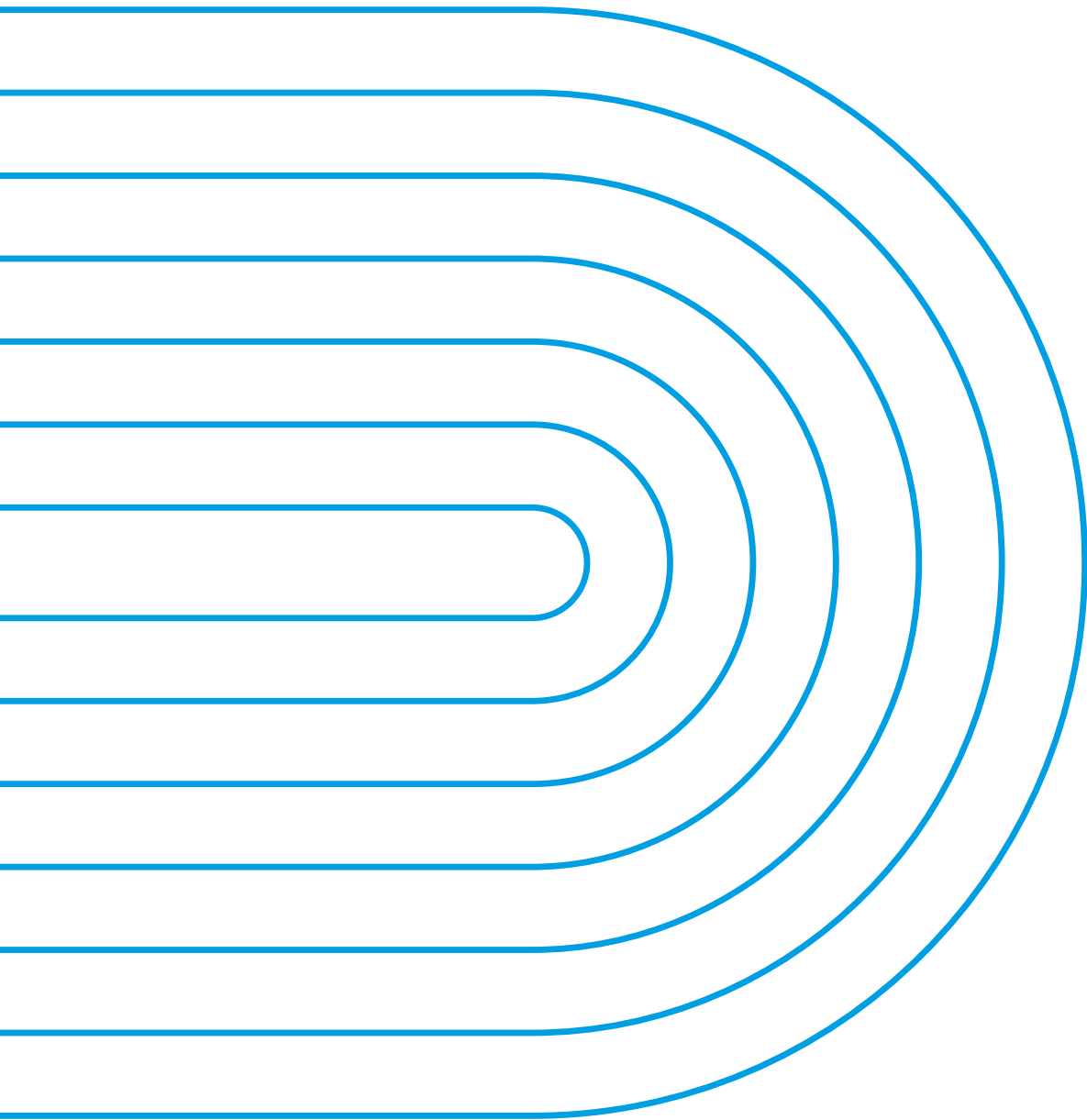



**თიბისი ჯგუფის
მდგრადი
განვითარების
ანგარიში**

2021



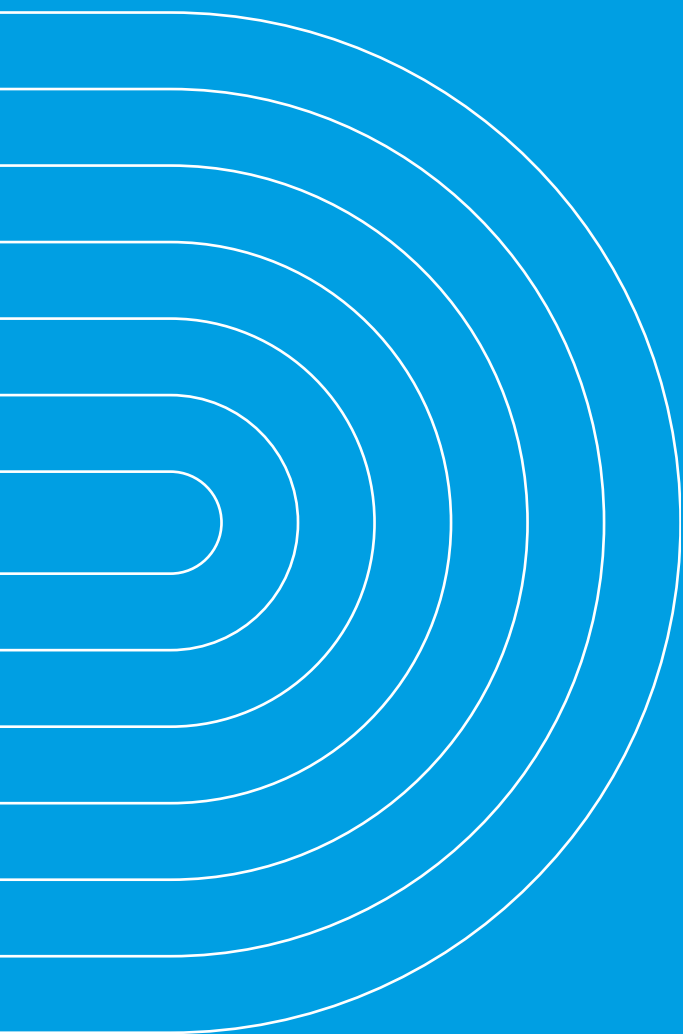




**თიბისი ჯგუფის
მდგრადი
განვითარების
ანგარიში**



2021



თიბონი ბანკი

სარჩევი

გენერალური დირექტორის წერილი	4
1. ვინ ვართ ჩვენ - თიბისის მოკლე მიმოხილვა	9
2. ანგარიშის შესახებ	21
3. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	25
4. ჩვენი არსებითი საკითხები	37
5. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი	47
6. გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია	65
7. ეთიკა და კეთილსინდისიერება	77
8. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში	87
9. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა	99
10. პასუხისმგებლიანი დასაქმებული	119
11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა	159
12. საზოგადოების მხარდაჭერა	183
13. მომწოდებლების მიმართ პასუხისმგებლობა	209
14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება	219
15. ანგარიშების გლობალური ინიციატივის (GRI) შინაარსის ინდექსი	237
16. გაეროს გლობალური შეთანხმების ანგარიშების - კომუნიკაცია პროგრესის შესახებ (COP) - ინდექსი	249
განმარტებითი ლექსიკონი	252

გენერალური დირექტორის მიმართვა



დაარსების დღიდან თიბისი ყოველთვის აცნობიერებდა მის მნიშვნელოვან როლს საზოგადოების განვითარებაში. როგორც საქართველოში წამყვანი ფინანსური ინსტიტუტი და უდიდესი კომპანია, თიბისი მუდმივად არის სოციალური პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების მაღალი სტანდარტების დანერგვის ავანგარდში. მაღალი ეთიკური სტანდარტებისა და ძლიერი შიდა კულტურის მეშვეობით, 30 წელზე მეტია თიბისის გამორჩეული წვლილი შეაქვს საქართველოს ფინანსურ, ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებაში.

თიბისის აქვს ამბიციის, ქვეყანასა და რეგიონში იყოს სანიმუშო კომპანია გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის პრინციპების ხელშეწყობისა და მხარდაჭერის თვალსაზრისით. გვყავს პროფესიონალების გუნდი, რომლის მიზანია თანამშრომლების, მომხმარებლების, საზოგადოების და გარემოს მიმართ პასუხისმგებლიანი ბიზნეს პრაქტიკის განხორციელების მხარდაჭერა. თიბისი უზრუნველყოფს მწვანე დაფინანსებას მდგრადი ბიზნეს მოდელების და ბიზნეს ოპერაციების ხელშესაწყობად და ახდენს მიწოდების ჯაჭვის მონიტორინგს ისეთი კომპანიებისგან თავის არიდების მიზნით, რომლებიც არასათანადო გარემოსდაცვით და სოციალურ პრაქტიკას იყენებენ. ამრიგად, ჩვენ მხარს ვუჭერთ მდგრადობის იდეას როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ისე მის გარეთ.

გასული თვეები დაჩრდილა რუსეთ-უკრაინის ომმა და სამხედრო ქმედებების ნეგატიურმა შედეგმა, რომელიც უკრაინელმა ხალხმა განიცადა. ვიმედოვნებთ, რომ ომი მალე დასრულდება და მხარეები მივლენ მშვიდობიან შეთანხმებამდე. ომის კრიზისმა კიდევ ერთხელ დაგვანახა გლობალურად და ადგილობრივად თანამშრომლობის, პასუხისმგებლიანი ბიზნეს პრაქტიკის და იმ ფაქტის აღიარების მნიშვნელოვნება, რომ თითოეული ადამიანი და ორგანიზაცია, დიდი იქნება ის თუ პატარა, სფეროს თუ პროფესიის მიუხედავად, ერთიანი ეკოსისტემის ნაწილია და ყოველდღიურ ზრუნვას და საზრდოს საჭიროებს.

წელს ჩვენ გადავწყვიტეთ კიდევ უფრო გაგვეძლიერებინა ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი ღონისძიებები. ამისათვის შევიმუშავეთ გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის კომპლექსური სტრატეგია და დავისახეთ მიზნები სხვადასხვა მიმართულებით, როგორცაა: მდგრადი დაკრედიტება, სათბური აირების სუფთა-ნულოვანი ემისიები, კლიმატური ცვლილებები, სოციალური შესყიდვები, სამუშაო ადგილებზე მრავალფეროვნება და ქალთა გაძლიერება. ჩვენი მიზანია, 2023 წელს გვექონდეს 1 მილიარდი ლარის მოცულობის მდგრადი სასესხო პორტფელი და შემდგომ წლებში კიდევ უფრო გავზარდოთ ჩვენი დადებითი ზეგავლენა. 2021 წლის მარტში თიბისის ბანკში ჩვენ შევქმენით გარემოსდაცვითი, სოციალური და



მმართველობითი საკითხების კომიტეტი. კომიტეტის მიზანია გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის სტრატეგიის განვითარებისა და შესრულების ხელშეწყობა, რომელიც სამეთვალყურეო საბჭომ 2021 წლის ნოემბერში დაამტკიცა. ამასთანავე, თიბისი იღებს ვალდებულებას, შეასრულოს კლიმატთან დაკავშირებული ფინანსური რისკების გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფის (TCFD) რეკომენდაციები და მის ყოველდღიურ ოპერაციებში, მომსახურებებსა და პროდუქტებში კლიმატურ ცვლილებებთან დაკავშირებული საკითხები გაითვალისწინოს. ჩვენი მიზანია ამ ვალდებულებებით და ამოცანებით ბიზნეს საქმიანობებზე, გარემოსა და საზოგადოებაზე კლიმატურ ცვლილების ზეგავლენა უკეთ გავაცნობიეროთ. ჯგუფის ამოცანაა იმოქმედოს პასუხისმგებლიანად და მართოს მის საქმიანობასთან დაკავშირებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკები, გაზარდოს მომხმარებლების, თანამშრომლების, ბიზნესებისა და საზოგადოების მდგრადობა კლიმატურ ცვლილებების რისკებისადმი და მხარი დაუჭიროს მათ მიერ კლიმატთან დაკავშირებული შესაძლებლობების გამოყენებას.

ჩვენი საქმიანობის ცენტრალურ ნაწილს და ყველაზე მნიშვნელოვან აქტივს ჩვენი თანამშრომლები წარმოადგენენ. როგორც საქართველოში ერთ-ერთი ყველაზე მსხვილი დამსაქმებელი, ვაცნობიერებთ, რომ თიბისი თანამშრომლებზე ზრუნვის სტანდარტს მთელი ქვეყნის მასშტაბით ნერგავს. ფინანსური სარგებლის გარდა, დიდ ყურადღებას ვაქცევთ ისეთი გარემოს შექმნას, სადაც ადამიანები ენთუზიამით მუშაობენ, აქვთ მკაფიოდ განსაზღვრული კარიერული შესაძლებლობები და სურთ ჩვენთან მუშაობა მრავალი წლის განმავლობაში. ჩვენ ხელს ვუწყობთ თანამშრომლობას და გუნდურ მუშაობას და თანამშრომლებს ვთავაზობთ სამართლიან, ჯანმრთელ და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს. თიბისი განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს ანტიდისკრიმინაციულ პოლიტიკებს და თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას. 2021 წელს შევიმუშავეთ გენდერული პოლიტიკა, რომელიც 2022 წლის დასაწყისში დავხვეწეთ და გარდავქმენით მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკად. ეს უკანასკნელი განსაზღვრავს მიზნებს და აწესებს მეთოდოლოგიას მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის ხელშეწყობად კომპანიის საქმიანობასა და სხვადასხვა სფეროებში. ამ მიზანს ვაღწევთ გენდერის, მულტიკულტურული, ასაკობრივი მრავალფეროვნების და შეზღუდული შესაძლებლობების ასპექტებზე ფოკუსირებით. ჩვენი მიზანია გვექონდეს კიდევ უფრო დინამიური და მოქნილი კორპორაციული კულტურა. ასევე, მოხარული ვარ გაგიზიაროთ, რომ ლონდონის საფონდო ბირჟაზე, 2021 წლის FTSE 250 რეიტინგში, თიბისიმ საბანკო სექტორის წარმომადგენელ კომპანიებს შორის პირველი ადგილი დაიკავა მმართველ საბჭოსა და ლიდერულ პოზიციებზე ქალების 45.5%-იანი წარმომადგენლობით.

მომხმარებლებზე ზრუნვა თიბისის თითოეული თანამშრომლის ყოველდღიური პრიორიტეტია. როგორც ფინანსური ინსტიტუტს, ჩვენ გვესმის ბანკში მომხმარებლებთან დაკავშირებით ხელმისაწვდომი ინფორმაციის მნიშვნელობა და ვაფასებთ მათ ჩვენდამი ნდობას. კიბერ უსაფრთხოების და ინფორმაციის კონფიდენციალურობის მხრივ არსებული თანამედროვე გამოწვევების ფონზე განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ვანიჭებთ მომხმარებელთა მონაცემების დაცვის პოლიტიკებს და პროცედურებს. ჩვენ გაცნობიერებული გვაქვს, რომ თიბისის მიერ შეთავაზებული ფინანსური პროდუქტების ფართო სპექტრიდან სრული სარგებლის მისაღებად მომხმარებლებს სჭირდებათ არა მხოლოდ საუკეთესო მომსახურების პროცესი, არამედ დახმარებაც პროდუქტების პირობებში გარკვევისთვის და, შესაბამისად, საუკეთესო და ყველაზე ხელსაყრელი ვარიანტის შერჩევისთვის. მომხმარებლების დასახმარებლად, მათ მიერ მისაღები სარგებლის მაქსიმალურად გაზრდისთვის, მათთან ურთიერთობისას დიდ პრიორიტეტს ვანიჭებთ გამჭვირვალობას. ჩვენთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რომ მომხმარებლებმა მიიღონ ინფორმირებული გადაწყვეტილებები და თიბისი ბანკმა გრძელვადიანი, ორმხრივად სასარგებლო ურთიერთობა დაამყაროს თითოეულ მათგანთან. თიბისი ასევე თანამშრომლობს საქართველოს ეროვნულ ბანკთან ფინანსური საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში და აქვს საკუთარი ინიციატივები საქართველოში ფართო აუდიტორიისათვის სხვადასხვა ფინანსურ ასპექტებთან დაკავშირებით მეტი ინფორმაციის მიწოდების მიზნით.

ჩვენი ციფრული არხები ადვილად გამოსაყენებელია, ისინი საშუალებას აძლევს ჩვენს მომხმარებლებს, კომფორტულად შეასრულონ ყოველდღიური



საბანკო ოპერაციების უმეტესობა ონლაინ. ამასთანავე, ჩვენი ციფრული შეთავაზებები ზრდის ფინანსურ ჩართულობას, ვინაიდან მათი დახმარებით საქართველოს სხვადასხვა მხარეებში მცხოვრებ ადამიანებს, რომელთაც არ აქვთ წვდომა ფილიალებთან, საბანკო ოპერაციების შესრულება ფიზიკურად ფილიალებში ვიზიტის გარეშე შეუძლიათ. მოხარული ვარ გაგიზიაროთ, რომ ჩვენი გაციფრულების ხარისხი კვლავ იზრდება. 2021 წლის მეოთხე კვარტალში, აქტიური საცალო ციფრული მომხმარებლების რაოდენობა გასულ წელთან შედარებით (წლიდან წლამდე) 14%-ით გაიზარდა და 744,000 -ს მიაღწია. ჩვენი სამომხმარებლო სესხების ციფრული გაყიდვების წილმა 45% შეადგინა, ხოლო ანაბრების გაყიდვების კოეფიციენტი 73%-ზე შენარჩუნდა.

მომავალი თაობის მხარდაჭერა და გაძლიერება თიბისის დაპირებაა მომდევნო ათწლეულისთვის. ჩვენი მისიაა, გავხდეთ მომავალი თაობის უპირობო მხარდამჭერები, ახალგაზრდებს გავუმართივოთ მიზნების მიღწევის გზები, შევქმნათ მეტი შესაძლებლობები და მოტივაცია ახალგაზრდა თაობის ინტერესების აღმოსაჩენად და ინოვაციური იდეების რეალობაში განსახორციელებლად. ჩვენ უკვე გვაქვს მრავალი პროექტი ისეთ სფეროებში, როგორებიცაა: განათლება, ტექნოლოგიები და ინოვაციები, სტარტაპები, კულტურა და ხელოვნება, ურბანული სპორტი, მენტალური კეთილდღეობა და სხვა. თიბისი თანაბარ ყურადღებას ამახვილებს როგორც სკოლის მოსწავლეებზე, ისე სტუდენტებზე ქვეყანაში და მის რეგიონებში. ამასთანავე, ჩვენ გავაერთიანეთ ახალგაზრდების მხარდამჭერი ბევრი პროექტი და ინიციატივა ერთი პლატფორმის ფარგლებში - თიბისი ახალგაზრდებისათვის, TBCforyouth. ჩვენი სურვილია, დავხმარდეთ ახალგაზრდებს, გახდნენ წარმატებული, შემდგარი და დამოუკიდებელი ინდივიდები, რომელთაც გაცნობიერებული აქვთ თავიანთი მიზნები და მათი მიღწევის გზები.

2020 წლიდან თიბისიმ გააფართოვა ოპერაციები უზბეკეთში ციფრული საბანკო პლატფორმის მეშვეობით. თიბისი უზბეკეთი გამორჩეულია მომხმარებლების ფინანსური ჩართულობის და წვდომის გამართივების კუთხით, რასაც განვითარებული ციფრული შეთავაზებებით, ლიდერული და ცვლილებების მხარდამჭერი მიდგომებით აღწევს. მომხმარებლების მოზიდვის 35 ოფისით და 10 შოურუმით ჩვენ მოვიცავთ / ვფარავთ ქვეყნის ყველა ძირითად რეგიონს. ამავდროულად, ციფრულ საბანკო აპლიკაციაში რეგისტრირებული მომხმარებლების რაოდენობამ 1.1 მილიონს მიაღწია, ხოლო ყოველთვიურად აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა 141 000-ს შეადგენს. ასევე მოხარული ვარ, რომ გლობალ ეკონომიკის მიერ თიბისი უზბეკეთი დასახელდა „საუკეთესო ციფრულ ბანკად უზბეკეთში 2021 წელს“.

გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის მიერ ორგანიზებულ, კორპორაციული პასუხისმგებლობის ჯილდოს 2021 წელს გამართულ ღონისძიებაზე ჩვენ გადმოგვეცა სპეციალური პრიზი იმ განსაკუთრებული ძალისხმევებისთვის, რაც ჩვენ მივმართეთ ქვეყანაში გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნების შესრულების მიმართულებით საუკეთესო შედეგების მისაღწევად. ბოლო სამ ათწლეულში მიღწეული გამორჩეული შედეგები მყარ საფუძველს ქმნის ჩვენი მომავალი მისწრაფებებისა და ვალდებულებებისათვის. ჩვენი მიზანია, რომ ახალგაზრდა თაობებს საშუალება ჰქონდეთ, თავიანთ მიზნებს უსაფრთხო და ხელსაყრელ გარემოში მიაღწიონ, ოჯახებმა, ბიზნესებმა და ეკონომიკამ მომავალ გამოწვევებს მეტი მდგრადობით უპასუხონ და შეიქმნას შესაძლებლობები ტექნოლოგიებსა და ინოვაციებზე დაფუძნებულ, დაბალი ემისიის ეკონომიკაზე გადასასვლელად.

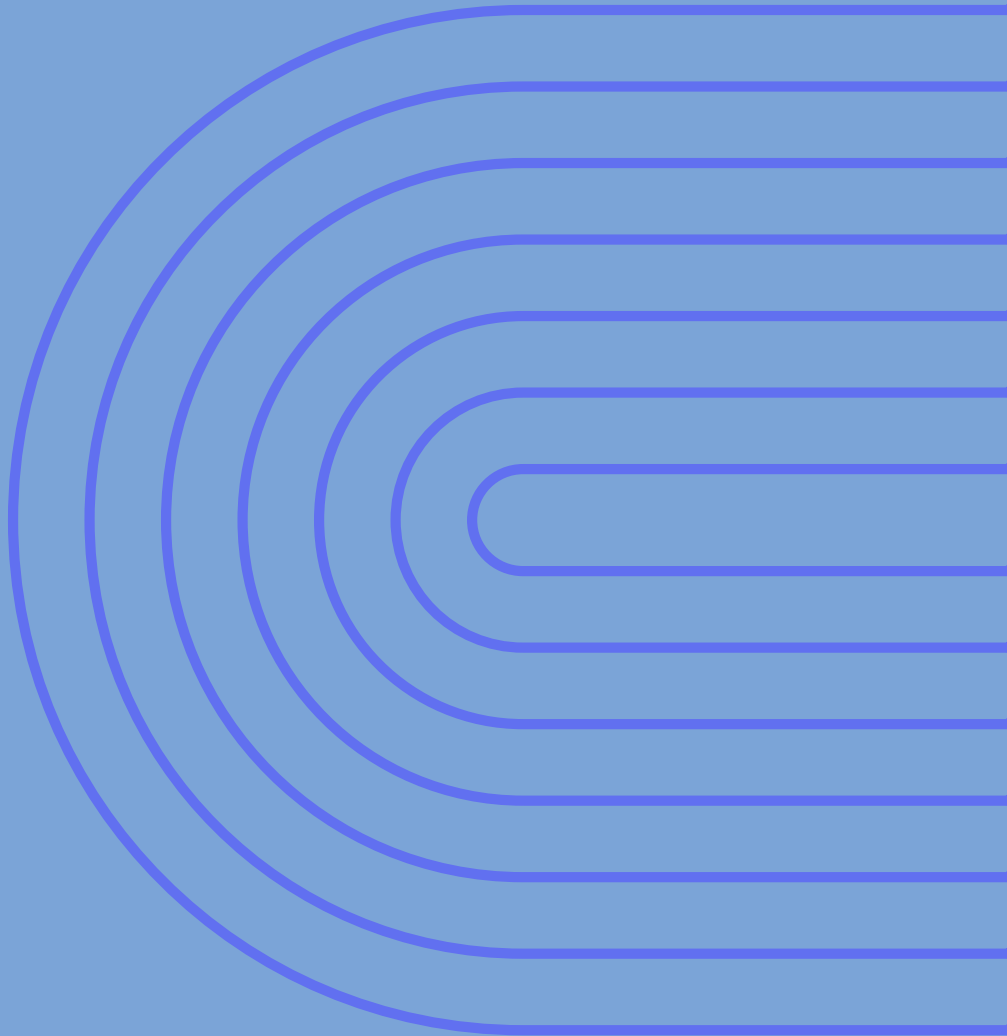
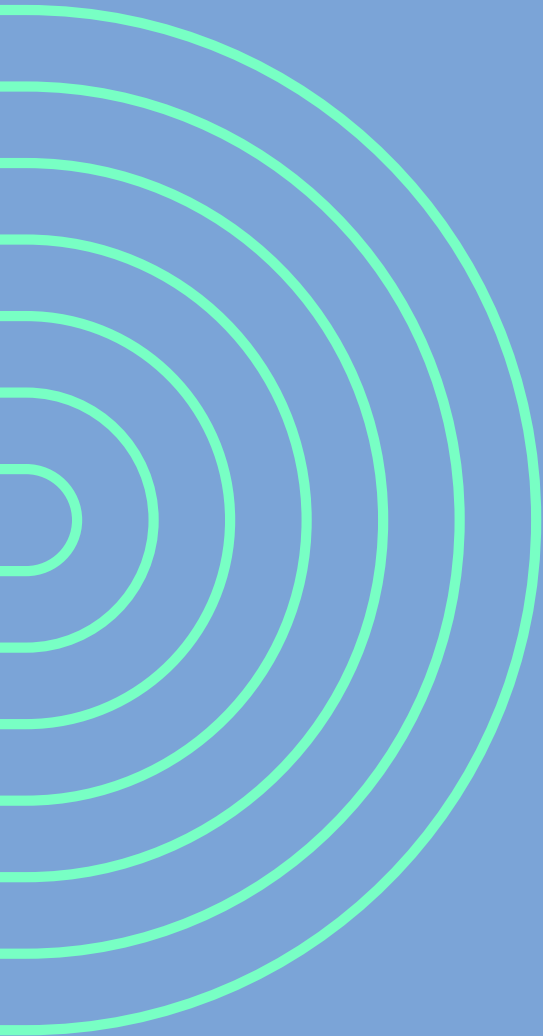
ვახტანგ ბუცხრიკიძე


გენერალური დირექტორი

20 ივნისი 2022









ვინ ვართ ჩვენ – თიბისის მოკლე მიმოხილვა

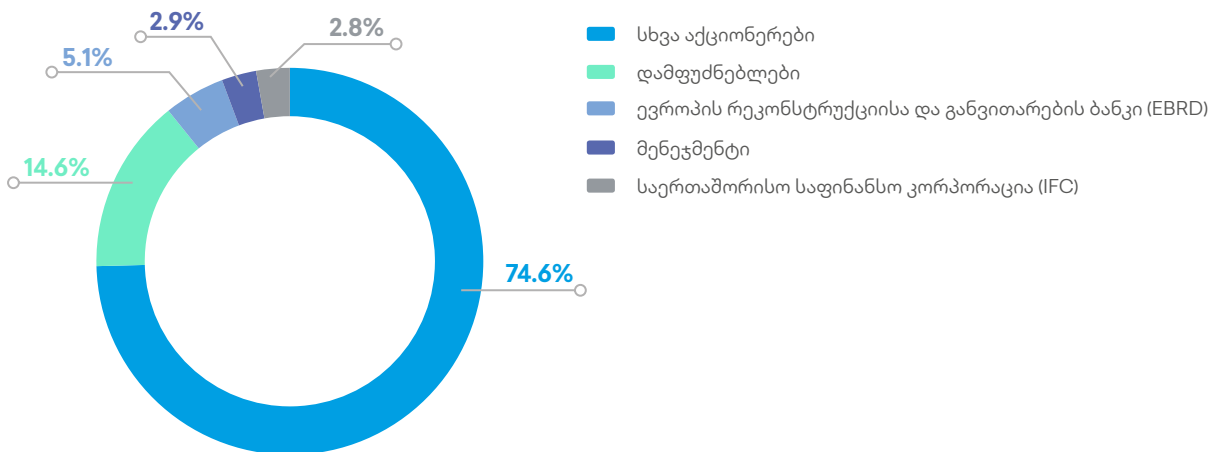
- ჩვენი მისია
- ძირითადი მაჩვენებლები
- გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) რეიტინგები
- ჭილდოები
- შვილობილი კომპანიები

ვინ ვართ ჩვენ – თიბისის მოკლე მიმოხილვა

უკვე 30 წელია, ჩვენ ვართ წამყვანი უნივერსალური საბანკო ჯგუფი საქართველოში, 38.8% ბაზრის წილით და 40.4%-ით მთლიან სესხებსა და დეპოზიტებში და დივერსიფიცირებული ბიზნესით ბაზრის ყველა ძირითად სეგმენტში.¹ ჩვენ მომხმარებლებს ვთავაზობთ ტრადიციული ფინანსური სერვისების ფართო არჩევანს ინოვაციურ ციფრულ საშუალებებთან ერთად, რაც მათთვის უწყვეტ გამოცდილებას ქმნის. 2020 წლის ოქტომბრიდან ჩვენ გავაფართოვეთ ჩვენი საბანკო ოპერაციები უზბეკეთში, ჩვენი ინოვაციური ფინტექ პლატფორმის, Space-ის გამოყენებით, რათა უზბეკეთის ბაზარზე არსებული ზრდის საინტერესო შესაძლებლობები გამოგვეყენებინა. თიბისი ბანკი წარმოდგენილია ლონდონის საფონდო ბირჟის პრემიუმ სეგმენტზე და არის FTSE 250-ის ნაწილია. ის ასევე არის MSCI გაერთიანებული სამეფოს Small Cap ინდექსის წევრი.

თიბისი ბანკი ლონდონის საფონდო ბირჟის პრემიუმ სეგმენტზეა განთავსებული და FTSE 250-ში შედის. ასევე არის MSCI გაერთიანებული სამეფოს Small Cap ინდექსის წევრი.

2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით TBC BANK GROUP PLC-ის აქციონერთა სტრუქტურა



შენიშვნა: დამოუკიდებელი კვლევის მიხედვით

ჩვენი მისია

გავუმარტივოთ ადამიანებს ცხოვრება

ეს მიდგომა ღრმად არის ჩაქსოვილი „თიბისის“ კულტურაში და განსაზღვრავს ყველაფერს - რას და როგორ ვაკეთებთ. სიმარტივისა და სრულყოფილების ერთობლიობით, ჩვენი მიზანია, მომხმარებლებისთვის ყველაზე უნიკალური გამოცდილება შევქმნათ.

¹ საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ გამოქვეყნებული მონაცემების თანახმად, 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით.





თიბისი ბანკი TBC BANK

კონცეფტა / concept



ძირითადი მაჩვენებლები

წამყვანი უნივერსალური ბანკი საქართველოში

ბაზრის წილი¹

38.8%

მთლიან სასესიო

40.4%

მთლიან დაკოფიტების

საცალო სავაჭროს ლიდერი საქართველოში

ც. 1.5 მლნ

აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა

6,266 მლნ ლარი

მთლიანი საკრედიტო პორტფალი

5,630 მლნ ლარი²

მთლიანი დაკოფიტების პორტფალი

წამყვანი კარტინორი ბანკი მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესისთვის (MSME) ქვეყანაში

81,000

აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა

4,141 მლნ ლარი

მთლიანი საკრედიტო პორტფალი

1,564 მლნ ლარი

მთლიანი დაკოფიტების პორტფალი

წამყვანი კორპორაციული და სინვესტიციო საბანკო ინსტიტუტი საქართველოში

7000³

აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა

6,548 მლნ ლარი

მთლიანი საკრედიტო პორტფალი

7,379 მლნ ლარი

მთლიანი დაკოფიტების პორტფალი



წამყვანი პროვაიდერი გადახდების სისტემაში

97%

საცალო ტრანზაქციების
განხორციელების კოეფიციენტი

744,000

აქტიური საცალო ციფრული
მომხმარებლების რაოდენობა

4.9 stars

მობილური ბანკის აპლიკაციის
რეიტინგი
GOOGLE PLAY STORE-ში და APPLE
APP STORE-ში

98%

ჩვენი აქტიური მომხმარებლისა
იყენებს ბიზნეს ინტერნეტ ან
მობილურ ბანკს

44%

DAU/MAU

მრავალარხიანი სადისტრიბუციო ქსელი

147

ფილიალების
რაოდენობა

4,200

თვითმომსახურების
ტერმინალების რაოდენობა

1,600

ბანკომატების
რაოდენობა⁴

26,000

აქტიური სავაჭრო ტერმინალების
რაოდენობა⁵

1 საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით გამოქვეყნებული მონაცემების საფუძველზე.

2 დეპოზიტების მოცულობა 2020 წელს - 4675,661 ლარი

3 საიდანაც 4,340 კორპორატიული მომხმარებელია, ხოლო 2,660 - დაგროვილი კაპიტალის მართვის მომხმარებელი

4 საპარტნიორო ბანკების ჩათვლით

5 აქტიური სავაჭრო ტერმინალები მოიცავს POS ტერმინალებს და ონლაინ მაღაზიებს, რომლებზეც ხორციელდება სულ მცირე ერთი ოპერაცია თვის განმავლობაში



კასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება

#1 ბანკი ქვეყანაში სახელმწიფოს საგარეო სექტორის მონაწილეთა შორის⁶

210.6 მლნ ლარი

თიბისის მიერ დაფარული კორტაჟი

57.6%

დადასტურებული მთლიანი სასხების წილი⁷

„ანარმოე საქართველოში“, „HOST IN GEORGIA“ და „შეღავათიანი აბრო კრედიტი“

2,096

სასხების რაოდენობა

530 მლნ ლარი

სასხების მოცულობა

კროგრამა სტარტაპ საწარმოებისთვის

493

სასხების რაოდენობა

196.9 მლნ ლარი⁸

სასხების მოცულობა

წამყვანი კარტინორი განახლებადი ენერჯის აღმშენებელი დაფინანსებაში

56%

ენერჯი სექტორის დაფინანსების წილი⁹

554 მლნ ლარი

განახლებადი ენერჯის აღმშენებლის დაფინანსების მოცულობა

ჩვენი მომხმარებლები

90%

მომხმარებელზე ორიენტირებულობის შესახებ თანამშრომელთა გამოკითხვის ქულა¹⁰

ბანკის კანდუხებით უზრუნველყოფილი ფილიალები

79%

ფილიალები თბილისში

87%

ფილიალები რეგიონში



ჩვენი თანამშრომლები

გუნდური და დინამიური კორპორაციული კულტურა

9862

თანამშრომელთა რაოდენობა

63%

ქალ თანამშრომელთა წილი

38%¹¹

ქალები საინჟინერაციო და საკომუნიკაციო
ტექნოლოგიების სფეროში

85%

თანამშრომელთა ბედნიერების ინდექსი¹²

66%

ENPS შეფასება¹³

პირველი ადგილი

FTSE 250-ის შეფასებით, საბანკო სექტორის
კომპანიებს შორის, ქალების ლიდერულ
კოორდინატორებსა და მმართველთა საბჭოში
45.5%-იანი წარმომადგენლობით.

ჩვენი გარემო და საზოგადოება

ISO 14001:2015

სერტიფიკატი

900,000¹⁴ ლარი

სოციალური ღონისძიებებისა და
ქველმოქმედებისათვის გამოყოფილი თანხა

6 პროგრამის ფარგლებში ბანკის მიერ გაცემული ყოველი სესხის ძირითადი თანხის 90%-მდე სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფა შემდეგი ეკონომიკური საქმიანობისთვის: წარმოება და გადამამუშავება, სასტუმრო ინდუსტრია, ელექტროენერჯის წარმოება, საგანმანათლებლო საქმიანობა, სასწავლო ცენტრები, მომსახურების ექსპორტი, მაღალტექნოლოგიური სამედიცინო ლაბორატორიები. პროგრამას ახორციელებს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს სააგენტო „აწარმოე საქართველოში“, გარემოს დაცვის და სოფლის მეურნეობის სამინისტროსთან ერთად.

7 წყარო: სამთავრობო სააგენტო- „აწარმოე საქართველოში“

8 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით

9 შიდა მონაცემების მიხედვით

10 თიბისი ბანკის თანამშრომლებს შორის, 2021 წლის ოქტომბერს ჩატარებული შიდა კვლევის მიხედვით; მაჩვენებელი 2020 წელს 91%-ს შეადგენდა.

11 თიბისი ბანკში ICT სფეროში მომუშავე თანამშრომლებიდან

12 თანამშრომელთა ბედნიერების ინდექსი შეფასდა კომპანიის შიგნით, მსოფლიოს წამყვანი საკონსულტაციო ფირმის დახმარებით მომზადებული ყოვლისმომცველი კვლევის საფუძველზე, რომელიც იკვლევს გრძნობს თუ არა თანამშრომელი თავს ბედნიერად და კმაყოფილად თავისი სამუშაოთი. ინდექსი გამოთვლილია ბანკის თანამშრომლებისათვის 2021 წლის ივლისში, დამოუკიდებელი კონსულტანტის მიერ.

13 Employee Net Promoter Score (ENPS) 2021 წლის ოქტომბერში შეფასდა დამოუკიდებელმა კონსულტანტმა, ბანკის თანამშრომლებისთვის

14 თიბისის სტიპენდიების, საბას, მეზუმების მხარდაჭერისა და კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის პროექტების ჩათვლით.



გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) რეიტინგები

SUSTAINALYTICS ESG რეიტინგი

2021 წლის აპრილში, TBC Bank Group PLC-ს მიენიჭა ESG რისკის რეიტინგი - 14.0 და Sustainalytics-ის მიერ შეფასდა, როგორც ESG ფაქტორებით გამოწვეული მატერიალური ფინანსური ზარალის დაბალი რისკის მქონე კომპანია. Morningstar-ის შეფასება



14.0 დაბალი რისკი

MSCI ESG რეიტინგი

2021 წლის აპრილში, TBC Bank Group-ს მიენიჭა „AA“ რეიტინგი (AAA-CCC შკალაზე) MSCI ESG რეიტინგში

MSCI
ESG რეიტინგი



CCC | B | BB | BBB | A | **AA** | AAA

MSCI-ის პასუხისმგებლობის შეზღუდვის განაცხადი

TBC Bank Group PLC-ის მიერ ნებისმიერი MSCI ESG research LLC-ის ან მასთან დაკავშირებული კომპანიების („MSCI“) მონაცემების, ლოგოების, სავაჭრო ნიშნების, მომსახურების ნიშნების ან ინდექს სახელების გამოყენება არ წარმოადგენს TBC Bank Group PLC-ის სპონსორობას, რეკომენდაციას ან რეკლამირებას MSCI-ის მიერ. MSCI-ის მომსახურებები და მონაცემები არის MSCI-ის ან მისი საინფორმაციო პროვაიდერების საკუთრება და წარმოადგენილია „როგორც არის“, გარანტიის გარეშე. MSCI-ის სახელები და ლოგოები წარმოადგენს მის სავაჭრო ან მომსახურების ნიშნებს.

ISS ESG შეფასება

ISS ESG

2021 წლის 1-ელ მაისს, TBC Bank Group PLC-მა მოიპოვა შემდეგი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) შეფასება ISS-ისგან

- 1 მმართველობა
- 2 გარემოსდაცვითი
- 2 სოციალური

დაბალი მმართველობითი რისკი=1
მაღალი მმართველობითი რისკი=10
მაღალი გარემოსდაცვითი და სოციალური (E&S) გამუდვანება=1
დაბალი გარემოსდაცვითი და სოციალური (E&S) გამუდვანება=10



FTSE4GOOD ინდექსი

TBC Bank Group PLC არის FTSE4Good ინდექსის წევრი 2020 წლის ივნისის შუალედური მიმოხილვის შემდეგ



FTSE4Good

FTSE Russell (სავაჭრო სახელი - FTSE International Limited and Frank Russell Company) ადასტურებს, რომ TBC Bank Group PLC დამოუკიდებლად შეფასდა FTSE4Good კრიტერიუმების მიხედვით და დააკმაყოფილა მოთხოვნები იმისათვის, რომ გახდეს FTSE4Good Index Series-ის წევრი. გლობალური ინდექსის პროვიდერ FTSE Russell-ს მიერ შექმნილი FTSE4Good Index Series-ის მიზანია, შეაფასოს კომპანიების გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) პრაქტიკები. FTSE4Good-ის ინდექსები გამოიყენება დიდი რაოდენობის ბაზრის მონაწილეების მიერ, რათა შექმნან და შეაფასონ პასუხისმგებლიანი საინვესტიციო ფონდები და სხვა პროდუქტები.

ჯილდოები

თიბისი ბანკს გადაეცა სპეციალური პრიზი მდგრადი განვითარების მიზნების შესრულებისთვის გაწეული განსაკუთრებული ძალისხმევით. 2021 წლის კორპორატიული პასუხისმგებლობის დაჯილდოების ღონისძიებას “გაეროს გლობალური შეთანხმების ქსელმა საქართველოში” უმასპინძლა.

ყველაზე მეტი ჯილდოს მფლობელი ბანკი საქართველოში

- საუკეთესო პერსონალური ბანკი საქართველოში 2022 “Global Finance Magazine”-სგან;
- საუკეთესო პერსონალური ბანკი საქართველოში 2021, „PWM“ და „Banker magazine“-სგან;
- საუკეთესო ინტეგრირებული სამომხმარებლო ბანკის საიტი ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში 2021 “Global Financing Magazine”-ისგან;
- საუკეთესო ინტეგრირებული კორპორატიული/ინსტიტუციონალური საბანკო საიტი ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში 2021;
- საუკეთესო კორპორატიული/ინსტიტუციონალური მობილური საბანკო აპლიკაცია ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში 2021;

საუკეთესო კორპორატიული/ინსტიტუციონალური ონლაინ პორტალი ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში 2021; 15

ინდუსტრიის წამყვან ორგანიზაციებში, სხვადასხვა ასოციაციების, ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების წევრობის სია

- საქართველოს საბანკო ასოციაცია
- ამერიკის სავაჭრო პალატა საქართველოში (AMCHAM)
- ევროკავშირი - საქართველოს ბიზნეს საბჭო (EUGBC)
- საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია (BAG)
- საერთაშორისო სავაჭრო პალატა (ICC Georgia)
- გერმანიის ეკონომიკური გაერთიანება (DWV)

15 თიბისი ბანკის მიერ მიღებულ 150-ზე მეტი ჯილდოს სრული სია შეგიძლიათ იხილოთ ბმულზე: www.tbcbankgroup.com.





Network Georgia

გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის ჭილდო 2021

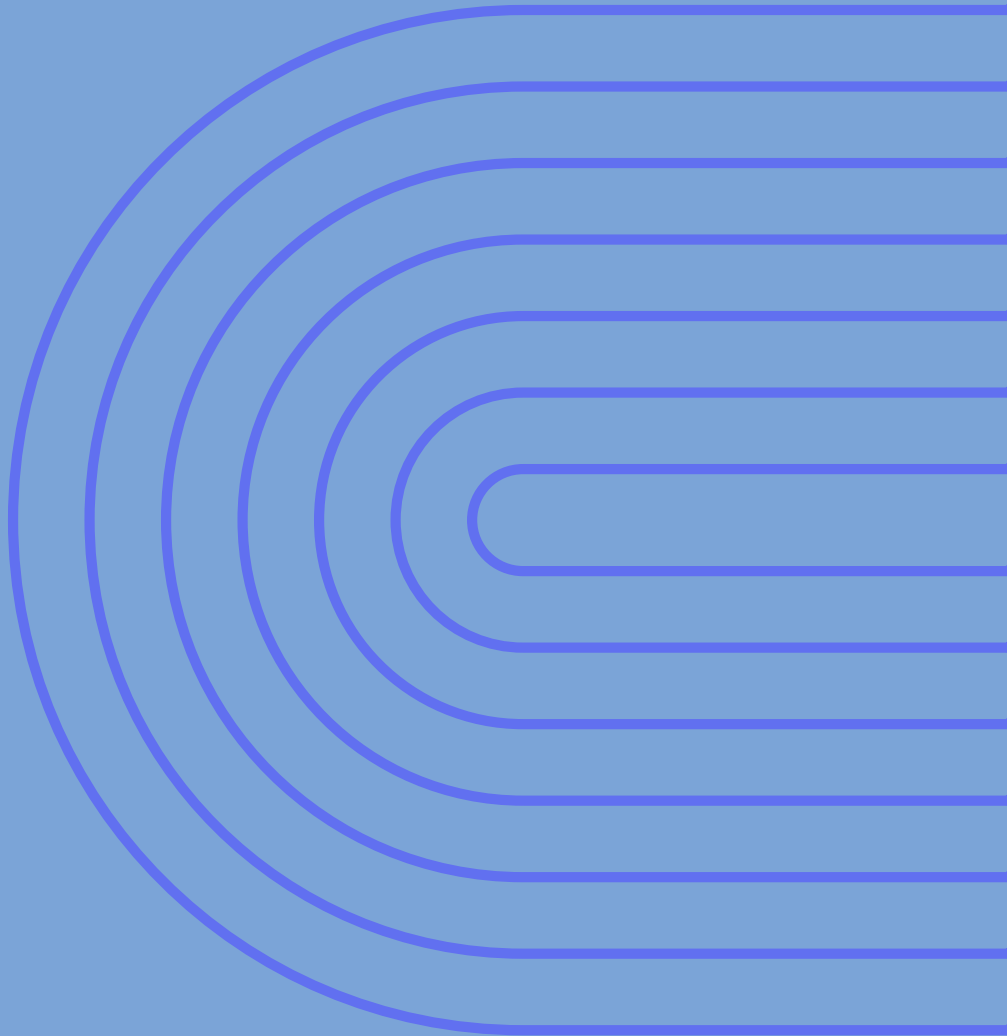
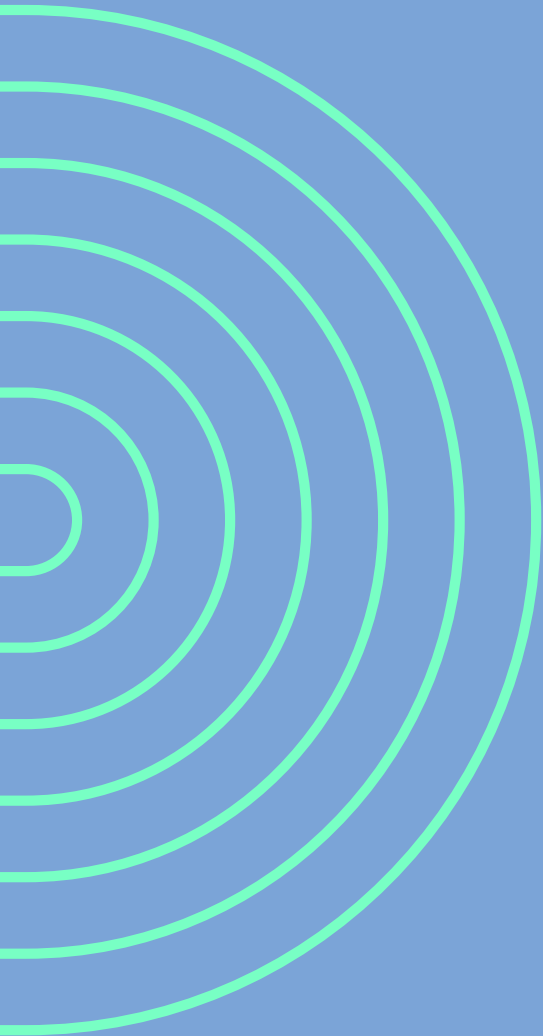
გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის მიერ გამართულ 2021 წლის კორპორატიული პასუხისმგებლობის დაჭილდოების ღონისძიებაზე თიბისი ბანკი დაჭილდოვდა სპეციალური პრიზით მდგრადი განვითარების მიზნების შესრულებისთვის განუული განსაკუთრებული ძალისხმევითვის



შვილობილი კომპანიები

შვილობილი კომპანიის სახელი	2020 წლის 31 დეკემბრისთვის ხმის უფლებებისა და ჩვეულებრივი სააქციო კაპიტალის წილი		რეგისტრაციის წელი	მთლიანი აქტივები (ელიმინაციის შემდეგ)	თანხა GEL'000	% თიბისი ჯგუფში
	ქვეყანა	დარგი				
სს თიბისი ბანკი	99.9%	საქართველო	1992	საბანკო	21,943,826	97.19%
• სს გაერთიანებული ფინანსური კორპორაცია	99.5%	საქართველო	1997	ბარათების პროცესინგი	15,582	0.07%
• შპს თიბისი კაპიტალი	100.0%	საქართველო	1999	საბროკერო	2,465	0.01%
• სს თიბისი ლიზინგი	100.0%	საქართველო	2003	ლიზინგი	360,921	1.60%
• შპს თიბისი კრედიტი	100.0%	აზერბაიჯანი	1999	არასაბანკო საკრედიტო ინსტიტუტი	17,965	0.08%
• შპს თიბისი ფეი	100.0%	საქართველო	2009	პროცესინგი	38,250	0.17%
• Index LLC	100.0%	საქართველო	2011	უძრავი ქონების მართვა	1,201	0.01%
• შპს თიბისი ინვესტი	100.0%	ისრაელი	2011	საბ. ურთიერთობა და მარკეტინგი	393	0.00%
სს თიბისი დაზღვევა	100.0%	საქართველო	2014	დაზღვევა	68,169	0.31%
• შპს რედმელი	100.0%	საქართველო	2019	ელ-კომერცია	939	0.00%
შპს თიბისი ეკოსისტემ კომპანის	100.0%	საქართველო	2019	აქტივების მართვა	344	0.00%
• სს სუპი	100.0%	საქართველო	2010	საცალო ვაჭრობა	723	0.00%
• შპს ონლაინ თიქეტისი	55.0%	საქართველო	2015	კომპიუტერული	1,651	0.01%
• მომსახურებები	1,651	0.01%	2019	Retail Trade	136	0.00%
• TKT UZ	75.00%	უზბეკეთი	2019	საცალო ვაჭრობა	136	0.00%
• შპს მაი.ჯი	65.0%	საქართველო	2008	ელ-კომერცია,	3,503	0.02%
• უძრავი ქონება და ავტომობილები	7,869	0.03%	2019	Postal Service	492	0.00%
• შპს ვენდუ (საქ)	100.0%	საქართველო	2019	საცალო ლიზინგი	3,503	0.02%
• შპს Mypost	100.0%	საქართველო	2019	ბეჭდური სერვისები	492	0.00%
• შპს ბილინგ სოლუშენს	51.00%	საქართველო	2019	პროგრამული უზრუნველყოფის სერვისები	408	0.00%
• შპს All property.ge	90.0%	საქართველო	2013	უძრავი ქონების მართვა	2,377	0.01%
შპს ეფ სოლუშენს	100.00%	საქართველო	2019	პროგრამული უზრუნველყოფის სერვისები	10	0.00%
შპს თიბისი კონექტი	100.00%	საქართველო	2020	პროგრამული უზრუნველყოფის სერვისები	-	0.00%
თიბისი კონცეპტი	100.0%	საქართველო	2020	საბანკო	50	0.00%
შპს თიბისი გრუპ საპორტ	100.0%	საქართველო	2020	რისკის მართვა	-	0.00%
Inspired LLC	51.0%	უზბეკეთი	2011	პროცესინგი	10,544	0.05%
TBC Bank JSCB	100.0%	უზბეკეთი	2020	საბანკო	69,915	0.29%
LLC Vendoo (UZ Leasing)	100.00%	უზბეკეთი	2019	სამომხმარებლო ფინანსირება	1,579	0.01%







ანგარიშის შესახებ

- ანგარიშგების პერიოდი
- ანგარიშის ფარგლები
- ანგარიშგების ჩარჩო

ანგარიშის შესახებ

ანგარიშში თიბისი ბანკისა და თიბისი ჯგუფის (შემდეგში მოხსენიებული როგორც თიბისი) მონაცემებს წარმოგიდგენთ. თიბისი ჯგუფი წარმოადგენს თიბისი ბანკისა და წევრი კომპანიების ჯგუფს, რომლებიც ძირითადად საქართველოს ფინანსურ სექტორსა და მასთან მჭიდროდ დაკავშირებულ დარგებში ოპერირებენ. ასახავს, ჩვენ გავაფართოვეთ საბანკო ოპერაციები უზბეკეთში, სადაც მაღალი ციფრული დონისა და აქტივებში მცირე ინვესტიციის სტრატეგიას ვახორციელებთ.

თიბისი ლონდონის საფონდო ბირჟის პრემიუმ სეგმენტის ჩამონათვალშია; ჩვენი ინვესტორები ჩვენგან მდგრადი განვითარების გლობალურ სტანდარტებთან თანხვედრას მოელოან. ჩვენ გავდივართ ახალ ბაზრებსა და მომხმარებლების ახალ სეგმენტზე. ამრიგად, ეს ანგარიში განკუთვნილია ყველა დაინტერესებული მხარისა და ჯგუფისთვის, როგორც საქართველოში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ და მიზნად ისახავს მათთვის ნათელი, ფაქტებზე დამყარებული ინფორმაციის მიწოდებას 2021 წელს ჩვენი საქმიანობის, სოციალური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი ზემოქმედების შესახებ. წინამდებარე ანგარიში ასახავს ჩვენს ძალისხმევას, შევქმნათ ღირებულება ჩვენი თანამშრომლების, მომხმარებლების, მომწოდებლების, პარტნიორებისა და მთლიანად საზოგადოებისთვის.

ანგარიშების პერიოდი

ანგარიში მოიცავს 2021 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრამდე პერიოდს. ამასთან, საჭიროების შემთხვევაში ანგარიში მოიცავს ინფორმაციას 2022 წლის პროექტების შესახებ.

ანგარიშის არეალი

ანგარიში ასახავს თიბისი ბანკის შესახებ ინფორმაციას, თუ სხვაგვარად არ არის მითითებული. ვინაიდან ყველა ძირითადი მაჩვენებლის მიხედვით, თიბისი ბანკს უკავია წამყვანი პოზიცია თიბისი ჯგუფში, თიბისი ჯგუფის გავლენა დიდწილად დამოკიდებულია თიბისი ბანკზე. ამგვარად, ანგარიშში წარმოდგენილი მონაცემები, რომლებიც ვრცელდება ბანკზე, ასევე ასახავს თიბისი ჯგუფის გავლენასაც. მონაცემების ნაწილი წარმოდგენილია ჯგუფის დონეზე, სადაც შესაძლებელია მათი საფუძვლიანად წარმოჩენა. ამასთან, ანგარიშში განხილული პოლიტიკებისა და მიდგომების უმეტესობა მოიცავს მთელ ჯგუფს და ასახავს ჯგუფის ყოველდღიურ სამუშაო პრაქტიკას.

