის“ „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრების, „გენერალური დირექტორისა“ და „დირექტორთა საბჭოს“ ანაზღაურება, წლიურ ანგარიშში ინფორმაციის გამოქვეყნება აღმასრულებელი ორგანოების ანაზღაურების შესახებ, და ანაზღაურების ანგარიშგებასთან დაკავშირებით სახელმწიფო უწყებების მოთხოვნებსა და ნებისმიერ სხვა მოქმედ წესებსა და რეგულაციებთან შესაბამისობა. „ანაზღაურების კომიტეტის“ ძირითადი პასუხისმგებლობაა „კომპანიისთვის“ შესაფერისი ანაზღაურების პოლიტიკის შემუშავება და რეკომენდირება „სამეთვალყურეო საბჭოსთვის“, „კომპანიის“ გარემოებების, მისი ბიზნეს სტრატეგიებისა და საერთო მიზნის გათვალისწინებით, რომელიც გულისხმობს სააქციო ღირებულების გაზრდას იმდენად, რამდენადაც ასეთი ზედამხედველობა სხვაგვარად არ შედის „სამეთვალყურეო საბჭოს“ სხვა კომიტეტების მოვალეობებში ან პასუხისმგებლობებში.

„კომიტეტის“ ზემოაღნიშნული მიზნისა და ქვემოთ მოცემული მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების შესაბამისად, „კომიტეტს“ ენიჭება „კომპანიის“ ანაზღაურების საკითხების ზედამხედველობის უფლებამოსილება და ყველა დასაქმებულს ეძლევა მითითება, ითანამშრომლოს მასთან, „კომიტეტის“ წევრების მოთხოვნის საფუძველზე. „კომიტეტი“ უფლებამოსილია, „კომპანიის“ ხარჯით, დაიქირაოს და დაამტკიცოს სპეციალური იურიდიული, ბუღალტრული აღრიცხვის ან სხვა კონსულტანტების ან ექსპერტების მომსახურების საფასური და დაქირავების სხვა პირობები, როგორც ამას საჭიროდ ჩათვლის ნაკისრი მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების შესრულებისთვის. ამასთან, „კომპანია“ გამოყოფს „კომიტეტს“ მიერ განსაზღვრულ შესაბამის დაფინანსებას იმისათვის, რომ „კომიტეტმა“ გაიღოს მიმდინარე ადმინისტრაციული ხარჯები, რაც საჭირო ან მიზანშეწონილია „კომიტეტის“ მიერ მისი მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების შესრულებისთვის.

შეზღუდვები

მართალია „კომიტეტს“ ეკისრება ანაზღაურების კომიტეტის დებულებით („დებულება“) განსაზღვრული მოვალეობები და პასუხისმგებლობები, მის მოვალეობებსა და პასუხისმგებლობებში არ შედის „კომპანიის“ მიერ მოქმედი კანონმდებლობის, რეგულაციებისა და კორპორაციული პოლიტიკის დაცვის უზრუნველყოფა, რაც „კომპანიის“ „დირექტორთა საბჭოს“ წევრების პასუხისმგებლობაა, რომელსაც ხელმძღვანელობს „გენერალური დირექტორი“ („დირექტორთა საბჭო“).

შემადგენლობა

„კომიტეტი“ უნდა შედგებოდეს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ სულ მცირე სამი წევრისგან, ყველა მათგანი უნდა იყოს დამოუკიდებელი, როგორც ამას მოითხოვს „კომპანიის“ „კორპორაციული მართვის კოდექსი“.

„კომიტეტის“ წევრებს, მათ შორის „კომიტეტის“ თავმჯდომარეს („თავმჯდომარე“) ნიშნავს „სამეთვალყურეო საბჭო“, რომლებიც თავიანთ ფუნქციებს ასრულებენ იქამდე, სანამ სათანადო წესით არ აირჩევიან და დამტკიცდებიან მათი შესაბამისი შემცვლელები, ან ასეთი წევრის თანამდებობიდან ვადაზე ადრე გადადგომამდე ან გათავისუფლებამდე. „სამეთვალყურეო საბჭოს“ უფლება აქვს, მიზეზით ან უმიზეზოდ, გაათავისუფლოს „კომიტეტის“ ნებისმიერი წევრი დაკავებული თანამდებობიდან. იმისათვის, რომ სათანადოდ და ეფექტიანად შეასრულონ ნაკისრი მოვალეობები და პასუხისმგებლობები, „კომიტეტის“ წევრებს უნდა ჰქონდეთ ან მიიღონ შესაბამისი ცოდნა „კომპანიის“ საქმიანობის, მათ შორის ასეთი საქმიანობისთვის დამახასიათებელი და/ან მასთან დაკავშირებული რისკებისა და საფრთხეების შესახებ.