ანგარიშების ჩარჩო

ანგარიშის მოსამზადებლად ანგარიშების გლობალური ინიციატივის სტანდარტებით (GRI) ვიხელმძღვანელებთ, რომელიც საერთაშორისოდ აღიარებული ფორმატია მდგრადი ანგარიშების შემუშავებისთვის.

წინამდებარე ანგარიში წარმოადგენს ანგარიშების გლობალურ ინიციატივაზე დამოწმებულ დოკუმენტს, რომელიც ეხება ძირითად მოთხოვნებსა და ანგარიშების მართვის მიდგომას ყველა მნიშვნელოვან თემაზე და იყენებს - „ანგარიშების გლობალური ინიციატივა 103: მენეჯმენტის მიდგომის სტანდარტს“. იხილეთ გამოყენებული ანგარიშების გლობალური ინიციატივის სტანდარტების სია წინამდებარე ანგარიშის ბოლოს: ანგარიშების გლობალური ინიციატივის სტანდარტების შინაარსის ინდექსი. გვ. 236, სადაც დაინტერესებული მხარეები მარტივად შეძლებენ ანგარიშების გლობალურ ინიციატივების სტანდარტებთან დაკავშირებული სპეციფიკური მონაცემების მოძიებას.

ეს ანგარიში აგრეთვე ემსახურება გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გლობალურ შეთანხმებასთან დაკავშირებული პროგრესისა და გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ქალთა გაძლიერების პრინციპების შესახებ კომუნიკაციას.

თუ გსურთ უკუკავშირის მოწოდება, ან გაქვთ კითხვები წინამდებარე ანგარიშთან, ან ჩვენს კორპორატიულ პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით, გთხოვთ, დაგვიკავშირდეთ შემდეგ ელექტრონულ ფოსტაზე: sustainability@tbcbank.com.ge.



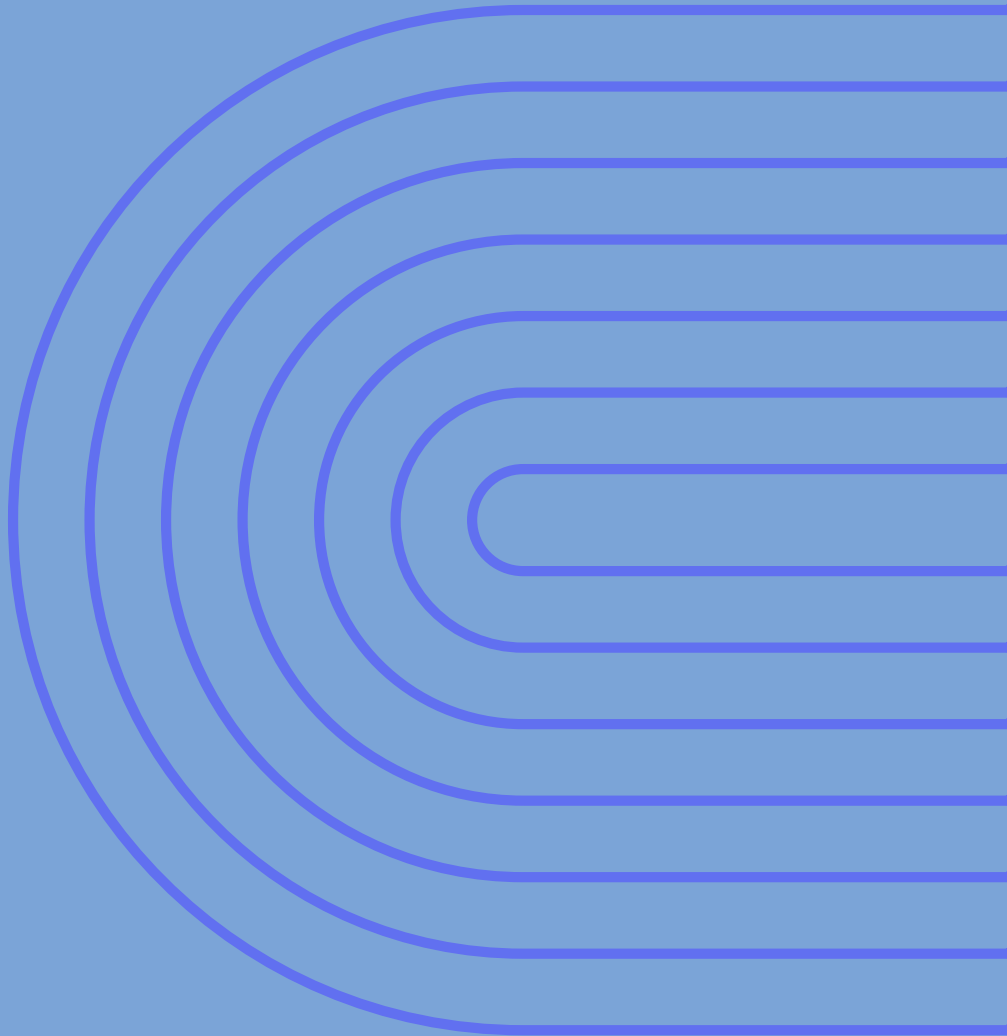
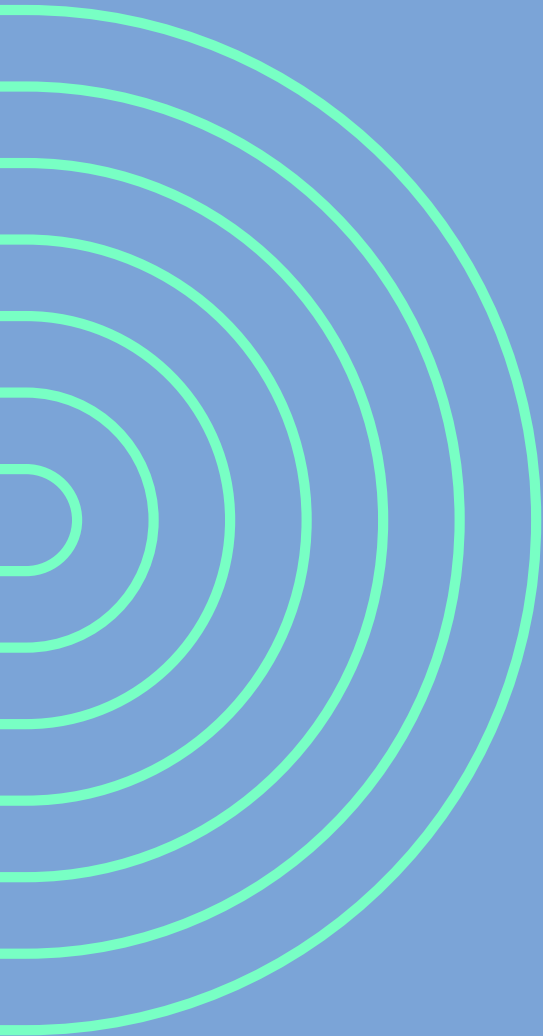


საუკეთესო წლიური ანგარიშისა და გამჭვირვალობის ჭილდო 2021

თიბისი საუკეთესო წლიური ანგარიშისა და გამჭვირვალობის ჭილდოს (BARTA) მფლობელი გახდა. ჭილდო სამი წლის წინ დაწესდა ევროკავშირისა და მსოფლიო ბანკის ფინანსური ჩართულობისა და ანგარიშვალდებულების მიერ, საქართველოს ბუღალტრული აღრიცხვის, აუდიტის და ანგარიშგების რეფორმების მხარდაჭერის ეროვნულ ფონდთან ერთად.

წელს ჭილდო საუკეთესო მდგრადი განვითარების ანგარიშის წარდგენისთვის მივიღეთ.







დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა

- ჩვენი მომხმარებლები
- ჩვენი თანამშრომლები
- ჩვენი ინვესტორები
- ჩვენი საზოგადოება და გარემო

დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა

მიზნები და მისწრაფებები

ჩვენი ჩართულობა

ჩვენი მომხმარებლები

ჩვენი მიზნები და მისწრაფებები:
ჩვენი მისია ხალხისთვის ცხოვრების გამარტივებაა. ჩვენი მომხმარებლები მთავარ დაინტერესებულ მხარეს წარმოადგენენ და ჩვენს საქმიანობას განსაზღვრავენ. გადაწყვეტილებებს სტრატეგიაზე, პროდუქტებსა და სერვისებთან დაკავშირებით სწორედ ამ მისიის გათვალისწინებით ვიღებთ.

ჩვენ მომხმარებელთან აქტიური ურთიერთობა გვაქვს კომუნიკაციის მრავალი სხვადასხვა საშუალებით, რომელიც ჩვენი საბანკო და ეკოსისტემური პროდუქტების მიწოდებისთვის შევიმუშავეთ. მიმდინარე წელს, ჩვენ განვაგრძეთ მუშაობა წამყვან დამოუკიდებელ კვლევით კომპანიებთან, რათა საქართველოში მომხმარებლის უკუკავშირთან დაკავშირებით ფოკუსირებული ანალიზი ჩაგვეტარებინა. ტრადიციულად, ჩვენ განვაგრძობთ საქართველოში მომხმარებლების შენიშვნებზე რეაგირებასა და მონიტორინგს, იქნება ეს ფილიალების, ჯილდოს მფლობელი ციფრული არხების, თუ სოციალური მედიისა და ქოლ-ცენტრების მეშვეობით. 2021 წელს ჩვენ ასევე დავიწყეთ საბანკო ოპერაციები უზბეკეთში და იქაურ მომხმარებელთან ეფექტური კომუნიკაცია უზრუნველყავით. ჩვენმა მომხმარებლებმა უზბეკეთში დადებითად შეაფასეს ჩვენი ახალი „ბედნიერების ცენტრები“, რომლებიც ძირითად საკონტაქტო პუნქტებს წარმოადგენენ, ზოგადად ციფრული ქსელისთვის.

ჩვენი თანამშრომლები

ჩვენი მიზნები და მისწრაფებები:
ჩვენი თანამშრომლები კვლავაც ჩვენი წარმატების საწინდარს წარმოადგენენ, ჩვენი საბჭო კი სტრატეგიულ გადაწყვეტილებების მიღებისას დიდ მნიშვნელობას კომპანიის ადამიანურ კაპიტალს ანიჭებს.

მიუხედავად იმ სირთულეებისა, რომლებიც დისტანციურმა მუშაობამ გამოიწვია, ჩვენი საბჭო მთელი წლის განმავლობაში მუდმივად იყო ჩართული მუშახელთან კომუნიკაციაში. დანიშნულმა არააღმასრულებელმა დირექტორმა სამუშაო ძალის ჩართულობის საკვლევად ფიზიკურ სივრცეში მრავალი ფოკუს-ჯგუფი და ასევე მიზნობრივი ონლაინ გამოკითხვები ჩაატარა, რათა თანამშრომლების ხმა საბჭოში საჭიროებისამებრ მიეწვდინა და უკეთ განესაზღვრა ის სფეროები, რომელიც გაუმჯობესებას საჭიროებდა.

თიბისიმ ადრეულ ეტაპზევე დაინახა კოვიდ-19-ით გამოწვეული სიტუაციის გამო მუშაობის ახალ მოდელზე გადასვლის საჭიროება. ჩვენი თანამშრომლები, თუ ამის შესაძლებლობა არსებობს, განაგრძობენ სახლიდან მუშაობას. ბანკი ზრუნავს, რომ თანამშრომლებს ჰქონდეთ ის რესურსები, რაც საჭიროა ფიზიკური და მენტალური ჯანმრთელობისა და მოტივაციისა და უსაფრთხოების შესანარჩუნებლად.

ჩვენი მმართველი საბჭო სრულ სამუშაო ძალასთან ერთად, ყოველთვიურ ონლაინ შეხვედრებს ატარებდა სხვადასხვა თემებზე, რომლებიც სტრატეგიებისა და მიზნების მიღწევასთან, ვაქცინაციის მნიშვნელობასთან, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებასთან და ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთანა დაკავშირებული. ჩვენ ფართომასშტაბიანი კამპანია მოვანწყვეთ, რათა თანამშრომლებში კოვიდ-19-ის ვაქცინაცია წაგვეხალისებინა. შედეგად, 2021 წლის ბოლოსთვის, თანამშრომლების დაახლოებით 85% იყო ვაქცინირებული, ან დაგეგმილი ჰქონდა ვაქცინაცია. ჩვენს თანამშრომლებს ჰქონდათ შესაძლებლობა შეხვედროდნენ ჯანდაცვის ცნობილ ექსპერტებს ზუმის პლატფორმის მეშვეობით და პირდაპირ მათთვის დაესვათ კითხვები. თიბისი ასევე აგრძელებდა სამუშაო ძალებთან თანამშრომლობას ტრადიციული ყოველწლიური გამოკითხვების მეშვეობით. ამ ტიპის ჩართულობით, ჩვენ განვსაზღვრავთ სამუშაო ძალის ბედნიერების ინდექსსა და კლიენტის ლოიალობის მაჩვენებელს (NPS). მიუხედავად პანდემიით გამოწვეული სირთულეებისა, ორივე მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია.



რას გვუბნებიან

მიმდინარე წელს, ჩვენმა მომხმარებლებმა კოვიდ-19-ის პანდემიის გამოწვევების ფონზე ფინანსური აღდგენისა და ზრდის კუთხით სიმტკიცე და მედეგობა გამოავლინეს. მათ ასევე კარგად მიიღეს ჩვენი ახალი ციფრული შეთავაზებები, დააფასეს ბიზნეს სერვისები და ჩვენი მომსახურე პერსონალის კომპეტენცია და დახმარება ფინანსური მდგომარეობის აღდგენის კრიტიკულ მომენტებში და დარჩნენ ჩვენი, როგორც ძირითადი ბიზნეს პარტნიორის, ერთგულნი. ჩვენი უბბეკური ქოლ ცენტრი განსაკუთრებული ეფექტურობით გამოიჩინა, ბაზარზე მომხმარებელთა კმაყოფილების მაღალი ინდექსით.

რეაგირება და გავლენა საბჭოს გადაწყვეტილებაზე

სხდომათა დარბაზში მხარი მომხმარებლის საჭიროებებზე ფოკუსირებას დავეჭირეთ. 2021 წელს, თიბისიმ შექმნა ცალკე დეპარტამენტი, რომელიც ჩვენს ბრენდსა და მომხმარებელთა გამოცდილებას ეძღვნება და ორ არსებულ, თუმცა ცალკეულ ფუნქციას აერთიანებს. 2021 წლის აპრილსა და ნოემბერში, ჩვენი საბჭო ახალი დირექტორებით გავაძლიერეთ, რომელთაც ჩვენს ბიზნესსა და სტრატეგიებში, საბანკო საქმეში, რისკების მართვაში, აუდიტსა და ინფორმაციულ ტექნოლოგიებში სპეციფიკური და შესაბამისი გამოცდილება და საქართველოს ბაზრის ცოდნა აქვთ. ჩვენი რისკების კომიტეტი ყურადღებით აკვირდებოდა ბანკის პორტფოლიოს ყოველთვიური შეხვედრების დროს და ყურადღებას მომხმარებლების გამოცდილებასა და აღდგენაზე ამახვილებდა. ჩვენ ფოკუსი ჩვენი პროდუქტისა და სერვისების ხელმისაწვდომობაზე შევაჩერეთ, რათა მათი მიწოდება შეფერხების გარეშე განხორციელებულიყო და ამასთანავე ახალი ციფრული შეთავაზებების განვითარება განვაგრძეთ. გარდა ამისა, ჩვენ გავაფართოვეთ ჩვენი ციფრული შეთავაზებები, რათა შესაძლებელი იყოს ღია საბანკო შეთავაზებისა და სამომხმარებლო სესხებისთვის ხარჯების ონლაინ გაცემა, რაც მომხმარებელს საშუალებას აძლევს სხვადასხვა ბანკში არსებული ყველა ანგარიშის შესახებ ერთ აპლიკაციის მეშვეობით მიიღოს ინფორმაცია.

ჩვენმა თანამშრომლებმა დააფასეს პანდემიის განმავლობაში სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა. ისინი ასევე დაინტერესებული იყვნენ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებით. ჩვენი პერსონალი მუდმივად იყო ჩართული საგანმანათლებლო აქტივობებში, რომელთაც მათ ბანკი სთავაზობდა. ჩვენი სამუშაო ძალის ჩართულობის პროცესით, საბჭო დარწმუნდა, რომ პერსონალის კმაყოფილებას ის არსები და შესაძლებლობები ინვესტა, რომლებიც ხელმისაწვდომი იყო მათთვის და საშუალებას იძლეოდა მათი აზრი უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტამდე და საბჭომდე მისულიყო. ჩვენმა სამუშაო ძალამ აღნიშნა, რომ პერსონალის ინტერესები გათვალისწინებული იყო, რადგან საბჭო და უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტი გადანაცვლებას მათი ინტერესების შესაბამისად იღებდა. თუმცა, მათ ასევე აღნიშნეს უფრო მეტი ჩართულობის საჭიროება ორგანიზაციულ შეფასებით სისტემასთან დაკავშირებულ საკითხებში.

საბჭოს გადანაცვლებების მიღების პროცესში ჩვენს თანამშრომლებს, როგორც კომპანიის წარმატების მთავარ მამოძრავებელ ძალასა და დაინტერესებულ მხარეს, განსაკუთრებული ყურადღება ექცევათ. წელს, საბჭომ უზრუნველყო სტრატეგიული გადანაცვლებების მხარდაჭერა კომპენსაციით, სამუშაო მოწყობითა და შესაბამისი ტალანტების ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობით. საბჭომ ხელი შეუწყო, მმართველობის ყველა დონეზე ადამიანური რესურსის ძლიერი სტრატეგიის დანერგვას და მთელი ჯგუფის მასშტაბით, ნიჭიერი კადრების შერჩევას, იდენტიფიცირებას, დატრენინგებასა და ხელშეწყობას. გარდა ამისა, საბჭომ, ანაზღაურების კომიტეტის მხარდაჭერით, უზრუნველყო ჯგუფისა და მათ შორის უბბეკეთში ჩვენი შვილობილი კომპანიისათვის კომპენსაციის მკაფიო და კონკურენტუნარიანი პოლიტიკისა და პრინციპების არსებობა. ჩვენ განვაგრძეთ ჩვენი სამუშაო ძალისთვის შიდა ტრენინგების ჩატარება თიბისის უფასო ციფრული და ფიზიკური აკადემიური პროგრამების ფარგლებში და გავაფართოვეთ ჩვენი თანამშრომლებისთვის შეთავაზებული მოდულების არჩევანი. 2021 წელს, საბჭომ დაამტკიცა განახლებული ქცევის კოდექსი, რომელიც ასევე მოიცავდა სახლიდან მუშაობასთან დაკავშირებულ ახალ დადგენილებებს.







ჩვენი ჩართულობა

ჩვენი ინვესტიორები

ჩვენი მიზნები და მისწრაფებები: ჩვენ განვაგრძობთ ღირებულების შექმნას ძლიერი და მრავალფეროვანი ბიზნეს მოდელის მეშვეობით და გვაქვს გრძელვადიანი, მდგრადი უკუგება ჩვენი აქციონერებისათვის. ჩვენ ასევე ვმუშაობთ ჩვენს კრედიტორებთან, პარტნიორებსა და აქციონერებთან გრძელვადიანი ურთიერთობების შენარჩუნებაზე.

ჩვენ დანერგული გვაქვს ინვესტორებთან ურთიერთობის ინტენსიური პროგრამა, რომელიც მათ საშუალებას აძლევს, უმაღლეს ხელმძღვანელობასთან ერთად ჩაერთონ კვარტალური ფინანსური შედეგების განხილვაში, შემდგომ დაგეგმილ შეხვედრებში და მონაწილეობა მიიღონ რეგულარულ კონფერენციებში. 2021 წელს, პანდემიის გამო მოგზაურობასთან დაკავშირებით დაწესებული შეზღუდვების გამო, ჩვენი შეხვედრები ინვესტორებთან ძირითადად დისტანციური ხასიათის იყო. თუმცა, 2021 წლის ნოემბრიდან, შესაძლებლობა მოგვცა ინვესტორების გარკვეულ ნაწილთან შეხვედრები ფიზიკურ სივრცეში განგვახლებინა.

2021 წელს, საბჭოს ახალი წევრები აქტიურად იყვნენ ჩართული საქმიანობებში, რომლებიც ჯგუფის ინვესტორებთან ურთიერთობებს უკავშირდებოდა, რათა გაეძლიერებინათ ინვესტორებთან ურთიერთობის წლიური საკომუნიკაციო სტრატეგია. საბჭო აგრძელებს გამჭვირვალობის, ღიაობისა და ხელმისაწვდომობის წინა პლანზე დაყენებას, რათა გაზარდოს დაინტერესებული მხარეების ცნობადობა ჩვენი სტრატეგიის, ბიზნესის მიმართულებისა და იმის შესახებ, თუ როგორ ვქმნით ღირებულებებს ჩვენი აქციონერებისთვის სხვადასხვა შეთავაზებების საფუძველზე. ჩვენ ვაგრძელებთ ჩვენი ანგარიშგების და შენიშვნების აქტიურად განვითარებას სწორედ ამ ამბიციების მისაღწევად.

როგორც 2021 წლის ივნისში გავამჟღავნეთ, ჩვენს 2021 წლის ყოველწლიურ საერთო კრებაზე (AGM) ოთხმა რეზოლუციამ მიიღო 20%-ზე მეტი უარყოფითი ხმა. გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მმართველობის კოდექსის (კოდექსი) მე-4 დებულების შესაბამისად, საბჭომ გაიარა კონსულტაცია იმ აქციონერებთან, რომლებმაც რეზოლუციის წინააღმდეგ მისცეს ხმა, რათა გაეგოთ და განეხილათ მათი დამოკიდებულება თითოეულ გადაწყვეტილებასთან (2, 15, 16 და 17 რეზოლუცია) დაკავშირებით.

ჩვენი საზოგადოება და გარემო

ჩვენი მიზნები და მისწრაფებები: ჩვენი უწყვეტი წარმატება იმ საზოგადოებისა და გარემოს კონტექსტში არსებობს, სადაც ჩვენი მომხმარებლები და თანამშრომლები ცხოვრობენ და მუშაობენ. ჩვენ ვისწრაფვით რომ გვქონდეს პოზიტიური გავლენა იმ სფეროებში ინვესტირებით, რომელიც ჩვენს საზოგადოებაში მდგრად ეკონომიკურ განვითარებასა და კეთილდღეობას შეუწყობს ხელს და ამასთანავე შეძლებს დაიცვას ის გარემო, რომელშიც ჩვენ ვოპერირებთ.

თიბისი იმ საზოგადოების განუყოფელი ნაწილია, რომელშიც ის ოპერირებს. ჩვენ დამოკიდებული ვართ ამ საზოგადოებაზე და გვესმის იმ დადებითი წვლილის მნიშვნელობა, რომლის შეტანაც მის განვითარებაში შეგვიძლია. თიბისის დაარსებიდან, მტკიცე კორპორატიულ-სოციალური პასუხისმგებლობა მისი განუყოფელი ნაწილია. 2021 წლის განმავლობაში საბჭოს საზოგადოებასთან ჩართულობა შემდეგი გზებით ხდებოდა: გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის სტრატეგიის (ESG) პროცესის რეგულარული განახლებები და მისი მიზნების აქტიური განხილვა რისკების კომიტეტის მიერ; ბანკის აღმასრულებელი ეკონომისტის ხშირი განახლებები ჩვენს ძირითად ბაზრებზე მაკროეკონომიკური დინამიკის შესახებ, კოვიდ-19-ის გავლენაზე სპეციფიკური აქცენტით; ჯგუფის გენერალური დირექტორის განახლებები ბანკის თავდაუზოგავი ძალისხმევის შესახებ, იმ პოსტ-პანდემიური გამოწვევების სამართავად და საპასუხოდ, რომლებსაც ჩვენი თანამშრომლები და მომხმარებლები აწყდებიან.



რას გვეუბნებიან

2021 წელს, წინა წლის მსგავსად, ინვესტორებს სურდათ დარწმუნებულიყვნენ, რომ ქვეყანამ, ბანკმა და მომხმარებლებმა პანდემიასთან დაკავშირებული გამოწვევები დაძლიეს. ინვესტორების ძირითადი კითხვები აქტივების ხარისხს, კაპიტალისა და ლიკვიდურობის პოზიციებს ეხებოდა და კმაყოფილები დარჩნენ, როცა დაინახეს, რომ ძლიერი კაპიტალის გამოუმუშავებამ საშუალება მოგვცა შუალედური დივიდენდები 2021 წელს გაგვენაწილებინა. ინვესტორებს ასევე აინტერესებდათ რა პროგრესის მიღწევა შევძელით ციფრული შესაძლებლობების თვალსაზრისით. მათ დაგვისვენეს კითხვები იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად მიგყვებოდით ჰემპტონ-ალექსანდერის (Hampton-Alexander) გენდერული დივერსიფიკაციის მიზანს, რომლის მიხედვითაც დირექტორთა საბჭოში 33%-ს ქალები უნდა წარმოადგენდნენ. ისინი კმაყოფილები დარჩნენ, როცა დაინახეს, რომ თიბისიმ ამ მიზანს 2021 წლის ნოემბერში მიაღწია, შესაბამისად არააღმასრულებელი დირექტორის, ნინო სუქნიძის დანიშვნით. გარდა ამისა, ინვესტორებმა აღნიშნეს ჩვენი მტკიცე მომგებიანობა, რომელიც განპირობებულია ძლიერი შემოსავლების შექმნითა და რეზერვების აღდგენით. ასევე, მნიშვნელოვნად გაიზარდა ინტერესი ჩვენი ექსპანსიის მიმართ უზბეკეთში. ხშირ შემთხვევაში, შეხვედრების დროს მნიშვნელოვანი ნაწილი ეთმობოდა ჩვენი სტრატეგიის, კონკურენტული ლანდშაფტისა და მიღწევების განხილვას.

რეაგირება და გავლენა საბჭოს გადაწყვეტილებაზე

საბჭო, რომელსაც ჩვენი მთავარი შვილობილი კომპანიის, სს თიბისი ბანკის მთავარი გენერალური დირექტორი და ფინანსური დირექტორი წარმოადგენენ და რომელიც ჯგუფის ინვესტორებთან ურთიერთობის საქმიანობის მხარდაჭერით სარგებლობს, კვლავაც აქტიურადაა ჩართული ჩვენს აქციონერებთან ურთიერთობაში. ჩვენი განმარტებითი შენიშვნები ბაზარზე დეტალიზებული და თანმიმდევრულია, რომელიც იძლევა სიძლიერის გარანტიას ჩვენი ინვესტორებისთვის. 2021 წლის 16 ივლისს, საბჭომ განაცხადა, რომ გაუმჯობესებულმა მაკროეკონომიკურმა პერსპექტივამ, მყარ ფინანსურ მაჩვენებლებთან ერთად, თიბისი ჯგუფს მისცა ძლიერი პოზიციის დაკავების, კაპიტალის მყარი დონისა და ზრდის სტრატეგიის გაგრძელების შესაძლებლობა როგორც საქართველოში, ასევე უზბეკეთში. ამავდროულად, შესაძლებლობა მისცა, რომ აქციონერებისთვის დივიდენდების გადახდა გაეგრძელებინა.

საბჭომ ასევე დაამტკიცა ცვლილება დივიდენდების პოლიტიკაში, რომელიც მოიცავს ნახევარწლიურ გადახდებს (შუალედური და საბოლოო დივიდენდი ყოველ ფინანსურ წელს) და გამოაცხადა პირველი შუალედური დივიდენდის გადახდა 2021 წლის აგვისტოში.

საქართველოში საზოგადოების პირველი საზრუნავი ფინანსებსა და განათლებაზე ხელმისაწვდომობაა, ამასთანავე მნიშვნელოვანია ახალგაზრდების განვითარების შესაძლებლობებისა და მცირე ბიზნესისა და მეწარმეობის მხარდაჭერის საკითხები.

2021 წლის ნოემბერში, საბჭომ დაამტკიცა ჩვენი ყოველწლიური მდგომარეობის და გრძელვადიანი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის სტრატეგია (ESG), რათა ჩვენს ყოველდღიურ საქმიანობაში ჩავვერთოთ კლიმატის ცვლილებასთან, მდგრად განვითარებასთან და ფინანსურ ინკლუზიასთან დაკავშირებული საკითხები. ჩვენს ESG სტრატეგიაში ჩვენ დავისახეთ ამბიციური მიზნები მდგრადი დაკრედიტების, სუფთა ნულოვანი ემისიების, სოციალური შესყიდვებისა და ქალთა გაძლიერებისთვის. ჩვენ გვესმის და ვაღიარებთ, რომ ესაა ცოცხალი დოკუმენტი, რომელიც მუდმივ კორექტირებასა და გაუმჯობესებას საჭიროებს, თუმცა მიგვაჩნია, რომ ამასთანავე ეს ჩვენი ვალდებულების შესახებ მტკიცე განაცხადია. დამატებითი ინფორმაციისთვის, გთხოვთ, იხილოთ ჩვენი ESG სტრატეგია გვერდზე. წელს ჩვენ ასევე დავინწყეთ ანგარიშგება კლიმატთან დაკავშირებული ფინანსური ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფის (TCFD) მოთხოვნების შესაბამისად. დამატებითი ინფორმაციისთვის, გთხოვთ, იხილოთ წლიური ანგარიში გვერდებზე.

ჩვენ აქტიურად გვაგრძელებთ თანამშრომლობა საქართველოში არსებულ მცირე ბიზნესებსა და მეწარმეებთან. ჩვენ ასევე განვაგრძებთ მცირეწლოვანი ბავშვების მხარდაჭერა ყოველთვიური ფინანსური დახმარებით, ამასთანავე ვაგრძელებთ მხარდაჭერას მოსწავლე გამომგონებელთა და მკვლევართა ყოველწლიური კონკურსის, „ლონარდო და ვინჩის“ ჩასატარებლად. დავაფინანსებთ ხელოვნებისა და კულტურის სხვადასხვა პროექტები, მათ შორის კი ჩვენთვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი - ლიტერატურული პრემია „საბა“. ჩვენი თანამშრომლების მიერ შექმნილი ჯანმრთელობის ფონდი შთაბეჭქდავად ნაყოფიერი გამოდგა ქველმოქმედების მიმართულებით, რომელიც კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს ჩვენი გუნდის სულისკვეთებას.



172-ე მუხლი საბჭოს განცხადება

საბჭო იაზრებს, რომ მისი ფუნდამენტური მოვალეობაა იმოქმედოს ისე, რომ ხელი შეუწყოს კომპანიის წარმატებას მისი წევრების სასარგებლოდ. ამგვარად, საბჭო აგრძელებს, სხვა საკითხებთან ერთად, 172 (1) (a-f) ქვეპუნქტში მოცემულ ექვსი ფაქტორის გათვალისწინებას. წინა წლების მსგავსად, საბჭო განაგრძობს ჩვენი თანამშრომლების, მომხმარებლებისა და ინვესტორების, ასევე საზოგადოებისა და იმ გარემოს, რომელშიც ვოპერირებთ, პირველად დაინტერესებულ მხარეებად იდენტიფიცირებას. საბჭო აღიარებს, რომ დაინტერესებულ მხარეთა ამ ჯგუფებს შეუძლიათ გავლენა მოახდინონ კომპანიის წარმატებაზე გრძელვადიან პერსპექტივაში, ხოლო კომპანიის აქტივობა კი მათზე ახდენს ზემოქმედებას. შესაბამისად, საბჭომ განახორციელა მთელი რიგი აქტივობები ამ ჯგუფებთან ჩართულობისთვის, როგორც ეს აღწერილია ზემოხსენებულ თავებში, და მხედველობაში მიიღო დაინტერესებულ მხარეთა შეხედულებები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში.

წლის განმავლობაში, თავმჯდომარემ, კომპანიის მდივნის მხარდაჭერით, უზრუნველყო, რომ საბჭოს მის ძირითად დაინტერესებულ მხარეებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ საჭირო ინფორმაცია მიეღო და ამ საკითხების განსახილველად შეხვედრებზე ადეკვატური დრო ჰქონოდა. თავმჯდომარემ თითოეული შეხვედრისთვის საბჭოს მუშაობის წლიური განრიგი და დეტალური დღის წესრიგი შეადგინა, რათა დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებები გადაწყვეტილების მიღებისას გათვალისწინებინა. ამასთანავე, თავმჯდომარე კომპანიის მდივანთან ერთად, აკონტროლებდა, რომ საბჭოს ყველა წევრს დაინტერესებულ მხარეებთან დაკავშირებულ საკითხებზე შესაბამისი ტრენინგი გაეწოდა და რომ იმ ინფორმაციაში, რაც ახალ დირექტორებს მოსვლისთანავე მიეწოდებოდათ, კარგად ყოფილიყო გაშუქებული სწორედ ეს მიზნები. საბჭოს მიერ 2021 წელს მიღებულ გადაწყვეტილებებზე, დირექტორების დატრენინგებაზე და მათთვის ინფორმაციის მიწოდებასთან დაკავშირებით თავმჯდომარის უფრო ვრცელ მიმოხილვას წლიური ანგარიშის კორპორატიულ მმართველობასთან დაკავშირებულ განცხადებაში (გვ. 141-150) იხილავთ.

ჩართულობა ძირითად დაინტერესებულ მხარეებთან: ჩვენი მომხმარებლები, საზოგადოება და თანამშრომლები საქართველოში

საბჭომ გააგრძელა ეკონომიკური აღდგენის პრობლემის მოგვარება, რომელიც გამოწვეული იყო კოვიდ-19-ის პანდემიით და თავის მხრივ გავლენა იქონია ყველა დაინტერესებულ მხარეზე და მათი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე. საბჭომ, სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებისას, შეაფასა ძირითადი და ახლად აღმოცენებული რისკები და განიხილა მათი პოტენციური გავლენა შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებზე. მეტი ინფორმაცია კომპანიის არსებულ და წარმოშობილ რისკებზე ხელმისაწვდომია წლიურ ანგარიშში (გვ. 102-111).

გარდა იმისა, რომ საბჭოს მონაცემებში ნათლად იყო გამოხატული დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებები და გათვალისწინებული იყო გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, საბჭომ საქართველოში, ფიზიკურ სივრცეში, დაგეგმა და ჩაატარა შეხვედრები კომპანიის მომხმარებლებთან და თანამშრომლებთან ჩართულობის გასაუმჯობესებლად. საბჭოს წევრები შეხვედრენ კომპანიის მომხმარებლებს და თანამშრომელთა ჯგუფებს და ეწვივნენ იმ საზოგადოებებს, სადაც ჩვენს საქმეს ყველაზე მეტი გავლენა აქვს.

საბჭოს საქართველოში ვიზიტის, და ასევე დისტანციური რეჟიმის დროსაც, დირექტორები აქტიურად იყვნენ ჩართულნი და მხედველობაში იღებდნენ სხვა დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის საქართველოს ეროვნული ბანკისა და კომპანიის ყველაზე დიდი შვილობილი კომპანიის, სს თიბისი ბანკის ინტერესებს.





სადაც პრაქტიკულად შეუძლებელი იყო დაინტერესებულ მხარესთან პირისპირ კომუნიკაცია, საბჭო ეყრდნობოდა დირექტორთა საბჭოს მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას. გენერალურმა დირექტორმა განაგრძო ყოველთვიური შეხვედრების ჩატარება ბანკის თანამშრომლებთან ზემის პლატფორმის საშუალებით, რომელზეც განიხილავდნენ კომპანიის შესრულების ხარისხს, სტრატეგიულ გეგმებს, მნიშვნელოვან ახალ პოლიტიკას, (როგორცაა კოვიდ-19-ის წინააღმდეგ ვაქცინის ჩატარების აუცილებლობა) და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს, რომლებიც გავლენას ახდენდა სამუშაო სიტუაციაზე. გენერალური დირექტორი ამ შეხვედრების შედეგებს საბჭოს ყოველთვიური მიმოხილვის ფარგლებში გადასცემდა.

2021 წელს, არააღმასრულებელმა დირექტორმა სამუშაო ძალის ჩართულობისთვის და თანამშრომელთა ელჩმა, ცირა კემულარიამ დანერგა ინტენსიური ჩართულობის პროგრამა. ის თანამშრომლებს ფიზიკურ სივრცეში, ფოკუს ჯგუფების მიმდინარეობებისას შეხვდა, სადაც პანდემიასთან დაკავშირებული რეგულაციები იძლეოდა მსგავსი შეხვედრების შესაძლებლობას და უსაფრთხოების ზომები დაცული იყო. მან ასევე დისტანციური ფოკუს ჯგუფები და ფართომასშტაბიანი გამოკითხვა ჩაატარა ონლაინ რეჟიმში. შედეგები საბჭოსა და ანაზღაურების კომიტეტს, კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად გადაეცა და სათანადოდ იქნა ჩართული ყველა შესაბამის საკითხზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. მეტი ინფორმაცია მოცემულია წლიური ანგარიშის სამუშაო ძალის ჩართულობის განყოფილებაში 148 გვერდზე.

საბოლოოდ, საბჭომ ცირა კემულარიას „თანამშრომელთა ელჩის“ პოზიციაზე საქმიანობის გაგრძელება სთხოვა. 2021 წლის განმავლობაში გამგეობის ხუთი ახალი წევრის დამატების გათვალისწინებით, საბჭო თვლის, რომ პოზიცია 2022 წლის განმავლობაშიც საჭირო იქნება. საბჭო განიხილავს როტაციას „თანამშრომელთა ელჩის“ პოსტზე 2023 წლიდან.

ჩართულობა ძირითად დაინტერესებულ მხარეებთან: ჩვენი ინვესტორები

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, კომპანია, რომელსაც ჩვენი უმსხვილესი შვილობილი კომპანიის, სს თიბისი ბანკის აღმასრულებელი დირექტორი და ფინანსური დირექტორი წარმოადგენს, მთელი 2021 წლის განმავლობაში განაგრძობდა აქციონერებთან ურთიერთობას ჩვენი ინვესტორებთან ურთიერთობის პროგრამის ფარგლებში.

2021 წელს, საბჭო უფრო მეტად ჩაერთო კომპანიის აქციონერებთან ურთიერთობაში, რომელთაც კონკრეტული რეზოლუციების წინააღმდეგ მისცეს ხმა 2021 წლის ყოველწლიურ გენერალურ შეხვედრაზე. ჩართულობის ამ პროცესმა საბჭოს მნიშვნელოვანი შესაძლებლობა მისცა გაეგო ჩვენი აქციონერების შეხედულებები დამატებითი კაპიტალისა და დასაქმების შემდგომი ანაზღაურების პოლიტიკის შესახებ. მეტი ინფორმაცია აქციონერებთან ამ ჩართულობის შესახებ ხელმისაწვდომია როგორც კომპანიის მიერ გამოქვეყნებულ მიმოხილვაში საიტზე: www.tbcbankgroup.com, ასევე წლიურ ანგარიშში, თავმჯდომარის მმართველობის მიმოხილვასა (გვ.130-132) და ანაზღაურების კომიტეტის თავმჯდომარის მოხსენებაში (გვ.175-177).

ჩართულობა ძირითად დაინტერესებულ მხარეებთან: ჩვენი გარემო და კლიმატის ცვლილება

საბჭოს ეკისრება საერთო პასუხისმგებლობა კომპანიის ESG სტრატეგიის დამტკიცებასა და მონიტორინგზე, რომელიც მან 2021 წელს დაამტკიცა. 2022 წლის იანვარში საბჭომ შექმნა ESG და ეთიკის კომიტეტი, რომელიც ხელს შეუწყობს კომპანიის ESG საკითხებზე ფოკუსირებას. ეს საკითხები კი საკვანძოა ჩვენი ყველა ძირითადი დაინტერესებული მხარისთვის. კომიტეტი წარუძღვება სტრატეგიულ მმართველობას კლიმატთან დაკავშირებულ საკითხებსა და ESG-ისთან დაკავშირებულ სხვა თემებზე და ანგარიშს წარუდგენს დირექტორთა საბჭოს, რომელიც არის საბოლოო ზედამხედველის როლში.

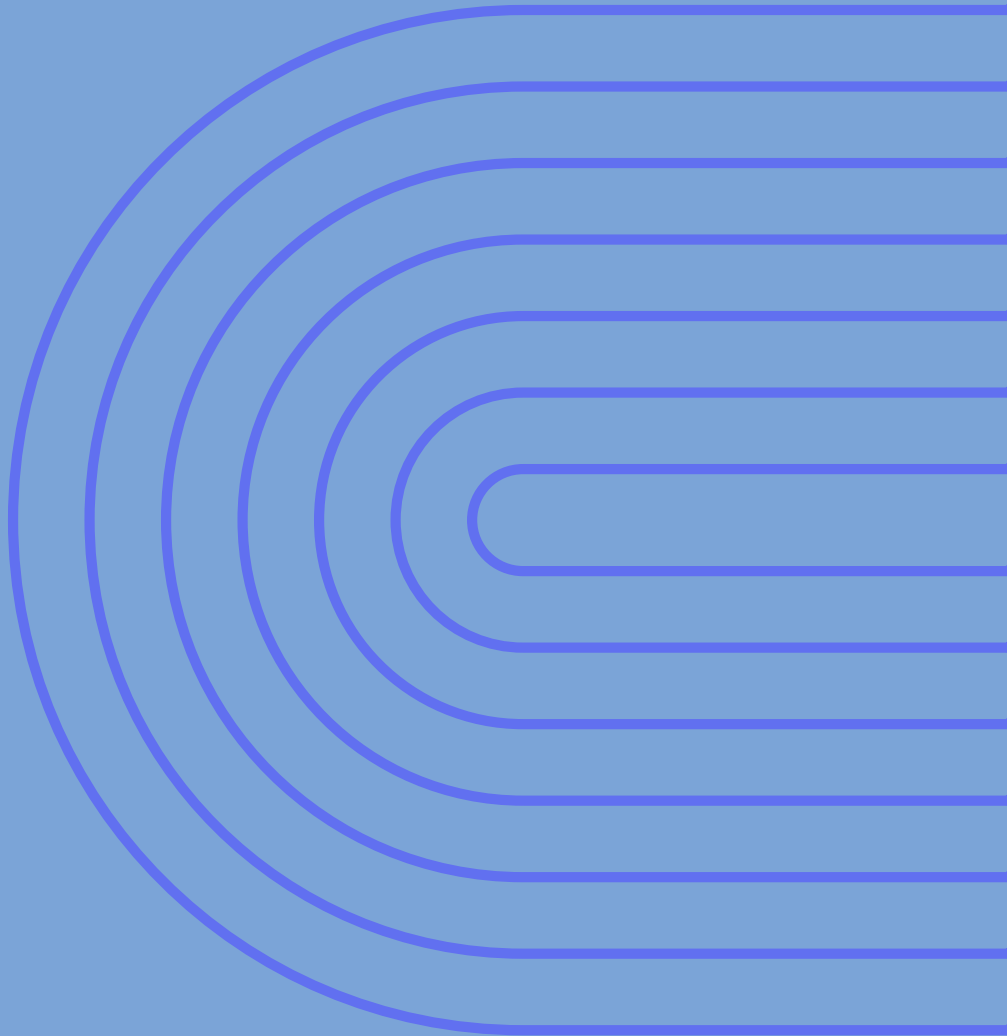
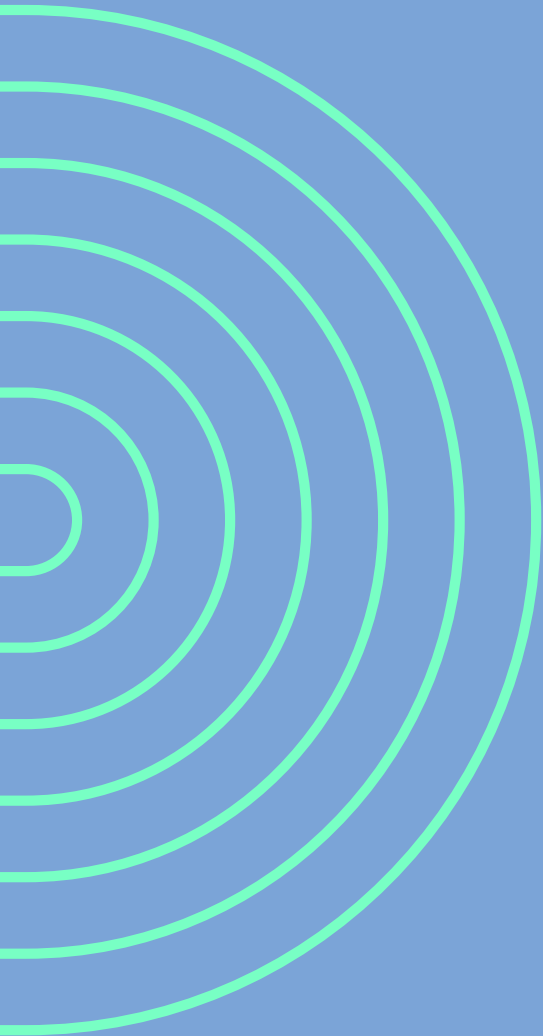
ჩვენი კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფზე (TCFD) ანგარიში მოცემულია წლიური ანგარიშგების ნაწილში (გვ 26-37).



კომპანიამ ასევე შექმნა გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) კომიტეტი აღმასრულებელი კომიტეტის დონეზე, რომელიც პასუხისმგებელია გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) სტრატეგიის განხორციელებაზე. ჩვენ ასევე გამოვყავით გუნდი, რომელიც ყოველდღიურად მკაცრად აკონტროლებს და მართავს გარემოსდაცვით, სოციალურ და მმართველობითი პარამეტრებისა და სტრატეგიის დანერგვას. დამატებითი ინფორმაციისთვის, გთხოვთ, ეწვიოთ გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) სტრატეგიის ნაწილს (გვ. 64-75).

საბჭოს მიერ ჩვენი ძირითადი დაინტერესებული მხარეების ჯგუფების ინტერესების გათვალისწინება, ასევე კომპანიის შესაბამისი ქმედებები და მიღწევები განხილულია სექციაში დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის შესახებ (გვ.74-93) და ასევე 2020 წლის მდგრადი განვითარების ანგარიშში, რომელიც ხელმისაწვდომია საიტზე - www.tbcbankgroup.com. დეტალური ინფორმაცია ჩვენი მმართველობის ჩარჩოსა და საბჭოს მიერ მიღებული ძირითადი გადაწყვეტილებების შესახებ მოცემულია წლიური ანგარიშის კორპორატიული მმართველობის განცხადებაში (დასაწყისი გვ 141).







ჩვენი არსებითი საკითხები

- როგორ განვსაზღვრავთ ჩვენს არსებით საკითხებს და ანგარიშგების შინაარსს
- არსებითობის მატრიცა
- ჩვენი წვლილი გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნებში



ჩვენი არსებითი საკითხები

„არსებითი საკითხები“, ერთ-ერთი ძირითადი ტერმინია მდგრადი განვითარების ანგარიშგებაში, რომელიც თავისთავად გლობალური ანგარიშგების ინიციატივასაც მოიცავს. ყველა ორგანიზაცია, მისი ქმედებებითა და გადაწყვეტილებებით, გავლენას ახდენს ხალხის ცხოვრებაზე - იქნება ეს ორგანიზაციის თანამშრომლები, მომხმარებლები, მიმწოდებლები, თუ საზოგადოების სხვა წევრები. ისინი ასევე გავლენას ახდენენ მათ კონკურენტ ორგანიზაციებზე, გარემოზე და მათ სოციალურ და ეკონომიკურ სისტემებზე. გავლენა შესაძლოა იყოს როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი. კონკრეტული ორგანიზაციის მაგალითზე, მოქმედების ზოგიერთ სფეროში მისი გავლენა შესაძლოა იყოს უმნიშვნელო, მაგრამ სხვა დანარჩენში - არსებითი. გლობალური ანგარიშგების ინიციატივის ანგარიშის მიხედვით, არსებითი საკითხები ის საკითხებია, რომლებსაც ყველაზე მნიშვნელოვანი სოციალური, ეკონომიკური გარემოსდაცვითი, პოზიტიური და ნეგატიური გავლენა გააჩნიათ. საკითხები, რომლებიც მნიშვნელოვანია დაინტერესებული მხარეებისთვის და შესაძლოა ჰქონდეთ არსებითი გავლენა მათ შეხედულებასა ან გადაწყვეტილებებზე, არსებითად ითვლება. გლობალური ანგარიშგების ინიციატივის მიხედვით, გლობალური ანგარიშგების ინიციატივის ანგარიშის სტრუქტურა არსებით საკითხებზეა დაფუძნებული.

როგორ განვსაზღვრავთ არსებით საკითხებს და ანგარიშის შინაარსს

არსებითობის ანალიზისა და წინამდებარე ანგარიშის შინაარსის განსაზღვრისთვის ჩვენ განსხვავებულ საერთაშორისო სტანდარტებსა და საუკეთესო პრაქტიკას, სექტორული კვლევის შედეგებსა და ჩვენი მრავალი შიდა და გარე დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებებს ვითვალისწინებთ.

- ჩვენ გავითვალისწინებთ: გლობალური ანგარიშგების ინიციატივის სტანდარტები; G4 ფინანსური სექტორისთვის გამჟღავნების პრინციპები და აგრეთვე გათვალისწინებულ იქნა როგორც სპეციფიკური, ისე სხვა საერთაშორისო სტანდარტების მოთხოვნები, როგორცაა მდგრადობის ბულალტრული აღრიცხვის სტანდარტების საბჭო (SASB), გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გლობალური შეთანხმების ათი პრინციპი, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) რეიტინგის ინფორმაციული მოთხოვნები და მდგრადობის ძირითადი ინდექსების კითხვარები და რეკომენდაციები, როგორცაა FTSE4Good.
- 2021 წელს ჩავატარეთ არაერთი კვლევა და გამოვკითხეთ არაერთი მომხმარებელი და თანამშრომელი. ასევე შედგა კომუნიკაცია სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან, მათი პრიორიტეტების, საჭიროებებისა და მათთვის საინტერესო საკითხების გამოსავლენად.
- ჩავატარეთ ინდივიდუალური ინტერვიუები საშუალო და უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტის წარმომადგენლებთან, რომელთა განმავლობაშიც განხილულ იქნა კომპანიაზე მოქმედი ძირითადი ფაქტორები და არსებითი საკითხები.
- გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგიის შემუშავებისას განვიხილეთ სხვადასხვა საერთაშორისო სტანდარტები და კონცეფცია (ევროპის ცენტრალური ბანკი, ევროპის საბანკო უწყება, კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფი, გლობალური ანგარიშგების ინიციატივა და ოთხი საბულალტრო ფირმა), ანგარიშები კლიმატის ცვლილების შესახებ საქართველოში, ESG სარეიტინგო სააგენტოების კრიტერიუმები და მოლოდინები შესაბამის საექსპერტო ნაშრომებში.

იდენტიფიცირებული და გამოვლენილი არსებითი საკითხების საფუძველზე, ჩვენ წინამდებარე ანგარიშის შინაარსი და მასში განთავსებული ინფორმაცია განვსაზღვრეთ. უფრო კონკრეტულად, ანგარიშის შინაარსი გლობალური ანგარიშგების ინიციატივის შემდეგი პრინციპების მიხედვით დავალაგეთ: მდგრადი განვითარების კონტექსტი, არსებითობა, სისრულე და დაინტერესებული მხარეების ინკლუზიურობა. ანგარიშგებაში შევიტანეთ



საკითხები, რომლებიც მნიშვნელოვნად იქნა მიჩნეული აღნიშნული ოთხი პრინციპის ჩრდილში. საკითხები, რომლებზეც ყურადღებაა გამახვილებული წინამდებარე ანგარიშში, თანდართულ მონაცემებთან ერთად, ჩვენი კომპანიისა და მისი დაინტერესებული მხარეებისთვის არსებითი მნიშვნელობისაა.

არსებითობის მატრიცა

არსებითი მდგრადობის საკითხები ჩვენი ოპერაციების ძირითადი გავლენების მიხედვით დავაჯგუფეთ. არსებით საკითხებზე, მათ ფარდობით მნიშვნელობაზე, მათი გავლენის სფეროსა და ჩვენს საპასუხო ქმედებებზე დეტალური ინფორმაცია ქვემოთ მოცემულ ცხრილშია წარმოდგენილი. ცხრილის ბოლო სვეტში მოცემულია ანგარიშის სექციები და თავები, სადაც დამატებითი ინფორმაციის მოძიებას შეძლებთ.

ჩვენი წვლილი გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნებში

2015 წლის 25 სექტემბერს, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წევრი ქვეყნები შეთანხმდნენ მდგრადი განვითარების ახალ დღის წესრიგზე, „სამყაროს ტრანსფორმაცია: 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი“, რომელიც 17 ძირითად მიზანს აერთიანებს. აღნიშნული მიზნები ემსახურება გრძელვადიანი, მდგრადი შედეგების მიღწევას ეკონომიკურ, სოციალურ და გარემოსდაცვით სფეროებში, როგორცაა: სიღარიბის, უთანასწორობისა და უსამართლობის შემცირება, გარემოს დაცვა, და კლიმატის ცვლილების მინიმიზაცია. 2030 წლის დღის წესრიგის განხორციელებაში ეკონომიკის ყველა სექტორსა და ორგანიზაციას თავისი სპეციფიკური როლი გააჩნია. თიბისი ამჟამად ახორციელებს არაერთ სოციალურ და ეკოლოგიურ პროგრამას, რომელთა საშუალებითაც ჩვენი წვლილი შეგვაქვს 2030 წლის გეგმის დანერგვაში.