მოვალეობები და პასუხისმგებლობები

„კომიტეტს“, მისი გადაწყვეტილების, უფლებამოსილებისა და მიზნის შესაბამისად, ეკისრება შემდეგი მოვალეობები და პასუხისმგებლობები (რომელიც თუ სხვაგვარად არ არის სპეციალურად მითითებული, უნდა შესრულდეს უწყვეტად, პერიოდულად, დროგამოშვებით და/ან როგორც ამას მიუთითებს ან დაადგენს „თავმჯდომარე“ ან მოქმედი კანონმდებლობა ან რეგულაცია):

1. **ანაზღაურების კონცეფცია.** „კომიტეტი“ პერიოდულად განიხილავს და ამტკიცებს „კომპანიის“ საერთო ანაზღაურების კონცეფციას „გენერალური დირექტორისთვის“ და (i) „დირექტორთა საბჭოს“ წევრებისთვის, რომლებიც ანგარიშვალდებულნი არიან უშუალოდ „გენერალური დირექტორის“ წინაშე, (ii) „კომპანიის“ ან ნებისმიერი მისი შვილობილი კომპანიის ნებისმიერი სხვა ხელმძღვანელი პირისთვის ან თანამშრომლისთვის, რომლებსაც, მათი ფუნქციის ან პასუხისმგებლობების გამო, „კომიტეტი“ მიზანშეწონილად ჩათვლის დაუქვემდებაროს თავის განხილვას ((i) და (ii), ერთობლივად მოიხსენებიან, როგორც „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირები“).
2. **მიზნები და ამოცანები; „გენერალური დირექტორის ანაზღაურება“.** „კომიტეტი“ პერიოდულად, თუმცა არანაკლებ ყოველწლიურად, განიხილავს და ამტკიცებს „კომპანიის“ მიზნებსა და ამოცანებს „გენერალური დირექტორის“ ანაზღაურებასთან

დაკავშირებით (მათ შორის საბაზო და წამახალისებელი ანაზღაურება), მათ შორის ბალანსს მოკლევადიან ანაზღაურებასა და გრძელვადიან წამახალისებელ ანაზღაურებას შორის. „კომიტეტი“ აფასებს „გენერალური დირექტორის“ საქმიანობას აღნიშნული მიზნებისა და ამოცანების გათვალისწინებით და განსაზღვრავს და ამტკიცებს „გენერალური დირექტორის“ ანაზღაურების დონეს ასეთი შეფასების საფუძველზე. „გენერალური დირექტორი“ არ უნდა ესწრებოდეს „გენერალური დირექტორის“ ანაზღაურების შესახებ „კომიტეტის“ განხილვებს ან ხმის მიცემის პროცესს. „კომიტეტის“ „თავმჯდომარე“ პასუხისმგებელი იქნება „გენერალურ დირექტორს“ შეატყობინოს „გენერალური დირექტორის“ საქმიანობის შეფასება და „გენერალური დირექტორისთვის“ დამტკიცებული ანაზღაურების დონე.

3. **ანაზღაურების დონეები - „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირები“.** „კომიტეტი“ აფასებს „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირების“ საქმიანობას და განსაზღვრავს და ამტკიცებს მათი ანაზღაურების დონეს (მათ შორის საბაზო და წამახალისებელი ანაზღაურება), და პირდაპირ და არაპირდაპირ ბენეფიტებს „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირებისთვის“ (იმ პირდაპირი და არაპირდაპირი ბენეფიტების გარდა, რომლებიც შეთავაზებულია ზოგადად „კომპანიის“ სხვა თანამშრომლებისთვის ანალოგიურ საფუძველზე) აღნიშნული შეფასების საფუძველზე. „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირის“ ანაზღაურების შეფასების და განსაზღვრის დროს „კომიტეტი“ ითვალისწინებს „გენერალური დირექტორის“ რეკომენდაციებსა („გენერალური დირექტორის“ ანაზღაურებასთან დაკავშირებული რეკომენდაციების გარდა) და „კომპანიის“ ანაზღაურების კონცეფციას.
4. **წამახალისებელი ანაზღაურება.** „კომპანიის“ „გენერალური დირექტორისთვის“ და სხვა „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირებისთვის“ წამახალისებელი ანაზღაურების განსაზღვრისას, „კომიტეტი“ სხვა ფაქტორებთან ერთად, რომელსაც ის პერიოდულად მიზანშეწონილად ჩათვლის, განიხილავს „კომპანიის“ საქმიანობასა და აქციონერის შედარებით შემოსავალს (ან სხვა კრიტერიუმებს) იმ პერიოდების განმავლობაში, რომელსაც „კომიტეტი“ მიზანშეწონილად ჩათვლის, მსგავსი წამახალისებელი პრემიების ღირებულებას იმ პირებისთვის, რომლებსაც მსგავსი თანამდებობები უკავიათ ანალოგიურ კომპანიებში და პრემიებს, რომლებიც გაცემულია „გენერალური დირექტორისთვის“ და სხვა „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირებისთვის“ წინა წლებში. „კომიტეტი“ განიხილავს და ამტკიცებს ნებისმიერი წამახალისებელი ანაზღაურების და აქციის სახით წახალისების გეგმებს და მის პირობებს და ადმინისტრირებას უწევს ასეთ გეგმებს, მათ შორის განსაზღვრავს „გენერალური დირექტორისთვის“ და სხვა „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირებისთვის“ ასეთი გეგმის ფარგლებში მინიჭებულ პრემიებს.
5. **შრომითი საქმიანობა; გათავისუფლებისა და შრომითი საქმიანობის დასრულების შემდგომი შეთანხმებები.** „კომიტეტი“ აფასებს და ამტკიცებს (i) აღმასრულებელი პირის ხელშეკრულების, შრომითი ხელშეკრულების ან მსგავსი შეთანხმების გაფორმებას ან ცვლილებას ან გაგრძელებას; და (ii) შრომითი საქმიანობის დასრულების შემდგომ (მათ შორის გათავისუფლების კომპენსაცია და დამატებითი საპენსიო ბენეფიტები) შეთანხმებებსა და ბენეფიტებს, თითოეულ შემთხვევაში, „გენერალურ დირექტორთან“ და სხვა „აღმასრულებელ ხელმძღვანელ პირებთან“ დაკავშირებით.

6. **ანაზღაურების პროგრამის შეფასება.** „კომიტეტი“ პერიოდულად განიხილავს „კომპანიის“ ანაზღაურების პროგრამას, მათ შორის აღმასრულებელი პირის ანაზღაურების შეთანხმებებს, მათი კონკურენტუნარიანობისა და კოორდინაციის შეფასების მიზნით. ამ მოვალეობის შესრულებისას „კომიტეტი“ ითვალისწინებს იმ ფაქტორებს, რომლებსაც მიზანშეწონილად ჩათვლის, მათ შორის მოქმედ კანონმდებლობას, „კომპანიის“ ბიზნეს სტრატეგიას და რისკებს „კომპანიის“ და მისი საქმიანობისთვის, ანაზღაურების პროგრამის ფარგლებში.
7. **სხვა პოლიტიკა და ბენეფიტები.** „კომიტეტი“ ადგენს და პერიოდულად განიხილავს პოლიტიკას „გენერალური დირექტორის“ და სხვა „აღმასრულებელი ხელმძღვანელი პირების“ დანამატებთან დაკავშირებით. „კომიტეტი“ პერიოდულად განიხილავს ანაზღაურების და/ან შეღავათების საკითხებს, რომლებსაც დრო და დრო უთითებს „სამეთვალყურეო საბჭო“.
8. **ანაზღაურების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების განხილვა.** „კომიტეტი“ წლიურ ანგარიშში და სახელმწიფო უწყებებში წარსადგენ დოკუმენტებში შეტანისთვის წარადგენს „ანაზღაურების კომიტეტის“ წლიურ ანგარიშს, როგორც ამას მოითხოვს მოქმედი კანონმდებლობა და „კომპანიის“ პოლიტიკა.
9. **ანაზღაურების რისკის ზედამხედველობა.** „კომიტეტი“ პერიოდულად განიხილავს და ადასტურებს, რომ „კომპანიის“ წამახალისებელი ანაზღაურების პროგრამები არ წარმოშობს ან ხელს არ უწყობს არასაჭირო რისკს.
10. **ანგარიშები.** „კომიტეტი“ „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წარუდგენს ანგარიშს მისი საქმიანობების, მოკვლევებისა და რეკომენდაციების შესახებ „კომიტეტის“ თითოეული კრების შემდეგ და ოქმების და საჭიროების შემთხვევაში სპეციალური პრეზენტაციების მეშვეობით „სამეთვალყურეო საბჭოს“ აცნობებს „კომიტეტის“ მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების შესრულების პროცესში გამოვლენილი მნიშვნელოვანი მოვლენების შესახებ.
11. **„დებულების“ განხილვა.** „კომიტეტი“ განიხილავს (შესაბამის შემთხვევაში) და რეკომენდაციას აძლევს „სამეთვალყურეო საბჭოს“ დაამტკიცოს სათანადო დამატებები ან ცვლილებები „კომიტეტის“ საქმიანობებში, მოვალეობებში და პასუხისმგებლობებში ან წინამდებარე „დებულებაში“.
12. **თვითშეფასება.** „კომიტეტი“, კომიტეტის საქმიანობების, მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების და წინამდებარე „დებულების“ განხილვის ხელშეწყობის მიზნით:
 - ა. ყოველწლიურად ახორციელებს თვითშეფასებას, მათ შორის შესაბამის შემთხვევაში, გამოკითხავს „სამეთვალყურეო საბჭოს“, „გენერალურ დირექტორს“ და „დირექტორთა საბჭოს“ „კომიტეტის“ როლის შესახებ, შესაძლო ცვლილებების დადგენის მიზნით და შედეგებს განიხილავს „სამეთვალყურეო საბჭოსთან“ ერთად. წინამდებარე „დებულება“ ხელახლა უნდა შეფასდეს შეფასების შედეგების შესაბამისად.
 - ბ. განიხილავს და ხელახლა აფასებს წინამდებარე „დებულების“ ადეკვატურობას არანაკლებ წელიწადში ერთხელ.