2021 წელს მდგრადობაზე ორიენტირებული, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის სტრატეგია (ESG) და შემდგომი სამოქმედო გეგმები შევიმუშავეთ. ეს სტრატეგია საშუალებას მოგვცემს კიდევ უფრო ხელშესახები ნაბიჯები გადავდგათ მდგრადი განვითარების გეგმების მისაღწევად. ჩვენ განვაგრძეთ მდგრადი განვითარების მიზნების მიხედვით მოქმედება და ჩვენი ძალისხმევა შეტანილი წვლილისთვის, გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის მიერ ორგანიზებულ, 2021 წლის კორპორატიული პასუხისმგებლობის დაჯილდოების ცერემონიაზე სპეციალური პრიზით დაფასდა. ჩვენი მდგრადი სასესხო პორტფოლიოთი, ფოკუსირებული ვიყავით ენერჯოეფექტურობაზე, ახალგაზრდების მხარდაჭერასა და ქალთა ბიზნეს სესხებზე, რომელიც დაფინანსებულია საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუციების სპეციალური ფონდებით, ამასთანავე განახლებადი ენერჯის დასაფინანსებელ სესხებზე, რომელიც მოიცავს ბანკის მიერ დაფინანსებულ ყველა ჰიდროელექტროსადგურს. 2021 წელი მდგრადი განვითარების გეგმების კუთხით ჩვენთვის განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი იყო: მოქმედება კლიმატის ცვლილების წინააღმდეგ - ჩვენ გავხდით პირველი კომერციული ბანკი კავკასიის რეგიონში, რომელმაც კლიმატის მწვანე ფონდის (GCF) აკრედიტაცია მიიღო. აკრედიტაცია ბანკს შესაძლებლობას აძლევს პირდაპირი წვდომა ჰქონდეს კლიმატის მწვანე ფონდზე, რათა დააფინანსოს პროექტები, რომლებიც კლიმატის ცვლილების ადაპტაციისა და ზიანის შემცირებაზე იქნება მიზანმიმართული. ასევე საშუალებას აძლევს საკუთარი წვლილი შეიტანოს კლიმატის ცვლილებასთან ბრძოლაში როგორც საქართველოში, ისე გლობალურად, მსოფლიოს მასშტაბით. ქვემოთ მოცემული ცხრილი წარმოადგენს მდგრადი განვითარების მიზნებს, რომელსაც ჩვენი მიმდინარე საქმიანობისა და პროგრამების შედეგები უკავშირდება. აღსანიშნავია, რომ ჩვენი შეტანილი წვლილი საკითხების მიხედვით განსხვავდება.





არსებითობის გატრიცა

ჩვენი საქმიანობა მდგრადი განვითარების მიზნების მისაღწევად

არსებითი საკითხი	მნიშვნელობა (მაღალი/საშუალო/ დაბალი)	არსებითი საკითხის გავლენის არეალი
კორპორაციული მმართველობა, ეთიკა და სამართლიანი საქმიანობა		
ეთიკა, კორუფციისა და ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა	მაღალი	შიდა/გარე
კარგი კორპორაციული მმართველობა	მაღალი	შიდა
რისკის მართვა, სოციალური და ეკონომიკური შესაბამისობის უზრუნველყოფა	მაღალი	შიდა/გარე
ეკონომიკური გავლენები		
ფინანსური შედეგები	მაღალი	შიდა/გარე
მაკროეკონომიკურ საკითხებზე რეაგირება	მაღალი	გარე
ინვესტიციების მოზიდვა	მაღალი	შიდა/გარე
გადასახადების, დასაქმების, შესყიდვებისა და ჩვენი სესხების ეკონომიკური შედეგები	მაღალი	გარე
თანამშრომელთა ურთიერთობები		
კადრების კეთილდღეობა, ქცევა და კულტურა	მაღალი	შიდა
მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა	მაღალი	შიდა
თანამშრომელთა განვითარება, ტრენინგი, განათლება და ლიდერობა.	მაღალი	შიდა
პროფესიული ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება	მაღალი	შიდა/გარე
მომხმარებლები და სერვისები		
მომხმარებელთა კმაყოფილებისა და გამოცდილების გაუმჯობესება	მაღალი	გარე
პასუხისმგებელიანი გაყიდვები და მარკეტინგი	მაღალი	გარე
კონფიდენციალურობა და მონაცემთა უსაფრთხოება	მაღალი	შიდა/გარე
ციფრული ინოვაცია და ახალი პროდუქტები	მაღალი	შიდა/გარე
საზოგადოების კეთილდღეობის მხარდაჭერა		
ინცესტიცია ეკონომიკურ განვითარებასა და ადგილობრივი საზოგადოების კეთილდღეობაში	მაღალი	გარე
ფინანსური განათლება, ინკლუზიურობა და ფინანსური მომსახურების ხელმისაწვდომობა	მაღალი	გარე
მიკრო, მცირე და საშუალო მენარმეობის განვითარება და წახალისება	მაღალი	გარე
პირდაპირი ზემოქმედება გარემოზე		
ქაღალდი და ნარჩენები	საშუალო	შიდა/გარე
ენერჯია	საშუალო	შიდა/გარე
სათბური აირების გამოფრქვევა	საშუალო	შიდა/გარე
ჩვენი საქმიანობის არაპირდაპირი სოციალური და ეკოლოგიური გავლენა		
პასუხისმგებელიანი დაკრედიტება, ინვესტიცია და შესყიდვა	მაღალი	გარე
პასუხისმგებლობა მომწოდებლების მიმართ	მაღალი	გარე



ანგარიში მოცემული შესაბამისი გლობალური ანგარიშების ინიციატივის სტანდარტი

ანგარიში მოცემული რელევანტური GRI სტანდარტები	რას ვაკეთებთ აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში (ანგარიშის სექცია)
კორპორაციული მმართველობა, ეთიკა და სამართლიანი საქმიანობა	თავი 5 მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი გვ.46
205. ანტი-კორუფცია; 206. ანტი-კონკურენტული ქცევა; 102. ზოგადი გამჟღავნება (102:16; 102:17) 102. ზოგადი გამჟღავნება (4. მმართველობა) 307. შესაბამისობა გარემოსდაცვით საკითხებში; 419. შესაბამისობა სოციალურ-ეკონომიკურ საკითხებში; 102:30 რისკის ეფექტური მართვა	
ეკონომიკური გავლენები	თავი 8 ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში გვ.86
201. ეკონომიკური შედეგები 201. ეკონომიკური შედეგები 201. ეკონომიკური შედეგები 201. ეკონომიკური შედეგები 203. არაპირდაპირი ეკონომიკური შედეგები 204. შესყიდვების პრაქტიკა	
თანამშრომელთა ურთიერთობები	თავი 10 პასუხისმგებელი დამსაქმებელი გვ.118
401. დასაქმება 405. მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები; 406. დისკრიმინაციის შეზღუდვა 404. ტრენინგი და განათლება 403. პროფესიული ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება	
მომხმარებლები და სერვისები	თავი 11 მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა გვ.158
417. მარკეტინგი და მარკირება; 418. მომხმარებლების კონფიდენციალურობა 417. მარკეტინგი და მარკირება; 418. მომხმარებლების კონფიდენციალურობის დაცვა; 413. ადგილობრივი საზოგადოებები; 418. მომხმარებლების კონფიდენციალურობის დაცვა; ფინანსური სექტორი განმარტებითი შენიშვნა: FS 16: ფინანსური განათლების გაუმჯობესების ინიციატივა	
საზოგადოების კეთილდღეობის მხარდაჭერა	თავი 12 თემების მხარდაჭერა გვ.182
413. ადგილობრივი საზოგადოებები ფინანსური სექტორის ინფორმაციის გამჟღავნების პრინციპები: FS13: ხელმისაწვდომობა ნაკლებად დასახლებულ და ეკონომიკურად განუვითარებელი რეგიონებისთვის; FS16: ფინანსური განათლების გაუმჯობესების ინიციატივები 413. ადგილობრივი საზოგადოებები; 203. არაპირდაპირი ეკონომიკური გავლენა	
პირდაპირი ზემოქმედება გარემოზე	თავი.9 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა გვ.98
301. მასალები; 306. ჩამდინარე წყლები და ნარჩენები; 302. ენერჯია 305. გამონაბოლქვი	
ჩვენი საქმიანობის არაპირდაპირი სოციალური და ეკოლოგიური გავლენა	თავი.13 პასუხისმგებელი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან გვ.208
203. არაპირდაპირი ეკონომიკური შედეგები; 204. შესყიდვების პრაქტიკები; FS7- FS8: ფინანსური სექტორის ინფორმაციის გამჟღავნების პრინციპები: (ასპექტი: პროდუქტის პორტფელი) 102-9 მიწოდების ჯაჭვი; 204. შესყიდვების პრაქტიკები	



ჩვენი ქვეყნის მდგრადი განვითარების მიზნებთან დაკავშირება

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნები UNSDG

როგორ ვუჭერთ მხარს

ანგარიშის განყოფილება

<p>1 NO POVERTY</p> 	<ul style="list-style-type: none"> საზოგადოებრივი პროგრამებისა და სოციალური ინვესტიციების საშუალებით; მცირე და საშუალო ბიზნესის (SMSE) განვითარების პროგრამის საშუალებით; 	<p>თავი 12 თემების მხარდაჭერა გვ 181</p>
<p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p> 	<ul style="list-style-type: none"> თანამშრომლების სოციალური დაცვის, პროფესიული ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის გზით; 	<p>თავი 10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი გვ.118</p>
<p>4 QUALITY EDUCATION</p> 	<ul style="list-style-type: none"> განათლებაზე ორიენტირებული ადგილობრივი პროგრამების საშუალებით; თანამშრომლებისათვის განათლების მიღების შესაძლებლობების უზრუნველყოფით 	<p>თავი 12 თემების მხარდაჭერა გვ 181</p>
<p>5 GENDER EQUALITY</p> 	<ul style="list-style-type: none"> თანამშრომელთა მრავალფეროვნების საშუალებით; ქალებისთვის განკუთვნილი საკრედიტო ხაზის საშუალებით; ქალებისთვის განათლებისა და სამუშაო შესაძლებლობების მიწოდებით ICT სფეროში, აქედან გამომდინარე, თანასწორობის წახალისება ისეთ გარემოში, სადაც უმეტესობა კაცია 	<p>თავი 10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი გვ.118</p>
<p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ენერგოეფექტური და განახლებადი პრექტების დაფინანსებით; 	<p>თავი 9 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა გვ. 99 თავი 13 პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან გვ.209</p>
<p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p> 	<ul style="list-style-type: none"> თანამშრომლებისთვის კარგი სამუშაო პირობებისა და განვითარების შესაძლებლობების უზრუნველყოფით; ახალგაზრდებისათვის სტაჟირების პროგრამების საშუალებით; განათლებაზე ორიენტირებული საზოგადოებრივი პროგრამების საშუალებით; ციფრული ინოვაციების მხარდაჭერითა და მენარმეობის ხელშეწყობით; მინოდების ჯაჭვში ადგილობრივი მომწოდებლების ჩართვით 	<p>თავი 10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი გვ.119 თავი 12 საზოგადოების მხარდაჭერა გვ 183 თავი 11 მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა გვ.159 თავი 13 მომწოდებლების მიმართ პასუხისმგებლობა გვ.209</p>
<p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> მენარმეობისა და სტრატაპების ხელშეწყობის პროგრამების საშუალებით; სპეციალურად მიკრო, მცირე და საშუალო მენარმეებისთვის შექმნილი პროგრამებით, რომლებიც ზრდის ფინანსებზე ხელმისაწვდომობას; ახალგაზრდების მხარდაჭერი პროგრამის საშუალებით, რომლებიც სთავაზობს ხელსაყრელ დაკრედიტებას 	<p>თავი 12 საზოგადოების მხარდაჭერა გვ 183</p>

UNSDG

How we contribute

Report Section



- თანამშრომლებში, მომხმარებლებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებში ინკლუზიის უზრუნველყოფით, ასაკის, სქესის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რასის, ეთნიკურობის, წარმომავლობის, რელიგიისა თუ ეკონომიკური ან სხვა სტატუსის განურჩევლად.
- სამუშაო ადგილზე თანაბარი შესაძლებლობებისა და უთანაბრობების შემცირების უზრუნველყოფით

თავი 10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი გვ.119



- კორპორატიულ დაკრედიტებასა და საინვესტიციო გადაწყვეტილებებში გარემოსდაცვითი ასპექტების გათვალისწინებით და მწვანე ფინანსური პროდუქტების შემუშავებით, რითაც შემცირდება ჩვენი არაპირდაპირი გავლენა კლიმატზე და ნახალისდება განახლებადი ენერჯის გამოიყენება;
- პირდაპირი ნახშირბადის ნაკვალევის შემცირებით;
- კომპანიაში და მის გარეთ კლიმატისადმი მეგობრული პრაქტიკების გავრცელებით;
- ESG სტრატეგიის ფარგლებში მიზნების დასახვით

თავი 06 ESG სტრატეგია გვ.64
თავი 09 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა გვ.98
თავი 13 პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან გვ. 208



- კორუფციისა და ფულის გათეთრების საწინააღმდეგო პოლიტიკისა და პრაქტიკის მეშვეობით;
- ჩვენს საკრედიტო გადაწყვეტილებებში აკრძალულ მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი რაც ემსახურება უკანონო ფინანსური საქმიანობების, იარაღის ბრუნვის და ორგანიზებული დანაშაულის ყველა ფორმის აღმოფხვრას.

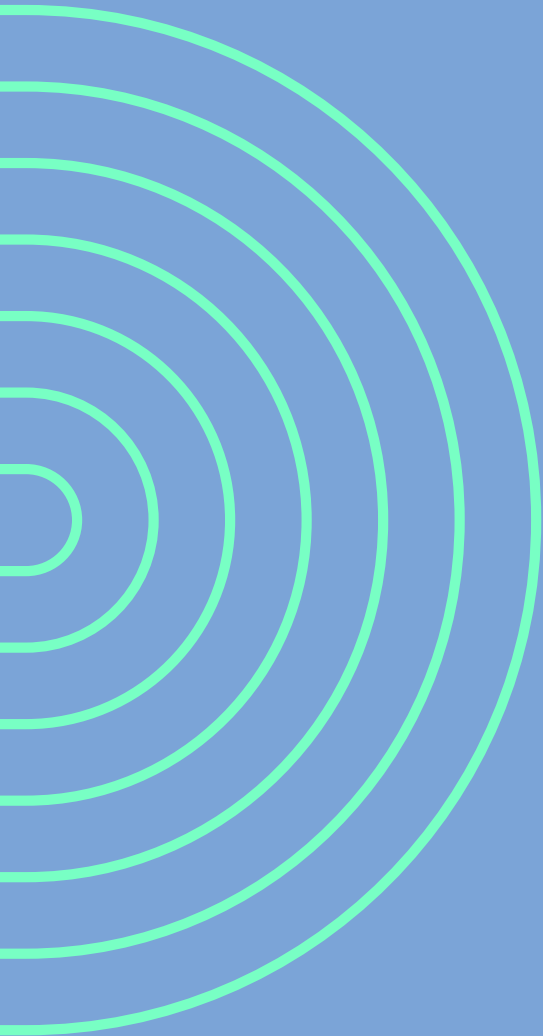
თავი 05 მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი გვ.46



- სახელმწიფო სუბსიდირების პროგრამების ფარგლებში ჩვენი პარტნიორობით
- ჩვენი პარტნიორობით საერთაშორისო ორგანიზაციებთან

თავი 01 ვინ ვართ ჩვენ თავი 6 თავი 12 თემების მხარდაჭერა გვ. 166





მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი

- **კორპორაციული მართვის სტრუქტურა**
 - დირექტორთა საბჭო
 - საბჭოს ოპერაციები
 - საბჭოს შემადგენლობა
 - საბჭოს მრავალფეროვნება
 - საბჭოს კომიტეტები
 - პასუხისმგებლობების გადანაწილება
 - საბჭოს ეფექტურობის ყოველწლიური შეფასება
 - ტრენინგების დღის წესრიგი
- **რისკების მართვის მოდელი**
 - რისკების მართვის სტრუქტურა
 - რისკების მართვა
- **მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი**
- **ინტერესთა კონფლიქტის მართვა**
- **სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა**

მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი

კორპორაციული მართვის სტრუქტურა

ჩვენი მიდგომა გულისხმობს კორპორაციული მართვის სტრუქტურის კომპანიის მიზნებთან და საუკეთესო პრაქტიკებთან შესაბამისობას. TBC Bank Group PLC-ის სამეთვალყურეო საბჭოს („საბჭო“) უმთავრესი პასუხისმგებლობა ჯგუფის კორპორაციული მართვის უმაღლესი სტანდარტების უზრუნველყოფა და მათი ჩვენი ბიზნესის კულტურასა და ოპერაციებში დამკვიდრებაა.

როგორც ლონდონის საფონდო ბირჟის პრემიუმ სეგმენტის ჩამონათვალში მყოფი კომპანია, ჩვენ ვექვემდებარებით და სრულად ვიცავთ გაერთიანებულ სამეფოს კორპორატიული მმართველობის კოდექსის მოთხოვნებს („დიდი ბრიტანეთის კოდექსი“). გარდა ამისა, ვინაიდან ჩვენი შვილობილი კომპანია, სს თიბისი ბანკი („ბანკი“) საქართველოში რეგულირებად დაწესებულებას წარმოადგენს, ჩვენი მმართველობის სტრუქტურა ასევე შეესაბამება საქართველოს ეროვნული ბანკის კომერციული ბანკების კორპორაციული მმართველობის კოდექსს („სებ-ის კოდექსი“).

TBC Bank Group PLC („კომპანია“) და ბანკი ხელმძღვანელობს „სარკისებური“ სტრუქტურით, რომლის თანახმადაც ბანკის დირექტორთა საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს ძირითადი ასპექტები ემთხვევა არასააღმსრულებლო წევრობის თვალსაზრისით:

- დირექტორთა საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭო დაკომპლექტებულია იდენტური არააღმსრულებელი წევრებით;
- საბჭოს დავმჯდომარე ამავდროულად ასრულებს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის ფუნქცია-მოვალეობებს;
- ჯგუფის უფროს დამოუკიდებელ დირექტორს სამეთვალყურეო საბჭოშიც იდენტური პოზიცია უჭირავს;
- საბჭოს კომიტეტის თავმჯდომარეები ამავდროულად წარმოადგენენ სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტის თავმჯდომარეებს
- სარკისებური საბჭოს მმართველობის სტრუქტურა ზრდის მართვისა და მეთვალყურეობის ეფექტიანობას ჯგუფის მასშტაბით და ხელს უწყობს მმართველობის სტაბილურობას.

დირექტორთა საბჭო

საბჭო გადაწყვეტილების მიმღები მთავარი ორგანოა, რომელიც ერთობლივად პასუხისმგებელია ჯგუფის მიზნების, კულტურის, ღირებულებების, გრძელვადიანი წარმატების სტრატეგიის შექმნასა და დაინტერესებული მხარეებისთვის მდგრადი ღირებულების მიწოდებაზე - ჯგუფის სტრატეგიული მიმართულების დადგენისა და მეთვალყურეობის გზით. საბჭოს თავმჯდომარე უძღვება და კომპანიის წარმატებისთვის უსახავს მას გამომწვევებს, მეთვალყურეობს და გასცემს რჩევებს. თავმჯდომარე უზრუნველყოფს სხდომათა დარბაზში კონსტრუქციული დებატების არსებობას, რათა შექმნას და შეინარჩუნოს გარემო, რომელშიც საბჭო განსხვავებული მოსაზრებებისა და შეხედულებებისადმი ღიაობას გამოავლენს.

საბჭოს როლი ეფექტური ზედამხედველობისა და ჯგუფის საქმიანობის მეთვალყურეობის მეშვეობით ხელმძღვანელობაა. ის განსაზღვრავს ჯგუფის რისკის აპეტიტს, აკონტროლებს საოპერაციო და ფინანსურ შედეგებს, უზრუნველყოფს ჯგუფში ეფექტური კონტორლისა და ანაზღაურების პოლიტიკების არსებობასა და თანმიმდევრულ დაგეგმარებას. დირექტორების უფლება-მოვალეობები განსაზღვრულია 2006 წლის „კომპანიების აქტის“ 172-ე



მუხლით. საბჭოს მიერ სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის ინტერესებისა და მოსაზრებების გათვალისწინების შესახებ დამატებითი ინფორმაციის მოძიებას შეძლებთ მდგრადი განვითარების ანგარიშების [XX] გვერდებზე.

საბჭოს ოპერაციები

მას შემდეგ რაც პოსტ-პანდემიური სამუშაო მოდელზე გადავდით, საბჭომ შეხვედრების ჰიბრიდული კალენდარი შექმნა, რომელიც ითვალისწინებდა როგორც პირისპირ, ასევე დისტანციურ შეხვედრებს. 2021 წელს საბჭო 36-ჯერ შეიკრიბა, საიდანაც ორი შეხვედრა ფიზიკურ სივრცეში ჩატარდა. საბჭომ განაგრძო რეგულარული მიმოხილვითი სახის ვიდეო კონფერენციების ჩატარება, სადაც ისინი განიხილავდნენ სტრატეგიას, ვრცლად მსჯელობდნენ თემატურ კრიტიკულ ბიზნეს საკითხებზე და აკვირდებოდნენ ძირითად პრობლემებს. ჯგუფში განსაზღვრულია იმ საკითხების ფორმალური სია, რომელიც მტკიცდება დირექტორთა საბჭოს მიერ. ამგვარად, დირექტორთა საბჭო ინარჩუნებს კონტროლს ძირითად გადაწყვეტილებებზე. დირექტორთა საბჭოს უფლებამოსილებას, სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან ერთად, განეკუთვნება: ჯგუფის სტრატეგიის, გრძელვადიანი მიზნების, რისკის აპეტიტის, წლიური ბიუჯეტის, ჯგუფის კაპიტალის ცვლილებების, აქციების გამოსყიდვის, მნიშვნელოვანი შესყიდვების და/ან შერწყმის და წლიური ანგარიშგებების დამტკიცება. სრული დოკუმენტი, რომელიც არეგულირებს დირექტორთა საბჭოს უფლებამოსილებას განთავსებულია კომპანიის ვებ-გვერდზე შემდეგ მისამართზე: www.tbcbankgroup.com. საბჭოს ყველა შეხვედრა, განურჩევლად განსახილველი საკითხისა, იმართება საბჭოს თავმჯდომარესთან, აღმასრულებელ დირექტორსა და ჯგუფის კორპორაციულ მდივანთან წინასწარ შეთანხმებული დღის წესრიგის მიხედვით. ამასთან ერთად, საბჭო ხელმძღვანელობს დეტალური სამუშაო განრიგით, რომელიც განსაზღვრავს მათ საქმიანობას წლის განმავლობაში. საბჭო მუშაობს პრიორიტეტების გათვალისწინებით და ფოკუსირდება მნიშვნელოვან სტრატეგიულ და ბიზნეს საკითხებზე, ამავდროულად ახორციელებს ზედამხედველობასა და კონტროლს მათი გავლენის ქვეშ არსებულ სხვა საკითხებზე. ჩვეულებრივ, მოიაზრება, რომ დირექტორები ესწრებიან ყველა იმ საბჭოს სხდომას და იმ კომიტეტების შეხვედრებს, რომლის წევრებიც არიან.

გთხოვთ, იხილოთ ცხრილი

წლის საბჭოს შეხვედრები (36)	რეგულარულად დაგეგმილი შეხვედრა (6)	სტრატეგიის მიმოხილვა (3)	ფინანსური განცხადებების დამტკიცება (6)	საბჭოს ცვლილებები და შემადგენლობა (6)	პოლიტიკა და სხვადასხვა (12)	საერთაშორისო ბაზარზე შესვლა (3)
	უფლებამოსილი/დაესწრო	უფლებამოსილი/დაესწრო	უფლებამოსილი/დაესწრო	უფლებამოსილი/დაესწრო	უფლებამოსილი/დაესწრო	უფლებამოსილი/დაესწრო
არნე ბერგრენი (C) ¹	6/6	3/3	6/6	6/6	12/12	3/3
ცირა კემულარია	6/6	3/3	6/6	6/6	12/12	3/3
მარია ლუიზა ჩიკონიანი	6/6	3/3	6/6	6/6	12/12	3/3
პერ ანდერს ფასტი	4/4	3/3	4/4	1/1	9/8	1/0
ერან კლაინი	4/4	3/3	4/4	1/1	9/9	1/1
ტიმოს კირიაკოპულოსი	4/4	3/3	4/4	1/1	9/8	1/1
რაჯივ სოუნი	2/2	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
ნინო სუქნიძე	2/2	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
ნიკოლოზ ენუქიძე	2/2	0/0	3/3	5/5	5/5	2/2
ნიკოლას ჰაავი	2/2	0/0	3/3	5/3	5/5	2/2
ერიკ რაჯენდრა	2/2	0/0	3/3	5/5	5/4	2/2
აბჰიჯიტ აკერკარი	4/4	2/2	4/4	6/6	8/8	2/2
ვახტანგ ბუცხრიკიძე	6/6	3/3	6/6	6/6	12/12	3/3

(C) – Chair/თავმჯდომარე





CONCRETE
CONCRETE

LOUISE BOURGEOIS
AN INTIMATE PORTRAIT

A Job to Love

Porcelain

THE ART OF THE CITY

THE ART OF THE CITY

the sunny side of life
Winter gardens
Symphony
Glass houses

KOREA PHOTO

Off the Road

Surf Odyssey

ATGET

Highrises

Highrises

THE ART OF THE CITY



საბჭოს შემადგენლობა

2021 წელს, საბჭომ გარკვეული ცვლილებები განიცადა. სამ დირექტორს, რომლებიც დიდი ხნის მანძილზე იკავებდნენ ამ პოზიციას, აღარ მიუღიათ მონაწილეობა კომპანიის ყოველწლიურ საერთო კრებაზე ხელმეორედ არჩევის კანდიდატობაში. შესაბამისად, 2021 წლის მაისში ჩვენ საბჭოში სამი ახალი, დამოუკიდებელი, არააღმასრულებელი დირექტორი ავიყვანეთ: ტიმოს კირიაკოპულოსი, პერ ანდერს ფასტი და ერან კლაინი.

2021 წლის სექტემბერში აბჰიტიტ აკერკარმა საბჭოდან სხვა ფინანსურ კომპანიაში აღმასრულებელ პოზიციაზე გადაინაცვლა და საბჭომ არააღმასრულებელ დირექტორებად 2021 წლის ნოემბრიდან ნინო სუქნიძე და რაჯივ სოუნი დანიშნა. ისინი ყოველწლიურ გენერალურ შეხვედრაზე აქციონერების მიერ ჩატარებულ არჩევნებზე წარდგებიან.

ზემოთ ჩამოთვლილი ცვლილებების გათვალისწინებით, საბჭო რვა არააღმასრულებელი დირექტორისგან შედგება: არნე ბერგრენი (თავმჯდომარე), ცირა კემულარია (საბჭოს უფროსი დამოუკიდებელი წევრი), მარია ლუიზა ჩიკონიანი, პერ ანდერს ფასტი, ტიმოს კირიაკოპოლუსი, ერან კლაინი, ნინო სუქნიძე და რაჯივ სოუნი და ერთი აღმასრულებელი დირექტორი, ვახტანგ ბუცხრიკიძე.

საბჭოს კომიტეტების ამჟამინდელი წევრები მოცემულია 52-ე გვერდზე.

გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მმართველობის კოდექსის შესაბამისად მომდევნო ყოველწლიურ გენერალურ შეხვედრაზე, კომპანიის ყველა დირექტორი მიიღებს მონაწილეობას ხელახალ არჩევნებში. 2021 წლის ნოემბერში, რაჯივ სოუნი და ნინო სუქნიძე საბჭოში დაინიშნენ არააღმასრულებელ დირექტორებად და ყოველწლიურ გენერალურ შეხვედრაზე აქციონერების მიერ კენჭისყრაში მიიღებენ მონაწილეობას.

ჩვენი ამჟამინდელი დირექტორების შესახებ ბიოგრაფიული დეტალები, რომლებიც არჩევის კანდიდატებად განიხილებიან, მოცემულია წლიური ანგარიშის 133-137 გვერდებზე.

საბჭოს მრავალფეროვნება

ლონდონის საფონდო ბირჟაზე, 2021 წლის FTSE 250 რეიტინგში, თიბისიმ საბანკო სექტორის წარმომადგენელ კომპანიებს შორის პირველი ადგილი დაიკავა მმართველ საბჭოსა და ლიდერულ პოზიციებზე ქალების 45.5%-იანი წარმომადგენლობით. ამავე წლის FTSE 250 რეიტინგში, თიბისი ყველა სექტორის კომპანიებს შორის მერვე ადგილს იკავებს.

FTSE ქალი ლიდერების მიმოხილვა (Women Leaders Review) ბრიტანეთის მთავრობის მიერ მხარდაჭერილი, დამოუკიდებელი ჩარჩოა, რომელიც ლონდონის საფონდო ბირჟის უმსხვილესი ინდექსის მქონე კომპანიებისთვის რეკომენდაციებს ადგენს, რათა ქალების წარმომადგენლობა მმართველ საბჭოებსა და ლიდერულ პოზიციებზე გაუმჯობესდეს. მიმოხილვა 2022 წლის თებერვალში პირველად გამოქვეყნდა და ის ბოლო 10 წლის განმავლობაში Hampton-Alexander-ის და Davies-ის მიერ ჩატარებულ კვლევებს ეფუძნება. მიმოხილვა ბრიტანეთის 350 უმსხვილესი კომპანიის, 24 000-ზე მეტი ლიდერული პოზიციას ასახავს.

FTSE 250 ლონდონის საფონდო ბირჟის მეორე უმსხვილესი ინდექსია და მსხვილი კაპიტალიზაციის მქონე კომპანიებს აერთიანებს. თიბისი FTSE 250-ს 2017 წელს შეერთდა.

საბჭოს კომიტეტები

საბჭო მისი უფლებამოსილების ნაწილს გადასცემს კომიტეტებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ იმ საკითხების ზედამხედველობასა და მათზე რეკომენდაციების გაცემას, რომელიც საბჭომ დაადგინა მათი უფლებამოსილების ფარგლებში.























დირექტორთა საბჭოში ფუნქციონირებს ოთხი ძირითადი კომიტეტი:




- რისკის კომიტეტი, რომელიც სავარაუდო რისკებსა და კომპანიის კაპიტალთან დაკავშირებულ საკითხებზე ფოკუსირდება;
- აუდიტის კომიტეტი, რომელიც გარე აუდიტორებს, შიდა კონტროლს და ფინანსურ ანგარიშგებას, ასევე ბაზარზე და რეგულატორებთან კომუნიკაციას უზრუნველყოფენ;
- ანაზღაურების კომიტეტი ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს უძღვება. ამაში იგულისხმება კომპენსაციის დონის სწორად განსაზღვრა იმგვარად, რომ მოხდეს ხალხის მოზიდვა და შენარჩუნება და თან დაინტერესებული მხარეებისთვის მისაღები კომპენსაციის დონეც გათვალისწინებულ იქნას.
- კორპორაციული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი პასუხისმგებელია ტალანტების მართვაზე, საბჭოსა და აღმასრულებელ გუნდში დანიშვნასა და თანმიმდევრული დაგეგმვაზე.

2021 წელს ორი ახალი კომიტეტი შეიქმნა, რათა საბჭოსთვის სამი ძირითადი მიმართულებით აღმოეჩინა მხარდაჭერა, ესენია: ტექნოლოგია, ESG სტრატეგია და კლიმატის ცვლილება. ტექნოლოგიისა და მონაცემთა კომიტეტი მხარს უჭერს საბჭოს სტრატეგიის ძირითადი ხელშემწყობების, მონაცემთა, კიბერ პრობლემებისა და კომპანიის ინფორმაციული ტექნოლოგიების რესურსების მეთვალყურეობაში. ESG სტრატეგია და კლიმატის ცვლილების კომიტეტი ხელს უწყობს იმას, რომ კომპანიამ ყურადღება მიაქციოს ESG საკითხებს, რომლებიც წამყვანი მნიშვნელობისაა ჩვენი დაინტერესებული მხარეებისთვის. ორივე კომიტეტმა ფუნქციონირება 2022 წელს დაიწყო.

წევრებთან დაკავშირებული ინფორმაცია, გთხოვთ, იხილოთ ქვემოთ მოცემულ ცხრილში:

წევრი	აუდიტის კომიტეტი	რისკის კომიტეტი	ანაზღაურების კომიტეტი	CGN კომიტეტი	ტექნოლოგიების და მონაცემთა კომიტეტი	გარემოსდაცვითი და ეთიკის კომიტეტი
არნე ბერგრენი (თავმჯდომარე)						
ცირა კემულარია (SID)						
მარია ლუიზა ჩიკონიანი						
ერან კლაინი						
პერ ანდერს ფასტი						
ტიმოს კირაკობულოსი						
რაჯივ სოუნი						
Nino Suknidze						

 თავმჯდომარე  წევრი

თითოეული ძირითადი საბჭოს კომიტეტის სამუშაო პირობები ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებგვერდზე: (www.tbcbankgroup.com).

პასუხისმგებლობების გადანაწილება

კომპანიამ და ბანკმა „სარკისებური სტრუქტურის“ პოლიტიკა მიიღეს, რომელიც გულისხმობს რომ საბჭოსა და კომიტეტის შემადგენლობა, მათი არააღმასრულებელი წევრობის გაგებით, თანხვედრაშია სამეთვალყურეო საბჭოსა და მისი კომიტეტის შემადგენლობასთან. აქედან გამომდინარე, პრაქტიკაში არსებობს ორი ეკვივალენტური სამეთვალყურეო ორგანო - საბჭო და სამეთვალყურეო საბჭო, რომლებიც ცალ-ცალკეა, მაგრამ იზიარებენ ზემოთ ხსენებულ პოლიტიკას სტრუქტურასა და არააღმასრულებელ წევრობასთან



დაკავშირებით. თუმცა, საბჭოს, სამეთვალყურეო საბჭოსა და მათი შესაბამისი კომიტეტების მუშაობა ზედმინვენითაა დაბალანსებული. ფუნქციები გაყოფილია იმის მიხედვით, საკითხები უშუალოდ ბანკს ეხება, თუ სიტუაცია ჯგუფზეც ახდენს გავლენას. შედეგად, ჯგუფის მმართველობის სტრუქტურა ადექვატურ ზედამხედველობას, ანგარიშვალდებულების არსებობასა და მოვალეობების მკაფიო განაწილებას უზრუნველყოფს.

საბჭოს წევრების, თავჯდომარის, აღმასრულებელ დირექტორსა და უფროსი არააღმასრულებელი დამოუკიდებელი დირექტორის უფლებამოსილებები მკაფიოდ არის გამიჯნული. საბჭოს თავჯდომარის არნე ბერგრენის პასუხისმგებლობას დირექტორთა საბჭოს ხელმძღვანელობა, მისი გამართული ფუნქციონირებისა და საბჭოს მიერ ჯგუფის სტრატეგიისა და კომერციული მიზნების განსაზღვრის მხარდაჭერა წარმოადგენს. ის ასევე ზედამხედველობას უწევს კომპანიის დირექტორთა საბჭოს მიერ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესს. აღმასრულებელი დირექტორი, ვახტანგ ბუცხრიკიძე პასუხისმგებელია ჯგუფის ყოველდღიური საქმიანობის წარმართვაზე და მისი ძირითადი მოვალეობა ჯგუფის ბიზნეს ოპერაციების მართვაა. ამასთანავე, კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად, საბჭომ ცირა კემულარია დაამტკიცა უფროსი არააღმასრულებელი დამოუკიდებელი დირექტორად, რომელიც საჭიროების შემთხვევაში, ასრულებს შუამავლის როლს სხვა არააღმასრულებელი დირექტორებთან ურთიერთობაში. თავჯდომარეს, მთავარ აღმასრულებელ დირექტორსა და უფროს დამოუკიდებელ არააღმასრულებელ დირექტორს შორის პასუხისმგებლობების ეს გამიჯვნა უზრუნველყოფს, რომ არც ერთ ინდივიდს არ ჰქონდეს გადაწყვეტილების მიღების შეუზღუდავი უფლებამოსილება. თავჯდომარეს, აღმასრულებელ დირექტორსა და უფროს არააღმასრულებელ დამოუკიდებელ დირექტორს შორის უფლებამოსილების გამიჯვნის მარეგულირებელი დოკუმენტი განთავსებულია ჯგუფის ვებგვერდზე www.tbcbankgroup.com

საბჭოს ეფექტურობის ყოველწლიური შეფასება

კომპანიამ, გაერთიანებული სამეფოს კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად, საბჭოს ეფექტურობის გარე შეფასებისთვის, FTSE კომპანიებისთვის საბჭოს ეფექტურობის შეფასების სერვისების მიმწოდებელი, ბაზარზე წამყვანი პროვაიდერი, შპს Lintstock ჩართო შეფასების პროცესში. შპს Lintstock-მა ჩვენთვის საბჭოს შეფასების სამ წლიანი პროგრამა შეიმუშავა, რომელიც კორპორაციული მმართველობისა და ნომინაციის კომიტეტის დაკვირვების ქვეშაა. 2021 წლის შეფასების შედეგები, პროცესის აღწერასა და 2022 წლის სამოქმედო გეგმასთან ერთად მოცემულია კომპანიის 2021 წლის წლიურ ანგარიშში (გვ 147-148). საბჭომ აიღო ვალდებულება განახორციელოს კიდევ ერთი ვრცელი, კომპანიის გარედან ხელშეწყობილი შეფასების პროცესი 2022 წელს და საბჭოს ყველა ახალმა წევრმა გაიაროს სპეციალური პროგრამა, რომელიც მათ თავიანთი როლისთვის მოამზადებს.

ტრენინგების დღის წესრიგი

TBC Bank Group PLC-ის დირექტორთა საბჭოს შემუშავებული აქვს მრავალფეროვანი და ყოვლისმომცველი ტრენინგების დღის წესრიგი, რომლის გადახედვაც ყოველწლიურად ხდება. წლის დასაწყისში ჯგუფის კორპორაციული სამდივნო გუნდი ქმნის ზოგად სატრენინგო კატალოგს, რომელიც მოიცავს რისკის, აუდიტის, ანაზღაურებისა და მართვის ყველა რელევანტურ ასპექტს. 2020 და 2021 წლის ტრენინგ პროგრამაში განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდა გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) რეგულაციებთან შესაბამისობაზე, ანგარიშგებისა და აქციონერების ხედვებსა და გავლენის ასპექტებზე. კატალოგი მოიცავს როგორც ზოგად, ისე მომხმარებელზე მორგებულ ვებინარებს, ანალიტიკურ მასალებსა და ინდუსტრიის წარმომადგენლებთან პირდაპირი დისკუსიების შესაძლებლობას. აღნიშნული ტრენინგების წარმომადგენლებს შორის არიან დიდი ოთხეულის აუდიტორები, გარე იურიდიული მრჩეველები, დიპლომირებული ინსტიტუტები (როგორცია დირექტორთა ინსტიტუტი და მართვის ინსტიტუტი), და სხვა დარგის კონსულტანტები. დირექტორები იყენებენ ტრენინგ კატალოგს, რათა შეადგინონ უნიკალური ტრენინგ კალენდრები და გააზიარონ ცოდნა



დირექტორთა საბჭოს სხდომებსა და საბჭოს პლატფორმების საშუალებით. 2022 წელს, კლიმატთან დაკავშირებულ საკითხებზე ახალი სპეციფიკური ტრენინგები იგეგმება, რომლებიც დირექტორთა საბჭოს წევრებს, თიბისი ბანკის აღმასრულებელ მმართველებსა და სხვა შესაბამის თანამშრომლებს კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალურ ჯგუფზე, კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ რისკებსა და შესაძლებლობებზე და ESG სტრატეგიის განსახორციელებლად ოპერატიულ ინსტრუმენტებზე დეტალურ ცოდნას მისცემს.

2021 წლის ივნისში, საბჭომ პრინციპების ახალი წყება მიიღო და მთლიანად საბჭოსა და მისი ცალკეული კომიტეტების კომპეტენციებისა და უნარების ანალიზისთვის მკაცრი პროცესი დანერგა. 2022 წელს, ჩვენ შპს Lintstock-თან მჭიდროდ ვითანამშრომლებთ, ახალი საბჭოს უნარებისა და კომპეტენციების სიღრმისეული ანალიზის ჩასატარებლად. ამ გამოცდილებასა და შეფასებაზე დაყრდნობით, რომელიც მომავალში ძალიან მნიშვნელოვანი იქნება, საბჭო გეგმავს ახალი, განვითარებული გეგმის ჩამოყალიბებას, საბჭოს მიერ მიღებული ახალი პრინციპების შესაბამისად.

რისკების მართვის მოდელი

ჯგუფში რისკების მართვის ბიზნესზე ორიენტირებული, ძლიერი და დამოუკიდებელი სისტემაა დანერგული. მისი ძირითადი მიზანია, რისკების მართვის ეფექტიანი სისტემის მეშვეობით, ხელი შეუწყოს რისკების გათვალისწინებით შეფასებული უკუგების მდგრადობას. უმთავრესი მიზნების მისაღწევად, ჯგუფი რისკების მართვის ოთხ ძირითად პრინციპს იყენებს:

- რისკების გამჭვირვალედ მართვა ურთიერთგაგებისა და ნდობის მოსაპოვებლად. ჩვენ გვჯერა, რომ რისკებთან დაკავშირებული პროცესებისა და პოლიტიკის თანამიმდევრულობა და გამჭვირვალობა სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის ნდობის მოპოვების წინაპირობაა. რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი პერსონალისთვის ძირითადი პრიორიტეტებია: რისკის მიზნებისა და სტრატეგიული პრიორიტეტების შესახებ მმართველი ორგანოების ინფორმირება და დეტალიზებული განახლებული ანგარიშებით უზრუნველყოფა.
- რისკების გონივრული მართვა ზრდისა და მდგრადობის ხელშეწყობის მიზნით. რისკების მართვის სისტემა უზრუნველყოფს ჯგუფისგადაჭარბებული რისკებისგან დაცვასა და მდგრადობას. კაპიტალის ადეკვატური მმართველობა, მომავალზე ორიენტირებული ინსტრუმენტები და გადაწყვეტილების მიღების პროცესი განსაზღვრავს ჯგუფის მდგრადობასა და სიმტკიცეს.
- რისკების მართვის მეშვეობით სტრატეგიის გაძლიერების უზრუნველყოფა. რისკების მართვაში ჩართული თანამშრომლების მიერ რისკების დროული იდენტიფიცირებით და მართვით უზრუნველყოფილია ჯგუფის მიზნების განხორციელება. რისკების დროული იდენტიფიცირებით, ადეკვატური ფასდადებითა და რისკის მიტიგაციისკენ მიმართული ქმედებებით უზრუნველყოფილია ჯგუფის მიზნების განხორციელება და მიზნობრივი უკუგება.
- რისკების მართვის გამოყენება კონკურენტული უპირატესობის მოსაპოვებლად. სრულყოფილი, გამჭვირვალე და გონივრული რისკის მმართველობა სხვადასხვა ჩართული მხარის მაღალ ნდობას, ჯგუფის გრძელვადიან, მდგრად განვითარებას, რისკების მართვის სისტემის კონკურენტულ უპირატესობად ქცევას უწყობს ხელს.

რისკის მართვის სტრუქტურა

ჯგუფის რისკების მართვის სისტემა მოიცავს რისკების მართვისათვის საჭირო ყველა აუცილებელ კომპონენტს და შედგება ორგანიზაციული, საკრედიტო, ფინანსური და არაფინანსური რისკების მართვის, რისკ-რეპორტირებისა და სხვა დამხმარე, გამაერთიანებელი რისკების ინსტრუმენტებისაგან, როგორებიცაა: ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა, კაპიტალის მართვა, სტრეს ტესტები და სხვა ანალიტიკური საშუალებები. ქვემოთ მოცემულ დიაგრამაში ნაჩვენებია რისკის მართვის სტრუქტურა:



ორგანიზაციის რისკის მართვა

> რისკის აკვიტიტი > რისკის სტრატეგია > ბიზნესის დაგეგმვა

	საკრედიტო რისკი RISKI		ფინანსური რისკი		არაფინანსური რისკი	
	კორპორატიული	MSME	საცალო	ბაზარი	ლიკვიდობა	საოპერაციო
რისკის ფორმირება და მართვა	მართვის სტრუქტურა	დაცვის საშიშროება	კომიტიტები	პოლიტიკა	საფინანსოების შედეგების მართვა	რისკის კულტურა
რისკის რეპორტიინგი	რისკის ანგარიშგება და ანალიზი					
სისტემები და მონაცემები	ინფრასტრუქტურა, საინფორმაციო ტექნოლოგიები და სისტემები					
რისკის მოდელირება	დაკრედიტების პროცესი	საკრედიტო რისკის მოდელირება	აქტივების და ვალდებულებების მართვა (ALM) და ლიკვიდურობა რისკის მოდელირება და პროცესები		საოპერაციო რისკის მოდელირება და პროცესები	
რისკის ვაკრედიტი ანალიზი	საზედამხედველო კავიტალის მართვა და სტრატეგია					

რისკების მართვა

რისკების მართვას ჭგუფი ახორციელებს რისკების მართვის ერთიანი სისტემის ფარგლებში. რისკების მართვის პროცესში ყველა მმართველი რგოლის ჩართულობა, უფლებამოსილების ნათლად გამიჯვნა და სხვადასხვა დანაყოფს შორის ეფექტური კომუნიკაცია ხელს უწყობს ჭგუფის სტრატეგიისა და რისკის მიზნების ნათლად წარმოჩენასა და მათ შესაბამისობას რისკის დადგენილ აპეტიტთან.

ჭგუფის მართვის სტრუქტურა უზრუნველყოფს ადეკვატურ ზედამხედველობას, ანგარიშვალდებულებისა და მოვალეობების მკაფიო გამიჯვნას. საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს აქვთ ერთობლივი პასუხისმგებლობა განსაზღვრონ სტრატეგიული მიმართულებები და ზედამხედველობა გაუწიონ დასახული მიზნებისკენ სვლას. ხოლო დირექტორთა საბჭო ხელმძღვანელობს და წარმართავს ჭგუფის ყოველდღიურ საქმიანობას.



სამეთვალყურეო საბჭო	სამეთვალყურეო საბჭო	რისკის კომიტეტი	აუდიტის კომიტეტი	თავმჯდომარის და მონაცემების კომიტეტი	მარკეტინგის, სოციალური, მმართველობის და ეთიკის კომიტეტი	
დირექტორთა საბჭო	დირექტორთა საბჭო	რისკის კომიტეტი	აუდიტის კომიტეტი	თავმჯდომარის და მონაცემების კომიტეტი	მარკეტინგის, სოციალური, მმართველობის და ეთიკის კომიტეტი	
მმართველობითი საბჭო	რისკის კომიტეტი	საოპერაციო რისკების მართვის კომიტეტი	აქტივ-პასივების მართვის კომიტეტი (ALCO)	საინფორმაციო უსაფრთხოების კომიტეტი	მარკეტინგის, სოციალური, მმართველობის კომიტეტი	მარკეტინგის, სოციალური, მმართველობის კომიტეტი
რისკების მართვის სტრუქტურა	ფუნქციები:	კომპანიის რისკები	საკრედიტო რისკები	ფინანსური რისკები	საოპერაციო რისკები	
	კომიტეტები:	სახსნის დაზოგვის კომიტეტი		კრედიტული რისკების მართვის კომიტეტი		

რისკების მართვის სტრუქტურა შედგება საბჭოსგან, სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორთა საბჭოსაგან. სამივეს საკუთარი შესაბამისი რისკის კომიტეტი გააჩნია. საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს ექვემდებარება რისკის კომიტეტი, რომელიც ზედამხედველობას უწევს ჯგუფის რისკის პროფილსა და რისკების მართვის პრაქტიკას, აგრეთვე არსებობს აუდიტის კომიტეტი, რომელიც პასუხისმგებელია ძირითადი სააღრიცხვო პოლიტიკის განხორციელებაზე და დანერგვაზე, შიდა და გარე აუდიტორების საქმიანობის ხელშეწყობაზე. დირექტორთა და სამეთვალყურეო საბჭოს ასევე გააჩნიათ ESG და ეთიკის კომიტეტი, რომლებიც საბჭოს სტრატეგიის, პოლიტიკის, ESG-თან დაკავშირებული ჯგუფის ინიციატივებისა და პროგრამების ზედამხედველობაში უჭერს მხარს. ამას გარდა, ტექნოლოგიებისა და მონაცემთა კომიტეტი, რომელიც საბჭოს სტრატეგიის, მონაცემთა და კიბერ შემთხვევებისა და კომპანიის ინფორმაციული ტექნოლოგიების რესურსების ზედამხედველობაში უჭერს მხარს.

მართვის საბჭოს რისკის კომიტეტი იმისთვის ჩამოყალიბდა, რომ ჯგუფის მასშტაბით რისკის მართვის აქტივობებისთვის ეხელმძღვანელა და რისკების მნიშვნელოვანი ტენდენციების მონიტორინგი განეხორციელებინა. რაც თავის მხრივ, რისკის პროფილისა და დანერგული რისკის აპეტიტის თანხვედრას უზრუნველყოფს. მართვის საბჭოს ოპერატიული რისკების კომიტეტი იღებს გადაწყვეტილებებს საოპერაციო რისკის მართვასთან დაკავშირებით, ხოლო აქტივ-პასივების მართვის პოლიტიკის განხორციელებაზე. დირექტორთა საბჭოს უსაფრთხოების სამეთვალყურეო კომიტეტი მართავს ინფორმაციასა და კიბერ უსაფრთხოებას, რათა დარწმუნდეს, რომ რელევანტური რისკები მისაღებ დონეზეა და რომ მმართველობითი პროცესები მუდმივად უმჯობესდება. ამას გარდა, ESG კომიტეტი შეიქმნა მართვის საბჭოს დონეზე და იღებს პასუხისმგებლობას ჯგუფის ESG სტრატეგიის განხორციელებაზე და მისი სამოქმედო გეგმების დამტკიცებაზე, ხოლო გარემოს დაცვის კომიტეტი ზედამხედველობას უწევს ჯგუფში გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის სწორად განხორციელებას და ფუნქციონირებას.

საბჭო, სამეთვალყურეო საბჭო და ბანკის უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტი რისკების მართვას ახორციელებენ რისკების აპეტიტის მეშვეობით, რომელშიც დადგენილია რისკის სასურველი პროფილი და რისკის ლიმიტები.

საბჭოს დონეზე ზედამხედველობა ჯგუფის რისკების მართვაში, უფროსი მენეჯმენტის ჩართულობასთან ერთად და რისკების “ზევიდან ქვევით” განაწილება ორგანიზაციული რისკების მართვის განყოფილების მიერ,





უზრუნველყოფს რისკების მიზნების სიცხადეს, რისკის პროფილის ინტენსიურ მონიტორინგს რისკის აპეტიტთან მიმართებით, დროულ რეაგირებას რისკებთან დაკავშირებულ საკითხებზე და გამოსასწორებელი ღონისძიებების სწრაფად შემუშავებას.

ცალკეული რისკების ყოველდღიური მართვა “დაცვის სამ ხაზს“ ემყარება. რისკების ძირითადი მიმღები ბიზნესგემენტებია, შესაბამისი რისკის გუნდი ასრულებს დაცვის მეორე ხაზის ფუნქციას ტრანზაქციების სანქციონებით, რისკის იდენტიფიცირების, ანალიზის, გაზომვის, მონიტორინგისა და რეპორტირების საშუალებებით. კომიტეტები, რომლებიც ფუნქციონირებენ ოპერაციულ დონეზე, დელეგირების ფარგლებში იღებენ ტრანზაქციული ღონის გადაწყვეტილებებს, დამყარებულს „ოთხი თვალის“ პრინციპზე. ყველა ახალი პროდუქტი და პროექტი გადის რისკის ჯგუფების ხელში, რათა სრულყოფილად გაანალიზდეს რისკები.

საკრედიტო, ლიკვიდობის, ბაზრის, გარემოსდაცვით და სოციალურ, საოპერაციო და სხვა არაფინანსურ რისკებს მართავენ შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულები. რისკების მართვის დირექტორზე დაქვემდებარებული რისკების გუნდების გარდა, შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილება ანგარიშვალდებულია უშუალოდ გენერალური დირექტორის წინაშე და პასუხისმგებელია ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლასა და შესაბამისობის რისკის მართვაზე.

მესამე ღონის დაცვას წარმოადგენს შიდა აუდიტის დეპარტამენტი, რომელიც უზრუნველყოფს დამოუკიდებელ და ობიექტურ რწმუნებას, აგრეთვე იძლევა დამატებით რეკომენდაციებს ოპერაციებისა და რისკის მართვის გაუმჯობესების თვალსაზრისით.

მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი

თიბისის ქმედებები მდგრადი გავითარების რისკის მართვასთან დაკავშირებით, თანხვედრაშია მისი დაბალი რისკ ტოლერანტობის მიდგომასთან. მდგრადი გავითარების რისკის მართვა ხდება რისკის მართვის არსებული სტრუქტურით.

ჩვენი ხედვით, მდგრადი განვითარების მქონე ბანკი არის მომგებიანი ინსტიტუტი, რომელიც მომხმარებელს სთავაზობს ადეკვატურ, ხელმისაწვდომ და საჭიროებებზე მორგებულ მომსახურებებს, პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობით ექცევა თანამშრომლებს, მომწოდებლებსა და ყველა დაინტერესებულ მხარეს და აქტიურად უჭერს მხარს საზოგადოების განვითარებას. აგრეთვე არის ტექნოლოგიურად განვითარებული, ითვალისწინებს გარემოსდაცვით საკითხებს და საზოგადოებაში სარგებლობს მაღალი ნდობის ხარისხით.

მდგრადი განვითარების რისკები დაკავშირებულია ჯგუფის სხვადასხვა როლთან როგორც მსესხებლის, აქტივების მმართველის, სერვისის მიმწოდებლის, მყიდველისა და დამსაქმებლის. მდგრადი განვითარების რისკები მნიშვნელოვნად ეხება ისეთ საკითხებს, როგორცაა შესაბამისობა, ქცევა და დიჯიტალიზაცია, ადამიანის უფლებები, სამუშაო პირობები, გარემოსა და კლიმატის ცვლილება, ფინანსური დანაშაული და ინფორმაციისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების უსაფრთხოება.

მდგრადი განვითარების პოლიტიკა და მართვის სტრუქტურა წარმოდგენილია სხვადასხვა დოკუმენტსა და მართვის პროცედურაში. თიბისიმ შეიმუშავა რამდენიმე თემატური პოლიტიკა და კოდექსი, რომელიც არეგულირებს კომპანიის აქტივობებთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სოციალურ და გარემოსდაცვით საკითხს. დოკუმენტების ნუსხა მოიცავს: ეთიკის კოდექსს, ინცინდენტების მართვის პოლიტიკას, კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკას, პერსონალური მონაცემების დაცვის პოლიტიკას, ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პოლიტიკასა და მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციებს. აღნიშნული დოკუმენტები დეტალურად განხილულია მომდევნო თავებში.

წელს ჩვენ ვაგრძელებთ არსებული პოლიტიკების სისტემატიზაციასა და ერთი ქოლგის ქვეშ გაერთიანებას, აგრეთვე, ვწერგავთ მდგრადი განვითარების მართვის სტრუქტურებსა და პროცედურებს და მათ ჯგუფში ჰარმონიზაციას. 2020 წლის ბოლოს, პროცესის დაჩქარების მიზნით, ჯგუფმა შექმნა ინვესტიციის





რისკის დეპარტამენტი, რომელიც კოორდინირებას გაუწევს აღნიშნულ პროცესს შვილობილ კომპანიებში. ამას გარდა, 2021 წელს შეიქმნა გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) საკოორდინაციო დეპარტამენტი, რომელიც უჭერს მხარს ინტეგრირებული ESG ჩარჩოს ჩამოყალიბებასა და ბიზნეს, სოციალურ, გარემოსდაცვით და მმართველობის მიზნების სინერგიას. ორივე დეპარტამენტი ანგარიშვალდებულია უფროსი რისკების ოფიცრის მიმართ.

2020 წელს დავიწყეთ შვილობილ კომპანიებში გარემოსდაცვითი პოლიტიკის დანერგვა და 19 მათგანთან შევიმუშავეთ ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა. გარემოსდაცვითი პოლიტიკის ეფექტურად დანერგვის მიზნით 2020 წელს, თიბისის ყველა შვილობილ კომპანიაში დაინიშნა გარემოსდაცვითი და სოციალურის რისკის მართვის კოორდინატორი, რომელთაც ჩაუტარდათ ტრენინგები და სიღრმისეული საინფორმაციო შეხვედრები თიბისი ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდის მიერ. კოორდინატორებმა შვილობილი კომპანიების თანამშრომლებს გააცნეს გარემოსდაცვითი სტანდარტები და მოთხოვნები.

გარემოსდაცვითი პოლიტიკა არეგულირებს გარემოს დაცვის მენეჯმენტის სისტემას (EMS) ჯგუფში და უზრუნველყოფს, რომ მოქმედი გარემოსდაცვითი, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და შრომის რეგულაციები შევასრულოთ, გამოვიყენოთ ჯანსაღი გარემო, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და შრომის პრაქტიკა, და გადავდგათ გონივრული ნაბიჯები ჩვენი მომხმარებლების გარემოს დაცვის და სოციალური პასუხისმგებლობების შესრულების მხარდასაჭერად. ჯგუფმა რისკ მენეჯმენტის პროცედურები განავითარა, იმისთვის რომ შესაძლებელი ყოფილიყო იდენტიფიცირება, შეფასება, მართვა და გარემოს დაცვისა და სოციალური რისკების მონიტორინგი. ეს პროცედურები მთლიანად ინტეგრირებულია ჯგუფის კრედიტის რისკ მენეჯმენტის პროცესში და ყველა კომერციულ ტრანზაქციაზე გამოიყენება. გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის (ESRM) გუნდი, რომელიც შედგება სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლებისგან, არის მცირე და საშუალო ბიზნესისა და კორპორატიული ბიზნესის საკრედიტო რისკის დეპარტამენტის ნაწილი, რომელიც უშუალოდ რისკების მთავარ ოფიცერს ექვემდებარება.

ბანკის გარემოსდაცვით და სოციალური რისკების მართვის პოლიტიკასთან შესაბამისობა ყურადღებით კონტროლდება გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდის მიერ. პოლიტიკის გატარებასთან დაკავშირებული პროგრესის ანგარიში რეგულარულად წარედგინება ტოპ მენეჯმენტსა და შესაბამის დანაყოფებს. დეპარტამენტების გარკვეული ნაწილი ახორციელებს სხვა შესაბამისი პოლიტიკების გატარებასაც და პროგრესის შესახებ ანგარიშს ტოპ მენეჯმენტს აბარებს.

2021 წელს, თიბისიმ ESG სტრატეგია განავითარა. მეტი დეტალი, გთხოვთ, იხილოთ ESG სტრატეგიის 06 თავში (გვერდი 64).

ინტერესთა კონფლიქტის მართვა

ინტერესთა კონფლიქტად განვსაზღვრავთ ისეთ სიტუაციას, რომელშიც დასაქმებულთა პირადი (ან მასთან დაკავშირებული) ინტერესი კმაყოფილდება ბანკის ან ბანკის მომხმარებლის ინტერესის შელახვის ხარჯზე, რომელმაც შესაძლოა დააზარალოს ერთი ან ორივე მხარე. აღნიშნული განმარტება დაფუძნებულია ეროვნული ბანკის რეგულაციაზე, გაერთიანებული სამეფოს საფონდო ბირჟის წესებსა და ბასს (IAS) სტანდარტებზე. პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის იდენტიფიცირება და თავიდან არიდება, განსაკუთრებით, მენეჯმენტის დონეზე, ბიზნესის სამართლიანად მართვის წინაპირობას და კორპორაციული მართვის ერთ-ერთ უმთავრესს პრიორიტეტს წარმოადგენს.

ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების მიზნით, ჩვენ შევიმუშავეთ და დავნერგეთ შემდეგი პოლიტიკები და პრაქტიკები:

1. ქცევის კოდექსი, რომელიც მოიცავს ინტერესთა კონფლიქტის განმარტებას და განსაზღვრავს მისაღები ქცევის სტანდარტს.
2. დაკავშირებულ მხარეებთან ოპერაციების განხორციელების პოლიტიკა, რომელიც განსაზღვრავს ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პროცესს,



- საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დამტკიცებული „ინტერესთა კონფლიქტის მართვის დებულების“, გაერთიანებული სამეფოს საფონდო ბირჟის წესების მე-11 თავისა და DTR.7.3-ის მიხედვით.
3. ეკოსისტემის მართვის პოლიტიკა, რომელიც შესაბამისობაშია საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ მიღებული ეკოსისტემის მართვის მოთხოვნებთან და იმ კანონებსა და რეგულაციებთან, რომლებიც განსაზღვრავს: (i) ბანკის ეთიკური ქცევის პრინციპებს; (ii) პერსონალური მონაცემების დაცვას; (iii) ინტერესთა კონფლიქტის მართვას; და (iv) კონკურენციისა და სხვა შესაბამის წესებს.
 4. მენეჯმენტის თითოეული წევრი ვალდებულია, გაამჟღავნოს ინფორმაცია მათთან დაკავშირებული მხარეების შესახებ კვარტალურად ან მყისიერად ნებისმიერი ცვლილების შემთხვევაში.
 5. მენეჯმენტის თითოეული წევრი ვალდებულია, თავი შეიკავოს ისეთ ტრანზაქციაში მონაწილეობისგან, რომელშიც შესაძლოა არსებობდეს ინტერესთა კონფლიქტის რისკი.

კომპანიათა შესახებ 2006 წლის კანონის და კომპანიის წესდების შესაბამისად, დირექტორებს ეკისრებათ ვალდებულება, განაცხადონ ფაქტობრივი ან პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ, რომლებიც, შესაძლოა, ეწინააღმდეგება კომპანიის ინტერესებს. დირექტორებს მოეთხოვებათ, საბჭოს კრებამდე განაცხადონ ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ, რომელიც უკავშირდება განსახილველ საკითხებს და, კონფლიქტის არსებობის შემთხვევაში, თავი შეიკავონ ხმის მიცემისა და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობისაგან. დირექტორები ვალდებული არიან, დაუყოვნებლივ აცნობონ თავმჯდომარეს და კორპორაციულ მდივანს ნებისმიერი პოტენციური ან ფაქტობრივი ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ.

დაკავშირებულ მხარეებთან ოპერაციების განხორციელების პოლიტიკა ბანკში 2001 წლიდან ფუნქციონირებს. 2015 წელს კი განახლდა სებ-ის „ინტერესთა კონფლიქტის მართვის დებულების“ მოთხოვნების მიხედვით. უკანასკნელი ცვლილება შევიდა 2020 წლის დეკემბერში. პოლიტიკის გადახედვა ყოველწლიურად ხდება და ცვლილებები მტკიცდება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილება პასუხისმგებელია ინტერესთა კონფლიქტის მართვის ჩარჩოს ადეკვატურ ფუნქციონირებაზე. ჩვენ გვაქვს დაცვის სამი დონის პრინციპი. პირველი დონის პასუხისმგებლობა ეკისრებათ თანამშრომლებს. მეორე დონის პასუხისმგებლობა ეკისრება შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილებას, რომელიც ახორციელებს პოლიტიკის, პროცედურების და კონტროლის მექანიზმების გატარებას და ასევე, ზრდის თანამშრომელთა ინფორმირებულობას ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ.

დაცვის მესამე დონე დაკავშირებულია შიდა აუდიტის დეპარტამენტთან, რომელიც პერიოდულად ატარებს აუდიტს აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით და მენეჯმენტის სისტემების ეფექტიანობის შესახებ აწვდის დამატებით ინფორმაციას ბანკის აუდიტის კომიტეტსა და სამეთვალყურეო საბჭოს. ნებისმიერი სახის ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევა იდენტიფიცირდება შიდა აუდიტის მიერ და ეცნობება აუდიტის კომიტეტსა და სამეთვალყურეო საბჭოს.

საქართველოს ეროვნული ბანკის „ინტერესთა კონფლიქტის და ბანკის ადმინისტრატორებსა და მათთან დაკავშირებულ პირებს შორის ოპერაციების განხორციელების დებულების“ თანახმად, წესდება გარკვეული ლიმიტები, რომელთა გადამეტების შემთხვევაშიც ოპერაციები დაკავშირებულ მხარეებთან უნდა დამტკიცდეს ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. ჩვენ ყოველთვიურ ანგარიშს ვაბარებთ სებ-ს, დაკავშირებულ პირებთან განხორციელებული ოპერაციების შესახებ და ვაწვდით მათ დაკავშირებული პირების განახლებულ სიას.

გაერთიანებული სამეფოს საფონდო ბირჟის წესები მოითხოვს, რომ კომპანიამ გაამჟღავნოს და მოიპოვოს საბჭოს დასტური გარკვეულ ზღვარს ზემოთ დაკავშირებულ მხარეებთან განხორციელებულ ოპერაციებზე. გარდა ამისა, გარე მრჩევლების დახმარებით მოხდა ბანკის რელევანტური შიდა კონტროლის სისტემების გადახედვა. მიუხედავად იმისა, რომ არ გამოვლენილა ბანკის



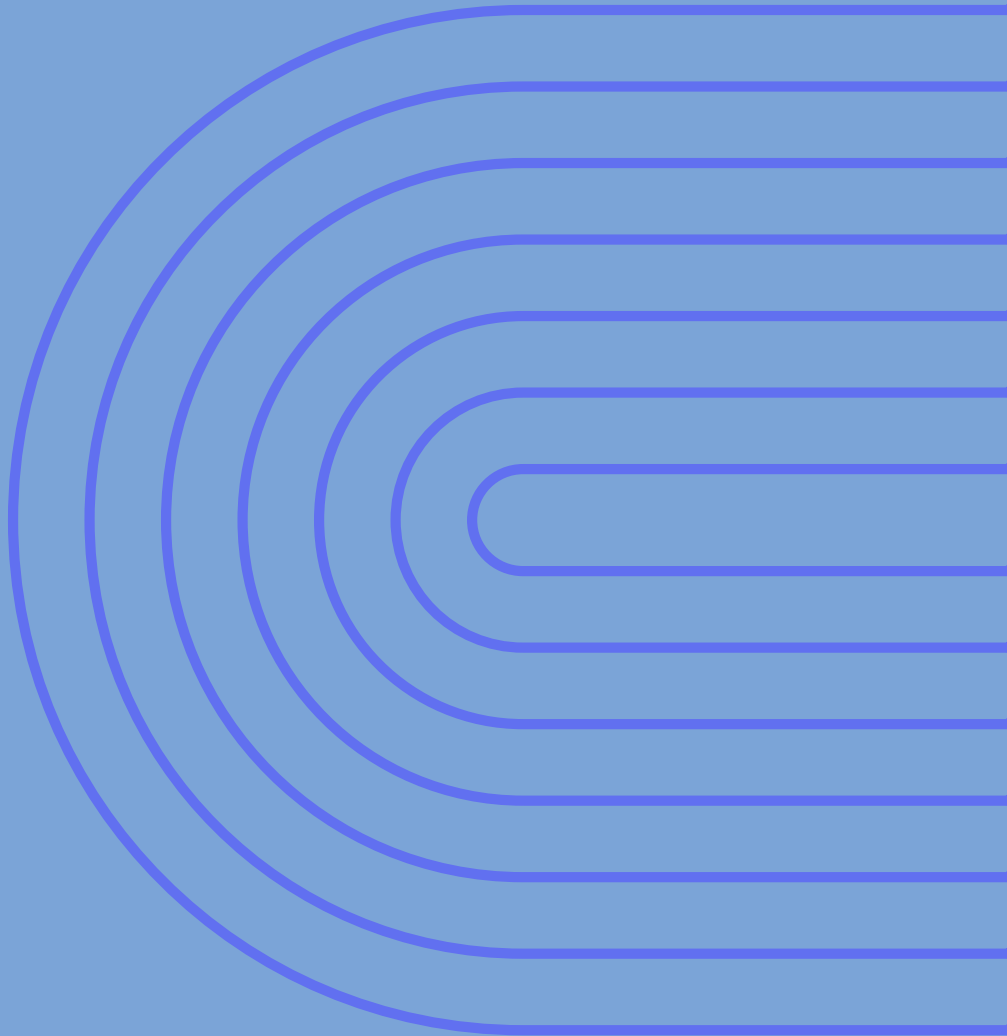
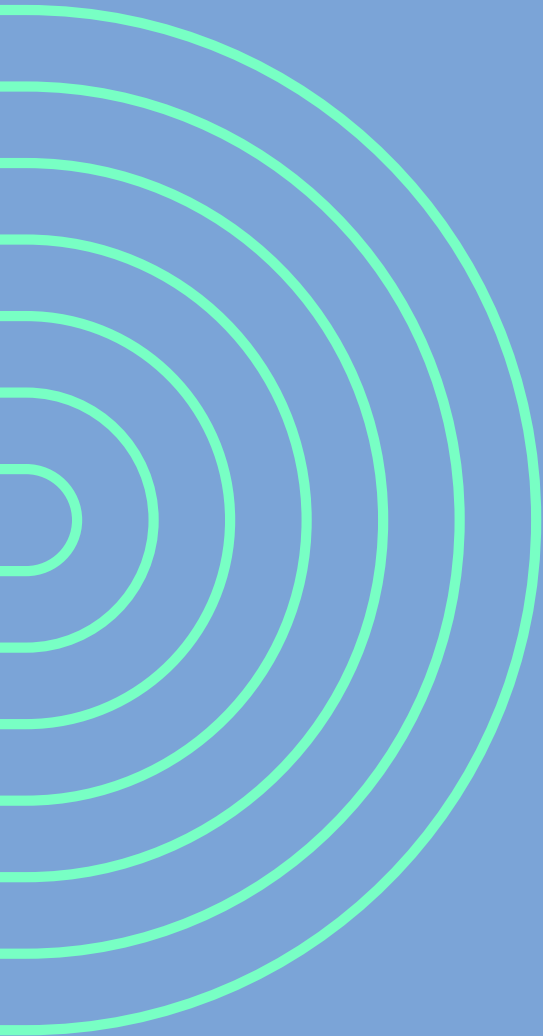
არსებულ შიდა კონტროლის და შესაბამისობის მექანიზმებში მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებები, გაიცა გარკვეული რეკომენდაციები სამომავლო ტექნიკური გაუმჯობესებისათვის. რისკის კომიტეტი ყურადღებით აკვირდებოდა აღნიშნულ პროცესს, ყოველმხრივ განიხილა რეკომენდაციები და მონიტორინგი გაუწია რეკომენდაციების აღსრულების პროცესს.

სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა

ჩვენი კომპანიის აქტივობა დაფუძნებულია კანონთან შესაბამისობის პრინციპზე. შესაბამისობის, ადამიანური კაპიტალისა და რისკის მართვის დეპარტამენტები პასუხისმგებელი არიან კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობაზე სოციალურ და ეკონომიკურ სფეროებში. კომპანიაში დანერგილია გამართული მონიტორინგის სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს კანონმდებლობასთან შესაბამისობას. 2021 წელს, ადგილი არ ჰქონია ჯარიმის ან არაფულადი სანქციის დაკისრების შემთხვევას სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და/ან რეგულაციასთან შეუთავსებლობის მიზეზით.







გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია

- ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია
- ESG თიბისის მმართველობასა და კულტურაში
- თანამშრომელთა მრავალფეროვნება
- მდგრადი დაფინანსება
- პასუხისმგებლიანი შესყიდვები
- კლიმატის ცვლილებაზე ფოკუსირება

გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია

ჩვენი მისწრაფება მდგრად განვითარებაში წვლილის შეტანაა, რომელიც საქართველოს განვითარებაში ჩვენი, როგორც წამყვანი ფინანსური ინსტიტუციის როლიდან გამომდინარეობს. ჩვენ ვაცნობიერებთ, რომ ქვეყნის ეკონომიკაზე, ბიზნესის განვითარებაზე, დასაქმებასა და ზოგადად საზოგადოების პროგრესზე გარკვეული გავლენა გვაქვს. აღნიშნული როლი ჩვენს პასუხისმგებლობას უკავშირდება, რომელიც ინოვაციისა და ტექნოლოგიების მეშვეობით ფინანსურ სერვისებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდასა და გლობალურ ეკონომიკაში ჩვენი მომხმარებლების ჩართულობაში წვლილის შეტანას გულისხმობს. ჩვენი მისწრაფებების განხორციელებასთან ერთად, ჩვენს აქტივობებს მდგრადი განვითარების საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრინციპების შესაბამისად ვმართავთ, რაც მათ სტრატეგიის, კულტურის და კომპანიის ყოველდღიური ოპერაციების ნაწილად აქცევს.

წელს ჩვენ გადავდგით ნაბიჯები ჯგუფის გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის ჩარჩოს გასაუმჯობესებლად სტრატეგიის განვითარების საშუალებით. ESG სტრატეგია კიდევ ერთხელ მოწმობს რომ ჩვენი გრძელვადიანი, სტაბილური სურვილი ქვეყნისა და რეგიონის განვითარებაში წვლილის შეტანაა. ESG სტრატეგია რამდენიმე ძირითად მიმართულებას განსაზღვრავს მომავალი წლებისთვის: ძლიერი ESG მმართველობა საბჭოსა და აღმასრულებელ დონეზე, მდგრად ფინანსირებაზე, სერვისებსა და პროდუქტებზე ფოკუსირება, თანამშრომელთა მრავალფეროვნება, თანასწორობა და ინკლუზია, მწვანე და მდგრადი დაფინანსება და გავლენის შეფასებისა და ანგარიშების სისტემა და მიდგომა.

ESG სტრატეგია განვითარდა და საბჭოს მიერ დამტკიცდა 2021 წელს. ქვემოთ მოცემულია თიბისის ESG სტრატეგიის ხუთი ძირითადი პრინციპი.

ESG-ს მმართველობითი ჩარჩოს ჩამოყალიბება 2021 წლის ბოლოს	სისტემის შექმნა, როგორც გომავეს მდგრადობაზე გავლენას	წვდომა მწვანე და მდგრადი დაფინანსების სხვა წყაროებზე	წვდომა მწვანე და მდგრადი დაფინანსების სხვა წყაროებზე	მომხმარებლების ლოიალურობისა და თანამშრომლების მოტივაციის გაზრდა
---	--	--	--	---



თიბისი ჯგუფის ამბიციია იყოს საქართველოსა და რეგიონში ESG პრინციპების მთავარი მხარდამჭერი. ჩვენ ვისწრაფვით, რომ 2025 წლისთვის ჩვენი პირდაპირი ზემოქმედება გარემოზე ნულოვანი იყოს და გვინდა შევიმუშაოთ გეგმა, რათა ჩვენი არაპირდაპირი გავლენა დაფინანსების მეშვეობით წმინდა ნულოვანი გავხადოთ.



ESG თიბისის მმართველობასა და კულტურაში

დირექტორთა საბჭოს კვლავ ეკისრება სტრატეგიის განხორციელებაზე მეთვალყურეობის პასუხისმგებლობა, რომელიც მისი ვალდებულების - ზედამხედველობა გაუწიოს ჯგუფის კლიმატთან დაკავშირებულ მოვლენებს - ნაწილს წარმოადგენს.

2022 წლის იანვარში, ჯგუფმა შექმნა გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) და ეთიკის კომიტეტი საბჭოსა და ასევე კომპანიის ძირითადი შვილობილის სს თიბისი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს დონეზე, კომპანიის „სარკისებური მმართველობის“ პოლიტიკასთან ერთად. აღნიშნული თიბისის კორპორატიულ მმართველობაში მდგრადობის მნიშვნელობას უსვამს ხაზს და საბჭოს წევრებს საშუალებას აძლევს მეტი დრო დაუთმოს ESG-თან დაკავშირებულ თემებზე ფოკუსირებას. კომიტეტის ფორმალური როლი დირექტორთა საბჭოს მხარდაჭერა და კონსულტაციის გაწევაა კომპანიისა და მისი შვილობილი კომპანიების ESG საკითხებთან დაკავშირებული პროგრამების, პოლიტიკისა და სტრატეგიის დანერგვის მიმართულებით. გარდა ამისა, კომიტეტმა უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ ESG სტრატეგია ჯგუფის ყველა შესაბამის საქმიანობაში დაინერგოს. ამასთან, ESG და ეთიკის კომიტეტი ხელს უწყობს დირექტორთა საბჭოს ხედვებისა და ღირებულებების პოპულარიზაციაში, ქცევისა და კულტურის და მმართველობის ძალისხმევის ზედამხედველობაში, რათა მიიღოს ეთიკის კულტურა, შესაბამისი ქცევის კოდექსი და თანამშრომელთა ეთიკური ჩართულობა ჯგუფში.

კომიტეტი კლიმატთან დაკავშირებულ საკითხებზე სტრატეგიულ რჩევებს და ანგარიშს დირექტორთა საბჭოს წარუდგენს, რომელიც ყველა პროცესს მეთვალყურეობს. ESG და ეთიკის კომიტეტი წლის განმავლობაში ერთმანეთს სულ მცირე ოთხჯერ მაინც ხვდებიან. ESG-ისა და ეთიკის კომიტეტის ზედამხედველობაში იგულისხმება: ა) ჯგუფის ESG სტრატეგიის პერიოდული გადახედვა, რომელშიც კლიმატის სტრატეგია და დანერგვის გეგმებიც იგულისხმება და მისი განხორციელების მონიტორინგი და ბ) ESG-თან დაკავშირებულ საკითხებზე ჯგუფის გამჟღავნების ზედამხედველობა, სამუშაო ჯგუფთან თანხვედრაში არსებული ანგარიშების პროცესის ჩათვლით, რომელიც კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფის (TCFD) პრინციპებს ეხება და მოცემულია წლიურ და საბანკო ანგარიშებში.

სააღმსრულებლო დონეზე, კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ რისკებსა და შესაძლებლობებზე პასუხისმგებლობა ESG კომიტეტს ეკისრება, რომელიც დირექტორთა საბჭოს მიერ, 2021 წლის მარტში შეიქმნა და ESG სტრატეგიის განხორციელებასა და წლიურ სამოქმედო გეგმის დამტკიცებაზე და ამასთანავე ძირითად პროექტებზე ცალკეული, დეტალური სამოქმედო გეგმის შემუშავებაზეა პასუხისმგებელი. სხვა საკითხებთან ერთად, ESG კომიტეტის პასუხისმგებლობებში შედის კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების გადახედვა და მონიტორინგი და ამ იდენტიფიცირებული (არსებითი) რისკების მართვისთვის სისტემის კონტროლი და ეფექტური შემცირების სტრატეგიის განხორციელება. 2021 წლის მარტში, ESG კომიტეტის პირველ შეკრებაზე 2021 წლის ყოველწლიური სამოქმედო გეგმა დამტკიცდა, რომელიც ESG-თან დაკავშირებულ მრავალ საკითხს ეხებოდა. დაიხვეწა ცალკეული სამოქმედო გეგმები და ძირითადი პროექტების განხორციელებისთვის საჭირო ზომები. მაგალითად, კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფისა და გენდერული პოლიტიკის რეკომენდაციების შესრულება. სამოქმედო გეგმის განხორციელების სტატუსი და პროგრესი მონიტორინგს გადის ESG კომიტეტის შეხვედრებზე, რომლებიც კვარტალურად ტარდება. ამას გარდა, ESG-ის ძირითადი შესრულების ინდიკატორები, რომლებიც საშუალოვადიან პერსპექტივაში აღმასრულებელი დირექტორების კომპენსაციასთანა დაკავშირებული, იმგვარად იყო განსაზღვრული, რომ ჩვენი შუალედური სტრატეგია აესახა.

ESG სტრატეგიის განხორციელებას მხარს უჭერენ ისეთი ორგანიზაციული სტრუქტურები, რომლებსაც ESG საკითხებთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობა გააჩნიათ: გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდი, ESG კოორდინატორი და ESG კომპეტენციის ცენტრი.



თიბისი ბანკის დონეზე, გარემოსდაცვითი კომიტეტი გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის რეალიზაციას და ფუნქციონირებას ზედამხედველობს, რომელიც მოიცავს შიდა გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის დანერგვას და ითვალისწინებს რესურსების მოხმარებასა და თიბისი ბანკის ყოველდღიური ოპერაციების სხვა გარემოზე გავლენას. კომიტეტის შეხვედრა კვარტალურად იმართება. გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფი გარემოსდაცვითი მართვის გეგმებსა და შედეგების ანგარიშს გარემოს დაცვის კომიტეტს რეგულარულად აბარებს. გარემოს დაცვის კომიტეტი კი ანგარიშს პირდაპირ რისკების მთავარ ოფიცერს წარუდგენს.

ESG მმართველობის სტრუქტურა

სამეთვალყურაო საბჭო	სამეთვალყურაო საბჭო	რისკის კომიტეტი	გარემოსდაცვითი, სოციალური, მმართველობის და ათიკის კომიტეტი
დირექტორთა საბჭო	დირექტორთა საბჭო	რისკის კომიტეტი	გარემოსდაცვითი, სოციალური, მმართველობის და ათიკის კომიტეტი
მმართველობითი საბჭო	გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის კომიტეტი		გარემოსდაცვითი კომიტეტი
რისკების მართვის სტრუქტურა	ფუნქციები:	ESG კოორდინაციის დეპარტამენტი	გარემოს დაცვის და სოციალური რისკების მართვის გუნდი

თიბისი ბანკმა „ESG ელჩის პროგრამის“ ინიციატივა შემოიტანა, რომელიც გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი სტრუქტურების გაძლიერებისკენ და თიბისის თანამშრომლების, როგორც ამ სფეროებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი სუბიექტების, ჩართულობის გაზრდისკენაა მიმართული. ამ ინიციატივის საშუალებით, თანამშრომლები მომხმარებლების, კომპანიის, გარემოსა და მთლიანად საზოგადოების მდგრადობის ხარისხის გაუმჯობესებაში საკუთარ წვლილს შეიტანენ.

გარდა ამისა, თიბისიმ ყველა თანამშრომლისთვის, საშუალო დონის მენეჯერებისა და ადამიანური რესურსის პერსონალისთვის ვრცელი ტრენინგების გეგმა შეიმუშავა. ტრენინგ-მოდულების შესახებ უფრო მეტი ინფორმაცია მეთაუ თავში (პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი) შეგიძლიათ იხილოთ (გვ.119).

თანამშრომელთა მრავალფეროვნება

მრავალფეროვნების, გენდერისა და ინკლუზიის საკითხებზე ჩვენი ფოკუსის გასაფართოებლად, შევიმუშავეთ მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის პოლიტიკა, რომლის დახვეწაც EFSE-ს (ევროპული ფონდი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპისთვის) განვითარების პროგრამის დაფინანსებით გახდა შესაძლებელი და ხელმისაწვდომია ჩვენს საიტზე www.tbcbankgroup.com. პოლიტიკა განკუთვნილია და საფუძველს უყრის მეთოდოლოგიას, რომელიც მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის დახვეწას შეძლებს, შემდგომ ამ მიდგომის კომპანიის ოპერაციებსა და მართვის პროცესებში ინტეგრაციას მოახდენს და ყურადღებას განსხვავებულ სფეროებზე გაამახვილებს, როგორცაა გენდერი, მულტიკულტურალიზმი, მრავალ თაობასთან და შეზღუდულ შესაძლებლობათან დაკავშირებული საკითხები. გენდერული თანასწორობა და ქალთა და გოგონათა გაძლიერება კომპანიისა და დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის მომხმარებლების, თანამშრომლების,



მიმწოდებლების, პარტნიორებისა და მთლიანად საზოგადოების მდგრადობის ძალიან მნიშვნელოვან ასპექტებს წარმოადგენს.

ESG სტრატეგია სხვადასხვა მიზანს ისახავს ჩვენი თანამშრომლების მრავალფეროვნების გაუმჯობესებისთვის:

თიბისი ბანკის მასშტაბით საშუალო მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა რაოდენობა 2023 წლისთვის 40%-ს შეადგენს (ამჟამად 36%);

საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში (ICT), რისკისა და ფინანსების სფეროებში თიბისი ბანკის მასშტაბით ქალთა რაოდენობა 2023 წლისთვის 45%-ს შეადგენს (ამჟამად 43%).

მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის პოლიტიკა მხედველობაში იღებს გაეროს ქალთა გაძლიერების პრინციპებს (WEPIs) - პრინციპების ერთობლიობა, რომელიც ბიზნესს აძლევს მიმართულებას იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა მოხდეს სამუშაო ადგილზე, ბაზარსა და საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობა. თიბისი ბანკი გაეროს ქალთა გაძლიერების პრინციპების ხელმძღვანელი 2021 წელს გახდა. მეტი დეტალების სანახავად, გთხოვთ, იხილოთ მეათე თავი (პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი, გვ. 119).

მდგრადი დაფინანსება

თიბისი ცდილობს გაზარდოს საზოგადოებასა და ეკონომიკაზე პოზიტიური გავლენა ახალი ფინანსური პროდუქტებისა და სერვისების დანერგვით, რომლებიც კონკრეტული სოციალური ან გარემოსდაცვითი სარგებელის უზრუნველსაყოფადაა შექმნილი.

ESG სტრატეგია მიზნად ისახავს ჩვენი საერთო მდგრადი საკრედიტო პორტფელის ზრდას, მათ შორის ენერგოეფექტური, განახლებადი ენერჯისა და რესურსეფექტური პროდუქტების, ქალების მიერ მართული და ქალთა ბიზნესის, სტარტაპებისა და სასოფლო-სამეურნეო ბიზნესების დაფინანსებას.

ჩვენი მდგრადი სასესხო პორტფელის¹ მიზნობრივი მოცულობა 2022 წლისთვის 750 მილიონი ლარით და შესაბამისად, 2023 წლისთვის 1 მილიარდი ლარით განისაზღვრება.

¹ ჩვენი მდგრადი საკრედიტო პორტფელი ითვალისწინებს ენერგოეფექტურობას, ახალგაზრდების მხარდაჭერას და ქალებს ბიზნესში, სესხებს, რომლებიც ფინანსდება საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტისგან (IFI) მიღებული სპეციალური დანიშნულების ფონდებისგან, ასევე განახლებადი ენერჯის დაფინანსების სესხებს, რომელიც ბანკის მიერ დაფინანსებულ ყველა ჰიდროელექტროსადგურს მოიცავს.



ამ გრძელვადიანი მისწრაფებების განხორციელებას ESG სტრატეგიაში ხაზგასმული ზომები უწყობს ხელს. 2022 და 2023 წლის ძირითადი კომპონენტები ქვემოთაა მოყვანილი:

- მდგრადი საკრედიტო პორტფელის ზრდა, რომელიც მეტწილად განახლებადი ენერჯისა და ენერგოეფექტური კრედიტებისგან შედგება (პორტფელის დეტალური განხილვა იხ. მე-14 თავში პასუხისმგებელი საბანკო მომსახურება, გვ. 218);
- მწვანე სესხების ჩარჩოს დანერგვა, რომელიც მცირე და საშუალო ბიზნესს მორგებულ მწვანე დაფინანსებას სთავაზობს;
- მონაცემთა შეგროვების, სეგრეგაციისა და ანალიზის მიდგომისა და სისტემის განსაზღვრა;
- დაფინანსებული ემისიების გამოთვლის მეთოდოლოგიის შემუშავება;
- ჯგუფის სათბური აირების ემისიის შემცირება პარიზის შეთანხმების მიზნობრივი მაჩვენებლების შესაბამისად;
- ჯგუფის პოლიტიკის შემუშავება კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებით;
- რისკის აპეტიტში ESG საკითხების ჩართვა;
- მაღალი შემცველობის ნახშირბადის აქტივობების გამორიცხვა/ შეზღუდვა (გთხოვთ, იხილოთ ჩვენი აკრძალულ საქმიანობათა სია (ბმული- ENVIRONMENTALNE PROCEDURE FOR EBRD POSREDNO FINANSIRANJE PUTEM LOKALNIH BANKA (tbcbankgroup.com)); და
- ESG რესურს ცენტრის შექმნა თანამშრომლებისთვის, მომხმარებლებისა და ფართო საზოგადოებისთვის, რათა გაიზარდოს ცნობიერება და ცოდნა კლიმატის ცვლილების რისკებისა და შესაძლებლობების შესახებ.

მდგრადი პორტფელის ზრდის მხარდასაჭერად და მომხმარებლების მწვანე პროდუქტებისა და სერვისების ინვესტირების წასახალისებლად, ჯგუფი გთავაზობთ სერვისებს, დაფინანსებასა და ფინანსირების შესაძლებლობებს, როგორც ეს მოცემულია ქვემოთ მოცემულ ცხრილში:

პასუხისმგებლიანი შესყიდვები

ჩვენი პასუხისმგებლიანი შესყიდვების პრაქტიკამ და მომწოდებლებთან ურთიერთობამ შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს მომწოდებლების კეთილდღეობაზე, ფინანსურ სტაბილურობასა და განვითარებაზე, ისევე როგორც მთლიანად ეკონომიკაზე. ჩვენ განსაკუთრებულ ყურადღებას ვაქცევთ მცირე ადგილობრივ მომწოდებლებს და ხელს ვუწყობთ მათ ჩართვას ჩვენი მიწოდების ჯაჭვში. ESG სტრატეგია ისეთ მიზნებს ისახავს, რომლებიც მწვანე შესყიდვების ინიციატივებთან, სოციალურ სანარმოებთან, ქალთა საკუთრებაში არსებულ კომპანიებთან, სტარტაპებთან და ადგილობრივ ბიზნესთანაა დაკავშირებული. დამატებითი დეტალებისთვის იხილეთ თავი 13 (პასუხისმგებლიანთანამშრომლობამომწოდებლებთან გვ.208).



კლიმატთან დაკავშირებული პროდუქტები და სერვისები

კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული შესაძლებლობები	მომხმარებელი	ჩვენი პროგრესი	გავლენა
განახლებადი ენერჯის დაფინანსება	კორპორაციული	თიბისი ბანკი წარმოადგენს განახლებადი ენერჯის პროექტის ადგილობრივი დაფინანსების წამყვან ბანკს 554 მილიონი ლარით.	წვლილი შეაქვს საქართველოს დაბალი ნახშირბადის ეკონომიკაზე ტრანზიციაში.
მწვანე სესხების ჩარჩო	მცირე და საშუალო ბიზნესი	2021 წელს თიბისი ბანკმა შეიმუშავა მწვანე სესხის ჩარჩო GFG-ის (ფონდი მწვანე ზრდისთვის) ტექნიკური დანართების პროგრამასთან ერთად, რომელიც წარმოადგენილია შპს „Finance in Motion“-ის მიერ და დაფინანსებულია ევროკავშირის მიერ EU4Energy ინიციატივის ფარგლებში.	მომხმარებლების დაბალი ნახშირბადის შემცველ აქტივობებზე გადასვლის წახალისება.
გრძელვადიანი ბიზნეს სესხი მზის პანელებისთვის	მცირე და საშუალო ბიზნესი	2022 წელს TBC-მ მზის ელექტროსადგურებისთვის სპეციალური, გრძელვადიანი სესხი გამოუშვა. პროდუქტი იძლევა ფინანსურ და არაფინანსურ სარგებელს.	მომხმარებლების დანახარჯის შემცირების წახალისება და დაბალი ნახშირბადის შემცველ აქტივობებზე გადასვლის ხელშეწყობა.
მწვანე კლიმატის ფონდი	ყველა	2021 წელს, თიბისი პირველი კომერციული ბანკი გახდა კავკასიის რეგიონში, რომელმაც მწვანე კლიმატის ფონდისგან მიიღო აკრედიტაცია.	აკრედიტაცია საშუალებას მისცემს ბანკს ჰქონდეს პირდაპირი წვდომა მწვანე კლიმატის ფონდზე, რათა დააფინანსოს კლიმატის ცვლილებასთან ადაპტაციისა და შემსუბუქების პროექტები და ხელი შეუწყოს კლიმატის ცვლილებასთან ბრძოლას საქართველოში.
ენერგოეფექტური სესხები	საცალო ვაჭრობა	ჰიბრიდული/ელექტრო მანქანების, იპოთეკის და ენერგოეფექტური გადამუშავების დაფინანსება. პორტფელის მოცულობა შეადგენს 15,5 მლნ ლარს	მომხმარებლების დაბალი ნახშირბადის შემცველ აქტივობებზე გადასვლის წახალისება.

კლიმატის ცვლილებაზე ფოკუსირება

პირდაპირი და არაპირდაპირი პოზიტიური გავლენის გასაზრდელად, ჯგუფი ისწრაფვის მოახდინოს ESG მოსაზრებების, უფრო კონკრეტულად კი კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული საკითხების ინტეგრირება მის მთავარ აქტივობებთან, სერვისებსა და პროდუქტებთან. 2020 წელს, ჩვენ ავიღეთ TCFD-ის ჩარჩოს წარგენის ვალდებულება, რათა აქტიური ზომები მიგვეღო კლიმატის ცვლილების შესამსუბუქებლად, შეგვეფასებინა და შეგვემცირებინა კლიმატთან დაკავშირებული რისკები და მოგვეხდინა შესაძლებლობების იდენტიფიცირება. 2021 წელს, ჩვენ გავაკეთეთ განცხადება ჩვენი პირველი გამჟღავნების შესახებ გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის ინიციატივის შესაბამისად. ინიციატივა მიზნად ისახავდა კანონით სავალდებულო, კლიმატთან დაკავშირებული ფინანსური ინფორმაციის გამჟღავნების სავალდებულო სამუშაო ჯგუფის (TCFD) განმტკიცებას, რომელიც დიდ ბრიტანეთში პრემიუმ და სტანდარტული კომპანიების მოთხოვნებს). გთხოვთ, იხილოთ კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სპეციალური ჯგუფის 2021 წლის წლიური ანგარიში, 27-35 გვერდზე, რომელიც ხელმისაწვდომია გვერდზე შემდეგი დასახელებით: [tbc-bank-group-plc-annual-report-2021.pdf](https://www.tbcbankgroup.com/annual-report-2021) (tbcbankgroup.com).



ჩვენს საქმიანობაში გრძელდება სამუშაოები კლიმატთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების მნიშვნელობის ხაზგასასმელად. შეიქმნება ESG კომპეტენციის ცენტრი, რომლის მიზანიც თიბისი ბანკისთვის სტრატეგიული მიზნების მიღწევაში და კლიმატთან დაკავშირებული სამუშაოების გაერთიანებაში ხელშეწყობა იქნება. ამას გარდა, თიბისის ტექნიკურ დახმარებას ევროპის საინვესტიციო ბანკის (EIB) აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნების ტექნიკური დახმარების სატრასტო ფონდი (EPTATF)² კლიმატისთვის ქმედების მხარდაჭერი პროგრამით (CASF) გაუწევს, იმისთვის რათა ხელი შეუწყოს მცირე და საშუალო ბიზნესს ნაახალისონ კლიმატთან დაკავშირებული ქმედებები. ტექნიკური დახმარება კლიმატთან დაკავშირებული ქმედებების სტრატეგიის განხორციელების ხელშეწყობისთვის ერთნაირ კონსულტირებას გულისხმობს, რომელიც უზრუნველყოფილია ფრანკფურტის ფინანსებისა და მენეჯმენტის სკოლის მიერ და მოიცავს:

- კლიმატთან დაკავშირებული ქმედებების სტრატეგიას, მონიტორინგსა და ანგარიშგებას;
- სტრესის შემოწმებასა და სენსიტიურობის ანალიზს; და
- კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ ტრენინგს.

² სერვისები დაფინანსებულია აღმოსავლეთ პარტნიორობის ტექნიკური დახმარების სატრასტო ფონდის მიერ. პრესისთვის ან მესამე მხარისთვის მიწოდებული ინფორმაციაში, ყველა დაკავშირებულ საჯარო მასალაში, ოფიციალურ შეტყობინებებში, მოხსენებებსა და პუბლიკაციებში, აღნიშნული უნდა იყოს რომ „სერვისები აღმოსავლეთ პარტნიორობის ტექნიკური დახმარების სატრასტო ფონდის (EPTATF) დაფინანსებითაა წარმოდგენილი.“ ფონდი შეიქმნა 2010 წელს და მის მიზანს ბანკის აღმოსავლეთ პარტნიორობის ოპერაციების ხარისხისა და განვითარების გავლენის ზრდა წარმოადგენს, პროექტების განხორციელების შესაძლებლობების შესწავლისა და წინასწარ შესწავლის, ინსტიტუციური და სამართლებრივი შეფასების, პოტენციური ინვესტიციების გარემოსდაცვითი და სოციალური გავლენის შეფასებისა და პროექტის მენეჯმენტის ხელშეწყობის და ბენეფიციარებისთვის საინვესტიციო პროექტების განხორციელებასა და ჰორიზონტალურ აქტივობებში შესაძლებლობების ფინანსირების საშუალებით. ფონდი ოთხ ძირითად სექტორზე ფოკუსირდება, ესენია: ენერჯია, გარემო, ტრანსპორტი და ტელეკომუნიკაციები, კლიმატის ცვლილებასა და ურბანულ განვითარებასთან, როგორც ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხებთან, ერთად.





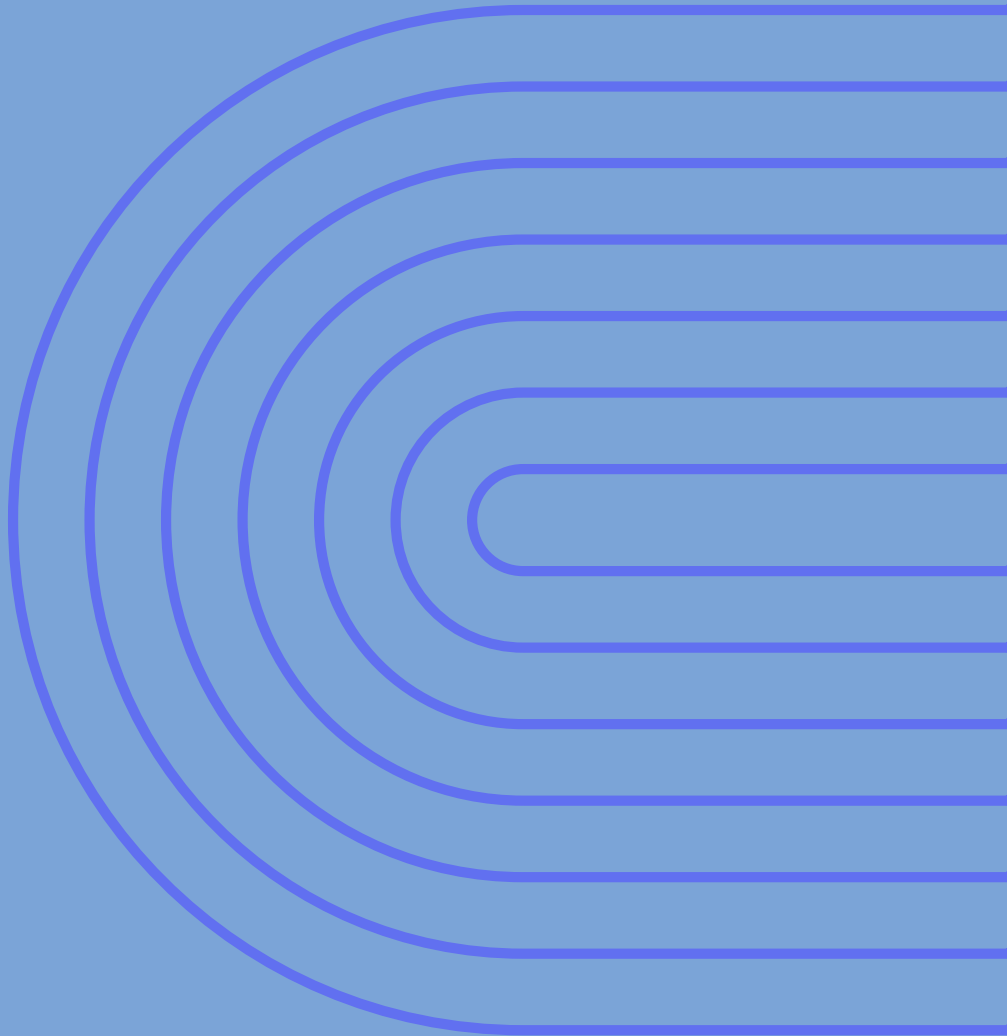
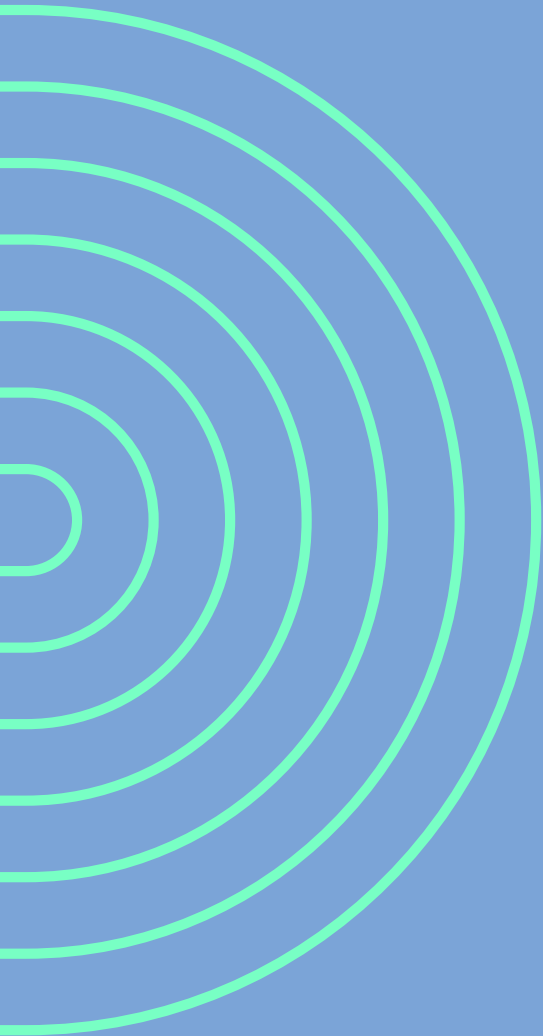


მდგრადი სოფლის მეურნეობის ხელშეწყობა

მიხეილ ზონენაშვილსა და მის ოჯახს ქარელის მუნიციპალიტეტიდან დიდი ხნის განმავლობაში სურდათ კენკრის გაშენება. თიბისი აგრო სესხის დახმარებით მან და მისმა ოჯახმა შეძლეს მიწის ყიდვა, სასათბურე მეურნეობის საჭირო ინვენტარით მოწყობა, საზღვარგარეთიდან ჭიშის ნერგების ექსპორტი და ახლა ფლობენ მაღალტექნოლოგიურ მარწყვის სათბურს, რომელიც მათი შემოსავლის მთავარი წყაროა. სათბურებში მიღებული პროდუქცია ქართულ ბაზარზე იყიდება.

მიხეილის თქმით, ბიზნესის წამოწყება ოჯახისთვის პანდემიის პერიოდში განსაკუთრებით სასარგებლო აღმოჩნდა.





ეთიკა და კეთილსინდისიერება

- **ბიზნეს ეთიკა და ეთიკური ქცევა**
 - თიბისის ეთიკის კოდექსი
 - ეთიკის კოდექსის გაცნობა თანამშრომლებისთვის
 - ეთიკის კოდექსის გაცნობა დაინტერესებული მხარეებისთვის
 - ეთიკის კოდექსი
 - ეთიკის კოდექსის გაცნობა თანამშრომლებისთვის
- **კორუფციის, მექრთამეობისა და ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა**
 - კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკები და პროცედურები
 - კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის გატარება, მონიტორინგი და რეაგირება
 - კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკებისა და პროცედურების გაცნობა თანამშრომლებისთვის
 - კორუფციასთან დაკავშირებული რისკის შემცველი ოპერაციები
- **ანტიკონკურენტული ქცევისა და ანტიტრესტული პრაქტიკის პრევენციული პოლიტიკა და პრაქტიკა**
- **საჯარო პოლიტიკა და მთავრობასთან ურთიერთობა**
- **ინციდენტის მართვის პოლიტიკა/მხილების პოლიტიკა**
- **ჯანსაღი და ეთიკური სამუშაო გარემოს ტრენინგის კონცეფცია**

ეთიკა და კეთილსინდისიერება

ბიზნეს ეთიკა და ეთიკური ქცევა

მომხმარებლებისა და პარტნიორების ნდობის მოსაპოვებლად და ასევე, ბიზნეს საქმიანობის წარმატებისათვის, მნიშვნელოვანია, რომ თანამშრომელთა ქცევა და ბიზნეს გადაწყვეტილებები ეთიკის უმაღლესი სტანდარტის შესაბამისი იყოს.

იმის გათვალისწინებით, რომ ჩვენ საზოგადოების ნაწილი ვართ და მრავალი დაინტერესებული მხარე გვყავს, ჩვენ მიერ მიღებული ყველა გადაწყვეტილება გავლენას ახდენს თანამშრომლებზე, მომხმარებლებზე, ბიზნეს პარტნიორებზე, სხვა დაინტერესებულ მხარეებზე და მთლიანად საზოგადოებაზე. ბანკის ეთიკის კოდექსი „მორალური კომპასია“, რომელიც გადაწყვეტილების მიღების პროცესში გვეხმარება. ის განსაზღვრავს ჩვენი გუნდის ეთიკური ქცევის პრინციპებს და გვეხმარება სპეციფიკური გარემოებების დროს სწორი გადაწყვეტილებების მიღებაში.

მრავალი წელია თიბისი თავის ყოველგვარ საქმიანობასა და მოქმედებაში ეთიკური ქცევის პრინციპებით ხელმძღვანელობს. ჩვენ საკმარისი დრო და ენერჯია დავუთმეთ არაეთიკური და არაკეთილსინდისიერი ქცევის რისკების იდენტიფიცირებასა და მათი პრევენციის მექანიზმების შემუშავებას.

თიბისის ეთიკისა და ქცევის კოდექსები ის ორი უმთავრესი დოკუმენტია, რომლებიც ჩვენი ეთიკისა და ქცევის პრინციპებს განსაზღვრავს და ისინი ჯგუფის ყველა თანამშრომელზე ვრცელდება.

თიბისის ეთიკის კოდექსი

თიბისის ეთიკის კოდექსი ჩვენს ხედვასა და ღირებულებებს გამოხატავს და ადგენს იმ პროფესიული თუ პიროვნული ქცევის ეთიკურ პრინციპებს, რომლებსაც თითოეული თანამშრომლისაგან მოველოთ. ის მთელს ჯგუფზე ვრცელდება. ეთიკის კოდექსი ასევე ადგილობრივ რეგულაციებს, საერთაშორისო სტანდარტებსა და საუკეთესო პრაქტიკას ითვალისწინებს.

კოდექსის თავდაპირველი ვერსია 2013 წელს შემუშავდა და სხვადასხვა საკანონმდებლო თუ შიდა პოლიტიკის ცვლილებების შესაბამისად, რეგულარულად ახლდება. მასში უკანასკნელი ცვლილება 2020 წელს შევიდა. ეთიკის კოდექსი დამტკიცებულია საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

ეთიკის კოდექსის გაცნობა თანამშრომლებისთვის

ეთიკის კოდექსის ეფექტურად დანერგვისა და მისი პრინციპების შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით, სასწავლო გეგმას ყოველწლიურად ვავითარებთ. განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია, რომ ყველა თანამშრომელმა ამომწურავი ინფორმაცია მიიღოს და კარგად გააცნობიეროს ეთიკის კოდექსი.

პანდემიის დროს შესაბამისობის დეპარტამენტმა, სასწავლო სესიების ეფექტურად ჩასატარებლად, სწავლების ონლაინ მოდულები შეიმუშავა. ეთიკის კოდექსის საკითხები დაფარული იყო სხვადასხვა ტიპის სასწავლო სესიებით:

- სასწავლო ტრენინგები მოქმედი თანამშრომლებისა და შიდა ტრენერებისთვის;
- სასწავლო სესიები ახალი თანამშრომლებისათვის და მათთვის შექმნილი საინფორმაციო პაკეტები, მათ შორის ეთიკისა და ქცევის კოდექსები;
- თიბისი აკადემიის ტრენინგ პროგრამები და
- სხვადასხვა სპეციალიზებული ტრენინგ-მოდული, როგორცაა გაყიდვები და მომხმარებელთა მომსახურება.