კრებები

„კომიტეტი“ უნდა შეიკრიბოს იმდენჯერ, რამდენჯერაც საჭიროდ ჩათვლის, თუმცა სულ მცირე ოთხჯერ წელიწადში. კვორუმს შეადგენს „კომიტეტის“ კრებაზე დამსწრე წევრთა ორმოცდაათი პროცენტი (50%) ან მეტი.

„თავმჯდომარე“ პასუხისმგებელია დაგეგმოს „კომიტეტის“ ყველა კრება და „კომიტეტის“ წევრებს ყოველი კრების წინ წარუდგინოს წერილობითი დღის წესრიგი.

დასწრება

„კომიტეტს“ შეუძლია „კომპანიის“ ნებისმიერ ხელმძღვანელ პირს ან თანამშრომელს, „კომპანიის“ გარე აუდიტორს, „კომპანიის“ სადაზღვევო აგენტს და/ან „კომპანიის“ მრჩეველს სთხოვოს „კომიტეტის“ კრებაზე დასწრება ან სხვაგვარად შეხვდეს „კომიტეტის“ ნებისმიერ წევრს ან კონსულტანტებს. „კომიტეტი“ უნდა შეხვდეს „გენერალურ დირექტორსა“ და „დირექტორთა საბჭოს“ სხვა წევრებს ცალკე აღმასრულებელ სხდომებზე სულ მცირე ყოველწლიურად ნებისმიერი იმ საკითხის განსახილველად, რომლის განხილვაც სურს „კომიტეტს“, „გენერალურ დირექტორს“ ან „დირექტორთა საბჭოს“ სხვა წევრებს კონფიდენციალურად. „კომიტეტს“ შეუძლია საკუთარი შეხედულებისამებრ აწარმოოს დისკუსიები კონსულტანტებთან ან ექსპერტებთან „გენერალური დირექტორის“ ან „დირექტორთა საბჭოს“ სხვა წევრების მონაწილეობის გარეშე.

ოქმები

„კომპანიის“ კორპორაციული მდივანი / ადმინისტრაციული თანამშემწე ან „თავმჯდომარის“ მიერ დანიშნული პირი, რომელიც მოქმედებს მდივნის უფლებამოსილებით კრების მიზნებისთვის, მოამზადებს თითოეული კრების ოქმს და ოქმის ასლს წარუდგენს „კომიტეტის“ წევრებს და „სამეთვალყურეო საბჭოს“ წევრებს, რომლებიც არ არიან „კომიტეტის“ წევრები.