2021 წელს 5810 (2020 წელს 4492) თანამშრომელი დისტანციურად გადაემზადა ეთიკის კოდექსსა და მასთან დაკავშირებულ საკითხებში. ამასთანავე, 5614-





მა თანამშრომელმა გაიარა მხილების პოლიტიკის ტრენინგი, რაც 95.02%-იან დასწრებას გულისხმობს. აღსანიშნავია, რომ ტრენინგში მონაწილეობასთან დაკავშირებული ძირითადი შესრულების ინდიკატორი(KPI) დაინერგა 2021 წელს, რამაც ხელი შეუწყო მონაწილეობის მნიშვნელოვან ზრდას.

ეთიკის კოდექსის გაცნობა გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის

თიბისის ეთიკის კოდექსი ინგლისურ ენაზე ხელმისაწვდომია შემდეგ ბმულზე: [https:// www.tbcbankgroup.com/about-us/governance/group-policies/](https://www.tbcbankgroup.com/about-us/governance/group-policies/)

ასევე, ვდგამთ შესაბამის ნაბიჯებს, რათა საზოგადოებას, სხვადასხვა აქტივობებისა და არხების საშუალებით, გავაცნოთ, რამდენად მნიშვნელოვანია ეთიკური ქცევა ჩვენი კომპანიისათვის.

ეს ხშირად ჩვენი კომუნიკაციის ნაწილია. მიუხედავად იმისა, რომ მესამე მხარისთვის ეთიკის კოდექსის მოთხოვნების შესრულება სავალდებულო არ არის, ჩვენი თანამშრომლობის ხელშეკრულებები მოიცავს მუხლებს ეთიკური ქცევის შესახებ, როგორებიცაა: კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლა, გადასახადებისგან თავის არიდების წინააღმდეგ ბრძოლა, კონფიდენციალურობის მოთხოვნები და სხვა.

ქცევის კოდექსი კომპანიაში

ეთიკის კოდექსის გატარების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს წარმოადგენს ქცევის კოდექსი, რომლის გათვალისწინებაც ყველა თანამშრომლისთვის სავალდებულოა. ქცევის კოდექსის პრინციპების დარღვევის შემთხვევაში თანამშრომელს ეკისრება დისციპლინური სახდელი.

ქცევის კოდექსი დაფუძნებულია კომპანიის უმთავრეს ღირებულებებსა და პრინციპებზე და არეგულირებს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა: შრომითი უფლებები, ინტერესთა კონფლიქტი, მომხმარებლებთან ურთიერთობა, პირადი მონაცემების დაცვა და სხვა.

ქცევის კოდექსის გადახედვა და განახლება ყოველწლიურად ხორციელდება. დოკუმენტში უკანასკნელი ცვლილება 2021 წელს შევიდა. კოდექსში შესატანი ნებისმიერი ცვლილება მტკიცდება საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

ქცევის კოდექსი შიდა და გარე მომხმარებელთათვის მისაწვდომია შემდეგ ბმულზე: https://www.tbcbankgroup.com/media/2468/code-of-conduct_eng-24092021.pdf.

თანამშრომლების მიერ ქცევის კოდექსის დაცვაზე პასუხისმგებელია ადამიანური კაპიტალის მართვის დეპარტამენტი. ქცევის კოდექსის დაცვის მონიტორინგი რეგულარულად მიმდინარეობს, შიდა აუდიტის, უსაფრთხოების, ოპერაციული რისკებისა და შესაბამისობის გუნდების მხრიდან.

ქცევის კოდექსის გაცნობა

თანამშრომლებისთვის ქცევის კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია. გუნდის ყველა ახალ წევრს ელექტრონული ფოსტით ეგზავნება ქცევის კოდექსი, რომლის შემდგომი განხილვაც გაცნობითი სასწავლო შეხვედრების დროს მიმდინარეობს. თითოეული სასწავლო სესიის შემდგომ ტესტირების მეშვეობით მოწმდება, თუ რამდენად კარგად აღიქვეს და დაიმახსოვრეს მონაწილეებმა ქცევის კოდექსის მოთხოვნები. ამასთანავე, თანამშრომლები შიდა კორპორაციული პორტალის მეშვეობით, რეგულარული ინტერვალებით იღებენ შეხსენებებს, რომლებიც მათ ქცევის კოდექსის გადახედვისა და ამ მხრივ ცნობიერების ამაღლებისკენ მოუწოდებს.

კორუფციის, მქართაეობისა და ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა

კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკები და პროცედურები

თიბისისთვის მიუღებელია კორუფციის ნებისმიერი გამოვლინება. ამიტომაც ვცდილობთ, მივიღოთ ყველა შესაძლო ზომა მკაცრი კონტროლის დაწესებისა და რისკების პრევენციისთვის.



თიბისის ანტიკორუფციული პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და გადასახადებისგან თავის არიდების პრევენციას, ხელმისაწვდომია საჭაროდ შემდეგ მისამართზე: <https://www.tbcbankgroup.com/esg/governance/group-policies/>.

კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლასთან დაკავშირებით საგულისხმო პუნქტებს მოიცავს ასევე ეთიკისა და ქცევის კოდექსები და სპონსორობასთან დაკავშირებული პროცედურები.

ბანკი ნულოვანი ტოლერანტობის პრინციპით უდგება ფინანსური დანაშაულის, მარეგულირებელი ნორმების დარღვევის და ჯგუფის ფინანსური დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკისა და კონტროლის გვერდის ავლის ნებისმიერ მცდელობას. ფინანსური დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლა წარმოადგენს საერთო მიზანს ბანკის საქმიანობის ყველა დონეზე.

ბანკის პოლიტიკა განსაზღვრავს მაღალი რისკის სფეროებს და ადგენს თანამშრომელთა ქცევის ნორმებს. ნებისმიერი ტიპის საჩუქრისა და შეთავაზების მიღების შემთხვევაში, რომლებიც ბანკის ქცევის კოდექსში დადგენილი ლიმიტს აღემატება, საჭიროა შესაბამისობის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის წერილობითი თანხმობა. თანამშრომლებს ეკრძალებათ ნებისმიერი ქმედება პირადი სარგებლის მიღების მიზნით, იქნება ეს გადასახადების გამარტივება, ფულადი ან ფულთან გათანაბრებული საჩუქრების მიღება, ან სხვა რამ რაც ახალისებს მეორე მხარის არამართლზომიერ ქმედებას.

კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის გატარება, მონიტორინგი და რეაგირება

შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილება პასუხისმგებელია კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის გატარებასა და განახლებაზე. პოლიტიკას ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო, მისი დანერგვა კი ჯგუფის დონეზე ხორციელდება.

კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის მონიტორინგი ხორციელდება სხვადასხვა ტიპის შიდა კონტროლის, შიდა აუდიტისა და მომხმარებელთა საჩივრების მართვის პროცედურებით. სამეთვალყურეო საბჭოს რისკების კომიტეტის კვარტალური ანგარიში მოიცავს ანტიკორუფციულ საკითხებს. კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის მოთხოვნების დარღვევის საპასუხო ქმედება დამოკიდებულია დარღვევის ხარისხზე. სანქციები დეტალურადაა აღწერილი ქცევის კოდექსში.

კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკებისა და პროცედურების გაცნობა თანამშრომლებისთვის

ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკებისა და პროცედურების გაცნობა სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისა და მმართველობითი ორგანოს ყველა წევრისთვის. ახალ თანამშრომლებს აღნიშნული პოლიტიკებისა და პროცედურების შესახებ ინფორმაცია მიეწოდება გაცნობითი შეხვედრებისა და შემდგომი სპეციალური სასწავლო სესიის დროს. ანტიკორუფციული პოლიტიკა შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილების სასწავლო პროგრამის ერთ-ერთ ნაწილსაც წარმოადგენს. აღნიშნული პოლიტიკის გასაცნობად სასწავლო სესია უტარდებათ იმ თანამშრომლებს, რომლებიც დაკისრებული პასუხისმგებლობიდან გამომდინარე მაღალი რისკის წინაშე არიან. ამასთანავე, თანამშრომლებს პერიოდულად ონლაინ სასწავლო სესიები და ტესტირებები უტარდებათ. 2021 წელს სასწავლო კურსი მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე XXXX-მა თანამშრომელმა გაიარა.

კორუფციასთან დაკავშირებული რისკების შემცველი ოპერაციები

ბანკმა გამოავლინა მაღალი რისკის შემცველი ოპერაციები, როგორცაა მესამე მხარესთან ურთიერთობები და დანერგა ქმედებები რისკების შესამცირებლად (როგორცაა: საჩუქრები და სტუმართმოყვარეობასთან დაკავშირებული პროცედურები, მესამე მხარესთან გასაფორმებელი ხელშეკრულებები, სასწავლო სესიები, პროცესის ესკალაციის წესები და სხვა.) პოლიტიკა



ვრცელდება მთელ ჯგუფზე და საჭაროდ ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებგვერდზე:
<https://www.tbcbankgroup.com/aboutus/governance/group-policies/>

მესამე მხარის კორუფციული რისკების შეფასებისას ბანკი ითვალისწინებს იმ ქვეყნის კორუფციის ინდექსს, რომელშიც ოპერირებს აღნიშნული მხარე, ასევე ქვეყანაში არსებულ კორუფციისა და მექრთამეობის წინააღმდეგ რეგულაციებს. გარდა ამისა, მხედველობაში გვაქვს მესამე მხარის საქმიანობის სფერო, გარიგების კონტექსტი, განხორციელების გზები, ხელშეკრულების ღირებულება და სხვა ასპექტები.

მესამე მხარესთან (მომწოდებლებთან, პარტნიორებთან და სხვ.) დადებული ხელშეკრულებები კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ პუნქტებს ითვალისწინებს.

ანტიკორუფციული ქცევისა და ანტიმონოპოლიური პრაქტიკის პრევენციის პოლიტიკა და პრაქტიკა

თიბისი დარწმუნებულია, რომ ძლიერი და სამართლიანი კონკურენცია მთელს ინდუსტრიას აძლიერებს. ბანკის შესაბამისობის პოლიტიკა ითვალისწინებს ანტიმონოპოლიურ და სამართლიანი კონკურენციის ზოგად დებულებებს. ვინაიდან თიბისის მოწოდება ღია და სამართლიანი მოქმედებაა:

- აკრძალულია სხვა ბანკებთან კარტელური ხელშეკრულების დადება;
- ნებისმიერი მოწოდებული ინფორმაცია უნდა იყოს დაცული გამჭვირვალე, სამართლიანი და ზუსტი და
- ჯგუფის წევრი კომპანიები ვალდებული არიან დაიცვან ეკოსისტემის კომპანიების მმართველობის პრინციპები. ეს გულისხმობს:
 - ეკოსისტემის კომპანიებმა უნდა გაუწიონ მომსახურება TBC-ს და ყველა სხვა დაინტერესებულ ბანკს/კომპანიას ხელმისაწვდომობის პრინციპით და საერთო საფასო პოლიტიკის შესაბამისად;
 - ჯგუფის წევრი კომპანიები ღია უნდა იყვნენ ისეთი ეკოსისტემებისთვისაც, რომელიც მათთან დაკავშირებული არ არის
 - ჯგუფის წევრ კომპანიებს შორის აკრძალულია ურთიერთობის ექსკლუზიური პირობები.

საჭარო პოლიტიკა და მთავრობასთან ურთიერთობა

კომპანიის პოლიტიკის თანახმად, აკრძალულია პოლიტიკური პარტიების დაფინანსება ან ლობირება, ასევე კომპანიის მენეჯმენტის პოლიტიკური შეხედულებების საჭაროდ გამოხატვა. კომპანიას აქვს მკაფიო აპოლიტიკური, ნეიტრალური პოზიცია. როგორც ერთ-ერთი უმსხვილეს ფინანსურ ინსტიტუტს, ჩვენ გვესმის ეკონომიკურ და სოციალურ სისტემებზე გავლენის მასშტაბები და, შესაბამისად, მკაცრად ვიკავებთ თავს ნებისმიერი სახის პოლიტიკური გავლენის ძალაუფლების გამოყენებისგან. თიბისი აწარმოებს კონსტრუქციულ დიალოგს მთავრობასთან სხვადასხვა ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც პირდაპირ კავშირშია კომპანიის საქმიანობასთან.

ინციდენტის მართვის პოლიტიკა/ მხილების პოლიტიკა

ბანკის ყოველდღიურ საქმიანობაში ეთიკური პრინციპებისა და ანტიკორუფციული პოლიტიკის გატარების ერთ-ერთი ინსტრუმენტი ინციდენტის მართვის/ მხილების პოლიტიკაა, რაც ეთიკისა და ქცევის კოდექსისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის დარღვევის შემთხვევების ეფექტურად გამოვლენის საშუალებას გვაძლევს. ინციდენტების მართვის პოლიტიკის მიზანია პასუხისმგებელიანი და კეთილსინდისიერი ქცევის უზრუნველყოფა, მყისიერი გამოვლენა და რეაგირება იმ პოტენციურ დარღვევებზე, რომლებმაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას როგორც თანამშრომლების ეფექტურ მუშაობას, ისე ბანკის რეპუტაციასა და საქმიანობას. აღნიშნული პოლიტიკა უზრუნველყოფს მამხილებლის დაცვას როგორც უშუალო ხელმძღვანელისა და თანამშრომლებისაგან, ასევე სხვა სანქციების დანებსისგან. პოლიტიკა მოუწოდებს თანამშრომლებს, განაცხადონ ნებისმიერი საეჭვო დარღვევის ან პრობლემის არსებობის შემთხვევაში. ინციდენტების



მართვის პოლიტიკა ვრცელდება მთელ ჯგუფზე და თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია მისი მოთხოვნების შესრულებაზე. პოლიტიკის თანახმად თანამშრომელი ვალდებულია განაცხადოს (ილაპარაკოს და ამხილოს) თანამშრომელთა ჩაგვრის, ბულინგის, კორუფციულ/თაღლითურ სქემაში ჩართვის ან სხვა დარღვევის შესახებ. თანამშრომლებს შეუძლიათ პრობლემაზე როგორც ღიად, ისე ანონიმურად საუბარი. ინციდენტის მართვის პოლიტიკის გადახედვა ყოველწლიურად ხდება და მასში უკანასკნელი ცვლილება 2021 წელს შევიდა. პოლიტიკა ვრცელდება მთელ ჯგუფზე და საჭაროდ ხელმისაწვდომია შემდეგ ვებგვერდზე: <https://www.tbcbankgroup.com/esg/governance/group-policies/>.

პოლიტიკის დანერგვის უზრუნველყოფა

პოლიტიკას და მის ნებისმიერ ცვლილებას ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილება პასუხისმგებელია:

- ყველა თანამშრომლისთვის ხელმისაწვდომ პორტალებზე გააზიაროს ზემოთხსენებული პოლიტიკა;
- ჩაატაროს ტრენინგები ამ პოლიტიკის გასაცნობად, და
- გააანალიზოს ინციდენტების შესახებ ანონიმური არხებით მოპოვებული ინფორმაცია და დაინყოს გამოძიების პროცესი;

დეპარტამენტი კვარტალურად აწვდის ინფორმაციას სამეთვალყურეო საბჭოს რისკების კომიტეტს გამოვლენილი ინციდენტების შესახებ. ჯგუფის თითოეული კომპანია პასუხისმგებელია ამ პოლიტიკის შესრულებაზე და ნებისმიერი ინციდენტის შესახებ ინფორმაციის თიბისი ბანკისთვის მიწოდებაზე.

საჩივრების დაფიქსირებისა და რეაგირების მექანიზმები

თანამშრომლებს პრეტენზიის დაფიქსირება და ინფორმაციის მიწოდება შეუძლიათ ღია და ანონიმური საკომუნიკაციო არხების საშუალებით:

- ბანკის შიდა ნომერი: 2 27 27 27 (*1998)
- ანონიმური კომუნიკაციის ვებ-გვერდი: www.tbcbank.ge.
- ელექტრონული მისამართი: incident_compliance@tbcbank.com.ge.

ანონიმურობა დაცულია შემდეგი გზებით: ბანკის შიდა ნომერზე 2 27 27 27 (*1998) დარეკვა შესაძლებელია როგორც შიდა, ისე გარე ქსელებიდან. შემომავალი ზარი და აბონენტის ტელეფონის ნომერი არ ფიქსირდება, თუ პირს არ სურს იდენტიფიცირება.

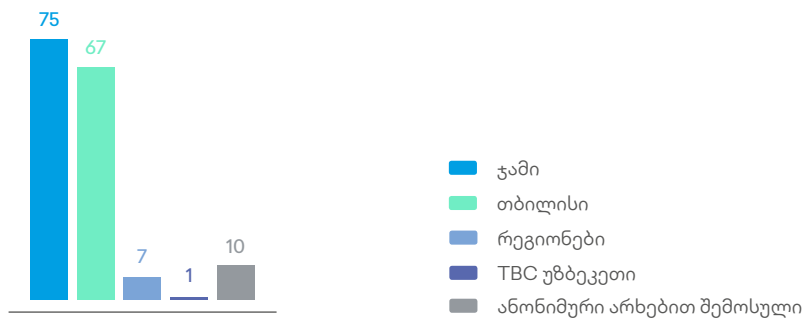
ანონიმურ ვებ-გვერდზე შეტყობინების დატოვებისას, არ ხდება IP მისამართის იდენტიფიცირება, ვებ-გვერდის საშუალებით მიღებული ინფორმაცია ავტომატურად გადაეცემა გარე მომსახურე კომპანიას დაშიფრული ფორმით და მხოლოდ მისი დამუშავების შემდეგ ხდება ხელმისაწვდომი ბანკისთვის.

ანონიმურ საჩივრებს იღებს შესაბამისობის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის ორი თანამშრომელი, შესაბამისობის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსი და შესაბამისობის რისკის მართვისა და კონტროლის დეპარტამენტის უფროსი. თუ საკითხი თანამშრომელთა მიერ თაღლითურ ოპერაციაში მონაწილეობას ეხება, გამოძიების პროცესში ერთვება ოპერაციული რისკების დეპარტამენტი. თუ საქმე თანამშრომელთა ჩაგვრას, ბულინგს ან დისკრიმინაციას ეხება, გამოძიებაში ერთვება ადამიანური კაპიტალის მართვის დეპარტამენტი. სხვა შემთხვევებში პროცესს მართავს შესაბამისობის რისკის მართვის განყოფილება.

საერთო ჯამში, მოხერხდა 75 (15 - 2020 წელს) ინციდენტის იდენტიფიცირება, ისეთი გზებით, როგორცაა მომხმარებელთა პრეტენზია, შიდა კონტროლის პროცესები და ანონიმური ცხელი ხაზი, აქედან 10 მათგანი ანონიმური იყო.



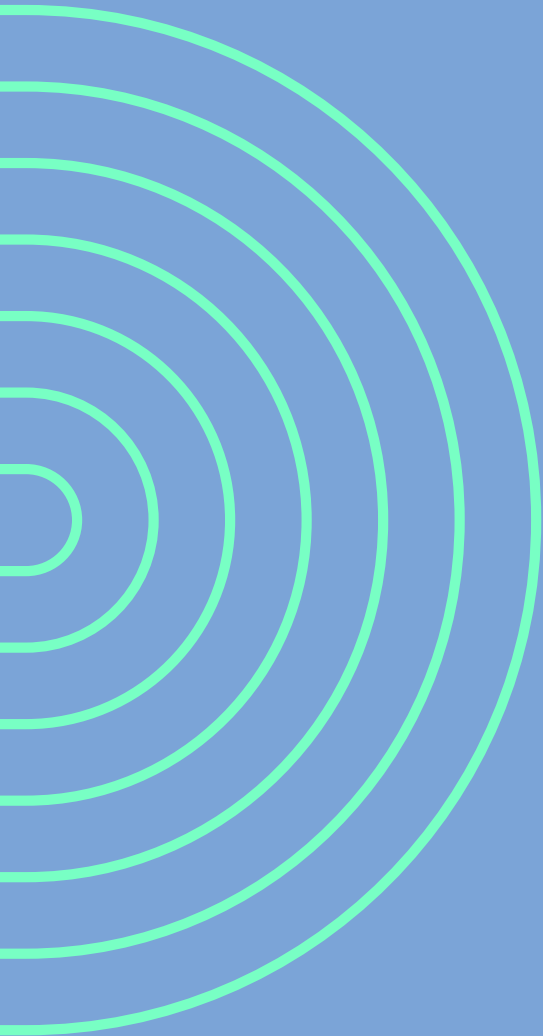
ინციდენტების სხვადასხვა კატეგორიის რაოდენობა



ჯანსაღი და ეთიკური სამუშაო გარემო - ტრენინგის ახალი კონცეფცია

ტრენინგის ახალი კონცეფცია აერთიანებს სხვადასხვა საკითხებს, მათ შორის ეთიკისა და ქცევის კოდექსს, ოპერაციულ და თაღლითობის რისკებს, თანამშრომელთა დაცვასა და უსაფრთხოებას, გარემოსდაცვით, სოციალურ და მმართველობით საკითხებს, რომლებიც ჯანსაღი და ეთიკური სამუშაო გარემოს ერთი ქოლგის ქვეშ ერთიანდება და არის თანასწორი, განვითარებაზე ორიენტირებული და დისკრიმინაციისა და შევიწროებისაგან თავისუფალი, უსაფრთხო სივრცე, სადაც თავს ყველა ღირებულად და დაფასებულად გრძნობს. ზემოთ აღნიშნული კომპლექსური საკითხების ახსნა თანამშრომლებისთვის სიტუაციის მიხედვით, კონტექსტში ხდება. ტრენინგები რეალური შემთხვევებისა და პროცესების აღწერასა და ანალიზზეა დაფუძნებული. შედეგად, ასეთი ტრენინგები ბევრად ახლოსაა სამუშაო პროცესთან, რომელიც ერთდროულად ბევრ სხვადასხვა ფაქტორს მოიცავს. ტრენინგზე სხვადასხვა პასუხისმგებელი დეპარტამენტი მუშაობს და ზრუნავს ტრენინგების სპეციფიკური მაგალითებით გამდიდრებაზე. ტრენინგის მიზანია თანამშრომლებში ცნობიერების ამაღლება, პასუხისმგებლობისა და ეთიკის კულტურის გაღრმავება. ახალი კონცეფცია ასევე მოიცავს ვიდეოებს, ბლოგებსა და რეგულარულ საინფორმაციო გამოცემებს, ხელმძღვანელებსა და პასუხისმგებელ დეპარტამენტებთან დამატებით შეხვედრებს. ასევე განიხილება პერიოდულად ცნობიერების დონის შეფასებების ჩატარება.





ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში

- **შესავალი**
- **თიბისის პირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში**
 - საერთაშორისო კაპიტალის მოზიდვა
 - საგადასახადო შენატანები
 - დასაქმება
 - თიბისის გავლენა მომწოდებლების საშუალებით
- **არაპირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში**
 - რესურსების განაწილების მოწინავე პრაქტიკა
- **ფინანსური ტექნოლოგიები**
- **მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესის დაფინანსება, ტრენინგები, პროექტები, სტარტაპ პროგრამები**
- **საქართველოს პოპულარიზაცია**
- **კვლევითი საქმიანობა**



სდუა!
აფრთხილდი
აფრთვის ნიშნი!!!



ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში

შესავალი

იქიდან გამომდინარე რომ დაფინანსების სხვა წყაროები მოცულობით შედარებით შეზღუდულია, საქართველოს ფინანსურ სექტორში წამყვანი პოზიცია საბანკო სექტორს უჭირავს. ქართულმა ეკონომიკამ 2021 წელს სწრაფი აღდგენის მაგალითი აჩვენა. მთლიანი წლის ჭრილში რომ განვიხილოთ, 2020 წლის 6.8%-იან შემცირებას რეალური მშპ-ს 10.4%-იანი ზრდა მოჰყვა და შედეგებმა პანდემიამდე არსებულ ზღვარს გადააჭარბა. 2021 წელს შენარჩუნდა მაღალი ინფლაცია, საშუალოდ 9.6%-ით, რომელიც აისახა პროდუქტების მზარდ ფასებსა და წინა წელთან შედარებით დაბალ საბაზო ინფლაციაში. საპასუხოდ, ეროვნულმა ბანკმა მონეტარული პოლიტიკის განაკვეთი წლის განმავლობაში 250 საბაზისო პუნქტით გაამკაცრა. ამავდროულად, საბანკო დაკრედიტების 18.3%-იანმა გაფართოებამ ეკონომიკის აღდგენისთვის აუცილებელი მხარდაჭერა უზრუნველყო, მაშინ როდესაც შენარჩუნდა საბანკო სექტორის ჯანსაღი მაჩვენებლები, ხოლო უმოქმედო სესხები კვლავ დაბალი-2.3%-დარჩა. მთლიანობაში, 2021 წელს საბანკო სექტორის მიერ გაცემულმა შიდა კრედიტმა მშპ-სთან შედარებით 71.5% შეადგინა.

თიბისი ბანკი, როგორც საქართველოს ყველაზე მსხვილი ფინანსური ინსტიტუტი, ქვეყნის ყველაზე მნიშვნელოვან კრედიტორს წარმოადგენს და მრავალ სექტორს შორის წამყვანი პოზიცია უჭირავს. 2020 წლის მდგომარეობით, საბანკო სექტორის მიერ გაცემულ მთლიან კრედიტში თიბისის წილი 38.8%-ს შეადგენს, რაც მშპ-ს 27.8%-ია. სეგმენტების ჭრილში, იურიდიულ პირებზე გაცემულ სესხებში თიბისის 39.4% უჭირავს, საცალო დაკრედიტების ბაზარზე კი - 39.9%, რაც მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს საინვესტიციო და სამომხმარებლო საქმიანობას თითოეულ სეგმენტში. თიბისი განსაკუთრებით აქტიურადაა ჩართული იპოთეკის დაფინანსებაში, საცალო იპოთეკური სესხების ბაზარზე 46.8%-იანი წილით. ბინის შეძენის მსურველებისთვის თიბისი ბანკი საუკეთესო არჩევანს წარმოადგენს. ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის დღის წესრიგში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს კაპიტალის ბაზრის განვითარებას; თიბისი ჯგუფი აქტიურად უწყობს ხელს არასაბანკო სექტორის განვითარებას თიბისი კაპიტალის, თიბისი ბანკის საინვესტიციო-საბანკო ჯგუფის მეშვეობით. როგორც საქართველოს საფონდო ბირჟის აქციონერი, თიბისი კაპიტალი აქტიურ როლს ასრულებს საქართველოში კაპიტალის ბაზრების ინფრასტრუქტურული და სამართლებრივი ასპექტების განვითარებაში.

2021 წელს თიბისი კაპიტალმა საქართველოს ბაზარზე სასესხო კაპიტალის ბაზრის თვალსაზრისით მოწინავე პოზიცია შეინარჩუნა. 2021 წელს აღსანიშნავია ევროობლიგაციებთან დაკავშირებული სამი ტრანზაქციის დახურვა, სადაც თიბისი თანაწამყვანი მენეჯერის როლში გახლდათ. ეს საქართველოსთვის უმნიშვნელოვანესი ნაბიჯია კაპიტალის საერთაშორისო ბაზრებზე გაცვლისა და თიბისი კაპიტალის უმსხვილეს საინვესტიციო ბანკებთან, სარეიტინგო სააგენტოებსა და იურიდიულ მრჩეველებთან ისეთ ტრანზაქციებზე მუშაობის უნიკალური გამოცდილების მისაღებად, რომლებიც ჯამურად ერთი მილიარდ 75 მლნ აშშ დოლარის ღირებულებისაა. განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს რკინიგზამ თიბისი კაპიტალის, რომელიც თანაწამყვანი მენეჯერის მოვალეობას ასრულებდა, და მასთან ერთად რამდენიმე საერთაშორისო საინვესტიციო ბანკის დახმარებით 500 მილიონი დოლარის ნომინალური ღირებულების მწვანე ობლიგაციები წარმატებით განათავსა. აღნიშნული ემისია 2020 წელს GGU-ს (CGEOLN '25) 250 მილიონი აშშ დოლარის ღირებულების ობლიგაციების 5 წლიანი განთავსების შემდეგ, მწვანე ევროობლიგაციის გამოშვების მეორე შემთხვევას წარმოადგენს. ადგილობრივ ბაზარზე თიბისი კაპიტალი ასრულებდა ერთადერთი ორგანიზატორის მოვალეობას ნიკორას (წამყვანი საცალო ქსელი სამომხმარებლო საქონელში) 11 მილიონი აშშ დოლარის ექვივალენტის ლარის ობლიგაციების განთავსებასა და



თანამშრომლის მენეჯერის მოვალეობას ლისის ტბის(უძრავი ქონების) 12 მილიონი აშშ დოლარის სახელმწიფო ობლიგაციების განთავსებაში.

გარდა ზემოხსენებული ობლიგაციებისა, თიბისი კაპიტალმა ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკისა (EBRD) და FMO-ს 90 მილიონი აშშ დოლარის ღირებულების კერძო ობლიგაციების განთავსებაში ერთადერთი წამყვანი მენეჯერის მოვალეობა შეასრულა. აგრეთვე თიბისი კაპიტალმა TBC Bank Group PLC-ის მიერ გამოშვებული 31 აშშ მილიონი დოლარის ღირებულების აშშ დოლარის კორპორატიული კერძო ობლიგაციების განთავსებაში განთავსების აგენტის მოვალეობა შეასრულა. შედეგად, 2021 წელს თიბისი კაპიტალის მიერ საჯაროდ გამოშვებულმა კორპორატიულმა ობლიგაციებმა 1,150 მილიონი აშშ დოლარი შეადგინა, რაც საჯაროდ გამოშვებული და საქართველოს საფონდო ბირჟებსა და საერთაშორისო ბირჟებზე მთლიან კორპორატიულ ობლიგაციებში საქართველოს ბაზრის წილის 52%-ს გულისხმობს.

2020 წლის ოქტომბრიდან ჯგუფმა უზბეკეთში საბანკო ოპერაციები გააფართოვა, რათა უზბეკეთის ბაზრის მიერ შემოთავაზებული ზრდის საინტერესო შესაძლებლობები გამოეყენებინა. უზბეკეთის ეკონომიკა კარგადაა დივერსიფიცირებული და არ არის დამოკიდებული რომელიმე კონკრეტულ ინდუსტრიაზე. მას რეგიონში პროცენტულად მშპ-ს ერთი ყველაზე დაბალი სახელმწიფო ვალი და მაღალი საერთაშორისო რეზერვები აქვს, რაც მაკროეკონომიკურ სტაბილურობასა და მომავალი მაღალი ზრდის შესაძლებლობას გულისხმობს. უზბეკეთის მთავრობა ეკონომიკის რეფორმირებასა და უცხოური ინვესტიციებისთვის მის გახსნას გეგმავს. COVID-19-ის პანდემიის უარყოფითი გავლენის მიუხედავად, უზბეკეთის ეკონომიკა 2020 წელს 1,9%-ით გაიზარდა. უზბეკეთის სტატისტიკის სამსახურის თანახმად, 2021 წელს ეკონომიკა კიდევ უფრო მეტად, 7,4%-ით გააფართოვდა.

პირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში

ეკონომიკური გავლენა: ღირებულების გენერირება და განაწილება

000 ლარი	2021	2020	2019
შექმნილი პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულება			
წმინდა საპროცენტო შემოსავალი	1,002,732	835,432	801,539
არასაპროცენტო შემოსავალი	449,288	320,158	326,704
არასაოპერაციო შემოსავალი	1,452,020	1,155,591	1,128,243
ადმინისტრაციული და სხვა საოპერაციო ხარჯები	156,250	125,359	140,190
ცვეთისა და გაუფასურების ხარჯები	62,964	424,538	152,734
შექმნილი პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულება	1,232,806	605,694	835,318
პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულება წლების მიხედვით			
აქციონერი (დივიდენდები და არამაკონტროლებელი წილის სრული შემოსავლები)	103,469	4,737	111,049
მთავრობები (კორპორატიული საშემოსავლო გადასახადის ხარჯი)	112,361	-3,383*	45,184
თანამშრომლები (ხელფასები და ბონუსები)	309,302	244,043	247,803
საზოგადოება (საზოგადოებრივი ინვესტიციები)	418	3,530	1,990
პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულების განაწილება	525,550	248,927	406,026

საერთაშორისო ფონდების მოზიდვა

თიბისი ბანკი დაკრედიტებასა და ეკონომიკურ ზრდას ხელს ნასესხები სახსრების პროდუქტიულ სექტორებში ინვესტიციის გზით უწყობს. 2021 წელს თიბისიმ 184 მილიონი დოლარის ინვესტიცია (მშპ-ს 1.23%) განახორციელა როგორც ნასესხები ფულადი სახსრებით ისეთი საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტებისა და კომერციული ბანკებისგან, როგორცაა ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი (EBRD), ევროპის საინვესტიციო ბანკი (EIB), გერმანიის საინვესტიციო და განვითარების საზოგადოების ბანკი (DEG),





ფონდი მწვანე ზრდისთვის (GGF), ევროპული ფონდი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპისთვის (EFSE), ბლუორქარდის მიკროსაფინანსო ფონდი (BOMF), CITI ბანკი, შავი ზღვის ვაჭრობისა და განვითარების ბანკი, ასევე კაპიტალის ბაზრების საშუალებით.

შიდა ბაზარზე ადგილობრივი ვალუტით დაფინანსების შეზღუდული ხელმისაწვდომობის გათვალისწინებით, თიბისი ბანკმა გადაწყვიტა სესხები ლარში გაეცა და კომპანიებსა და ფიზიკურ პირებს უცხოურ ვალუტაში ნომინირებული ვალდებულებების შემცირებაში დახმარებოდა. 2021 წელს თიბისიმ 363 მილიონი ლარი მოიზიდა ადგილობრივ ვალუტაში მოთხოვნილ სესხებზე დაფინანსების მიზნით, რომლებზეც მაღალი მოთხოვნაა.

თიბისი კვლავ განაგრძობს მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებისთვის მხარდაჭერას, რომელიც შეესაბამება მის სტრატეგიას, რაც უპირველეს ყოვლისა სახსრების მოზიდვას გულისხმობს საქართველოს ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდისთვის. 2021 წლის დასაწყისიდან, ბანკმა 150 მილიონ დოლარამდე მოაგროვა საბრუნავი კაპიტალისა და მცირე და საშუალო ბიზნესის გრძელვადიანი საინვესტიციო საჭიროების ფინანსირებისათვის რეგიონებსა და ქალაქებში. მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესების სეგმენტის განვითარება ხელს შეუწყობს უმუშევრობის შემცირებას და ქვეყანაში ეკონომიკური ზრდის დაჩქარებას.

2021 წელს ბანკმა Citi ბანკისა და შავი ზღვის ვაჭრობისა და განვითარების ბანკისგან 40 მილიონი აშშ დოლარის ვაჭრობის დაფინანსების საშუალება მიიღო. ეს შემოსავლები ხელს შეუწყობს თიბისი ბანკის კლიენტების იმპორტისა და ექსპორტის ოპერაციებს, გაზრდის სავაჭრო ტრანზაქციების მოცულობასა და ღირებულებას საქართველოს ძირითად ეკონომიკურ სექტორებში.

2021 წელს თიბისი ბანკმა წარმატებით ითანამშრომლა თავის მრავალწლიან პარტნიორ-ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკთან, „ევროკავშირი ბიზნესისთვის“ (EU4Business) ინიციატივის ფარგლებში, რომელიც ევროკავშირის მხარდაჭერით ხორციელდება და მოიზიდა 25 მილიონი ევრო (ექვივალენტი ლარში), რათა დახმარებოდა საქართველოს მცირე და საშუალო ბიზნესს ევროკავშირის ღირებულებებთან შესაბამისობაში, პროდუქციის/ მომსახურების ხარისხის გაზრდასა და გარემოსთან დაკავშირებული პასუხისმგებლობის ამაღლებაში. ეს პროგრამა აერთიანებს ფინანსებს, უფასო ტექნიკურ დახმარებასა და წამახალისებელ ქეშბეკებს ადგილობრივი ბიზნესების კონკურენტუნარიანობის გასაუმჯობესებლად.

მდგრადი განვითარების სტრატეგიის შესაბამისად, თიბისი ბანკი მიზნად ისახავს წვლილი შეიტანოს საქართველოში **მწვანე დაფინანსების** განვითარებაში. აქედან გამომდინარე, ბანკმა 30 მილიონი აშშ დოლარი მოიზიდა მწვანე ზრდის ფონდიდან (GGF) კორპორაციებისა და მცირე და საშუალო ბიზნესის ენერგოეფექტურობის, განახლებადი ენერჯის და ნარჩენების მართვის ინვესტიციების დასაფინანსებლად. ფინანსურ მხარდაჭერას თან ერთვის ფონდის სპეციალური ტექნიკური დახმარების პროგრამა, რომელიც კიდევ უფრო უწყობს ხელს მწვანე ფინანსურ ინვესტიციებს მსესხებლებისთვის მორგებული საექსპერტო რჩევების მიწოდებით.

საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტებთან (IFI) და კომერციული ბანკების მჭიდრო პარტნიორობის გარდა თიბისი წარმატებით დაუბრუნდა სავალო კაპიტალის ბაზრებს. 2021 წელს, თიბისიმ 75 მილიონი დოლარის დამატებითი პირველადი კაპიტალის ევროობლიგაციები განათავსა, ეს დამატებითი პირველადი კაპიტალის პირველი ტრანზაქციაა ფინანსური განვითარების კვალიფიკაციით. თამასუქებიდან მიღებული შემოსავალი ხელს შეუწყობს თიბისი ბანკის ძირითადი კაპიტალის ბაზის ზრდას და მთლიანი ზრდის სტრატეგიას, მდგრადი სასესხო პორტფელის ზრდის ჩათვლით.

ბანკის ფონდების მოზიდვის საქმიანობა კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს თიბისის ვალდებულებას, აწარმოოს ბიზნესი პასუხისმგებლობით და მდგრადი განვითარების გზით და ფინანსური და არაფინანსური მხარდაჭერით ხელი შეუწყოს ისეთი ჯგუფების ხელმისაწვდომობას, რომლებიც ვერ იღებენ სათანადო მომსახურებას.



საგადასახადო შენატანები

თიბისი არსებით ღირებულებას ქმნის მისი საგადასახადო შენატანებით, განსაკუთრებით საქართველოში.

2020 წელს თიბისი ჯგუფის მიერ გადახდილი გადასახადები ქვეყნების მიხედვით (ლარი'000)

	სხვა გადასახადი	მოგების გადასახადი	ჯამი
საქართველო			
“თიბისი ბანკი”	85,334.99	-	85,334.99
“თიბისი კაპიტალი”	994.81	-	994.81
“თიბისი ფეი”	317.94	7,461.62	7,779.56
“ვენდუ”	754.00	-	754.00
“ინდექსი”	424.75	0.26	428.58
“თიბისი ლიზინგი”	17,215.03	-	17,215.03
UFC (გაერთიანებული საფინანსო კორპორაცია)	2,541.62	1,953.00	4,494.62
“თიბისი დაზღვევა”	3,157.46	3,654.00	6,811.46
All Property	1,536.39	0.36	1,542.14
my.ge	2,327.54	23.84	2,351.38
TBC International	82.07	54.05	136.11
Billing Solution LLC	57.87	-	57.87
F Solution LLC	42.32	-	42.32
Mypost	74.99	2.27	77.26
“თიბისი სფეისი”	258.30	-	258.30
“თიბისი ბანკი”	85,334.99	-	85,334.99
უზბეკეთი			
უზბეკეთის ბანკი და ვენდუ	9,625.00	-	9,625.00
აზერბაიჯანი			
თიბისი კრედიტი	79.25	38.58	117.82
დიდი ბრიტანეთი			
TBC BANK Group PLC	2,287.28	-	2,287.28

თიბისის გავლენა მიმწოდებლების საშუალებით

თიბისი ბანკის მიერ განხორციელებული შესყიდვები უმნიშვნელოვანეს გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკაზე. გასულ წელს 222.9 მილიონი ლარის მოცულობის შესყიდვებითა და 6,158 უნიკალური მომწოდებლით, თიბისი ბანკი ქვეყნის მასშტაბით უმსხვილეს შემსყიდველად იქცა. აღსანიშნავია, რომ ჩვენი შესყიდვების პროცედურების დახმარებით უზრუნველვყოფთ ინკლუზიურობას მიწოდების ჭაჭვში და ვთანამშრომლობთ როგორც სტარტაპებთან, ასევე მსხვილ კომპანიებსა და ფიზიკურ პირებთან. 2020 წელს ბანკის მთლიანი შესყიდვების 75%-ს წარმოადგენდნენ ადგილობრივი მომწოდებლები, რომლებიც მომწოდებლების საერთო რაოდენობის 90%-ს შეადგენენ. ყოველივე ეს ხაზს უსვამს თიბისი ბანკის უმნიშვნელოვანეს წვლილს ეკონომიკის სტიმულირებაში, რაც ადგილობრივი შესყიდვებითა და ბიზნესის მხარდაჭერით გამოიხატება.

არაკირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში

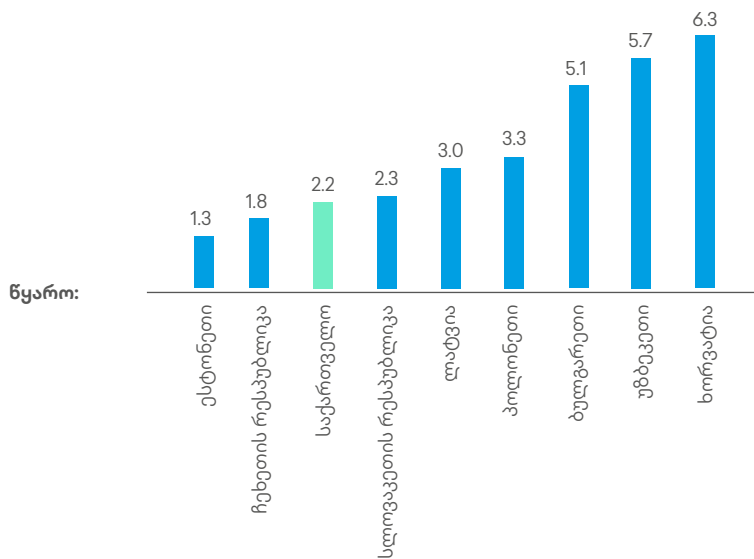
რესურსების მიმართვის მოწინავე პროექტის

ბანკის ძირითადი ფუნქცია პროდუქტიული საინვესტიციო შესაძლებლობების განსაზღვრა და დეპოზიტარების მიერ განთავსებული ფულადი სახსრების ხელსაყრელი დაბანდებაა. თიბისი ბოლო წლების განმავლობაში აქტიურად



ზრდის საკრედიტო პორტფელის; 2019 წელს საკრედიტო პორტფელის ზრდამ 17.9% შეადგინა, 2020 წელს - 8.7%, 2021 წელს კი - 18.3% (საკურსო ეფექტის გარეშე). ამავე დროს, ბანკის სისტემური მნიშვნელობის გათვალისწინებით, ვაცნობიერებთ დეპოზიტების პასუხისმგებლიანი - გადაჭარბებული რისკის გარეშე - ინვესტიციის მნიშვნელობას. ბოლო წლების განმავლობაში ჩვენი პორტფელის მტკიცე ხარისხი ხაზს უსვამს რისკის მართვის ჯანსაღ პრაქტიკას, რაც ჩვენი საქმიანობის განმსაზღვრელ თვისებას წარმოადგენს. გარდა იმისა, რომ რისკის მართვის მოწინავე პრაქტიკა დადებით ეფექტს ახდენს ბანკის მომხმარებლებზე, უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მის ფართო ეკონომიკურ შედეგებსაც. ვინაიდან ინვესტიციები ყველაზე პროდუქტიულ სექტორებში მიედინება, რაც პრობლემური სესხების დაბალი დონით დასტურდება. 2021 წელსაც კი, საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მეთოდოლოგიის მიხედვით, საქართველომ ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპასთან შედარებით უიმედო სესხების (NPL) დაბალი დონე აჩვენა. აღნიშნული მიუთითებს არა მხოლოდ ჯანსაღ საბანკო სექტორზე, არამედ მის მნიშვნელობაზე საერთო მაკროეკონომიკური სტაბილურობის თვალსაზრისით. 2020 წელს პანდემიის გავლენის გამო ეკონომიკაში NPL-ის მაჩვენებლის (ეროვნული ბანკის ადგილობრივი სტანდარტების) ზრდის მიუხედავად, (ბანკის მიერ სტანდარტს ქვემოთ კლასიფიცირებული სესხების პროცენტული მაჩვენებელი, საეჭვო სესხები და საკრედიტო ზარალი), შემცირდა 2021 წელს და დაუბრუნდა თითქმის პანდემიამდელ დონეს.

უიმედო სესხების წილი მთლიან სესხაში (%, 2021 წლის მე-3 კვარტლის მდგომარეობით)



უიმედო სესხები საქართველოში (საქართველოს ეროვნული ბანკის მეთოდოლოგია)

საკრედიტო პორტფელი %	2021	2020	2019
ბაზარი	5.2	8.2	4.4
თიბისი	3.9	7.7	3.1
სხვა კრედიტორები (ბაზარი თიბისის გარეშე)	6.0	8.6	5.2

წყარო: საქართველოს ეროვნული ბანკი



ფინანსური ტექნოლოგიები

თიბისი მუდმივად ცდილობს გააუმჯობესოს გადახდის ტექნოლოგიები და მომხმარებლებს მოწინავე ონლაინ საბანკო სერვისები შესთავაზოს. ტრანზაქციების 96%-იანი მაჩვენებლით, რომელიც ფილიალების გარეთ ხორციელდება, თიბისი მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს ეკონომიკის პროდუქტიულობის გაუმჯობესებას ტრანზაქციის ხარჯების შემცირებით. თიბისი ბანკი ფინანსურ მომსახურებას სთავაზობს როგორც ეკონომიკურად დანინაურებულ, ასევე ნაკლებად აქტიურ რეგიონებს. ჩვენი ციფრული გადაწყვეტილებები ძალიან მარტივი გამოსაყენებელია და ჩვენს მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს საბანკო ოპერაციების უმეტესობა კომფორტულად, ონლაინ რეჟიმში განახორციელონ. გარდა ამისა, ციფრული შეთავაზებები იმ ადამიანების ფინანსურ ჩართულობასაც უზრუნველყოფს (მაგ. თვითდასაქმებული მომხმარებლები), რომელთაც სხვაგვარად პროდუქტებსა და სერვისებზე წვდომა არ აქვთ, ან შორეულ რეგიონებში ცხოვრობენ და ამის გამო ფილიალებში მისვლა არ შეუძლიათ. გარდა ამისა, დისტანციურმა საბანკო გადაწყვეტილებებმა განსაკუთრებული დატვირთვა COVID-19-ის გავრცელების ფონზე შეიძინა, რადგან მნიშვნელოვანი იყო ახალ რეალობასთან ადაპტაციის უზრუნველყოფა.

მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნისის დაფინანსება, ტრენინგები, პროექტები, სტარტაპ პროგრამები

მცირე და საშუალო საწარმოები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ საქართველოს ეკონომიკაში, სამუშაო ადგილების შექმნითა და ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობით. 2020 წლის მონაცემებით, მცირე და საშუალო ბიზნისზე მოდის საქართველოში ყველა საწარმოს მიერ შექმნილი ღირებულების 61% და დასაქმების მაჩვენებლის - 64%. ამავდროულად, მცირე და საშუალო ბიზნის სექტორის მთავარ სირთულეს ფინანსებზე მებლუდული წვდომა წარმოადგენს, რაც ხაზს უსვამს ფინანსური ინსტიტუტების როლს მის განვითარებაში. 2020 წლის მონაცემებით, თიბისი ბანკი ემსახურება 169,990 მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნის მომხმარებელს და მუდმივად ქმნის და ავითარებს მათ საჭიროებებზე მორგებულ პროდუქტებსა და მომსახურებებს. მეტიც, თიბისი მზადაა მცირე და საშუალო ბიზნისებს საკუთარი ცოდნა და გამოცდილება გაუზიაროს. 2017 წელს მცირე და საშუალო ბიზნისის მხარდასაჭერად შევქმენით ახალი პროგრამა „სტარტაპერი“. ამჟამად პროგრამის სხვადასხვა აქტივობებში რეგისტრირებულია დაახლოებით 55,000 სტარტაპი (47,000-2020 წელს). პროგრამის პორტფელი 493 აქტიურ სესხს მოიცავს, რომელიც 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ჯამში, 196.9 მილიონ ლარს შეადგენს.

საქართველოს პოპულარიზაცია საერთაშორისო დონეზე

თიბისი ბანკი არსებულ და პოტენციურ ინვესტორებთან აქტიური ურთიერთობით, პირდაპირ ზემოქმედებას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე. ის წარმოადგენს უპირველეს კონტაქტს იმ უცხოელი ინვესტორებისთვის, რომლებიც საქართველოს საინვესტიციო შესაძლებლობებით ინტერესდებიან. ბანკი რეგულარულად მართავს საერთაშორისო შეხვედრებს, რომელთა მნიშვნელოვანი ნაწილი საქართველოს ეკონომიკის ანალიზს ეთმობა. ქვეყნის ეკონომიკისა და მისი შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის ფართოდ გავრცელება მსოფლიოს სხვადასხვა კუთხის ინვესტორებს შორის, ზრდის საქართველოს შანსებს, მოიზიდოს ინვესტიციები და დააჩქაროს ეკონომიკური ზრდა.

კვლევითი საქმიანობა

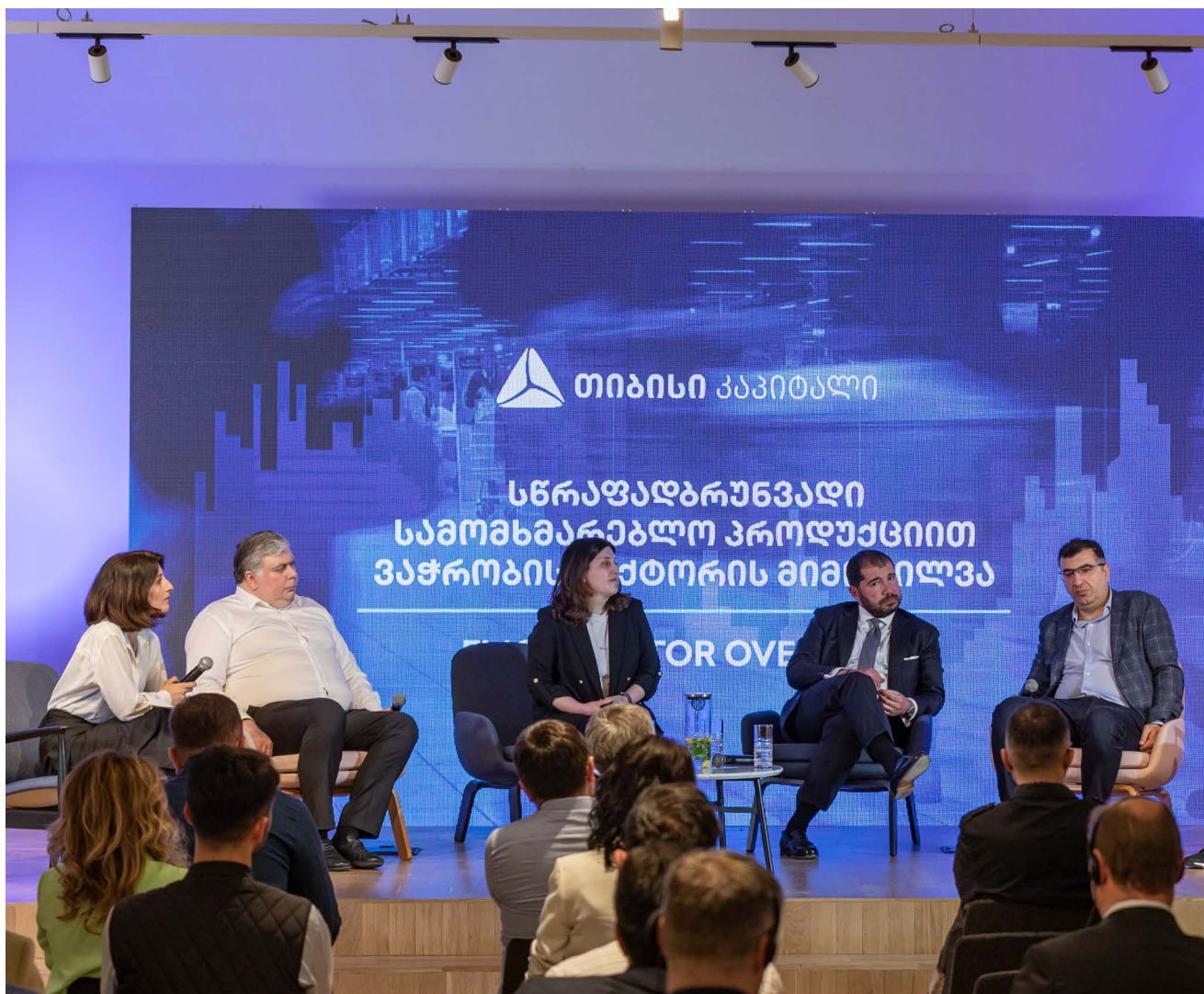
თიბისი კაპიტალის კვლევითი განყოფილება მსხვილ კორპორატიულ მსესხებლებსა და ინვესტორებს რეალურ დროში დეტალურ მონაცემებსა და ანალიტიკურ შეხედულებებზე წვდომას აძლევს. ის მოიცავს რეგულარულ მაკრო, სექტორულ, კაპიტალის ბაზრისა და ფიქსირებული შემოსავლის განახლებებს, ასევე მნიშვნელოვან მოვლენებსა და განვითარებასთან დაკავშირებულ სიღრმისეულ ანალიტიკურ ანგარიშებს. წელს, კვლევის განყოფილებამ



განაგრძო კორპორატიული მსესხებლებისა და ინვესტორებისთვის საქართველოს ეკონომიკის აღდგენის შესახებ რეგულარული, ყოველკვირეული, ყოველთვიური და კვარტალურ პუბლიკაციებთან დაკავშირებული განახლებული ინფორმაციის მიწოდება და ონლაინ ღონისძიებების უზრუნველყოფა. წელს თიბისი კაპიტალმა წარმატებით დაიწყო აქციების ბაზრების გაშუქება და აუდიტორიას ყოველკვირეული განახლებული ინფორმაცია მიანოდა აქციების გლობალურ ბაზრებზე განვითარებული მოვლენების შესახებ. კვლევის სამმართველო ყურადღებით აკვირდებოდა ტურიზმისა და უძრავი ქონების სექტორების აღდგენას ყოველთვიური სექტორის მონიტორინგის ფარგლებში. სხვა მნიშვნელოვანი სფეროები, სექტორები და საკითხები სექტორთან დაკავშირებულ სპეციფიკურ პუბლიკაციებში იყო წარმოდგენილი. მთლიანობაში, 2021 წელს თიბისი კაპიტალმა 200-ზე მეტი პუბლიკაცია გამოაქვეყნა, რითაც უზრუნველყო დაინტერესებული აუდიტორიის მუდმივი ინფორმირებულობა მნიშვნელოვანი მაკროსექტორული მოვლენებისა და ძირითად პარამეტრებთან დაკავშირებული პროგნოზების შესახებ. ანგარიშების სრული სია ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე - www.tbccapital.ge.

ჩვენი ანგარიშების გავრცელების არეალი მნიშვნელოვნად გაიზარდა გასული წლის შემდეგ, როგორც ადგილობრივად, ასევე საერთაშორისო ინვესტორებსა და ანალიტიკოსებს შორის. გარდა ამისა, ჩვენი მაკრო-სექტორული განახლებები რეგულარულად გადაიცემა ბიზნეს მედია ონლაინ არხის საშუალებით. გარდა ამისა, 2021 წელს, თიბისი კაპიტალმა ფორმატის მრავალფეროვნებისათვის რეგულარულად დაიწყო ყველაზე მნიშვნელოვან კვლევის შედეგებსა და ეკონომიკურ განვითარებასთან დაკავშირებული ვიდეოების განახლება. გარდა ამისა, წლის განმავლობაში მომხმარებლებისთვის ორგანიზება გაკუნიეთ რამდენიმე ფართომასშტაბიან ონლაინ კონფერენციას, რომელიც ეხებოდა საქართველოს ეკონომიკის გამომწვევებსა და ტენდენციებს როგორც მაკრო, ასევე სექტორული პერსპექტივის ფრილში.



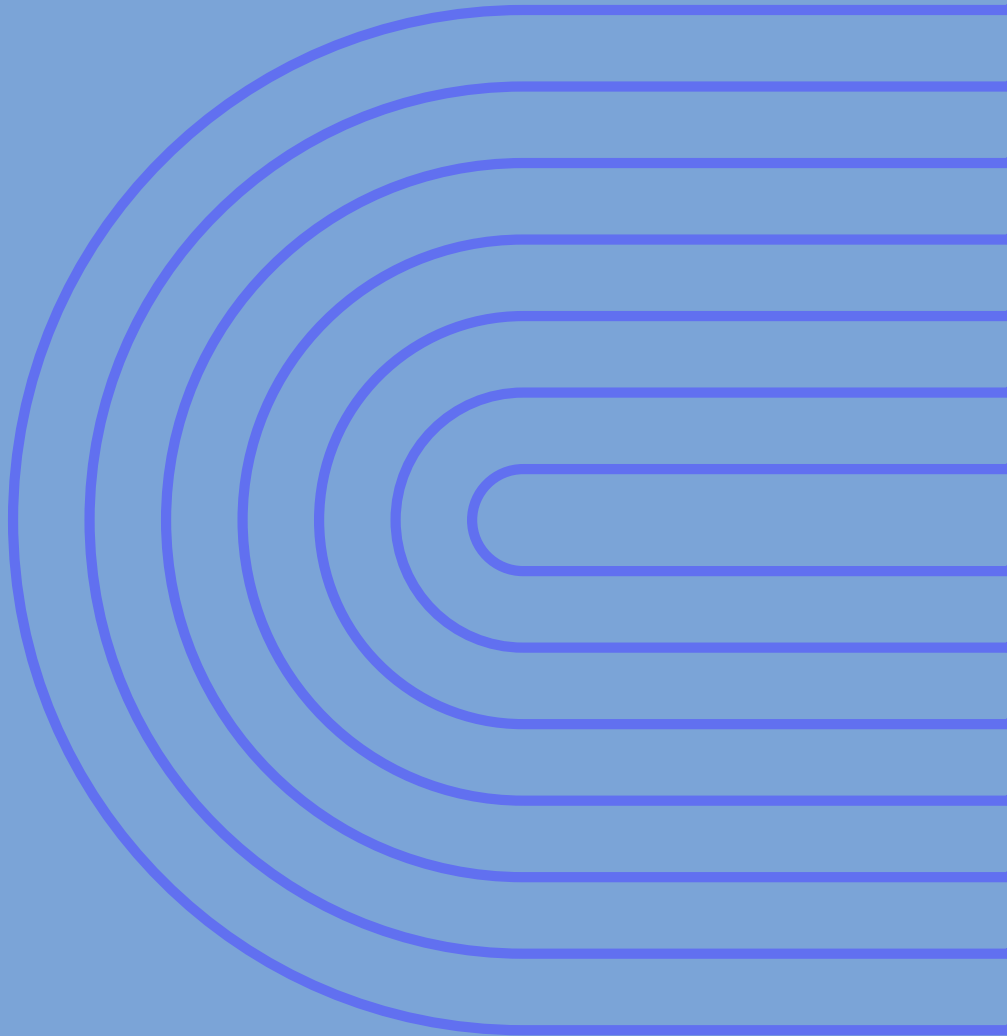
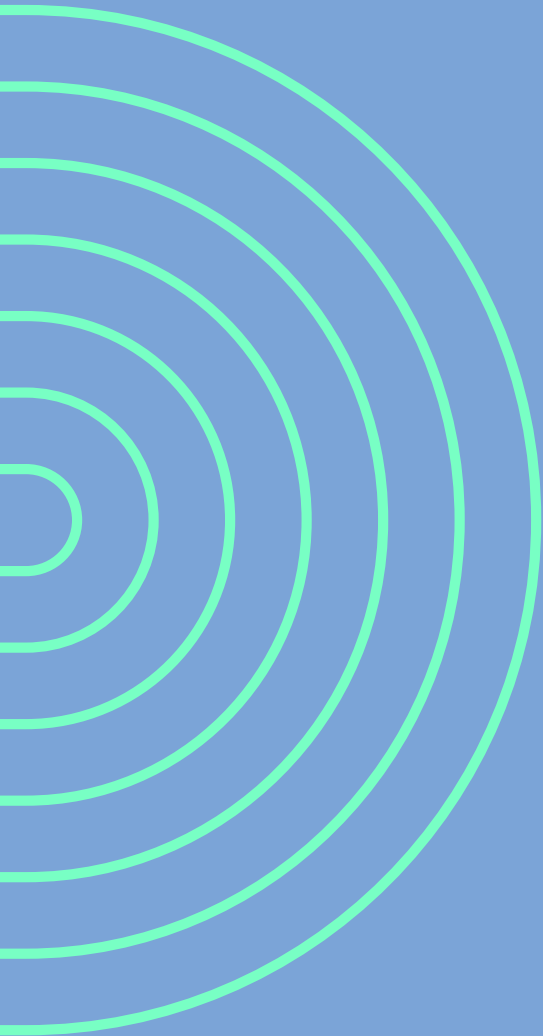


თიბისი კაპიტალი

საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა თიბისი კაპიტალი 2021 წელს საუკეთესო მაკროეკონომიკური პროგნოზის მომწოდებელ ორგანიზაციად დაასახელა. 2021 წლის მაკროეკონომიკური პროგნოზების კვლევის შეფასების შედეგად გამოვლინდა, რომ ფაქტობრივი მაჩვენებლებიდან საშუალოდ ყველაზე მცირე გადახრით თიბისი კაპიტალის მიერ მოწოდებული პროგნოზები გამოირჩეოდა. ამის შესახებ 2022 წლის მაისის მონეტარული პოლიტიკის ანგარიშშიც აღინიშნა.

მონეტარული პოლიტიკის ანგარიში, 2022 წლის მაისის მდგომარეობით, შეგიძლიათ იხილოთ აქ: bit.ly/report-nbg.





გარემოსდაცვითი კასუსისმგებლობა

- **გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა**
 - პოლიტიკა
 - მენეჯმენტის მიდგომა
 - რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა
 - თანამშრომელთა ჩართულობაგარემოსდაცვითი პოლიტიკის დანერგვაში
- **როგორ ვმართავთ გარემოზე ზემოქმედებას**
 - მასალების მოხმარება - ქაღალდი
 - ენერჯის მოხმარება
 - წყალი
 - სათბური აირების ემისია
 - ნარჩენები



გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა

გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა

პოლიტიკა

იქიდან გამომდინარე, რომ გარემოსდაცვისა და კლიმატის ცვლილებებთან დაკავშირებული პრობლემები მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ძალიან გაზრდილია, ჩვენ კარგად გვესმის რამხელა წვლილი მიგვიძღვის აკომოდაციისა და შემსუბუქების პროცესში და მონადინებული ვართ თიბისის გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის მუდმივი განვითარებით (ამიერიდან EMS) პირდაპირი და არაპირდაპირი წვლილი შევიტანოთ გარემოსდაცვით და სოციალურ სფეროებში. ამაზე დაყრდნობით, 2020 წელს, აქტიური ზომები მივიღეთ, რათა ჩვენს ქმედებებთან დაკავშირებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვა შეგვძლებოდა. ჯგუფის მასშტაბით, კიდევ უფრო გავაძლიერეთ EMS და მივიღეთ სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის 14001:2015 სერთიფიკატი. თიბისი ქვეყანაში პირველი კომპანიაა, რომელმაც რეალობაში არსებული გამოწვევების პარალელურად, ეს პროცესი წარმატებით დაასრულა. 2021 წლის განმავლობაში, სტანდარტიზაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ გაცემული რეკომენდაციები შესაბამისად შესრულდა და განხორციელდა, რამაც ხელი შეუწყო კომპანიას აუდიტის ზედამხედველობის პროცესი(რე-სერთიფიცირება) წარმატებით, შემდგომი კორექტირებების გარეშე გაეწყო. სერთიფიკატი წარმოადგენს იმის მოწმობას, რომ EMS საერთაშორისო სტანდარტებთან სრულ თანხვედრაშია. გარდა დიდი მიღწევისა, ეს ფაქტი EMS-ის შენარჩუნებისა და განვითარების დიდ პასუხისმგებლობასაც გვაკისრებს.

ჩვენი გარემოსდაცვითი პოლიტიკა ჯგუფის მასშტაბით განსაზღვრავს გარემოსდაცვითი მართვის სისტემას. პოლიტიკა უზრუნველყოფს იმას, რომ შესაბამისობაში ვიყოთ გარემოსდაცვით, ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და შრომითი უფლებების დაცვის მოქმედ რეგულაციებთან და გამოვიყენოთ საუკეთესო პრაქტიკა, ასევე მივიღოთ შესაბამისი ზომები, რათა ჩვენმა მომხმარებლებმა თავიანთი გარემოსდაცვითი და სოციალური პასუხისმგებლობები შეასრულონ. ჩვენი გარემოსდაცვითი პოლიტიკა განსაზღვრავს ჩვენს ღირებულებებს, სისტემას, მიზნებსა და დავალებებს.

გარემოსდაცვითი პოლიტიკა:

- განსაზღვრავს ჩვენი ბიზნეს საქმიანობის გარემოზე ზემოქმედების ასპექტებს;
- შეიმუშავებს გარემოზე ჩვენი უარყოფითი ზემოქმედებების შემამსუბუქებელ ზომებს;
- ითვალისწინებს რესურსების ეფექტიან და პასუხისმგებლიან მართვის პრინციპებს;
- უზრუნველყოფს ჩვენ მიერ გარემოს, ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და შრომის დაცვის რეგულაციების შესრულებას;
- ხელს უწყობს გარემოსდაცვითი ცნობიერების ამაღლებას თანამშრომლებს, მომხმარებლებსა და მომწოდებლებს შორის;
- იცავს ბანკს გარემოზე უარყოფითი ზეგავლენის მქონე საქმიანობების დაფინანსებისგან და
- ხელს უწყობს მდგრადი ფინანსირების განვითარებას მომხმარებლებს შორის.

ჩვენი გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა ეფუძნება ოთხ მიმართულებას:

- შიდა გარემოსდაცვითი ღონისძიებები;
- გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვა დაკრედიტების დროს;
- მდგრადი ფინანსირება;
- და გარე კომუნიკაციები.





პოლიტიკა შეიმუშავა გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდმა კორპორაციული სესხების, მცირე და საშუალო ბიზნესის, საკრედიტო რისკის მართვის, ლოგისტიკის, საოპერაციო რისკებისა და შესაბამისობის დეპარტამენტების აქტიური მონაწილეობით. პროცესში აქტიურად იყვნენ ჩართული უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელებიც, რომლებმაც განიხილეს და დაამტკიცეს პოლიტიკა.

აღნიშნული პოლიტიკის გარდა, ასევე დამატებითი პოლიტიკები და პროცედურებიც შევიმუშავეთ, რომლებიც გარკვეული აქტივობების ეკოლოგიურ გავლენებს არეგულირებს, როგორებიცაა: ნარჩენების მართვის სახელმძღვანელო, მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციები, თიბისი ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური საჩივრების მიღების პროცედურები და სხვა.

ჩვენი გარემოსდაცვითი პოლიტიკა საჯაროდაა ხელმისაწვდომი შემდგომ ბმულზე: <https://tbcbankgroup.com/responsibility/our-environmental-policy>.

თიბისი ბანკს ჰყავს გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის (შემდგომში ESRM) გუნდი, რომელიც შედგება სამი სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლისგან. ჩვენი ESRM ჯგუფი პასუხისმგებელია ჯგუფში EMS-ის დანერგვასა და მისი ფუნქციონირების ზედამხედველობაზე. ის დახმარებას უწევს ჩვენს შვილობილ კომპანიებს გარემოსდაცვითი და სოციალური პრობლემების მოგვარებაში და რეგულარულად ატარებს ტრენინგებს. იგი ასევე პასუხისმგებელია გარემოს დაცვის კომიტეტს კვარტალურად მიაწოდოს გარემოსდაცვითი მართვის გეგმებისა და შედეგების შესახებ ანგარიშგება. ჩვენი ESRM გუნდი მცირე, საშუალო და კორპორატიული ბიზნესის საკრედიტო რისკების დეპარტამენტის ნაწილია, რომელიც პირდაპირ რისკების მართვის დირექტორს აბარებს ანგარიშს.

მენეჯმენტის მიდგომა

ჩვენ ყოველწლიურად ვადგენთ გარემოსდაცვით სამოქმედო გეგმას, რომელიც მოიცავს წლის განმავლობაში ჯგუფის მასშტაბით განსახორციელებელ აქტივობებსა და პროექტებს. გარემოსდაცვითი პოლიტიკის დანერგვაში უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობა აქტიურადაა ჩართული. გარემოსდაცვითი კომიტეტი წლის განმავლობაში მინიმუმ სამჯერ იკრიბება და მასში დირექტორთა საბჭოს ერთი წარმომადგენელი მაინც იღებს მონაწილეობას. 2021 წელს კომიტეტის სამი შეხვედრა გაიმართა. ჯგუფის მასშტაბით, გარემოსდაცვითი საკითხები და პოლიტიკის განხორციელება ყოველწლიური სათბური აირების ემისიის ანგარიშითაა კოორდინირებული. შედეგებზე დაყრდნობით, დგინდება მომდევნო წლ(ებ)ის სამოქმედო გეგმა, რომელიც რესურსების გამოყენებისა და გარემოზე პირდაპირი ზემოქმედების შემსუბუქებისთვის გადასადგმელ ნაბიჯებს ითვალისწინებს. გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის ეფექტიანობა ყოველწლიურად შიდა აუდიტის მიერ ფასდება.

რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა

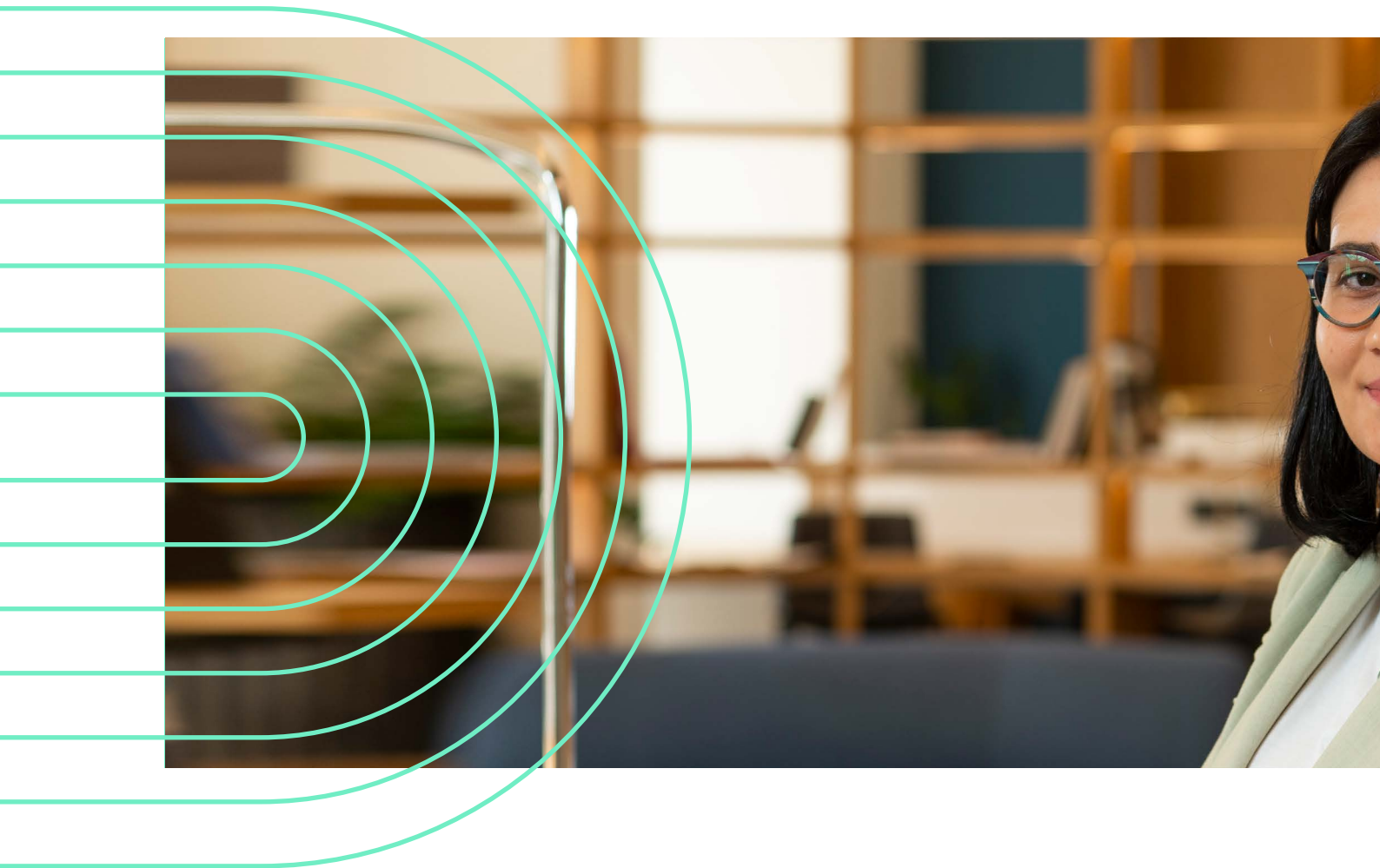
საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, იდენტიფიცირებულია კომპანიის პირდაპირი და არაპირდაპირი გარემოსდაცვითი გავლენა და შემუშავებულია მაკორექტირებელი ღონისძიებები და სამოქმედო გეგმები.

თიბისი რეგულარულ მონიტორინგს უწევს აქტივობების სამართლებრივ მოთხოვნებთან შესაბამისობას. შესაბამისობის სტატუსი ყოველწლიურად ფასდება სავალდებულო გარემოსდაცვითი სამართლებრივი შემოწმების დოკუმენტის მიხედვით. აღნიშნული დოკუმენტი აღწერს ყველა იმ გარემოსდაცვით საკითხს, რომელიც კომპანიის ბიზნეს აქტივობისათვისაა დამახასიათებელი და კანონმდებლობით რეგულირდება. გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკის მართვის გუნდი პასუხისმგებელია დოკუმენტის განახლებასა და პროცესების კონტროლზე. 2020 წლიდან მოყოლებული, გარემოსდაცვითი პოლიტიკის ჩარჩოს ფარგლებში, შვილობილ კომპანიებში იქმნება ინდივიდუალური გარემოსდაცვითი სამართლებრივი შემოწმების დოკუმენტები, რომელთა გადახედვა და განახლებაც ყოველწლიურად ხდება.

ადგილობრივი კანონმდებლობის თანახმად, თიბისი ჯგუფის საქმიანობა გარემოსდაცვითი გავლენის შეფასებას არ ექვემდებარება. თუმცა, ჩვენ ვაფიქსირებთ და შეფასებას ვუკეთებთ ჩვენს პირდაპირ და არაპირდაპირ გავლენას გარემოსა და საზოგადოებაზე და ვცდილობთ პასუხისმგებლობით ვმართოთ პრევენციული და შემამსუბუქებელი ქმედებებითა და ინიციატივებით.

2021 წელს კომპანიას არ ჰქონია ჯარიმები ან არაფულადი სანქციები გარემოსდაცვითი კანონებისა და რეგულაციების შეუსრულებლობისთვის.







ESG ელჩები თიბისიში

თიბისი ბანკმა წამოიწყო ESG ელჩების პროგრამა, რათა გაზარდოს თიბისის თანამშრომლების, როგორც ESG საკითხების წარმომადგენლების ჩართულობა. ია კალმახელიძე, ბიზნესის დაკრედიტების ექსპერტი მცირე და საშუალო სესხების საკითხებში, თბილისში, მთაწმინდის ფილიალში მუშაობს. ცნობიერების ამაღლების ინიციატივით, ია 18 ESG ელჩს შორის ერთ-ერთი გახდა. „მიმაჩნია, რომ ბიზნესს მნიშვნელოვანი როლი აქვს ამ პროცესში. ამიტომაც, მნიშვნელოვანია კომპანიებს მივანოდოთ ამომწურავი ინფორმაცია და ვაცნობოთ მათ იმის შესახებ, რომ გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების გათვალისწინება ხელს უწყობს ბიზნესის ეფექტურ პრევენციას, გაუმჯობესებულ მენეჯმენტს, კარგ ურთიერთობას მომხმარებლებთან, მომწოდებლებთან და თანამშრომლებთან.“

იას მიზანია, გამოიყენოს მისი უნარები და პროფესიონალიზმი რომ ამ პროცესში წვლილი შეიტანოს.



თანამშრომელთა ჩართულობა გარემოსდაცვითი პოლიტიკის დანერგვაში

თიბისი ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის (ESRM) ჯგუფის დევიზია „დაინყე საკუთარი თავიდან“. ძალიან მნიშვნელოვანია თანამშრომლების ცნობიერების დონეზე, მოტივაციაზე, ჩართულობასა და მონაწილეობაზე ზრუნვა. გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდი რეგულარულად ატარებს ტრენინგებსა და დისკუსიებს ცნობიერების ამაღლების ხელშესაწყობად. ზუსტად ამ მიზნით, განვითარდა გარემოსდაცვითი და სოციალური ტრენინგი, რომელიც მოიცავს:

- გაცნობით შეხვედრებს ახალი თანამშრომლებისთვის;
- ტრენინგებს ახალი თანამშრომლებისთვის;
- გარემოსდაცვით და სოციალურ რისკებთან დაკავშირებულ (E&S) ტრენინგს სესხის ოფიცრებისთვის;
- ყოველწლიურ სავალდებულო ონლაინ EMS ელექტრონულ სასწავლო კურსს ყველა თანამშრომლისთვის, რომელსაც ერთვის თვითშეფასების ტესტი;
- სავალდებულო ტრენინგებს ახალი თანამშრომლებისთვის.

2021 წელს, თანამშრომელთა 95%-მა, ხელმძღვანელი პოზიციების ჩათვლით, ონლაინ კურსი და EMS-თან დაკავშირებული თვითშეფასების ტესტი წარმატებით გაიარა.

2021 წელს, რამდენიმე გარემოსდაცვით და სოციალურ რისკებთან დაკავშირებული (E&S) ტრენინგი ჩატარდა. გადაემადა 145 თანამშრომელი, მათ შორის მცირე და საშუალო საწარმოები, და კორპორატიული სესხის ოფიცრები, სესხის ანალიტიკოსები, სესხის რისკ მენეჯერები და ბიზნესის მცირე და საშუალო ბიზნესის დაკრედიტების/გაყიდვების კოორდინატორები.

უკეთესი და ეფექტური კომუნიკაციისათვის, შეიქმნა ვიდეო, რომელიც მოკლედ აღწერს თიბისის გარემოსდაცვით მართვის სისტემას (EMS), სტრუქტურასა და მიდგომებს. ვიდეო გამოიყენება როგორც თანამშრომელთა ტრენინგისთვის, ასევე პარტნიორებსა და აქციონერებთან შეხვედრების დროს.

თიბისი ბანკს სჯერა, რომ გარემოს დაცვასთან დაკავშირებით თანამშრომლებში ცნობადობის ამაღლება არსებითად მნიშვნელოვანია EMS-ის ეფექტური დანერგვისთვის და კომპანიაში ახალი, ეკო-მეგობრული იდეებისა და ინიციატივების წახალისებისთვის. ამის ერთ-ერთი ბოლო მაგალითი ონლაინ სამუშაო კონტრაქტია, რომელიც 2021 წელს დაინერგა. ახალი ინიციატივა მორგებულია დისტანციური მუშაობის რეჟიმზე, რომელიც კოვიდ-19-ის პანდემიის გამო შეიქმნა. სისწრაფის, მოქნილობისა და ოპერაციული და იურიდიული რისკების უზრუნველყოფის გარდა, ის ქმნის ავტომატურ, ქალაქისგან თავისუფალ გარემოს, რადგან აღარ დგას სამუშაო კონტრაქტების დაბეჭდვის, არქივში შენახვისა და ამ პროცესებთან დაკავშირებული ხარჯების გაღების საჭიროება.

ინფორმაცია ჩვენი შიდა გარემოსდაცვითი აქტივობების, პროექტების, გარემოსდაცვითი ანგარიშებისა და სიახლეების შესახებ ხელმისაწვდომია თითოეული თანამშრომლისთვის შიდა ქსელის (თიბისი ინტრანეტი) საშუალებითა და ელექტრონული ფოსტით.

როგორ ვპართავთ გარემოზე ზემოქმედებას

ვინაიდან საბანკო საქმიანობა არ გამოირჩევა გარემოზე მკვეთრი უარყოფითი ზეგავლენით, სავარაუდოდ, ჯგუფის მასშტაბით რესურსების მოხმარების შიდა გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის დანერგვა, გარემოზე მნიშვნელოვან ზემოქმედებას არ მოახდენს. მიუხედავად ამისა, თიბისი ბანკმა გადახედა ყველა მის საოპერაციო საქმიანობას, შესყიდულ პროდუქტსა და გარე მომსახურებას, რომელთა შესაბამისად მართვა და კონტროლიც (ახლანდელი და დაგეგმილი) შესაძლებელია და განსაზღვრა საქმიანობასთან დაკავშირებული ყველა არსებითი გარემოსდაცვითი ასპექტი, რომელიც იყოფა არაპირდაპირ და პირდაპირ გარემოსდაცვით ასპექტებად, გაანალიზებულია პროტოკოლის საფუძველზე და შესაბამისად იმართება.

თიბისი ბანკმა ჩამოაყალიბა დეტალური შიდა გარემოსდაცვითი სისტემა ჯგუფში სათბური აირების ემისიის მართვისა და ანგარიშგებისთვის და მზად არის შეამციროს სათბური აირების ემისია ენერჯის, წყლისა და ქალაქის მოხმარების მჭიდრო მონიტორინგის საშუალებით.



კატეგორიების გავლენის შესაფასებლად, შევიმუშავეთ შეფასების დეტალური მეთოდოლოგია და მოვარგეთ მთელ ჯგუფს. ამის საფუძველზე, შემფასებელი კომპანია წყვეტს ზემოქმედების მნიშვნელობას, განსაზღვრავს წლიურ მიზნებს და შეიმუშავებს კონკრეტულ ინიციატივებსა და პროგრამებს მათ მისაღწევად. 2021 წლის სათბური აირის ემისიის რაოდენობის მიხედვით, შვილობილი კომპანიებისთვის განისაზღვრა წლიური გარემოსდაცვითი სამოქმედო გეგმები, რომლებიც მორგებულია მათ ბიზნეს სპეციფიკაზე, რომელიც ასევე რესურსების ეფექტურობას, სათბური აირების ემისიის შემცირებას და შესაბამის ძირითადი შესრულების ინდიკატორებს მოიცავს.

გამოთვლის მეთოდი

სათბური აირების ინვენტარიზაციისთვის შემუშავდა შემდეგი ნაბიჯები: ორგანიზაციის საზღვრების, საოპერაციო მასშტაბის, მონაცემთა შეგროვების სტრუქტურული მიდგომის და ნახშირორჟანგის (CO₂) ექვივალენტის გაანგარიშების განსაზღვრა. ეს ანგარიში აღწერს ემისიის ყველა წყაროს, რომელიც გათვალისწინებულია 2006 წლის „კომპანიების აქტით“ (სტრატეგიული ანგარიში და დირექტორთა ანგარიშები), 2013 წლის რეგულაციებით (სფერო 1 და 2) და ასევე სფერო 3-ის ფარგლებში არსებული ემისიით, რომელიც ბიზნეს საქმიანობაზე ვრცელდება.

მონაცემების მომზადებისას გამოყენებულ იქნა გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის „2017 წლის კომპანიის ანგარიშებისთვის სათბური აირების კონვერსიის ფაქტორები“. ხოლო ელექტროენერჯის შემთხვევაში „ეროვნული IPCC“-ის ემისიის ფაქტორები (tCO₂*/MWh). TBC PLC-ის ძირითადი საქმიანობებისთვის საჭირო მონაცემები შემდეგნაირად შეგროვდა

სფერო 1: (საწვავის წვა და შენობა-ნაგებობების ფუნქციონირება) მოიცავს ბანკის საკუთრებაში არსებულ, ან კონტროლირებად ადგილებზე მოწყობილობა-დანადგარების მიერ ბუნებრივი აირის, დიზელის ან/და ბენზინის წვის შედეგად გამოყოფილ აირებს. ასევე, სატრანსპორტო საშუალებების მიერ ბენზინის, დიზელის, ბუნებრივი აირის და ა.შ. წვის შედეგად გამოყოფილ აირებს.

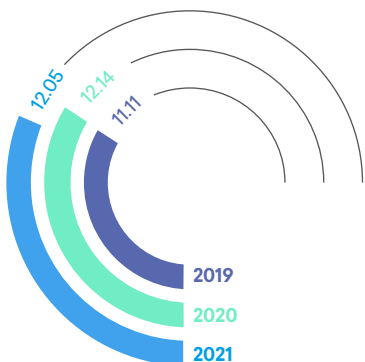
სფერო 2: (საკუთარი გამოყენებისთვის შეძენილი ელექტროენერჯია განათებისთვის, საოფისე აღჭურვილობისთვის, გაგრილების სისტემისთვის და ა.შ.) მოიცავს ბანკის საკუთრებაში არსებულ ან კონტროლირებად ადგილებზე მოხმარებული ელექტროენერჯის ემისიის წყაროებს; ემისიის გაანგარიშებისთვის გამოყენებულ იქნა კონვერსიის ფაქტორი „ეროვნული IPCC“ ემისიის ელექტროენერჯის ფაქტორებიდან (tCO₂*/MWh);

სფერო 3: მოიცავს მივლინებების დროს საჰაერო ტრანსპორტით მგზავრობის შედეგად მიღებულ ემისიას. (მოკლე მანძილებს, საშუალო მანძილებს, შორ მანძილებსა და საერთაშორისო ფრენებს); უნდა აღინიშნოს, რომ გათვალისწინებული იქნა ინფორმაცია ფრენის კლასთან დაკავშირებით და ემისიის გამოსაანგარიშებლად გამოყენებულ იქნა „ეკონომ-კლასის“ კონვერსიის ფაქტორი შემდეგი ბმულიდან: www.atmosfair.de/en/offset/flight.

მასალის მოხმარება - ქაღალდი

კომპანიის საქმიანობიდან გამომდინარე, მასალების მოხმარების ყველაზე დიდი წილი ქაღალდზე მოდის. თიბისი სხვადასხვა ინიციატივის საშუალებით ცდილობს ეს გავლენა შეამციროს.

ქაღალდის მოხმარება ერთ ადამიანზე - დასტა (TBC PLC)



- ქაღალდის მოხმარება 2021 წელს
- ქაღალდის მოხმარება 2020 წელს
- ქაღალდის მოხმარება 2019 წელს

წინა წელთან შედარებით, ქაღალდის გამოყენება ჯგუფის სფეროთ 0.7%-ით შემცირდა, ჯგუფში პერსონალის ზრდის გამო.

მიზანი: 2022 წლისთვის ქაღალდის გამოყენების ზრდა არ აჭარბებდეს 0.4%-ს.





ქალაქის გადაგეგმვის ინიციატივა

**2015 წლიდან, თიბისი ბანკი ქალაქის
გადაგეგმვაზელი კომპანიის კონტრაქტორია.
თიბისიმ ამ კომპანიას 250 ტონაზე მეტი ქალაქი
გადასცა უმღებო გადაგეგმვისთვის.**

კომპანია აწარმოებს საყოფაცხოვრებო ქალაქს.



ენერჯის გამოყენება

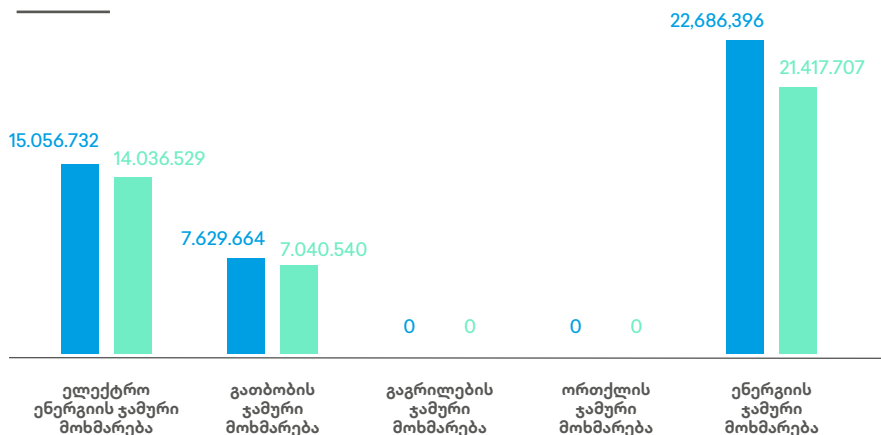
ჩვენ მიერ გარემოზე ზემოქმედების უმთავრეს წყაროს ენერჯის მოხმარება წარმოადგენს. ელექტრო-ენერჯია ძირითადად მოიხმარება ძირითადი საშუალებების, გათბობისა და გაგრილების სისტემების, სატრანსპორტო და სხვა მოწყობილობების მიერ. 2019 წელს ბანკმა ენერჯის მიზანიმართული და მდგრადი მოხმარების მიზნით კონტროლი დააწესა. თიბისი ბანკის ოფისებში ვიყენებთ ენერჯო-ეფექტურ LED განათებებსა და გათბობისა და გაგრილების სისტემებს. თიბისი ბანკს გააჩნია მწვანე ავტოპარკი, რომელიც ელექტრო და ჰიბრიდული მანქანებისგანაა დაკომპლექტებული.

ენერჯის მოხმარების მონაცემები

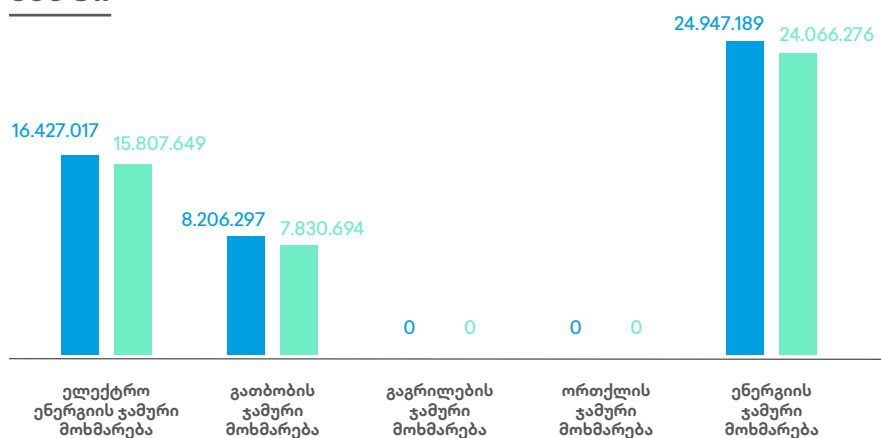
საზომი ერთეული კვტს

- ენერჯის მოხმარება 2020
- ენერჯის მოხმარება 2021

ბანკი



ჯგუფი



ჯგუფმა განახორციელა შემდეგი ენერგოეფექტური ღონისძიებები:

- ენერჯის მოხმარება გარემოზე ჩვენი პირდაპირი ზემოქმედების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი წყაროა. იგი მოიცავს ჩვენი შენობებისა და აღჭურვილობის ელექტროენერჯის მოხმარებას, გათბობისა და გაგრილების სისტემების გამოყენებას, ტრანსპორტირებას და სხვა. გარემოზე ჩვენი ზემოქმედების შესამცირებლად, ჩვენი ოფისების და ფილიალების განახლებისა და მშენებლობის დროს, ვიყენებთ ენერგოეფექტურ მიდგომას, ასევე შეძლებისდაგვარად ვითვალისწინებთ მწვანე და ენერგოეფექტურობის რეკომენდაციებს.
- ვიყენებთ ენერგოეფექტურ LED განათებას და ბანკის ოფისებში ვმართავთ ენერგოეფექტური გათბობისა და გაგრილების სისტემებს, რაც წინა წლებში ენერჯის მოხმარების შემცირებაში დაგვეხმარა.
- ბანკი მართავს მწვანე ავტოპარკს, რომელიც შედგება ელექტრო და ჰიბრიდული მანქანებისგან, რაც დადებითად აისახება საწვავის მოხმარებაზე და ამცირებს სათბური აირების ემისიას.

ენერჯის მოხმარება მთელი ჯგუფისთვის 2021 წელს 880 913 კვტ/სთ-ით შემცირდა, ელექტროენერჯის, გათბობის სისტემების და გენერატორების საწვავის ჩათვლით.

TBCbank Group PLC-ის ელექტროენერჯის მთლიანი მოხმარება CO₂-ში გაიზარდა 6%-ით, ხოლო თიბისი ბანკმა მოახერხა მისი შემცირება 7%-ით (დაახლოებით 95,800 CO₂ კგ). ზრდა გამოწვეულია უზბეკეთში ბიზნესის გაფართოებით/ფილიალების ქსელის განვითარებით, რამაც მოიტანა ელექტროენერჯის დამატებითი მოხმარების საჭიროება. გარდა ამისა, თიბისი სადაზღვევო და ლიზინგის კომპანიებმა წლიურად გაზარდეს ელექტროენერჯის მოხმარება დაახლოებით 105 000 კვტ/სთ-ით, რაც 9870 CO₂ კგ-ის ექვივალენტურია.

მიზანი: მოხდეს ენერჯის მოხმარების კონტროლი, რათა მოხმარების ზრდა არ აჭარბებდეს 2%-ს.





ენერჯის დაზოგვა

თიბისიმ დედამინის დღე ენერჯოდეტური ინიციატივით აღნიშნა - 21 აპრილიდან, არასამუშაო საათების განმავლობაში, თბილისისა და რეგიონების 134 ფილიალში განათება შევამცირეთ. ამიერიდან ვაპირებთ, ეს ენერჯოდეტური რეჟიმი შევინარჩუნოთ.

შედეგად, წლიურად 120,000 კვტ.ს ელექტროენერჯიას დავზოგავთ და ავირიდებთ 23,400 კგ. CO₂-ის გამოფრქვევას ყოველწლიურად.



წყალი

წყლის ეფექტური და მდგრადი გამოყენება აღწერილია გარემოსდაცვითი პოლიტიკის დოკუმენტში და ვრცელდება მთელ ჯგუფზე. წყლის მოხმარება ასევე რეგულირდება ჩვენი ეთიკის კოდექსით.

2021 წელს წყლის მოხმარებამ ჯგუფში 82 567მ³-ს მიაღწია (თიბისი ბანკი – 69 522 მ³; სხვები – 13 045 მ³). 2020 წელს წყლის მოხმარებამ ჯგუფში 78 021 მ³-ს მიაღწია (თიბისი ბანკი – 72 113 მ³; სხვები – 5 908 მ³).

წყლის ეფექტური და მდგრადი მოხმარების განხორციელების მიზნით, სხვადასხვა დეპარტამენტებთან თანამშრომლობით დაიწყო სხვადასხვა ინიციატივები. გაიმართა ცნობადობის ამაღლების ღონისძიებები.

2021 წელს ერთ თანამშრომელზე წყლის მოხმარება 6%-ით შემცირდა 2021 წლის მიზნობრივ დონესთან შედარებით, რომელიც 5%-იან შემცირებას გულისხმობდა.

2022 წელს დაგეგმილია წყლის წნევის კონტროლის მოწყობილობების დაყენება უფრო მეტ ლოკაციაზე.

მიზანი: მოხდეს წყლის მოხმარების კონტროლი, რათა მოხმარების ზრდა 2022 წლისთვის არ აღემატებოდეს 1.5%-ს.

სათბური აირების ემისია

ჩვენ განსაკუთრებულ ყურადღებას ვანიჭებთ სათბური აირების ემისიას და ვცდილობთ ჩვენი წვლილი შევიტანოთ მის შემცირებაში. ეს საკითხი განხილულია თიბისი ჯგუფის გარემოსდაცვითი პოლიტიკის დოკუმენტში.

თიბისის სათბური აირების ემისია ძირითადად გამოწვეულია შემდეგი წყაროებიდან: სატრანსპორტო საშუალებები, საერთაშორისო ფრენები, ელექტრო გენერატორები, კონდიციონერების, გაგრილებისა და გათბობის სისტემები, კომპიუტერული მოწყობილობები, ბანკომატები, ელექტრონული ნარჩენები, ანძები და აკუმულატორები.

თიბისი ბანკმა ჯგუფის მასშტაბით შექმნა ყოვლისმომცველი შიდა სისტემა სათბური აირების ემისიის სამართვად და საწვავის, გაზისა და ელექტროენერჯის მოხმარების მკაცრი მონიტორინგით უზრუნველყოფს მათ შემცირებას. შემუშავდა გაიდლაინები გარემოსდაცვითი მონაცემების დოკუმენტაციისთვის და დაინიშნა პასუხისმგებელი პერსონალი შვილობილ კომპანიებში, საჭირო მონაცემების შეგროვებისა და მიწოდების უზრუნველსაყოფად. სათბური აირების ემისიის გაზომვების დასამოწმებლად თიბისი ბანკმა დაიქირავა ჯანმრთელობის, შრომითი უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი (HSE) საკონსულტაციო კომპანია. აღსანიშნავია, რომ ჯგუფი გაერთიანებულ სამეფოში არ მოიხმარს 40,000 კვტ-ზე მეტ ენერჯიას.

ჯგუფი სათბური აირების ემისიის ანგარიშს ყოველწლიურად ამზადებს, რომელიც შემდგომ ჯანმრთელობის, შრომითი უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი (HSE) საკონსულტაციო კომპანია - შპს G&L Management-ის მიერ მოწმდება. აღნიშნულ ანგარიშზე დაყრდნობით დგინდება სამომავლო მიზნები და ყოველწლიური სამოქმედო გეგმა სათბური აირების (GHG) ემისიის შესამცირებლად.

სფერო 1 ემისია

(საწვავის წვა და შენობა-ნაგებობების ფუნქციონირება) მოიცავს თიბისი ბანკის საკუთრებაში არსებულ ან კონტროლირებად ადგილებზე მოწყობილობა-დანადგარების მიერ ბუნებრივი აირის, დიზელის ან/და ბენზინის წვის შედეგად გამოყოფილ აირებს. ასევე, სატრანსპორტო საშუალებების მიერ ბენზინის, დიზელის, ბუნებრივი აირის და ა.შ. წვის შედეგად გამოყოფილ აირებს.

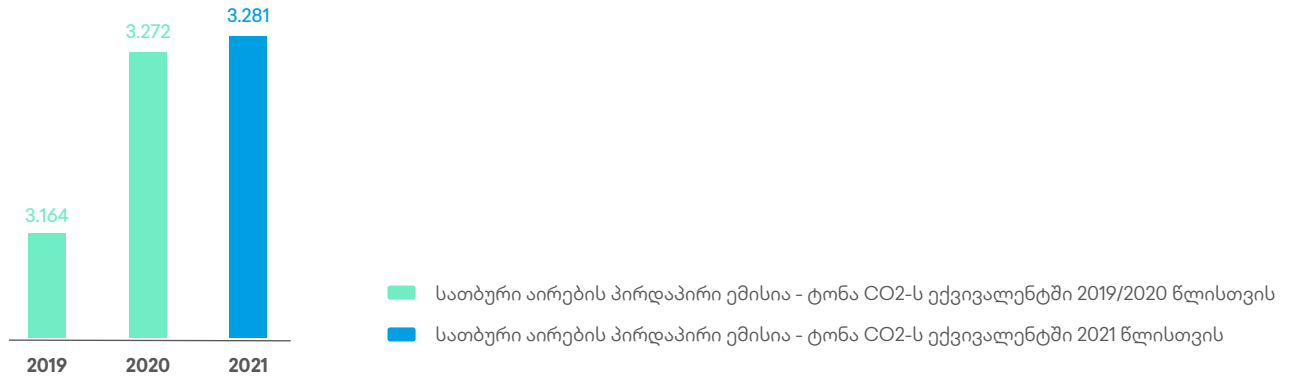
თიბისის პირდაპირმა სათბური აირების (GHG) ემისიამ 2021 წელს 3,281 ტონა CO₂ შეადგინა.



სათბური აირების პირდაპირი ემისია - ტონა CO₂-ს ექვივალენტში

ჯამური პირდაპირი (Scope 1) სათბური აირების ემისიები

ჯგუფი



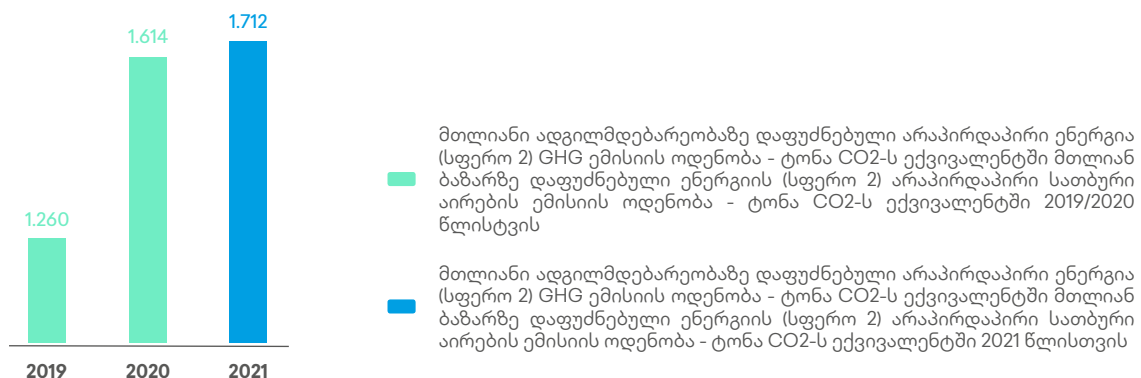
სფერო 2 ემისია

სფერო 2 - საკუთარი მოხმარებისთვის შეძენილი ელექტროენერგია (განათება, საოფისე აღჭურვილობა, გაგრილების სისტემა და ა.შ.) გულისხმობს ემისიას ბანკის საკუთრებაში არსებულ ან კონტროლირებად ადგილებზე მოხმარებული ელექტროენერგიისგან; ემისიის გაანგარიშებისთვის გამოყენებული იყო კონვენციური ფაქტორი „ეროვნული IPCC“ ემისიის ელექტროენერგიის ფაქტორებიდან (tCO₂*/MWh). თიბისის მთლიან ბაზარზე დაფუძნებული ენერჯის სათბური აირების არაპირდაპირმა ემისიამ 1,712 ტონა CO₂-ს მიაღწია. საბაზისო წელს ეს მაჩვენებელი 1,614 ტონა CO₂-ს უდრიდა. 2020 წელს ელექტროენერგიის მთლიანი მოხმარება თიბისი ჯგუფში 6%-ით გაიზარდა, მაშინ როცა ჯგუფმა მისი 7%-ით შემცირება მოახერხა (დაახლოებით 95,800kge). ზრდა განპირობებულია უზბეკეთში ბიზნესის გაფართოებით/ფილიალების ქსელის განვითარებით, რამაც ელექტროენერგიის დამატებითი მოხმარების საჭიროება გააჩინა. გარდა ამისა, თიბისი სადაზღვევო და ლიზინგის კომპანიებმა წლიურად გაზარდეს ელექტროენერგიის მოხმარება დაახლოებით 105,000 კვტ.სთ-ით, რაც 9,870 CO₂ kge-ის ექვივალენტურია.

ენერჯის სათბური აირების არაპირდაპირი ემისიის ოდენობა - ტონა CO₂-ს ექვივალენტში

ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული ჯამური ენერჯის არაპირდაპირი (Scope 2) სათბური აირების ემისიები CO₂ ექვივალენტის მეტრულ ტონებში. ბაზარზე დაფუძნებული ჯამური ენერჯის არაპირდაპირი (Scope 2) სათბური აირების ემისიები მეტრულ ტონებში CO₂ ექვივალენტის მეტრულ ტონებში.

ჯგუფი



სფერო 3 ემისიები

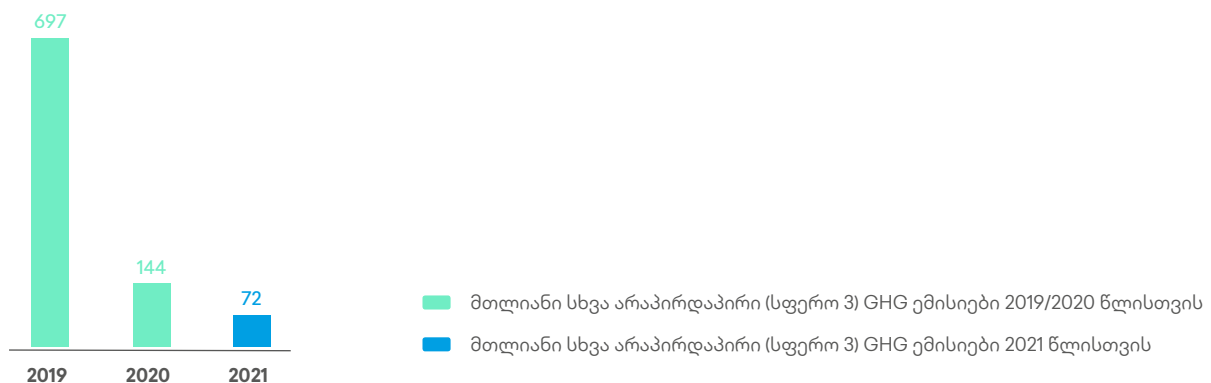
სფერო 3 - მოიცავს მივლინებების დროს საჰაერო ტრანსპორტით მგზავრობის შედეგად მიღებულ ემისიებს (მოკლე მანძილებზე, საშუალო მანძილებზე, შორ მანძილებზე და საერთაშორისო ფრენებს). უნდა აღინიშნოს, რომ გათვალისწინებული იქნა ინფორმაცია ფრენის კლასთან დაკავშირებით და ემისიების გამოსაანგარიშებლად გამოყენებულ იქნა „ეკონომკლასის“ კონვერსიის ფაქტორი შემდეგი ბმულიდან: <https://www.Atmosfair.De/en/offset/flight>

ჯამურმა სფერო 3 ემისიებმა შეადგინა 72 ტონა CO₂ (დათვლის დროს გათვალისწინებული აირები მოიცავდა CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃). საბაზისო წლის ემისიებმა შეადგინა 144 ტონა CO₂.

კოვიდ-19-ის პანდემიის გამო, ბიზნეს ფრენების რაოდენობა საგრძნობლად, 50%-ით დაეცა. უნდა აღინიშნოს, რომ უზბეკეთის ქვეყნის სპეციფიკურობისა და ქალაქებს შორის დიდი მანძილის გათვალისწინებით, რეგულარულად გამოიყენება შიდა ფრენები, რაც უარყოფითად აისახა.

სხვა (სფერო 3) სათბური აირების არაპირდაპირი ემისიების ოდენობა - ტონა CO₂-ს ექვივალენტში

ჯგუფი



სულ, 2021 წელს, ჯგუფის მასშტაბით, სათბური აირების ემისია შემცირდა 35,000 კგ CO₂-ს ოდენობით, ბანკის ფარგლებში 275 000 კგ CO₂-ს ოდენობით. ზოგადად, სათბური აირების მთლიანი ემისიების თვალსაზრისით ჯგუფი იმავე დონეზე რჩება. ამის საპირისპიროდ, წინა წელთან შედარებით, ყოველწლიურად საშუალოდ 1000 ადამიანით პერსონალის რაოდენობის ზრდის გამო, შესაბამისი მაჩვენებელი ერთ თანამშრომელზე საკმაოდ დადებით შემცირებას აჩვენებს. აღსანიშნავია, რომ თიბისი ბანკის მიერ სათბური აირების ემისიების დადებითი გავლენა (შემცირება) ანალიზის პერიოდში კომპენსირდება რამდენიმე შვილობილი კომპანიის ნეგატიური გავლენით.

2022 წლის მოხმარების შემცირების მიზნები

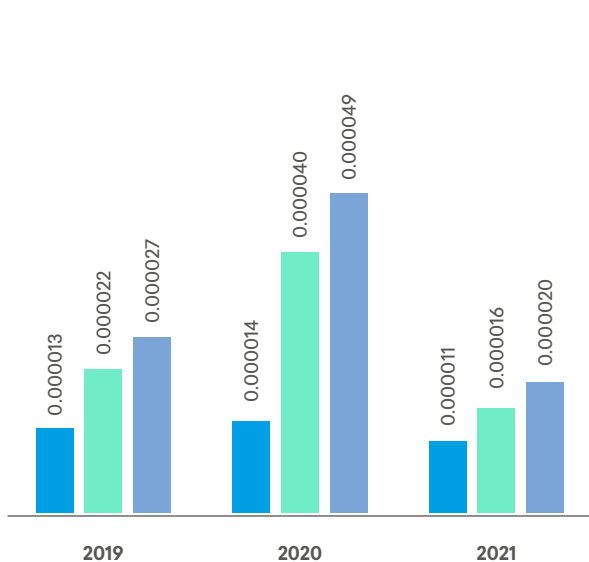
ჯგუფი

	2021 წლის მოხმარების შემცირების მიზნები	სათბური აირების ჯამური ემისია (CO2) (ტონა) და ძირითადი შესრულების ინდიკატორი (ზრდა)
საწვავის მოხმარება	6%	4%-ზე ქვემოთ
ელექტრო ენერჯის მოხმარება	5%	2%-ზე ქვემოთ
წყლის მოხმარება	5%	1.5%-ზე ქვემოთ
სათბური აირების ჯამური ემისია	5%	0.4%-ზე ქვემოთ
სათბური აირების ჯამური ემისია	5%	3%-ზე ქვემოთ
სათბური აირების ემისია ერთ თანამშრომელზე	5%	3%-ზე ქვემოთ

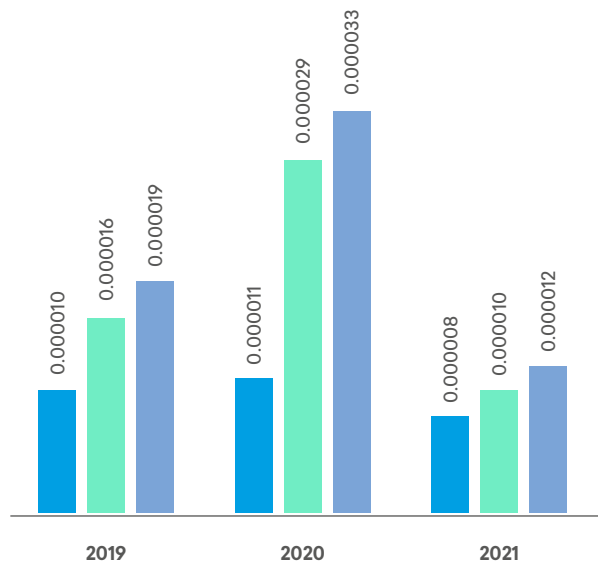
ინტენსივობის მაჩვენებელი

ლონდონის საფონდო ბირჟისა და ინვესტორების მოთხოვნების შესაბამისად, გამოვთვალეთ ინტენსივობის კოეფიციენტები, გამარტივებული ენერჯისა და ნახშირორჟანგის (SECR) სახელმძღვანელოს გამოყენებით.

CO2-ის ჯამური ინტენსივობის კოეფიციენტი TBC PLC (ტონა)



CO2-ის ჯამური ინტენსივობის კოეფიციენტი თიბისი ბანკი (ტონა)



■ tCO2e/შემოსავალი (USD) ■ tCO2e/EBTDA/ფინანსური მაჩვენებელი (USD) ■ tCO2e/წმინდა შემოსავალი (USD)

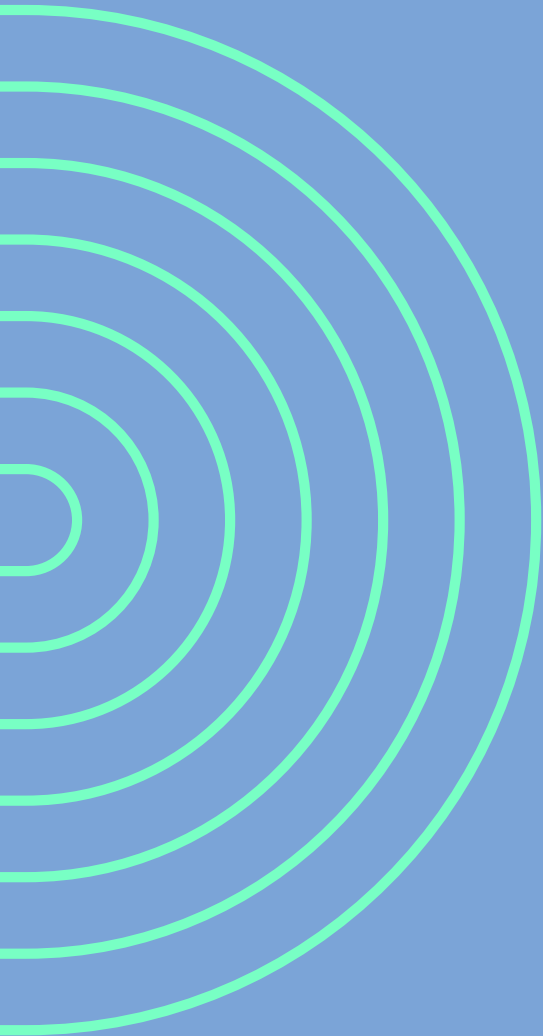


ნარჩენები

თიბისი ბანკში დანერგილია ნარჩენების მართვის სისტემა. ნარჩენების მართვის სახელმძღვანელო, საკანონმდებლო მოთხოვნების შესაბამისად, განსაზღვრავს მართვის ძირითად სტანდარტებსა და რეკომენდაციებს. ის მოიცავს ნარჩენების განცალკევების, ელ-ნარჩენებისა და სახიფათო ნარჩენების მართვის პროცედურებს. ნარჩენებთან დაკავშირებული გავლენების იდენტიფიცირება სამართლებრივი მოთხოვნებისა სტანდარტების მიხედვით ხდება.







პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი

- **პოლიტიკა და მართვა**
 - მართვის სისტემები
 - საჩივრების მიღების პროცედურა
 - საჩივრების მიღების პროცედურის გაცნობა თანამშრომელთათვის
 - საჩივრების დაფიქსირება
 - ინციდენტის მოკვლევა ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მიერ
 - შემთხვევების რაოდენობა
- **ჩვენი თანამშრომლები**
- **მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები**
- **ანაზღაურება, სარგებელი და თანამშრომელთა სოციალური დაცვა**
- **ოჯახის მეგობარი ბანკი**
- **ფონდი „თბილისელები“ - თანამშრომლები ერთმანეთის მხარდასაჭერად**
- **თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადებების პრევენცია**
- **სამუშაო კლიმატი, თანამშრომელთა მოტივაცია და ჩართულობა**
 - კმაყოფილებისა და ბედნიერების კვლევა
- **ტალანტების მენეჯმენტი (დასაქმება, ტრენინგები, პროფესიული განვითარება და ლიდერობა)**
 - დასაქმება
 - სამუშაოს შეფასება
 - კარიერის განვითარება
 - სტარტაპ დეკრეტი



პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი

თიბისი ქვეყანაში ერთ-ერთი უმსხვილესი დამსაქმებელია. 2021 წლის შედეგებით, ბანკმა ჯამში 7,310 ადამიანი დაასაქმა. თიბისიში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა კი 9,858-ს შეადგენს. ჩვენ კარგად გვესმის რამხელა გავლენა აქვს ჩვენს კორპორატიულ კულტურასა და დასაქმების პოლიტიკას ჩვენს თანამშრომლებზე, მათ ოჯახებსა და სრულიად საზოგადოებაზე.

ჩვენი თანამშრომლები ჩვენი ერთ-ერთი ყველაზე ღირებული და მნიშვნელოვანი დაინტერესებული მხარეები არიან. ბიზნესის წარმატება მათზე დამოკიდებულია. ჩვენი პასუხისმგებლობაა, შევქმნათ სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს საუკეთესო ადამიანების მოზიდვას და შენარჩუნებას, მათი ნიჭისა და პროფესიული უნარების განვითარებას, მათში გუნდური სულისკვეთების გაღვივებას და კორპორატიული კულტურის ჩამოყალიბებას, რომელიც ზრუნავს თანამშრომლების ბედნიერებაზე, ჩართულობასა და კომპანიის წარმატებაზე.

თიბისისთვის მდგრადი და წარმატებული ბიზნესი თანამშრომლებთან თანასწორ და სამართლიან მოპყრობას, მთელი კარიერის განმავლობაში მათ მხარდაჭერასა და მენტორობას გულისხმობს. ჩვენ ვქმნით უსაფრთხო გარემოს, რომელიც დაცულია დისკრიმინაციისგან და სადაც ყველა თანამშრომელს აფასებენ და პატივისცემით ეპყრობიან მათი რასის, სქესის, ენის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობების, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის, ეთნიკურობის ან სოციალური მიკუთვნებულობის, პროფესიის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულებებისა თუ სხვა რწმენების განურჩევლად. 2022 წელს დირექტორთა საბჭომ მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის პოლიტიკა (2021 წლის 25 ნოემბრის გენდერული პოლიტიკის განახლებული ვერსია) დაამტკიცა, რომელიც მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის დახვეწის მეთოდოლოგიას აყალიბებს. აღნიშნული პოლიტიკის მიდგომა კომპანიის ქმედებებთანაა ინტეგრირებული და ისეთ ფართო საკითხებზე ფოკუსირდება, როგორებიცაა, გენდერი, მულტიკულტურალიზმი, თაობათა შორის სხვაობა და შეზღუდული შესაძლებლობები. ჩვენ თანამშრომლებისადმი დიდ პატივისცემას გამოვხატავთ და ვცდილობთ მათ სამართლიანი და მრავალფეროვანი გარემო შევთავაზოთ, სადაც ხალხი თავს დაფასებულად გრძნობს და საკუთარი პოტენციალის რეალიზებისა და საქმის მაღალ დონეზე შესრულების მოტივაცია გააჩნია. ჩვენ ვგეგმავთ მენეჯერულ დონეზე გენდერული ბალანსის გაუმჯობესებას.

ჩვენ ვემხრობით გენდერულად დაბალანსებულ სამუშაო გარემოს და ქალთა მხარდაჭერა ჩვენი კულტურის ნაწილს წარმოადგენს. 71% თიბისი ბანკის თანამშრომლებისა ქალია ხოლო ქალების წილი მაღალ პოზიციებზე 36%-ს შეადგენს (2020 წელს-35%).

საჭიროებებისა და საბაზისო ინფორმაციის იდენტიფიცირებისთვის თიბისი ბანკმა გერმანიის საინვესტიციო და განვითარების საზოგადოებასთან (DEG) და ავსტრიის¹ განვითარების ბანკთან (OeEB) დაიწყო თანამშრომლობა. თანამშრომლობის ფარგლებში ჩატარდა კვლევა თიბისიში გენდერული „ლინის“ ინვესტირების გავლენაზე. კვლევის ძირითადი მიზანი იმ ფაქტორებისა და წინაპირობების აღმოჩენა იყო, რომლებიც ქალების სამსახურში განვითარებასა და ქალთა ლიდერობისა და ეკონომიკის გაძლიერებას შორის ურთიერთმიმართებას უკავშირდება. კვლევის შედეგები თიბისი ბანკის მიერ მოწოდებულ დოკუმენტებსა და ისეთ კომპანიებში ჩატარებულ შვიდ ფოკუს

¹ https://www.deginvest.de/DEG-Documents-in-English/About-us/What-is-our-impact/Case_Study_Report_Gender_lens_investing_TBC.pdf





ჯგუფს ეყრდნობა, სადაც ქალი თანამშრომლები სხვადასხვა პოზიციებს იკავებენ. ანალიზის საფუძველზე თიბისი საქართველოში ქალთა გაძლიერების კუთხით სანიმუშო კომპანიად დასახელდა.

წელს ასევე დავნერგეთ ლიდერთა სკოლა, რომლის მიზანიც კომპანიაში ტოპ ტალანტების აღმოჩენა და მათი განვითარების მხარდაჭერაა. ამ პროგრამის ფარგლებში, წამყვან საერთაშორისო ტრენინგ კომპანიასთან თანამშრომლობით, საშუალო რგოლის მენეჯმენტს ლიდერობის პროგრამა გავაცანით. პროგრამა ოთხ მოდულს შეიცავს: სტრატეგიული აზროვნება, ცვლილების მართვა, კროსფუნქციური ნდობა და ლიდერობა. მომავალში ჩვენ შერჩეული კანდიდატებისთვის მათზე მორგებული განვითარების პროგრამების დანერგვასა და მიზანმიმართული როტაციების შეთავაზებას ვგეგმავთ საჭირო უნარების დასახვეწად. ლიდერთა აკადემიაში რვა კურსი უკვე დაწყებულია, სულ 112 მონაწილე, ხოლო მათ შორის კი 62 ქალია (შესაბამისად 55%).

გუნდი დაკომპლექტებულია, როგორც გამოცდილი პროფესიონალებით, ისე ახალგაზრდა თანამშრომლებით. მიმდინარეობს თანამშრომელთა მოზიდვის მრავალმხრივი პროცესი, რომლის მიზანიც საქართველოსა და მსოფლიოს

თანამშრომლების კატეგორიზაცია ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით

თანამშრომლების კატეგორიები	2019			2020			2021			2021 – შვილობილი*		
	20-30	30-50	>50	20-30	30-50	>50	20-30	30-50	>50	20-30	30-50	>50
მომსახურების განყოფილება	68%	31%	1%	61%	37%	1%	59%	39%	1%	68%	30%	2%
ადმინისტრაცია	50%	45%	5%	47%	49%	4%	45%	51%	4%	54%	43%	3%
საშუალო რგოლის მენეჯმენტი	7%	89%	4%	4%	92%	4%	3%	90%	7%	24%	74%	3%
ტექნიკური პერსონალი	53%	38%	9%	59%	38%	3%	41%	56%	4%	34%	57%	10%

წამყვანი უნივერსიტეტების ახალი კურსდამთავრებული, ინოვაციური იდეების მქონე ნიჭიერი ახალგაზრდების მოზიდვაა. მიგვაჩნია, რომ ასაკობრივი მრავალფეროვნება ქმნის ისეთ გუნდებს, რომლებიც უფრო დინამიური და ეფექტურია და უკეთეს შედეგებს გვაძლევს.

პანდემიის დასაწყისიდან თანამშრომელთა კეთილდღეობა ჩვენს პრიორიტეტად იქცა. რეგულარულად ვამოწმებდით ჰქონდათ თუ არა თანამშრომლებს შესაბამისი მხარდაჭერა ფიზიკური, ფსიქიკური, სოციალური თუ ფინანსური კეთილდღეობისთვის. ზემოაღნიშნული ეხებოდა როგორც ოფისში, ასევე დისტანციურად მომუშავე პერსონალს. მენეჯმენტი ხელს უწყობდა კლიენტებთან მომუშავე პერსონალს და მათთვის უსაფრთხო პირობებს უზრუნველყოფდა. ამასთანავე, მენეჯერებს ჰქონდათ მაქსიმალური ხელშეწყობა რომ გუნდისთვის დისტანციურად ეხელმძღვანელონ. ჩვენი ეპიდემიოლოგი რეგულარულ კონსულტაციებს ატარებდა თანამშრომლებთან შესაბამის ზომებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით. COVID-19-თან დაკავშირებული ღონისძიებების გატარება კომპანიებისთვის გამოწვევების ინკლუზიური და მხარდამჭერი გზებით გადაჭრის კარგ პრაქტიკას წარმოადგენს. თანამშრომლები დადებითად აფასებდნენ ხელმძღვანელობის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას და სწრაფ უკუკავშირის დისტანციურ რეჟიმში მუშაობასთან დაკავშირებით (როდესაც ეს შესაძლებელი იყო). ჯანდაცვის ცხელი ხაზის დაარსებით თიბისი ასევე მხარს უჭერს ყველა თანამშრომელს მთელი პანდემიის განმავლობაში.

ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, ჩვენ სატელეფონო სერვისცენტრის პოზიციები (გაყიდვებისა და მომსახურების გუნდები) გავამყარეთ და

*შვილობილი კომპანიები: TBC UZ, დაზღვევა, ლიზინგი, თიბისი ფი, UFC, სფისი, კაპიტალი





საქმიანობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე ფილიალებისთვის პერსონალის რეზერვი შევქმენით. 260-მდე ახალი სატელეფონო სერვისცენტრისა და ფილიალებისთვის რეზერვში მყოფი 800-მდე თანამშრომელი აიყვანეს ანაზღაურებად ტრენინგ პროგრამაზე, რომელიც სავალდებულოა საქმის დამოუკიდებლად შესასრულებლად.

ბემოთ აღნიშნულთან ერთად, ჩვენი მიზანი ტექნიკური მიმართულებით საშუალო და მაღალი სტაჟის მქონე კადრების შერჩევა იყო. იმის გათვალისწინებით, რომ მოთხოვნა მაღალია, საქართველოს ბაზარზე კი კარგი კადრების სიმწირე, ჩვენმა სტრატეგიამ საერთაშორისო დონეზე გადაინაცვლა. ამის გამო, ჩვენი გამოცდილი რეკრუტერების გარდა, ჩვენ რამდენიმე საერთაშორისო „ტალანტებზე მონადირე“ კომპანიასთან დავდეთ ხელშეკრულება. 2022 წლის მაისის მდგომარეობით, ამ მიმართულების 12 აქტიური პროფესიონალი გვყავს.

გასული წელი, კადრების აყვანის კუთხით კომპანიისთვის აქტიური აღმოჩნდა განახლებული პოლიტიკის საშუალებით, რომელიც მოიცავს თანაბარი დასაქმების შესაძლებლობების მოთხოვნებს, ოპერაციულ რისკებსა და შესაბამისობის გუნდების პოლიტიკას (კომპანიის შიგნით და მის გარეთ აყვანილი კადრების შესახებ), უზრუნველყოფს პროცესის შეუფერხებელ მიმდინარეობას, რაც საბოლოოდ კომპანიისა და კანდიდატებისთვის საუკეთესო შედეგს იძლევა. გუნდი ახალი ATS-ის (აპლიკანტის მონიტორინგის სისტემის) დანერგვაზე მუშაობს, რომელიც ახალი მცირე და კომფორტული სამუშაო გარემოს შექმნას ისახავს მიზნად აპლიკანტებისა და ყველა იმ დაინტერესებული პირისთვის, რომელიც დასაქმების პროცესშია ჩართული. შედეგად, თიბისის თანამშრომლების რაოდენობა 651-ით გაიზარდა.

პოლიტიკა და მართვა

სამუშაო სივრცეში ურთიერთობები ეთიკისა და ქცევის კოდექსით და ამავედროულად, მთელი რიგი პროცედურებითა და პოლიტიკით რეგულირდება. ძირითადი პოლიტიკები: ანაზღაურების, ადამიანის უფლებების დაცვის, დისციპლინარული სანქციების, თანამშრომელთა კონფიდენციალურობის დაცვის, შევინჯობის წინააღმდეგ ბრძოლის, საჩივრებისა და ინციდენტების მართვის, თანასწორობისა და ინკლუზიის პოლიტიკები. შესაბამისი პროცედურები და ინსტრუქციები მოიცავს თანამშრომლების დაქირავების, შვებულების, ახალ ბიზნეს საქმიანობებში ჩაბმის, დეკრეტული შვებულების, თანამშრომლებისთვის სწავლების თანადაფინანსებისა და სხვა პროცედურებს. აღნიშნული პოლიტიკები და პროცედურები უზრუნველყოფს, რომ თანამშრომელთა ურთიერთობები თანხვედრაში იყოს ადგილობრივ კანონმდებლობასთან, საერთაშორისო სტანდარტებსა და საუკეთესო პრაქტიკებთან. თიბისი მუშაობს ბანკის პოლიტიკის შვილობილი კომპანიების საქმიანობაში ინტეგრირებაზე. გარდა ამისა, შვილობილ კომპანიებში დასაქმებული თანამშრომლები გაივლიან ტრენინგს, რათა ინტეგრირებული პოლიტიკის მნიშვნელობასა და მიზნებზე სრულყოფილი წარმოდგენა ჰქონდეთ. 2022 წელს ბანკმა დაიწყო თიბისი ჯგუფისთვის სავალდებულო ტრენინგების გაზიარება პროცესების შესახებ ცნობიერების ამაღლებისა და პროცედურების ჰარმონიზაციის მიზნით. ჩვენ ჩვენს კულტურას სხვადასხვა დეპარტამენტებთან თანამშრომლობით ვაძლიერებთ; ერთად ვაგრძელებთ ეფექტური მენეჯმენტის დახვეწას და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში შესაბამის მეთოდებსა და მმართველობის სტილს განვიხილავთ, რომელიც ჯგუფის მმართველობისა და მართვის პროცესების მუდმივ გაუმჯობესებაზეა ორიენტირებული.

ჩვენ სამუშაო გარემოს მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის ერთგული ვრჩებით. იმისათვის, რომ მეტი ყურადღება დავუთმოთ გენდერული თანასწორობის საკითხებს, შევიმუშავეთ გენდერული პოლიტიკა ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე (WEPs) დაყრდნობით, რომელიც ბიზნესებისათვის ერთგვარ სახელმძღვანელოს წარმოადგენს ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა გენდერული თანასწორობის წახალისება და ქალთა გაძლიერება სამუშაო გარემოში, ბაზარზე და საზოგადოებაში. გენდერული თანასწორობის გეგმა WEPs-ის შესაბამისად შემუშავდა და თითოეული აქტივობისთვის მკაფიოდ განსაზღვრულ ინდიკატორებს შეიცავს. 2022 წელს უფრო ფართო სპექტრის



In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office



საკითხების ჩართვისა და მოგვარებისთვის, გენდერული თანასწორობის პოლიტიკა გაფართოვდა და მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის პოლიტიკად იქცა, ითვალისწინებს რა პოლიტიკის სხვა პრიორიტეტულ სფეროებს, რომლებშიც იგულისხმება მულტიკულტურალიზმი, თაობათა შორის სხვაობა და შეზღუდული შესაძლებლობები.

მომხმარებელთა აგრესიულობის ხარისხის გათვალისწინებით, რომელიც პანდემიის ნეგატიური ეფექტის გავლენით 2021 წელს გაიზარდა, მუშაობა დაიწყო თანამშრომელთა დაცვის პოლიტიკაზე, რომლის სრულყოფა და დამტკიცებაც 2022 წელს მოხდა. პოლიტიკა ვრცელდება როგორც თანამშრომლებზე, ისე მომხმარებლებსა და ყველა იმ ადამიანზე, ვისთანაც პერსონალს მომსახურების პროცესში აქვს ურთიერთობა. პოლიტიკა ითვალისწინებს წესებსა და დეტალურ პროცედურებს, რომლებიც დაარეგულირებს ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: მომსახურების განწვევის პროცესში ჩვენი თანამშრომლისკენ მიმართული ფიზიკური და/ან მენტალური ძალადობის ფაქტი, თანამშრომლისთვის ან ბანკის საკუთრებისთვის ზიანის მიყენების საშიშროება, ვერბალური შეურაცხყოფა, ფსიქოლოგიური ზეწოლა, სექსუალური შევიწროება და სხვა. ეს პოლიტიკა ძალიან მნიშვნელოვანია ჯგუფისთვის, - როგორც დამსაქმებლისთვის, რომელიც მისი თანამშრომლებისთვის (როგორც წინა, ასევე უკანა ხაზის) უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას უზრუნველყოფს.

მართვის სისტემა

ჩვენი მართვის სისტემა მიზნად ისახავს, შექმნას მექანიზმი, რომელიც ეფექტიანად შეესაბამება როგორც კომპანიის პოლიტიკას, ასევე კანონმდებლობას. ინციდენტებისა და შეუსაბამობების მონიტორინგი სხვადასხვა არხებითა და საშუალებებით იწარმოება. ვინაიდან მუდმივად ვვითარდებით, უფრო და უფრო მეტი ინფორმაციის გადამუშავებისა და გამყარების საჭიროება დგება. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა (HRMS) საშუალებას გვაძლევს შევავროვოთ, შევინახოთ და დავამუშავოთ საკმაოდ დიდი მოცულობის ინფორმაცია, რომელიც ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ გადანაცვლებების მიღებისას გამოიყენება. ეს

შესაძლებლობას აძლევს კომპანიას თვალყური ადევნოს თანამშრომლების მონაცემებს, დაამუშავოს მათი ინფორმაცია, როგორებიცაა რეგისტრაცია და სტატუსის ცვლილება. 2022 წელს ბანკი მიზნად ისახავს მთლიანი მართვის სისტემის ახალი საშუალებებით განახლებას სხვა სისტემებთან თავსებადობის გასაზრდელად.

2020-2021 წლებში ჩვენ განვაგრძელეთ ბანკის შიდა ქსელში მნიშვნელოვანი თვითმომსახურების სერვისების შეტანა, როგორებიცაა შვებულება, პერსონალური ინფორმაციის მონაცემების ცვლილება (მობილური ტელეფონის ნომერი, გამოცდილება, განათლება და ა.შ.) და ჯანმრთელობის დაზღვევა. აღნიშნული მომსახურებები ინტეგრირებულია ადამიანური რესურსების მართვის სისტემასთან (HRMS) და თანამშრომლებს შესაძლებლობას აძლევს ყოველდღიურად მიიღონ მონაწილეობა ადამიანური რესურსების მართვის პროცესებში და იყვნენ დამოუკიდებლები. 2021 წელს თანამშრომლებისთვის კიდევ ერთი თვითმომსახურების სერვისი შემოვიტანეთ, რომლის საშუალებითაც მათ დარეგისტრირება და საჭიროების შემთხვევაში სამუშაო საათების ნახვა შეუძლიათ. ეს სერვისი თანამშრომლებისა და დამსაქმებლისთვის პროცესს გამჭვირვალეს ხდის და შესაძლებლობას აძლევს ზუსტად განსაზღვრონ სამუშაო საათების რაოდენობა.

2021 წელს ადამიანური კაპიტალის დეპარტამენტმა დასაქმებულთა კონტრაქტების ელექტრონული დადასტურების პროცესი დანერგა, რაც ნიშნავს, რომ ყველა ხელშეკრულება ხელმოწერილია ელექტრონულად. გვჯერა, რომ ეს ძალიან მნიშვნელოვანი მიღწევაა, რადგან პროცესი უფრო სწრაფია, იზრდება გამჭვირვალობა, გაუმჯობესებულია შესაბამისობისა და მონაცემთა მთლიანობა და პროცესთან დაკავშირებული ხარჯები მცირდება.

საჩივრების მიღების პროცედურა

ჩვენ დავნერგეთ საჩივრების მართვის პროცედურა და მექანიზმი თანამშრომლებისთვის სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული სირთულეების აღმოსაჩენად. ეს პროცედურა დაკავშირებულია ბანკის ეთიკის და ქცევის კოდექსებთან და ასევე ინციდენტების მართვის პოლიტიკასთან. პროცედურის მიხედვით, თითოეული თანამშრომელი უფლებამოსილია ღიად ან ანონიმურად მოგვანოდოს ინფორმაცია ინციდენტის შესახებ, რომელიც შეიძლება გულისხმობდეს შევიწროების სხვადასხვა სახეს, იქნება ეს მორალური, ფიზიკური თუ ფსიქოლოგიური.

საჩივრების დაფიქსირების პროცედურის გაცნობა თანამშრომლებისთვის

საჩივრების მიღების პროცედურის წესების გაცნობა ინციდენტების მართვის პოლიტიკასთან ერთად თითოეული თანამშრომლისთვის სავალდებულოა. ამის უზრუნველყოფას შემდეგი ქმედებებით ვახორციელებთ: 1. თანამშრომლის დაქირავებისას „გაცნობითი პაკეტი,“ სხვა მნიშვნელოვან პოლიტიკებთან და პროცედურებთან ერთად, მოიცავს საჩივრების მიღების პროცედურასა და ინციდენტების მართვის პოლიტიკას. 2. ახალ თანამშრომლებს უტარდებათ გაცნობითი სახის ტრენინგები, რომლის დროსაც განიხილება ინციდენტის მართვის პოლიტიკა და საჩივრების მიღების პროცედურა. 3. თანამშრომლებს ელექტრონული ფოსტით ეცნობებათ ნებისმიერი ცვლილება ინციდენტის მართვის პოლიტიკასა თუ საჩივრების მიღების პროცედურებში. 4. აღნიშნული დოკუმენტები ყველა თანამშრომლისთვის ხელმისაწვდომია ბანკის შიდა პორტალზე. 5. თანამშრომლებს რეგულარულად უტარდებათ ტესტირება ინციდენტების მართვის პოლიტიკის საკითხებში.

საჩივრის დაფიქსირება

თანამშრომლებს შეუძლიათ საჩივარი სიტყვიერი ან წერილობითი ფორმით ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერთან, ადამიანი რესურსების გუნდთან ან მათ უშუალო მენეჯერთან დააფიქსირონ, როგორც ღია, ისე ანონიმური კომუნიკაციის გზით. თანამშრომლებს რეკომენდაციას ვაძლევთ, დაუყოვნებლივ გვაცნობონ შეურაცხყოფის, დისკრიმინაციის ან სხვა სახის ფაქტების შესახებ. ანონიმური არხები განცხადებისთვის:



- ანონიმური ცხელი ხაზი: +995 32 2 27 27 27 *1998
- ანონიმური ვებ-გვერდი: <https://www.tbcbank.ge/web/ka/web/guest/anonymous-hotline>
- ანონიმური წერილი: Incident_Compliance@tbcbank.com.ge

ინციდენტები, რომლებიც დაკავშირებულია ფულის გათეთრებასთან, ტერორიზმის დაფინანსებასთან, დაკავშირებული მხარეების ტრანზაქციებთან, პირადი სარგებლის სანაცვლოდ შიდა ინფორმაციის გამჟღავნებასთან, ეთიკის კოდექსისა და საკანონმდებლო რეგულაციის დარღვევებთან, განიხილება შესაბამისობის დეპარტამენტის მიერ. ინციდენტებს, რომლებიც თანამშრომელთა შეურაცხყოფას, ფიზიკურ, მორალურ ან ფსიქოლოგიურ შევიწროებას ეხება, შესაბამისობის დეპარტამენტთან ერთად იკვლევს ადამიანური რესურსების მართვის გუნდიც.

თაღლითობასთან, გაყალბებასა და ინტერესთა კონფლიქტთან დაკავშირებული ინციდენტები ოპერაციული რისკის მართვისა და უსაფრთხოების გუნდებთან გადამისამართდება.

ინციდენტის მოკვლევა ადამიანური რესურსების დეპარტამენტში

ინციდენტის დაფიქსირების შემდგომ მისი მოკვლევის პროცესი მყისიერადვე იწყება. როდესაც საჩივარი ანონიმურია, მომჩივანთან დაკონტაქტება ვერ ხერხდება. თუმცა, ღიად დაფიქსირებული საჩივრის შემთხვევაში, თანამშრომელს დეტალების დასაზუსტებლად უკავშირდებიან და რიგ შემთხვევებში გადანყვეტილების შესახებაც აცნობებენ. ადამიანური რესურსების მენეჯერი ან/და ადამიანური რესურსების უფროსი სპეციალისტი მომჩივანის ხაზის მენეჯერთან ერთად (იმ შემთხვევაში, თუ საჩივარი უშუალო მენეჯერის მიმართ არ იქნა დაფიქსირებული ან მომჩივანი წინააღმდეგია პროცესში მის ჩართვაზე), კონფიდენციალურობის დაცვით იკვლევს საჩივარს (იქნება ეს შევიწროება, თუ სხვა). თავდაპირველი შეფასების მიზანი ბრალდების საფუძვლიანობის დადგენაა.

თუ საჩივარი უსაფუძვლოა, ინფორმაცია ეცნობება მომჩივანს და სხვა თანამშრომლისთვის უსაფუძვლო ბრალის წაყენებისთვის ადამიანური რესურსების სამსახურის მიერ განისაზღვრება დისციპლინარული სასჯელის ზომა. თუ ბრალდება დადასტურდა, ადამიანური რესურსების მენეჯერი მომჩივანის ხაზის მენეჯერთან ერთად საჩივრების კომიტეტში თანამშრომლის ან მისი წარმომადგენლის თანდასწრებით სამომავლო ქმედებებს წყვეტს. საქმის სირთულიდან გამომდინარე, საკითხი შესაძლოა განსახილველად მაღალი რგოლის მენეჯმენტს გადაეცეს. ამ შემთხვევაში მენეჯმენტის წარმომადგენელი მონაწილეობას მიიღებს საჩივრების კომიტეტის განხილვაში. როდესაც საჩივარი ანონიმურია, ადამიანური რესურსების მენეჯერი ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსთან და გენერალური დირექტორის მოადგილესთან ერთად სამომავლო ქმედებებს გადანყვეტს. ეს შესაძლოა მოიცავდეს სიტყვიერ ან წერილობით გაფრთხილებას, ან სხვა დისციპლინარული ზომის განსაზღვრას, მათ შორის სამსახურიდან გათავისუფლებასაც.

ინციდენტების რაოდენობა

2021 წლის განმავლობაში სულ 75 ინციდენტი დაფიქსირდა (2020 წელს - 15), საიდანაც ათი ანონიმური არხებიდან იყო შემოსული. ყველა მათგანი ეთიკისა და ქცევის კოდექსის დარღვევასთან იყო დაკავშირებული. ყველა მათგანი შესაბამისმა სამსახურმა განიხილა და შესაბამისი გადანყვეტილება მიიღო. ინციდენტის სიმწვავის შესაბამისად, ბანკმა განსხვავებული ზომები მიიღო: ზოგიერთ შემთხვევაში, თანამშრომელთან გაიმართა დისკუსია, რომელიც პოზიციის შეცვლით დასრულდა, ზოგ შემთხვევაში კი მკაცრი დისციპლინარული ზომები იქნა მიღებული. ჩვენი კორპორაციული კულტურის მხარდასაჭერად, თიბისი ბანკმა მხილების პოლიტიკა დანერგა, რომელიც ყველა თანამშრომლისათვის ხელმისაწვდომია. პოლიტიკა ჯგუფში არსებული ყველა



თანამშრომლისთვის წესებს, ქცევის ნორმებს, უფლებებსა და მოვალეობებს განსაზღვრავს. დამატებითი ინფორმაციისთვის, იხილეთ თავი 7 - ეთიკა და კეთილსინდისიერება (გვ. 76).

თანამშრომელთა რაოდენობა სქესის მიხედვით:

	2019		2020		2021	
	%	რიცხვი	%	რიცხვი	%	რიცხვი
ჯამი	100%	6301	100%	6659	100%	7310
ქალები	71%	4448	70%	4680	71%	5200
კაცები	29%	1853	30%	1979	29%	2110

თანამშრომელთა რაოდენობა ხელშეკრულების ტიპისა და სქესის მიხედვით:

	2019		2020		2021		
	%	რიცხვი	%	რიცხვი	%	რიცხვი	
მოკლევადიანი კონტრაქტი		1143	მოკლევადიანი კონტრაქტი		1062	მოკლევადიანი კონტრაქტი	1104
ქალები	80%	918	ქალები	86%	912	ქალები	931
კაცები	20%	225	კაცები	14%	150	კაცები	173
გრძელვადიანი კონტრაქტი		5158	გრძელვადიანი კონტრაქტი		5597	გრძელვადიანი კონტრაქტი	6206
ქალები	68%	3530	ქალები	67%	3768	ქალები	4269
კაცები	32%	1628	კაცები	33%	1829	კაცები	1937

ჩვენი თანამშრომლები

თიბისი ბანკი ერთ-ერთი უმსხვილესი დამსაქმებელია ქვეყნის მასშტაბით. 2021 წლის ბოლოს, ბანკს 7,310 ადამიანი ჰყავდა დასაქმებული.

2020 წელთან შედარებით, 2021 წელს გრძელვადიანი კონტრაქტით დასაქმებულ თანამშრომელთა რაოდენობა გაიზარდა. მიგვაჩნია, რომ მოკლევადიანი კონტრაქტიდან გრძელვადიან კონტრაქტზე გადასვლა მომგებიანია, როდესაც თანამშრომელს არსებითი ცოდნა და ღირებულება მოაქვს კომპანიისთვის. გარდა ამისა, გრძელვადიანი თანამშრომლების უფლებები უფრო მეტადაა დაცული, რადგან ისინი თანამშრომელთათვის განკუთვნილ სარგებელს იღებენ და ჩვენი კულტურის ნაწილი ხდებიან. აქედან გამომდინარე, ჩვენ

თანამშრომელთა რაოდენობა სამუშაო განაკვეთის მიხედვით:

	2019		2020		2021		
	%	რიცხვი	%	რიცხვი	%	რიცხვი	
სრული განაკვეთი		6146	სრული განაკვეთი		6555	სრული განაკვეთი	7192
ქალები	70%	4299	ქალები	70%	4580	ქალები	5092
კაცები	30%	1847	კაცები	30%	1975	კაცები	2100
ნახევარი განაკვეთი		155	ნახევარი განაკვეთი		104	ნახევარი განაკვეთი	118
ქალები	96%	149	ქალები	96%	100	ქალები	108
კაცები	4%	6	კაცები	4%	4	კაცები	10



თანამშრომელთა რაოდენობა თბილისსა და რეგიონში:

2019			2020			2021		
მომსახურების განყოფილება								
თანამშრომლები	%	რიცხვი	თანამშრომლები	%	რიცხვი	თანამშრომლები	%	რიცხვი
ჯამი	100%	3483	ჯამი	100%	3976	ჯამი	100%	4345
თბილისი	67%	2344	თბილისი	65%	2592	თბილისი	66%	2851
დედაქალაქის გარეთ	33%	1139	დედაქალაქის გარეთ	35%	1384	დედაქალაქის გარეთ	34%	1494
ადმინისტრაცია / სათაო ოფისი								
თანამშრომლები	%	რიცხვი	თანამშრომლები	%	რიცხვი	თანამშრომლები	%	რიცხვი
ჯამი	100%	2818	ჯამი	100%	2683	ჯამი	100%	2965
თბილისი	88%	2478	თბილისი	94%	2525	თბილისი	95%	2812
დედაქალაქის გარეთ	12%	340	დედაქალაქის გარეთ	6%	158	დედაქალაქის გარეთ	5%	153



ზემოთ მოცემულ ზრდას პოზიტიურ ცვლილებად განვიხილავთ და კიდევ უფრო მეტ ზრდას ვისახავთ მიზნად, რის საშუალებითაც გავაძლიერებთ ჩვენი თანამშრომლების უფლებების, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის მიმართ პასუხისმგებლობას.

მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები

ჩვენი კორპორატიული კულტურა აფასებს ჩვენი თანამშრომლების, ბიზნესისა და საზოგადოების ინდივიდუალურ განსხვავებებს. ჩვენ ყველა თანამშრომელს თანასწორად ვეპყრობით, მხარს ვუჭერთ და ვეხმარებით წარმატების მიღწევაში. ადამიანური რესურსების მართვის ყველა ძირითად ეტაპზე, როგორცაა შერჩევა, დანიშნულება, კვალიფიკაციის ამაღლება და განვითარება - თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, თანამშრომელთა ჩართულობისა და კმაყოფილების შესანარჩუნებლად. ჩვენ გვესმის, რომ სამუშაო ადგილზე მრავალფეროვნების უპირატესობების აღიარება და მათი შესაბამისად გამოყენება საშუალებას აძლევს ჩვენს თანამშრომლებს მიაღწიონ თავიანთი პოტენციალის სრულყოფილებას და წვლილი შეიტანონ წარმატებულ ბიზნესის განვითარებაში.

გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების მიზნით, წინა წელს სხვადასხვა მიზნები დავსახეთ. დაგეგმილი მიზნების განსახორციელებლად, ჩვენ გენდერული თანასწორობისა და თანამშრომელთა მრავალფეროვნების სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა შევიმუშავეთ, რომელიც იმ კონკრეტულ პრიორიტეტულ სფეროებს განსაზღვრავს, რომლების გაუმჯობესებაცაა შესაძლებელი; ჩვენ კომპანიის მასშტაბით შესრულების მკაფიო ინდიკატორების განსაზღვრით დავსახეთ მიზნები გენდერული თანასწორობის, ქალთა გაძლიერებისა და თანამშრომელთა მრავალფეროვნების მიმართულებით; განვსაზღვრეთ მთავარი პირები, რომლებიც მხარს უჭერენ გენდერული თანასწორობისა და თანამშრომელთა მრავალფეროვნების დღის წესრიგს კომპანიაში; დავინყეთ თანამშრომლებთან და ფართო აუდიტორიებთან გენდერულ თანასწორობასა და თანამშრომელთა მრავალფეროვნების სტრატეგიასა და მიზნებზე კომუნიკაცია; ჩვენ მხარს ვუჭერთ გენდერულ თანასწორობას, თანამშრომელთა მრავალფეროვნებას და ქალთა გაძლიერებას და საჭაროდ განვიხილავთ კომპანიის პასუხისმგებლობას; აქტიურ როლს ვასრულებთ ქალების მაღალ პოზიციებზე დანიშნულებასა და გენდერული ნიშნით გამოწვეული სახელფასო სხვაობების შემცირებაში; ვაგროვებთ, ვაანალიზებთ და ვამზადებთ ანგარიშს გენდერის მიხედვით კლასიფიცირებულ მონაცემებზე; რეგულარულად ვუტარებთ თანამშრომლებს გადამზადებას დისკრიმინაციის, სექსუალური შევიწროვების, ოჯახური და გენდერული ნიშნით ძალადობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე; ყოველწლიურად ვამზადებთ ანგარიშს ქალთა გაძლიერების პრინციპების განხორციელებასთან დაკავშირებულ პროგრესზე. წინამდებარე თავში დეტალურად განვიხილავთ ჩამოთვლილ აქტივობებს, წარმოვადგენთ წინა ანგარიშში დასახული მიზნების მიღწევის პროგრესს და აღვწერთ მათი განხორციელების პროცესსა და იმ გამომწვევებს, რომლის წინაშეც ვდგავართ.

გენდერული თანასწორობის დაცვის მოვალეობა: ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანასწორობის ხელშეწყობის მხარდაჭერის გამოსახატავად, 2021 წლის აგვისტოში თიბისი ბანკმა ხელი მოაწერა ქალთა გაძლიერების პრინციპებს (WEPs) და დაიწყო მათი ინტეგრირება გენდერული თანასწორობისა და თანამშრომელთა მრავალფეროვნების სტრატეგიაში. WEPs არის პრინციპების ერთობლიობა, რომელიც ბიზნესს ხელმძღვანელობას უწევს, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობასა და ქალთა გაძლიერებაში როგორც სამუშაო ადგილზე, ასევე ბაზარზე და საზოგადოებაში. WEPs-ის პრინციპებზე ხელმოწერით ჩვენ ვაღიარებთ ვიღებთ დავიცავთ ის სამუშაო პრაქტიკა, რომელიც ქალთა და მამაკაცთა გაძლიერებას თანაბრად უწყობს ხელს, მათთვის



ამ თანამშრომლობის შემდგომი გაღრმავების მიზნით, თიბისი გახდა პირველი კერძო კომპანია საქართველოში, რომელმაც გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან სტრატეგიული პარტნიორობის მემორანდუმი გააფორმა.



ვახტანგ ბუცხრიკიძე და კაორი იშიკავა ხელს აწერენ ურთიერთგაგების მემორანდუმს თიბისი ბანკსა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციას შორის.

უსაფრთხო, ღირსეული და ინკლუზიური გარემოს შექმნით. ამას გარდა, ჩვენ რეგულარულად ვაცნობთ ჩვენს თანამშრომლებს კომპანიის ქმედებებში WEPs-ის ინტეგრირების პროცესისა და მათი განხორციელების მიმართულებით მიღწეული პროგრესის შესახებ. ჩვენ ვიყენებთ შიდა და გარე საკომუნიკაციო არხებს, რათა გენდერული აქტივობების შესახებ ინფორმაცია მივანვდინოთ ჩვენს თანამშრომლებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს.

პარტნიორობა ქალთა გაძლიერებისთვის: თანამშრომლობის შემდგომი გაღრმავების მიზნით, თიბისი გახდა პირველი კერძო კომპანია საქართველოში, რომელმაც გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან სტრატეგიული პარტნიორობის მემორანდუმს მოაწერა ხელი. სტრატეგიული პარტნიორობა შემდეგ მიზნებს მოიცავს: ქალთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობას; ქალთა მფლობელობაში არსებული და ქალების მიერ მართული მენარმეობის ხელშეწყობას ქალაქსა თუ რეგიონში; ქალთა და გოგონათა კვალიფიკაციის ამაღლებასა და მათ საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სფეროში დასაქმებას; თიბისი მენეჯმენტისა და პერსონალის შესაძლებლობების განვითარებასა და გენდერული თანასწორობის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას.

მრავალფეროვნების, გენდერისა და ინკლუზიის საკითხების გასაძლიერებლად და ჩვენს ბიზნესში WEPs-ის ინტეგრაციის კენ ჩვენი ძალისხმევით გასაძლიერებლად, მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის

WEPs - პრინციპი 1

ჩამოაყალიბეთ მაღალი დონის კორპორატიული მმართველობა გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად



პოლიტიკა შევიმუშავეთ, რომელიც TBC Bank Group PLC-ის დირექტორთა საბჭომ 2022 წლის მარტში დაამტკიცა.

ამ პოლიტიკის მეშვეობით თიბისი ხაზს უსვამს გენდერული თანასწორობის და ქალებისა და გოგონების გაძლიერების მნიშვნელობას კომპანიისა და მისი დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის მომხმარებლების, თანამშრომლების, მომწოდებლების, პარტნიორებისა და საზოგადოების მდგრადობისთვის.

WEPs-ის 1-ლი პრინციპი და ჩვენი წვლილი: რისკის კომიტეტი, კორპორატიული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი და ESG და ეთიკის კომიტეტი ეხმარებიან სამეთვალყურეო საბჭოს თიბისი ბანკის მმართველი საბჭოს მიერ დანერგილი პოლიტიკის შესაბამისობის მონიტორინგსა და შეფასებაში. ESG კომიტეტი მმართველ საბჭოს განხორციელების პროცესში უჭერს მხარს. ESG კოორდინაციის დეპარტამენტი/ESG კოორდინატორი მრავალფეროვნების, გენდერისა და ინკლუზიის საკითხების ინტეგრაციას ახდენს ჩართულ მხარეებთან, ახდენს განვითარებისთვის შესაძლებლობების იდენტიფიცირებას, ხელს უწყობს ცოდნის გაღრმავებას და უძღვება ESG-ის კომპეტენციის ცენტრს

WEPs - პრინციპი 2

მოეყარით სამსახურში ყველა ქალსა და კაცს თანასწორად, გამოხატეთ ადამიანის უფლებების დაცვისა და არა-დისკრიმინაციული მიდგომის პატივისცემა და ხელშეწყობა.



(მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის საკითხებში). სამოქმედო გეგმის დროული და სათანადო განხორციელებისა და მისი კოორდინაციის უზრუნველსაყოფად, ჩვენ ასევე სრულ განაკვეთზე დავნიშნეთ თანამშრომელი მრავალფეროვნებისა და გენდერის სპეციალისტად, რომელიც კოორდინაციას უწევს მრავალფეროვნებას, გენდერულ და ინკლუზიასთან დაკავშირებულ



სამოქმედო გეგმებს და ახორციელებს გენდერული და ინკლუზიური პროექტების, ინიციატივებისა და კვლევების მონიტორინგსა და შეფასებას ახორციელებს.

WEPs-ის მეორე პრინციპი და ჩვენი წვლილი: როგორც წამყვანი ფინანსური ინსტიტუტი და ერთ-ერთი უდიდესი დამსაქმებელი ქვეყანაში, ჩვენ ვაცნობიერებთ ჩვენს გავლენასა და პასუხისმგებლობას დასაქმების თვალსაზრისით. ჩვენი ძალისხმევა დასაქმების პროცესით იწყება, რადგან ვცდილობთ ყურადღება მივაქციოთ იმ საკომუნიკაციო ენას, რომელსაც განცხადებებში, სამუშაოს აღწერილობებსა და განაცხადის ფორმებში ვიყენებთ, რათა მოვიზიდოთ კანდიდატების მრავალფეროვანი სპექტრი. კანდიდატის შეფასების და შერჩევის პროცესი სამართლიანობაზე, გამჭვირვალობაზე და კანდიდატის მიერ სამუშაოს შესრულების უნარის დემონსტრირებაზეა აგებული. ინტერვიუს ეტაპზე ჩვენი მიზანი ნებისმიერი სახის არაცნობიერი მიკერძოებულობის მინიმუმამდე შემცირებაა, რასაც სტრუქტურული ინტერვიუს პროცესითა და ჩვენი მრავალფეროვნებისადმი ერთგულების გამოხატვით ვახერხებთ. ჩვენ ყველა კანდიდატს თანასწორად ვუპყრობით, ვუთმობთ თანაბარ დროს და ვანვლით ინფორმაციას სამუშაოზე აყვანის პროცესის ყველა ეტაპის შესახებ.

ჩვენ ასევე მიზნად ვისახავთ ე.წ. არატრადიციულ პროფესიებში გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას, რასაც ქალთა და გოგონათა მხარდაჭერით ვცდილობთ; ხელს ვუწყობთ მათი უნარების განვითარებას ინფორმაციისა და კომუნიკაციური ტექნოლოგიების მიმართულებით, ტრენინგების, პრაქტიკის, სწავლებისა და დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდის საშუალებით, როგორც თიბისი ბანკისა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ხელმძღვანელი ურთიერთგაგების მემორანდუმშია აღწერილი. როგორც ჩვენი კულტურის ნაწილი, ჩვენ ხელს ვუწყობთ მრავალფეროვნებას და არ ვახდენთ დისკრიმინაციას პოტენციური და არსებული თანამშრომლების მიმართ მათი



WEPs - პრინციპი 3

უზრუნველყავით ყველა ქალი და კაცი თანამშრომლის ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა.



რასის, ეროვნების, რელიგიის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მიხედვით. ვინაიდან ჩვენი თანამშრომლები 12 განსხვავებული ქვეყნის მოქალაქეები არიან, რომლებსაც თანასწორად ვეპყრობით, მათთვის მრავალფეროვანი და ინკლუზიური სამუშაო გარემოა უზრუნველყოფილი. ჩვენ ასევე განსაკუთრებულად ვზრუნავთ შშმ კოლეგებზე და ვცდილობთ გავაუმჯობესოთ ჩვენი სამუშაო გარემო, რათა უფრო მეტად მათზე მორგებული გავხადოთ. გარდა ამისა, მხარს ვუჭერთ, რომ ჰქონდეთ სწავლაზე, განვითარებასა და სამუშაო შესაძლებლობებზე შესაბამისი წვდომა.

WEPs-ის მესამე პრინციპი და ჩვენი წვლილი: ჩვენ გვცემის, რომ ნებისმიერი სახის ძალადობა შეიძლება მოხდეს როგორც სამუშაო ადგილზე, ასევე მის ფარგლებს გარეთ, რამაც შეიძლება უარყოფითი გავლენა იქონიოს ადამიანის კეთილდღეობაზე. WEPs-ის მესამე პრინციპის მიხედვით, იმისათვის რომ ქალ და მამაკაც თანამშრომელთა ჯანმრთელობაზე, უსაფრთხოებასა და კეთილდღეობაზე ზრუნვა უზრუნველყოფთ, ყველაზე მთავარი ძალადობისა და სექსუალური შევიწროვების ნიშნების დროულად ამოცნობაა. ამ მიზნით, 2021 წელს ჩვენ სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით ტრენინგ მოდული შევქმენით და ტრენინგის ბოლოს, შეფასებისთვის, ტესტირება ჩავატარეთ. შემოადინებული ჩვენს თანამშრომლებს ძალადობის ნებისმიერი ნიშნის ამოცნობასა და დაძლევაში ეხმარება. 2022 წლის განმავლობაში, ჩვენ ვმუშაობთ

WEPs - პრინციპი 4

ხელი შეუწყვეთ ქალების განათლებას, პროფესიულ მომზადებასა და განვითარებას.



ახალ ტრენინგ მოდულზე, რომელიც უსაფრთხოების პერსონალისა და მენეჯერებისთვისაა გამიზნული, რათა შეძლონ ქალთა მიმართ ძალადობის, ტრეფიკინგის, შრომისა და სექსუალური ექსპლუატაციის ნიშნების ამოცნობა. ჩვენ ასევე ვვგეგმავთ ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა/ძალადობაგამოვლილ პირთათვის სამართლებრივი და ფსიქოლოგიური მხარდაჭერის სერვისების დანერგვას და მათ შესახებ თანამშრომლების ინფორმირებას, რათა დავრწმუნდეთ რომ თიბისის გარემოში ისინი თავს უსაფრთხოდ და დაცულად გრძნობენ.

WEPs-ის მეოთხე პრინციპი და ჩვენი წვლილი: თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის მხარდაჭერის პროცესში ტრენინგი კრიტიკული მნიშვნელობისაა. ის ხელს უწყობს ცნობიერების ამაღლებას და უზრუნველყოფს სხვადასხვა თემებზე კონტექსტისა და პრობლემების აღქმას. ის მგრძობიარე საკითხებთან გამკლავების საშუალებებს იძლევა, როგორცაა არაცნობიერი მიკერძოებულობა. ჩვენ გვცემის, რომ ეფექტური და გრძელვადიანი მიდგომა სამუშაო ადგილის ინკლუზიური კულტურის ხელშეწყობისთვის ჩვენს დასაქმებულებთან თანამშრომლობით მიიღწევა. ამ მიზნით, ჩვენ უზრუნველყოფთ მათ ინფორმირებას თანაბარი შესაძლებლობებისა და მრავალფეროვნების შესახებ. შესაბამისად, ჩვენ დავინყვით გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან პარტნიორობა სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის შესახებ ტრენინგების სერიის ჩასატარებლად, რაც ხელს შეუწყობს დაინერგოს WEPs-ის მე-4 პრინციპი: განათლება და ტრენინგი გენდერული თანასწორობისთვის.



- 2022 წლის თებერვალში, მარტსა და აპრილში საშუალო რგოლის 155 მენეჯერისთვის, რეგიონული მენეჯერისა და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის თანამშრომლისთვის ხუთი ონლაინ ტრენინგ სესია ჩატარდა.
- ორი სესია უფროსი და აღმასრულებელი მენეჯერისთვის ფიზიკურ სივრცეში ჩატარდა, რათა ზოგადად მიმოხილათ გენდერული თანასწორობის საკითხები, ქალთა გაძლიერება კომპანიაში და WEPs-ის ეფექტური ინტეგრაცია ბიზნესში.
- ამას გარდა, ყველა თანამშრომელი გაივლის სავალდებულო ტრენინგებს გენდერის, თანასწორობისა და მრავალფეროვნების საკითხებზე შემდეგი

WEPs - პრინციპი 7

გაზომეთ და საზოგადოებას გააცანით გენდერულ თანასწორობის დანერგვაში მიღწეული პროგრესი

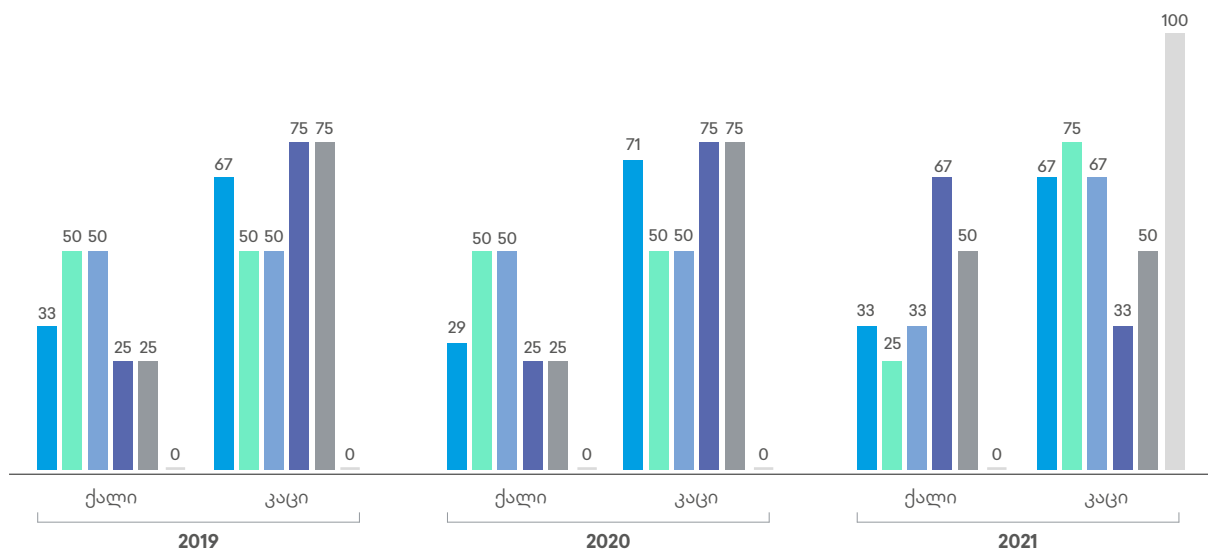


სასწავლო მოდულების ფარგლებში: სექსუალური შევიწროება; სტერეოტიპები და დისკრიმინაცია; მრავალფეროვნება და თანასწორობა; ძალადობის სახეები; ძალადობის სახეები და მათი იდენტიფიკაცია და კომუნიკაცია. მოდულები სასწავლო ვიდეოებისა და მასალებისგან შედგება და მათი ეფექტურობა რეგულარული ტესტებით ფასდება, რომლებიც თითოეული მოდულის ფარგლებში მომზადებულ მასალას ეყრდნობა. 2022 წელს, ერთი მოდული 6 002 თანამშრომელმა დაასრულა.

WEPs-ის მეშვიდე პრინციპი და ჩვენი წვლილი: სამართლიანი და გამჭვირვალე ოპერაციების საშუალებით ინკლუზიის მხარდაჭერისა და დემონსტრირებისთვის, ჩვენ მიმოვიხილავთ და შეფასებთ ვუკეთებთ ჩვენს პოლიტიკას, პროცედურებსა და პრაქტიკებს, მათ შორის თანამშრომლების სამუშაოს შესრულებას, კარიერულ წინსვლას, ანაზღაურებას, თანამშრომელთა დაქირავებას, საჩივრებს, გამოსასწორებელ ღონისძიებებს, სარგებელს, თანამშრომელთა ბრუნვას, სწავლასა და განვითარებას. გარდა ამისა, მონიტორინგისა და შეფასების მიზნით, ჩვენ სქესის მიხედვით გაყოფილ მონაცემებს ვაგროვებთ, ვაანალიზებთ და ანგარიშს ვამზადებთ, რათა შევქმნათ სტანდარტული კრიტერიუმი და შევაფასოთ ჩვენი ძალისხმევის შედეგები და გავლენა.

გენდერული მრავალფეროვნება მმართველობით ორგანოებში

(პროცენტებში)

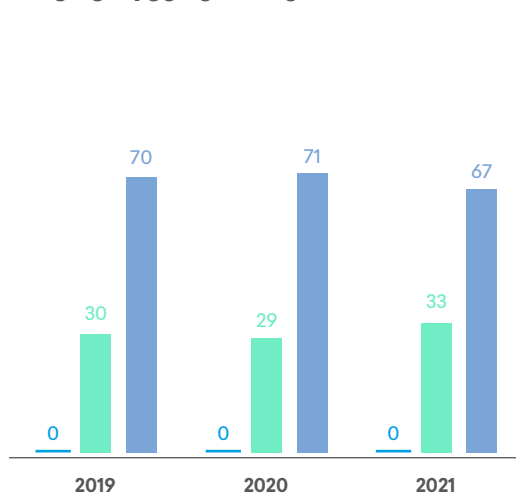


- სამეთვალყურეო საბჭო
- სამეთვალყურეო საბჭოს აუდიტის კომიტეტი
- სამეთვალყურეო საბჭოს რისკის კომიტეტი
- სამეთვალყურეო საბჭოს კორპორაციული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი
- სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების კომიტეტი
- დირექტორთა საბჭოს ტექნოლოგიებისა და მონაცემთა კომიტეტი

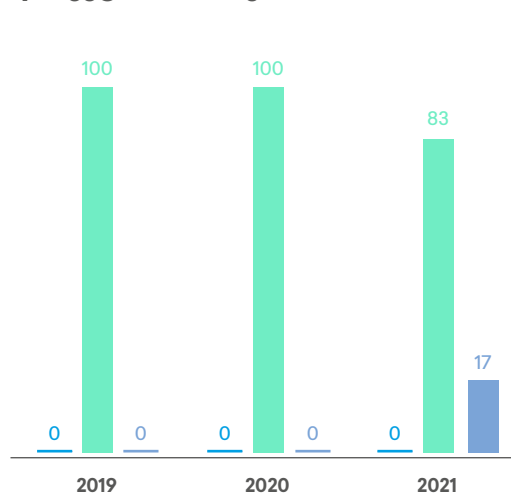
ასაკობრივი მრავალფეროვნება

(პროცენტებში)

სამეთვალყურეო საბჭო



დირექტორთა საბჭო

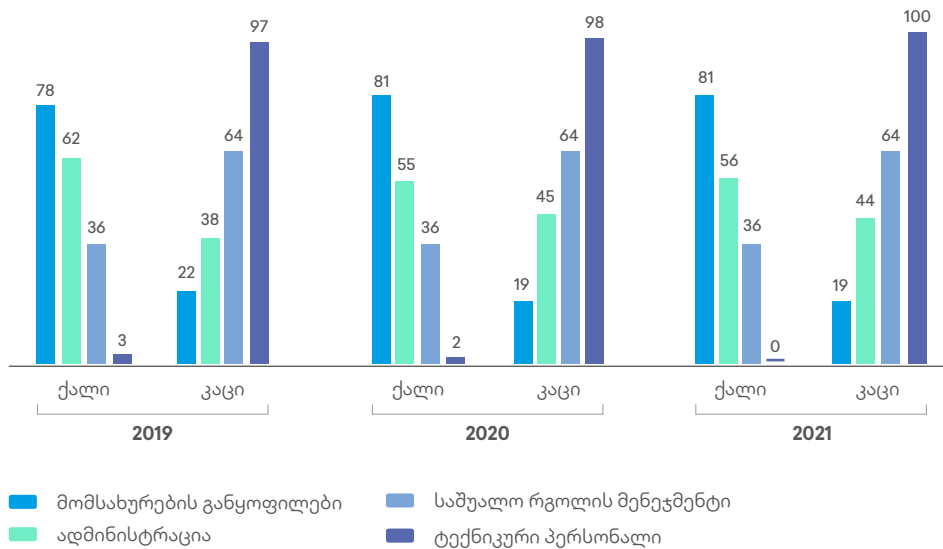


- 20-30
- 30-50
- >50



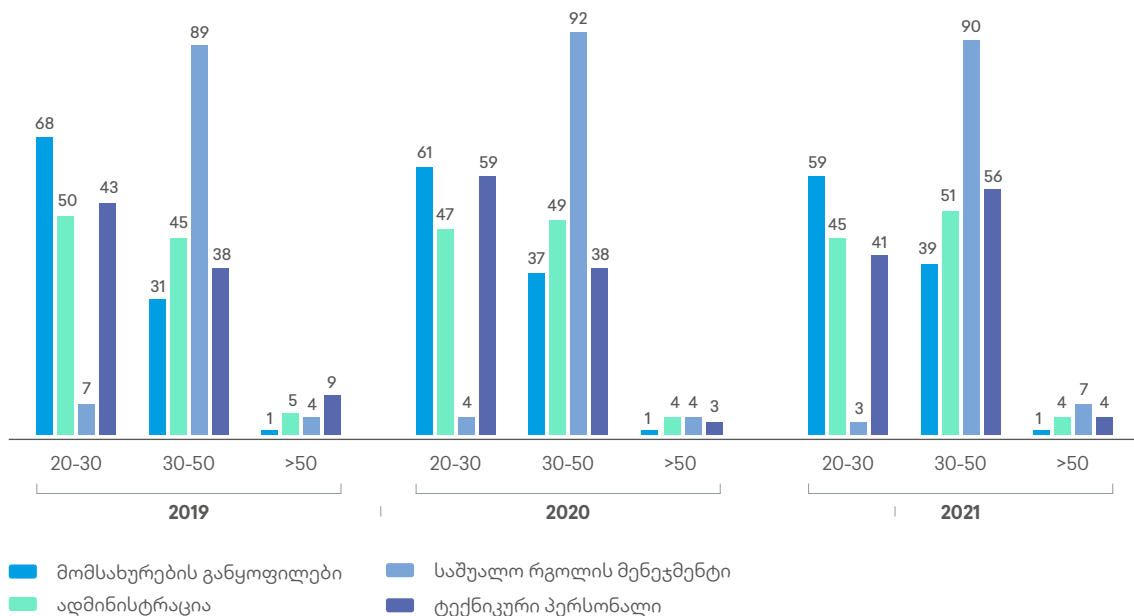
გენდერული მრავალფეროვნება - სხვადასხვა კატეგორია

(პროცენტებში)

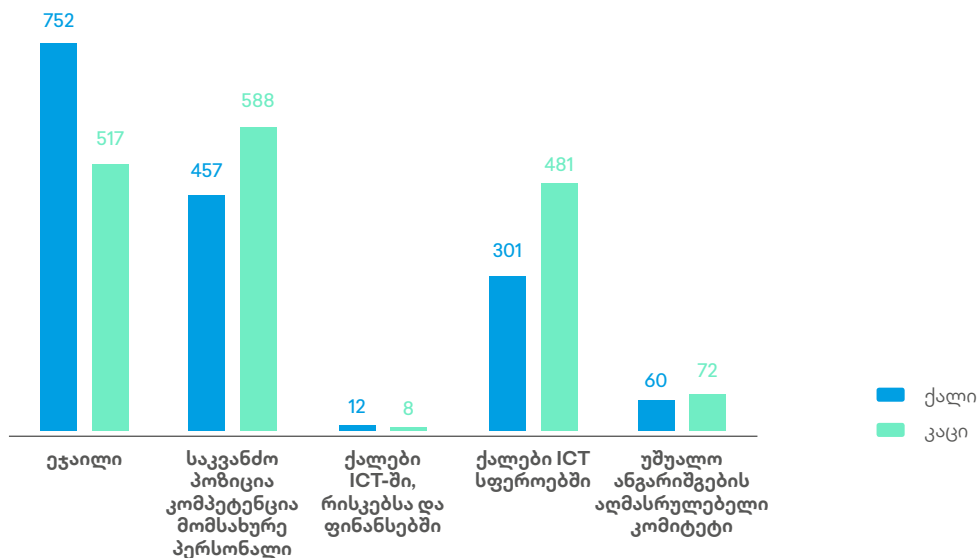


გენდერული მრავალფეროვნება - სხვადასხვა კატეგორია

(პროცენტებში)



გენდერული მრავალფეროვნება სხვადასხვა კატეგორიაში (2021)



ანაზღაურება, ბონუსები, სარგებელი და თანამშრომელთა სოციალური დაცვა

გვჯერა, რომ ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან საკითხს, რომელიც თანამშრომელთა კეთილდღეობას განსაზღვრავს, სამართლიანი ანაზღაურება და სოციალური დაცვა წარმოადგენს. საჭიროა, ჩვენს თანამშრომლებს ჰქონდეთ ადეკვატური ანაზღაურება, რათა თავიანთი მომავალი იმედიანად და სტაბილურობის განცდით დაგეგმონ. ანაზღაურების პაკეტი, რომელიც მოიცავს ყოველთვიურ ხელფასს, შესრულების მიხედვით გამომუშავებულ ბონუსს, ჯანმრთელობის კერძო დაზღვევასა და სიცოცხლის დაზღვევას. ყოველთვიური ხელფასი გაიცემა პასუხისმგებლობის დონის, უნარებისა და პროფესიული გამოცდილების შესაბამისად. ჩვენ ერთ-ერთი შეთავაზება მიმზიდველი სარგებლის პაკეტია. ქვემოთ ჩამოთვლილი სარგებელი ეხება ყველა, როგორც სრულ, ისე ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე მუდმივ კადრს.

მთლიანი კომპენსაცია მოიცავს ფიქსირებულ, ანაზღაურების ცვლად კომპონენტს - შესრულებაზე დაფუძნებულ ბონუსებს და შეღავათების პაკეტს. ეს არის ჩვენი ანაზღაურების ჩარჩოს მთავარი აქცენტი, ანაზღაურების ცვლადი კომპონენტით, რომელიც ეფუძნება თანამშრომელთა და TBC-ის ძირითადი ღირებულებების დაცვითაა დიფერენცირებული. ჩვენ ვაკვირდებით თანამშრომელთა ანაზღაურების ტენდენციებს ფინანსურ სექტორში და ადგილობრივ საერთაშორისო ორგანიზაციებში შრომის ბაზრის კომპენსაციის კვლევების მეშვეობით. კვლევის შედეგებმა და შიდა მონაცემების ანალიზმა დაადასტურა, რომ ბანკი რჩება კონკურენტუნარიან დამსაქმებელად.

ჩვენ რეგულარულად განვიხილავთ ანაზღაურების დონეს და ვრწმუნდებით, რომ მამაკაცები და ქალები ერთი და იგივე ტიპის სამუშაოსთვის თანაბარ ანაზღაურებას იღებენ. როგორც ქვემოთ მოცემულ ცხრილებშია ნაჩვენები, საშუალო გენდერული ანაზღაურება და ბონუსების სხვაობა მამაკაცების სასარგებლოდაა. ეს ძირითადად გამოწვეულია იმით, რომ უმცროს თანამდებობებზე დასაქმებული ქალების რაოდენობა უფრო მეტია, მათ შორის მომხმარებელთა მომსახურების განყოფილებაში, რაც დაკავშირებულია ჩვენს ბიზნეს მოდელთან (როგორც ნაჩვენებია ქვემოთ მოცემული გენდერული განაწილების სქემაში). ჩვენ ისევ ვრჩებით ჩვენი მიზნის ერთგული, მივალწიოთ უკეთეს გენდერულ ბალანსს და გავზარდოთ უფროს თანამდებობებზე მომუშავე ქალების რაოდენობა.



გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში, %

სულ ბანკში	%
გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში	43%
გენდერული ნიშნით დათვლილი მედიანური სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში	43%
გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები ბონუსში	49%
გენდერული ნიშნით დათვლილი მედიანური სხვაობა ბონუსში	34%
თანამშრომლების რაოდენობა	6441
ქალების წილი	69%

საშუალო რგოლის მენეჯმენტი	%
გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში	-4%
გენდერული ნიშნით დათვლილი მედიანური სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში	-14%
გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები ბონუსში	12%
გენდერული ნიშნით დათვლილი მედიანური სხვაობა ბონუსში	-25%
თანამშრომლების რაოდენობა	226
ქალების წილი	34%

მომსახურების განყოფილება	%
გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში	54%
გენდერული ნიშნით დათვლილი მედიანური სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში	51%
გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები ბონუსში	63%
გენდერული ნიშნით დათვლილი მედიანური სხვაობა ბონუსში	61%
თანამშრომლების რაოდენობა	3681
ქალების წილი	81%

ადმინისტრაცია	%
გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში	21%
გენდერული ნიშნით დათვლილი მედიანური სხვაობები საათობრივ ანაზღაურებაში	15%
გენდერული ნიშნით დათვლილი საშუალო სხვაობები ბონუსში	26%
გენდერული ნიშნით დათვლილი მედიანური სხვაობა ბონუსში	3%
თანამშრომლების რაოდენობა	2760
ქალების წილი	53%

გენდერთა შორის ანაზღაურების სხვაობა 2021 წლის 1 აპრილიდან 2021 წლის 30 აპრილამდე არსებულ მონაცემებს ეფუძნება. გენდერთა შორის ბონუს სხვაობა 2020 წლის 6 აპრილიდან 2021 წლის 5 აპრილამდე მონაცემებს ეფუძნება.

ოჯახის მეგობარი ბანკი

თიბისის სამუშაო სტრუქტურა და კულტურა ადასტურებს, რომ ოჯახური სამუშაო გარემოს შექმნა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა ლიდერობის მამოძრავებელი ფაქტორია. ჩვენ გვინდა დავამტკიცოთ, რომ თიბისი ბანკი ის ადგილია, სადაც ყველა გრძნობს რომ ღირებულია, დაფასებულია და მხარს უჭერენ. 2022 წელს, ვაპირებთ ოჯახზე მორგებული პოლიტიკის დანერგვას, რომელიც გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) გაიდლაინების მიხედვით შევადგინეთ, იმისთვის რომ ჩვენი თანამშრომლებისთვის მხარდაჭერის ახალი მიდგომები და მექანიზმები განვახორციელოთ.

კარგად გვესმის, რომ თანამშრომლებისთვის პირად ცხოვრებასა და სამსახურს შორის სწორი ბალანსის პოვნა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია მათი კმაყოფილებისა და კეთილდღეობისათვის. თიბისის დასაქმების პოლიტიკის ერთ-ერთ მიზანს ოჯახის მეგობარი კორპორაციული კულტურის დანერგვა წარმოადგენს. ამ მიზნის განსახორციელებლად, ვმუშაობთ სხვადასხვა მიმართულებით, მათ შორის, დეკრეტული შვებულების ხელსაყრელი პირობების შეთავაზება, მრავალშვილიანი ოჯახების, ქორწინების, ბავშვის გაჩენის მხარდაჭერა და სხვ.



მრავალშვილიანი ოჯახები

ბანკმა მრავალშვილიანი ოჯახების მხარდასაჭერად წარმოადგინა სპეციალური პროგრამა, რომლის მიხედვითაც ყველა თანამშრომელი, რომელიც მეოთხე ან მეხუთე ბავშვის მშობელი გახდება, საჩუქრად 10,000 ლარს მიიღებს. მეექვსე ან მეტი ბავშვის შეძენის შემთხვევაში კი მშობელი 50,000 ლარით დასაჩუქრდება. ამ პროგრამით სრულ განაკვეთზე მომუშავე, გრძელვადიანი ხელშეკრულების მქონე თანამშრომლები ისარგებლებენ. ბანკი მრავალშვილიან ოჯახებს სხვა შეღავათებსაც სთავაზობს. მაგალითად, დამატებით ერთ უქმე დღეს კვარტალში ერთხელ.

მრავალშვილიანი ოჯახების მხარდაჭერა 2021 წელი

	2019	2020	2021
თანამშრომელთა რაოდენობა, რომლებსაც შეეძინათ მე-4 ან/და მე-5 შვილი	8	11	15
მხარდაჭერის ფარგლებში გაცემული საერთო თანხა ლარში (მთლიანი)	102,040	140,306	242,347

ოჯახის შექმნისა და ბავშვის შეძენის მხარდაჭერა

ჩვენს კომპანიაში ფუნქციონირებს ოჯახის შექმნისა და ბავშვის შეძენის მხარდაჭერი პროგრამა. თანამშრომლებს, რომლებიც დაოჯახდნენ და ბავშვი შეეძინათ, ბანკი ერთჯერადად ურიცხავს გარკვეულ თანხას. ეს პროგრამა ყველა გრძელვადიანი ხელშეკრულების მქონე თანამშრომელზე ვრცელდება.

2021 წელს დაოჯახებისა და ბავშვის შეძენის მხარდაჭერი პროგრამის ფარგლებში გაცემულმა ფინანსურმა დახმარებამ 439,031 ლარი შეადგინა.

დეკრეტული შვებულება

ადგილობრივი კანონმდებლობის მიხედვით კომპანია ვალდებული არ არის დეკრეტული შვებულება აანაზღაუროს. თუმცა, თიბისის თანამშრომლებს შესაძლებლობა აქვთ 183 ან 200-დღიანი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით ისარგებლონ, რაც მშობიარობის სირთულეზე დამოკიდებულია. 2021 წელს დეკრეტული შვებულება სულ 375-მა თანამშრომელმა აიღო.

დეკრეტული შვებულება

	2019	2020	2021
დეკრეტული შვებულება	რიცხვი	რიცხვი	რიცხვი
თანამშრომლები, რომლებიც მშობლები გახდნენ	457	411	446
ქალი (ყველა)	372	339	383
ქალი (მუდმივი კადრი)	296	297	375
კაცი (ყველა)	85	72	63
კაცი (მუდმივი კადრი)	85	72	63
თანამშრომლები, რომლებმაც ისარგებლეს დეკრეტული შვებულებით და მიიღეს ანაზღაურება (მუდმივი კადრები) 2	297	298	375
ქალი	296	297	375
კაცი	1	1	0
თანამშრომლები, რომლებიც დაბრუნდნენ დეკრეტული შვებულებიდან	282	271	321
ქალი	282	271	321
კაცი	0	0	0
თანამშრომლები, რომელთა დეკრეტული შვებულება დასრულდა ბოლო 2 წლის განმავლობაში და სამსახურში დაბრუნებიდან 12 თვის შემდეგ კვლავ დასაქმებულები არიან	426	441	537

ფონდი თიბისელები - თანამშრომლები ერთმანეთის დასახმარებლად

ფონდი თიბისელები („თიბისელები“) დაარსდა 2009 წელს. ამჟამად, ის აერთიანებს თანამშრომლებს სს თიბისი ბანკისა და TBC Bank Group PLC-ის ექვსი სხვა შვილობილი კომპანიიდან, როგორც მის დონორებს და



ბენეფიციარებს. თანამშრომლები ფონდში ყოველთვიური ხელფასიდან სურვილისამებრ 1 ან 2%-ს რიცხავენ. ფონდი ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემის შემთხვევაში, ფინანსურად ეხმარება შემომწირველ თანამშრომელს ან მის უახლოეს ოჯახის წევრს. კერძოდ, ფონდი აფინანსებს იმ შემთხვევებს, როდესაც ავადმყოფობა სიცოცხლისთვის ან ჯანმრთელობისთვის საფრთხეს წარმოადგენს, ან დამატებით სმენის აპარატების, შშმ პირთა ეტლების, სპეციალური კვების ან ხელოვნური განაყოფიერების დაფინანსებას საჭირო. თიბისელებს ჰყავთ ცვლადი დელეგატებისაგან შემდგარი წამომადგნელობითი საბჭო, რომელიც იღებს ყველა ფინანსურ გადაწყვეტილებას. 2021 წელს ფონდმა “თიბისელები” დააფინანსა 350 განაცხადი, რომელთა ღირებულებაც ჯამში 1 მლნ 440 ათას ლარს აჭარბებს.

თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადებების პრევენცია

ვინაიდან ჩვენი თანამშრომლები ჩვენთვის ყველაზე ღირებულ აქტივს წარმოადგენენ, ჩვენი ვალდებულებაა მათი სიცოცხლის დაცვა, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა. მიუხედავად იმისა, რომ საფინანსო სექტორში პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკები სხვა ინდუსტრიებთან შედარებით დაბალია, ისინი მაინც არსებობს. ჩვენს საქმიანობაში ყველაზე დიდ რისკს წარმოადგენს მომხმარებელთა აგრესია, მომსახურების განყოფილებაში მომუშავე პერსონალზე თავდასხმები, ფულადი საშუალებების ინკასაციისა და ავტო პარკის მართვასთან დაკავშირებული რისკები. გარდა ამისა, ჩვენი პრიორიტეტია სამუშაო ადგილზე და მის გარეთ ქალებისა და კაცებისთვის უსაფრთხო გარემოს შექმნა. ჩვენ გარკვეული პოლიტიკის მიხედვით უზრუნველვყოფთ თანამშრომლების ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებასა და კეთილდღეობას და ამავდროულად სამუშაო ადგილზე ძალადობისგან თავისუფალ გარემოს. ჩვენ პრიორიტეტს ვანიჭებთ მოქნილობასა და სამუშაო და ცხოვრების ბალანსს ჯანმრთელობის დაზღვევაზე თანაბარი ხელმისაწვდომობისა და თანამშრომლების კეთილდღეობის ხელშეწყობის, პროდუქტიულობის გაუმჯობესებისა და გრძელვადიანი შენარჩუნების ხელშეწყობის გზით.

2020 წელს ჩვენი ერთ-ერთი პრიორიტეტი ჩვენი თანამშრომლების კეთილდღეობასა და უსაფრთხოებაზე ზრუნვა იყო. პანდემიის პირველივე დღეებში კომპანიამ დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადაიყვანა ორსული და განსაკუთრებული რისკის ქვეშ მყოფი თანამშრომლები. 2020 წლის მარტის დასაწყისში ჩვენ სათაო ოფისის თანამშრომლები დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადავიყვანეთ. ჩვენი ძლიერი ციფრული და ტექნიკური შესაძლებლობების წყალობით, ჩვენ შევძელით დისტანციური მუშაობისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურის შექმნა ძალიან მოკლე დროში: 2020 წლის მარტის ბოლოს, ჩვენი ოფისის თანამშრომლების 95%-ს სახლიდან, უსაფრთხოდ შეეძლო მუშაობა.

პანდემიის დროს ჩვენ ბევრი რამ გავიგეთ იმ გამოწვევებსა და სარგებლებზე, რომელიც სახლიდან მუშაობას მოაქვს. შესაბამისად, იმ უკუკავშირზე დაყრდნობით, რაც მივიღეთ ყველაზე ჩვენი თანამშრომლებისთვის ყველაზე მისაღები გადაწყვეტილება ჰიბრიდულ მოდელზე გადასვლა იყო. მთლიანობაში, ჰიბრიდული რეჟიმი მოქნილი და ეფექტური აღმოჩნდა.

გასულმა წელმა გვიბიძგა გავგანალიზებინა, სად ვმუშაობთ ყველაზე უკეთ ჩვენი თანამშრომლების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. ჩვენ სწრაფად მოვახდინეთ სამუშაო გარემოს ადაპტირება, იმისთვის რომ პრიორიტეტად თანამშრომლების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება გვექცია; ყურადღებით ვუსმენდით ხალხს, რომ გავგეგოთ მათი საჭიროებები და გავაძლიერეთ ლიდერები, რომ გამოეყენებინათ და მხარი დაეჭირათ ისეთი გარემოსთვის, რომელიც საუკეთესო იქნებოდა თანამშრომლებისთვის. ჩვენი ჰიბრიდული სამუშაო მოდელი ფოკუსირდება ჩვენი თანამშრომლებისთვის საუკეთესო შესაძლებლობების მიცემაზე. იქიდან გამომდინარე, რომ ჩვენთვის თანამშრომლების ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობაა პრიორიტეტი, ჩვენ

2 დროებითი კონტრაქტის მქონე თანამშრომლებს შეუძლიათ ისარგებლონ მშობლის შვებულებით, თუმცა მშობლის შვებულებას კომპანია დამატებით არ ანაზღაურებს; თანამშრომლები კომპენსაციას შრომის კოდექსით გათვალისწინებული პირობებით იღებენ.





გამოყვავით „ერთი დღე ოფისში“ მოსვლისთვის, რაც ეხმარება თანამშრომლებს უკეთეს კომუნიკაციასა და ინტეგრაციაში.

ამას გარდა, ჩვენ შევიმუშავეთ დისტანციურად მუშაობის პოლიტიკა და „ოქროს წესები“ იმისთვის, რომ თანამშრომლებმა უსაფრთხო გარემოში ეფექტურად მოახერხონ მუშაობა და ასევე შევცვაღეთ სამსახურში მიღების პროცესის წესები ახალი თანამშრომლებისთვის.

2021 წელს, როგორც კი პანდემიის შემდეგ სიტუაცია შეიცვალა, ჩავატარეთ კვლევა, რომელმაც თანამშრომლების ჰიბრიდულ მოდელზე გადასვლის სურვილი დაგვანახა. 2022 წელს ჩვენ ამ მოდელის განხორციელება დავიწყეთ.

შესაძლებლობების ფარგლებში და ადგილობრივი ხელისუფლების მითითებების შესაბამისად, მივიღეთ პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავდა თანამშრომლების ოფისში ეტაპობრივად დაბრუნებას. ჩვენ ხელი შევუწყვეთ თანამშრომლებს, ჰქონოდათ თავისუფალი სამუშაო გრაფიკი, რომ სამუშაო და პირადი ცხოვრება დაეხალანსებინათ. ბევრ თანამშრომელს მივეცი საშუალება ჰიბრიდული რეჟიმით ემუშავათ, რაც ოფისსა და სახლში მუშაობის დროის გადანაწილებას გულისხმობდა.

საქართველოს საკანონმდებლო მოთხოვნების შესაბამისად, 2019 წლის სექტემბრიდან ჯანმრთელობის, შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვის (HSE) მართვის სიტემისა და სტანდარტების დანერგვის მიზნით ყველა



კომპანიას დაეკისრა HSE სპეციალისტის დაქირავების ვალდებულება. ამჟამად, ვთანამშრომლობთ HSE მართვის საკითხებში გამოცდილ კომპანიასთან, რომელიც ბანკის გუნდთან ერთად HSE პოლიტიკისა და სტრატეგიის განვითარებაზე მუშაობს. ოთხ თვეში ერთხელ, HSE სპეციალისტი ატარებს ინსპექციებს და ამზადებს სპეციალურ ანგარიშს ფილიალებსა და ოფისებში არსებული რისკებისა და საფრთხეების შესახებ. HSE სპეციალისტი წელიწადში ორჯერ აფასებს მიკროკლიმატსა და განათებას თითოეულ ფილიალში, რათა თანამშრომლებისთვის სამუშაო გარემო უფრო კომფორტული გახდეს. რისკის დონე განისაზღვრება ყოველ ოთხ თვეში ერთხელ და გამოიყოფა რისკები და საფრთხეები, რომლებსაც კონტროლი სჭირდება. ყოველ 6 თვეში ერთხელ ვატარებთ სახანძრო სავაკუაციო სწავლებებს. წელიწადში ერთხელ ყველა თანამშრომლისთვის ვატარებთ HSE-ის, ხანძრის, ელექტრო, ერგონომიკის, საგანგებო სამოქმედო გეგმის, სტრესის და ადამიანური ფაქტორების შესახებ სასწავლო სესიებს. ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხები ეხება როგორც ნახევარ, ისე სრულ განაკვეთზე მომუშავე ყველა თანამშრომელსა და კონტრაქტორს. 2021 წელს მხოლოდ ერთი ინციდენტი დაფიქსირდა. მომხმარებელმა ფილიალში მოსვლისას შემოსასვლელ კართან მიიღო დაზიანება. მან მყისიერად მიიღო სამედიცინო დახმარება (პირველადი დახმარება) and the issue was solved.

2021 წელს ჯანმრთელობის, შრომის უსაფრთხოებასა და გარემოსდაცვასთან დაკავშირებული პროცედურა (HSE) განახლდა.

მძღოლები

ბანკის მძღოლებს, რომლებიც კონტრაქტორებს წარმოადგენენ, ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების სპეციფიკურ რისკებთან უწევთ გამკლავება. ავტო პარკისა და ავტომობილის მართვასთან დაკავშირებული რისკები რეგულირდება თიბისი ბანკის მიერ შემუშავებული ინსტრუქციების საშუალებით, რომლებიც მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა სიჩქარის მაქსიმალური ზღვარი, სამუშაო საათები, ჯანმრთელობის კონტროლი და მძღოლების ყურადღება. აღნიშნული ინსტრუქციების დაცვა GPS სისტემით კონტროლდება.

ფულის ინკასაცია

ფულის ინკასაციის პროცედურის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ინკასაციის სამსახურის თანამშრომლების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სხვა თანამშრომლებთან შედარებით, ბევრად მაღალი რისკის ქვეშ დგას. ბანკის მასშტაბით მიმდინარეობს ორი ტიპის ინკასაციის პროცესი: 1. ბანკომატების ინკასაციას ახდენს ბანკის ინკასაციის თანამშრომელი, რომელსაც თან ახლავს დაცვის პოლიცია. 2. ფილიალების ქსელის ინკასაციას ახდენენ დაცვის პოლიციის დეპარტამენტის თანამშრომლები, რომლებიც შინაგან საქმეთა სამინისტროში სწავლებას გადიან. ბანკის ინკასაციის ყველა თანამშრომელს რეგულარულად უტარდება ტრენინგები უსაფრთხოების საკითხებში.

მომსახურების განყოფილება

გამომდინარე იქიდან, რომ საბანკო სექტორში მომუშავეთა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას ყველაზე დიდ რისკს აგრესიული მომხმარებლები, თავდასხმები და ძარცვები უქმნიან, ბანკი ატარებს სპეციალურ სასწავლო შეხვედრებს მომსახურების განყოფილების თანამშრომლებისთვის. თითოეული ფილიალს ჰყავს დაცვის რამდენიმე ადმინისტრატორი, რომლებიც რისკის ეფექტურ და დროულ იდენტიფიცირებასა და პრევენციას უზრუნველყოფენ. შედეგად, 19 წლის განმავლობაში თიბისი ბანკში ძარცვის მხოლოდ ორ მცდელობას ჰქონდა ადგილი. ასევე ვთანამშრომლობთ დაცვის პოლიციასთან, რომელიც ინციდენტის იდენტიფიცირებისთანავე მყისიერად ერთვება შემთხვევის მოგვარების პროცესში.

სამუშაო გარემო, თანამშრომელთა მოტივაცია და ჩართულობა

ჩვენი მიზანია შევქმნათ ღირებულებებზე ორიენტირებული ორგანიზაცია, რომელშიც თანამშრომლები იზიარებენ ღირებულებებს და ხელმძღვანელობენ საერთო მისიით - „გაუადვილონ ცხოვრება“ ჩვენს მომხმარებლებს. ჩვენ ასევე ვცდილობთ შევქმნათ ოჯახური გარემო, რომელშიც თანამშრომლებს შეუძლიათ პირადი ცხოვრებისა და სამუშაოს დაბალანსება.





ჩვენი ძირითადი ინიციატივები ამ კუთხით შემდეგია:

- ჩვენი აღმასრულებელი დირექტორი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ჩვენი კორპორატიული კულტურის პოპულარიზაციაში ჩვენი ძირითადი ღირებულებების შესახებ აქტიური, რეგულარული კომუნიკაციის გზით, როგორც პირისპირ, ასევე ონლაინ რეჟიმში. თვეში ორჯერ, აღმასრულებელი დირექტორი ხვდება ჩვენს თანამშრომლებს, რათა ისაუბროს სხვადასხვა საკითხზე და უპასუხოს პერსონალის კითხვებს.
- ტოპ-მენეჯმენტი რეგულარულად ატარებს ონლაინ შეხვედრებს თანამშრომლებთან, რათა გააცნონ ჯგუფის სტრატეგიის, მუშაობისა და ბოლო მიღწევების შესახებ განახლებული ინფორმაცია. თანამშრომლებს საშუალება აქვთ დაუსვან კითხვები და მისცენ უკუკავშირი. ჩვენს თანამშრომლებთან ფეისბუქ ჯგუფის მეშვეობით ღია დიალოგს ვანარმოებთ, რომელშიც რეგულარულად ვზიარებთ ჯგუფის მიღწევებს და ცალკეული თანამშრომლების წარმატებულ ისტორიებს.
- ჩვენ აქტიურად ვიყენებთ საკომუნიკაციო არხების ფართო სპექტრს შიდა კომუნიკაციისთვის, მათ შორის ფეისბუქს, ინტრანეტსა და ელექტრონულ ფოსტას.
- პოსტ-პანდემიურ სამყაროში, ადმინისტრაციაში მომუშავე ყველა თანამშრომელს უფლებას ვაძლევთ იმუშაონ როგორც დისტანციურად, ასევე ოფისიდან. ამ ინიციატივამ არამხოლოდ თანამშრომლების კმაყოფილების დონის გაუმჯობესება გამოიწვია, არამედ გაზარდა ეფექტურობა ჯგუფში.

თიბისი აკადემია ცხრა სხვადასხვა სკოლას აერთიანებს და მათი მეშვეობით სასწავლო პროგრამების მიწოდებას უზრუნველყოფს. პანდემიის გამო სასწავლო ფორმატი შევცვალეთ და გადავედით „Zoom“ (ონლაინ) პლატფორმაზე.

უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შენარჩუნება ჩვენს მთავარ პრიორიტეტად დარჩა 2021 წელსაც. მთელი გუნდი მუდმივად ეძებს ახალ და ეფექტურ გზებს თანამშრომლების ფსიქიკური ჯანმრთელობის გასაუმჯობესებლად და ეფექტურობის შესანარჩუნებლად, მათ შორის:

- ყოველთვიური საინფორმაციო ბიულეტენები თანამშრომლებისთვის ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით;
- ფილიალებისთვის დაგეგმილი 8 სემინარი, რომელსაც სხვადასხვა მოწვეული გამომსვლელი ატარებს;



- ერთ გუნდად შეკვრის აქტივობები ონლაინ;
- ჰიბრიდული სამუშაო მოდელების გაცნობა.

კმაყოფილებისა და ბედნიერების კვლევა

ყოველწლიურად ვატარებთ კმაყოფილებისა და ბედნიერების კვლევას, ვანალიზებთ შედეგებს და ვსახავთ სამოქმედო გეგმას თანამშრომელთა ლოიალურობის გასაზრდელად, მათთვის კომფორტული სამუშაო პირობების შესაქმნელად და სხვადასხვა ტიპის სარგებლის შეთავაზებით, მათი მოტივაციის

2021 წლის ინდექსი

— თანამშრომელთა ბედნიერება - 85%³

— ჩართულობა - 88%⁴

— ENPS (ლოიალურობის ინდექსი) - 66%⁵

ასამაღლებლად. ვიცავთ საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნებს, პარალელურად ვცდილობთ დავნერგოთ საერთაშორისო სტანდარტები და საუკეთესო პრაქტიკები.

პერსონალის ჩართულობაზე დაკვირვება 2012 წელს დავიწყეთ. ყოველწლიურად ტარდება კვლევა წამყვან საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან და ორგანიზაციებთან პარტნიორობით. აღნიშნული კვლევა ასახავს თანამშრომლების თვალთ დახედვით ძლიერ და სუსტ მხარეებს. 2021 წელს ამსტერდამის უნივერსიტეტის მიერ ბანკის მასშტაბით ჩატარდა კვლევა, რომელშიც 3,912-მა თანამშრომელმა მიიღო მონაწილეობა, რაც საერთო თანამშრომლების 59%-ს შეადგენს. ყოველწლიური კვლევის შედეგები წარედგინება მენეჯმენტს. იქმნება სამუშაო ჯგუფები, რომლებიც განიხილავენ კვლევის შედეგებს, ანალიზებენ პრობლემებს და ისახავენ სამოქმედო გეგმას. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის ყოველწლიური სამოქმედო გეგმა მოიცავს აქტივობებს, რომლებიც აღნიშნული კვლევის შედეგად გამოვლენილ გამოწვევებს პასუხობს.

2021 წელს პერსონალის ბრუნვის კოეფიციენტი ბანკში იყო - 12.8%, შედარებით 2020 და 2019 წელთან, როდესაც ეს მაჩვენებლები 8.3%-ს და 15%-ს შეადგენდა.

ტალანტების მენეჯმენტი (დასაქმება, ტრენინგები, პროფესიული განვითარება და ლიდერობა)

ჩვენ გვგონია, რომ კომპანიის წარმატებას მისი თანამშრომლები განაპირობებენ. საუკეთესო კადრების მიზიდვითა და შენარჩუნებით ხელს ვუწყობთ მათ პროფესიულ განვითარებას და მოტივაციის ამაღლებას. გვწამს, რომ ძლიერი კონკურენციის მიუხედავად, ჩვენი მიდგომის დახმარებით, წარმატებით ვახერხებთ საუკეთესო კადრების მოზიდვას, შენარჩუნებასა და განვითარებას. ეს პროცესი დინამიურია და მუდმივად ვაუმჯობესებთ ადამიანური რესურსების მართვის სისტემას, რათა მოვიზიდოთ და შევინარჩუნოთ საუკეთესო ტალანტები. ტალანტების მენეჯმენტის პროცესი რეგულირდება თიბისის ქცევის კოდექსით, სწავლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროცედურისა და ტესტირების ინსტრუქციით.

2021 წელს გუნდი, რომელიც თანამშრომლების დაქირავების მიმართულებით მუშაობს, თანამშრომელთა აყვანასთან დაკავშირებული ჩარჩოს განახლებაზე მუშაობდა და შეიმუშავა განცხადებები, რომლებიც აქცენტს ჩვენს კორპორატიულ კულტურაზე აკეთებს. თიბისი ღირებულებებს ყველაზე უკეთ

3 თანამშრომელთა ბედნიერების ინდექსი მსოფლიოს წამყვანი საკონსულტაციო ფირმის დახმარებით მომზადებული ყოვლისმომცველი გამოკითხვის საფუძველზე კომპანიაში შეფასდა და აფასებს თანამშრომლების სამსახურით გამოწვეულ ბედნიერებასა და კმაყოფილებას. ინდექსი 2021 წლის ივლისში ბანკის თანამშრომლების შეფასების საფუძველზე გაიზომა.

4 ჩართულობის ინდექსი 2021 წლის ოქტომბერში ბანკის თანამშრომლების დამოუკიდებელმა კონსულტანტმა გაზომა. ის აფასებს თანამშრომლების აღქმას თიბისი ბანკში ჩართულობისა და მის მიმართ ერთგულების შესახებ.

5 ლოიალურობის ინდექსის (NPS) 2021 წლის ოქტომბერში ბანკის თანამშრომლების დამოუკიდებელი კონსულტანტის მიერ შეფასდა.



ის ადამიანი წარმოადგენს, რომელიც იჩენს მტკიცე დამოკიდებულებასა და რწმენას, რომ ყველაფერი კარგად იქნება, უყვარს მუშაობა, ყოველთვის აინტერესებს მიზეზები, საკმარისად გაბედულია მოიძიოს და განახორციელოს ახალი შესაძლებლობები, აღიარებს შეცდომებს, ნათლად გამოხატავს იდეებს, გრძნობს და იღებს პასუხისმგებლობას საკუთარ სიტყვებსა და ქმედებებზე.

თანამშრომლების აყვანის პროცესი მიზნად ისახავს კანდიდატებში მსგავსი კულტურისა და ქცევის იდენტიფიცირებას STAR (სიტუაცია, დავალება, მოქმედება და შედეგი) მეთოდოლოგიის გამოყენებით. STAR მეთოდოლოგია იყენებს სიღრმისეული ინტერვიუს კითხვებს, რათა კანდიდატებმა ღიად ისაუბრონ თავიანთ გამოცდილებასა და ცოდნაზე. ის ჩვენი ტალანტის მოზიდვის მენეჯერებს ინტერვიუს ჩატარებასა და შერჩევის პროცესში გადაწყვეტილების მიღებაში ეხმარება.

2021 წელს თიბისი ბანკმა აპლიკანტის მონიტორინგის სისტემა (ATS) შეიძინა, რაც დაქირავების ხარჯების შემცირებას, დასაქმების მთელი პროცესის მართვასა და უფრო დეტალური ანგარიშგების არსებობას შეუწყობს ხელს.

2020 წელს თიბისი ბანკმა სულ 1,424 კანდიდატი აიყვანა, საიდანაც 635 ახალ თანამდებობაზე დანიშნურებული თანამშრომელი, ხოლო 789 ახალი დასაქმებული იყო.

2021 წელს თიბისი ბანკმა ჯამში 2,200 თანამშრომელი დაიქირავა, პერსონალის სრული დასაქმებისა და დროებითი სამუშაო ხელშეკრულებების ჩათვლით. გარდა ამისა, ახალ თანამდებობებზე დანიშნურდა 1,132 თანამშრომელი და ახალ პოზიციაზე გადაიყვანეს 2,845 ადამიანი.

ახალი ტალანტების მოზიდვა

ჩვენი მიზანია მოვიზიდოთ, განვაავითაროთ და შევინარჩუნოთ განსხვავებული და მრავალფეროვანი ადამიანები და უზრუნველვყოთ მათთვის თანაბარი შესაძლებლობები. ვეძებთ ახალგაზრდა ტალანტებს თიბისის ინოვაციურ სამუშაო სივრცეში. ამასთან ერთად, ვიზარებთ კარგად დაბალანსებული და მრავალფეროვანი გუნდების მნიშვნელობას და ვცდილობთ, გოგოებში კიდევ უფრო წავახალისოთ საინფორმაციო საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები და რისკის მართვა.

2022 წელს კადრების შერჩევის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტი უფრო მაღალი რანგის IT პერსონალით ჩვენი გუნდის გაძლიერებაა. მათ შორის მნიშვნელოვანია საერთაშორისო პერსონალის ჩართვა, რათა მხარი დავუჭიროთ ჩვენს ციფრულ ტრანსფორმაციას. 2021 წლის ბოლოსთვის ჩვენი თანამშრომლები 10 განსხვავებული ქვეყნიდან, მათ შორის საქართველოდანაც დავასაქმეთ.

ახალგაზრდებში საინფორმაციო საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში დასაქმების შესაძლებლობების ხელშეწყობის მიზნით, 2019 წელს დავაარსეთ IT აკადემია. აკადემიას მართავენ გამოცდილი პერსონალი და შესაბამისი სფეროს წამყვანი პროფესიონალები. ეს პროგრამა უფასოა შერჩეული სტუდენტებისთვის. ინიციატივა ძალიან წარმატებული აღმოჩნდა: 2019 წლიდან დღემდე 11 000-ზე მეტი განაცხადიდან აკადემიაში გასაწევრიანებლად შეირჩა 640 სტუდენტი, ხოლო სკოლის დამთავრების შემდეგ თიბისი ბანკში 220 დასაქმდა.

IT აკადემიის სტატისტიკა წლების მიხედვით

IT აკადემია	2019	2019	2020	2020	2021	2021
მონაწილეთა ჯამური რაოდენობა	45		290		310	
ქალები	9	20%	75	26%	68	22%
კაცები	36	80%	215	74%	242	78%
კურსდამთავრებულთა ჯამური რაოდენობა	25		212		200	
ქალები	6	67%	41	55%	60	30%
კაცები	19	53%	171	80%	140	70%
ჯგუფის მიერ დასაქმებულები	25		102		111	
ქალები	6	100%	26	63%	32	53%
კაცები	19	100%	76	44%	79	56%







ბიოლოგიური ლაბორატორიიდან თიბისის IT აკადემიამდე

ანი თხელიძე პროგრამით მაშინ დაინტერესდა, როცა მოლეკულური ბიოლოგიის ლაბორატორიაში მუშაობდა, „როდესაც ლაბორატორიაში ვმუშაობდი, მივხვდი, რომ პროგრამირება ყველაფერში გამოიყენება და რომ მას საზღვრები არ აქვს. ჩემი განსხვავებული პროფესიული ფონისა და პროგრამირების მცირე ცოდნის მიუხედავად, თიბისი IT აკადემიამ მომცა საშუალება ჩემი გულმოდგინება და მონდომება გამომევლინა. ახლა თიბისი ბანკში ისეთი პროფესიით ვმუშაობ, რომელიც მუდმივად განვითარებისა და გამოცდილების მიღების საშუალებას მაძლევს.

„მჯერა რომ ყველა დაბრკოლების დასაძლევად უსაზღვრო შესაძლებლობები გავვაჩნია; თიბისი IT აკადემია დამეხმარა ამის დამტკიცებაში.“



ჩვენ ორგანიზაციის გარეთ არსებული კანდიდატებისთვის ახალი კურსები დავამატეთ, რომლებიც ორიენტირებულია დევოპსზე (DevOps), მონაცემთა ინჟინერიასა და Outsystems-ზე; გარდა ამისა, ჩვენ შევქმენით ახალი კურსები თანამშრომელთათვის, რომლებიც მოიცავს SQL Advance-ს, Power BI-სა და HTML CSS-ს. 2021 წელს კურსების მეშვეობით კვალიფიკაცია 350 თანამშრომელმა მიიღო.

2021 წლის მარტში, IT აკადემიამ დაიწყო ახალი პროგრამა, რომელიც განსაკუთრებულ აქცენტს ტექნოლოგიურ ინდუსტრიაში ქალების ჩართულობაზე აკეთებს. ინტერნეტ კონფერენციებისა და კურსების სერია მიზნად ისახავს ტექნოლოგიურ ინდუსტრიაში ქალთა ჩართვის წახალისებას და მათთვის პროფესიული ზრდისა და განვითარების შესაძლებლობების მიცემას. 2021 წელს ჩვენ სამი ახალი კურსი დავამატეთ, ესენია: დევოპსი, მონაცემთა ინჟინერია და Outsystems. ჩვენ ჩავატარეთ ონლაინ ღია კარის დღე, რათა გაგვევსრულებინა კურსებთან დაკავშირებული ინფორმაცია პროფესიონალებში და გაგვეზარდა ამ სფეროს ინტერესი ახალგაზრდებში. ღონისძიებებს 200-ზე მეტი ადამიანი დაესწრო.

2020 წლის ბოლოს დავაარსეთ რისკების აკადემია, რომელიც ახალგაზრდა პროფესიონალებს რისკის მართვის რამდენიმე კურსს სთავაზობს. პროექტის მიზანია მათი საბანკო სექტორის სპეციალური ცოდნით აღჭურვა რისკის მართვის საკითხებში, რაც, როგორც წესი, უნივერსიტეტებში არ ისწავლება. ეს მომავალი კარიერისთვის მათ უკეთ მომზადებას ემსახურება. ყველა კურსი უფასოა და საუკეთესო სტუდენტები თიბისი ბანკში დასაქმდებიან. 2021 წელს ძირითადი აქცენტი გავაკეთეთ ანალიტიკურ უნარებზე, რომლებიც მნიშვნელოვანია რისკების მართვის სანყის პოზიციაზე სამუშაოდ. სასწავლო საკითხები მოიცავს SQL-ს, Microsoft Excel-ს, მონაცემთა ვიზუალიზაციას Power BI-ში და მონაცემთა მეცნიერებას. 2021 წელს შეირჩა ორი ჯგუფი, თითო 20 კანდიდატით იყო დაკომპლექტებული. აკადემიის დასრულების შემდეგ 2021 წელს 4, ხოლო 2022 წელს ერთი ადამიანი დავასაქმეთ.

სტაჟირების პროგრამა

2011 წლიდან ვახორციელებთ ფართომასშტაბიან სტაჟირების პროგრამას საქართველოს წამყვანი უნივერსიტეტების საუკეთესო სტუდენტებისთვის. ეს პროგრამა ძალზე წარმატებული აღმოჩნდა და დაგვეხმარა აღმოგვეჩინა ყველაზე ნიჭიერი სტუდენტები, რომლებიც დღეს ჩვენი გუნდის წევრები არიან. წელს ჩვენს სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობა 127-მა სტუდენტმა (58 კაცი და 69 ქალი) მიიღო; მათგან 72 ჩვენთან დარჩა, საიდანაც 30 გახდა თიბისის სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომელი ფინანსების, რისკების, კორპორაციული, მარკეტინგის, საინფორმაციო ტექნოლოგიისა და მონაცემთა ანალიტიკის დეპარტამენტებში. დარჩენილი 42 ადამიანი ჯერ კიდევ სტაჟირებას გადის. საერთო ჯამში, ამ პროგრამის ფარგლებში დაარსებიდან სულ 498 სტუდენტი ავიყვანეთ.

გარდა ამისა, გავაგრძელეთ პროგრამა - TBC Camp, რომელიც 2019 წელს შეიქმნა და მეოთხე კურსის სტუდენტებისათვის Stock Pitch Competition-ის (SPC) ჩატარებას ითვალისწინებს. ეს კონკურსი უნივერსიტეტის სასწავლო პროგრამაშია ინტეგრირებული და მოიცავს ინტენსიურ ონლაინ ლექციებს, ტრენინგებსა და რეალური საინვესტიციო შემთხვევების მომზადებას შერჩეულ კომპანიებში, რომელიც შემდეგ ჟიურის წარედგინება. ორ შერჩეულ ჯგუფს გადაეცემა სპეციალური პრიზი თიბისის აქციების ფორმით.

TBC Camp პრიორიტეტულ მიმართულებებს აერთიანებს, როგორებიცაა ახალი თაობა და განათლება. ჩვენი მიზანი ახალგაზრდებში საინვესტიციო საბანკო მომსახურების შესახებ ცნობიერების ამაღლება და ამ მიმართულებით განათლების მხარდაჭერაა. ამ მიმართულებით პროგრამა სტუდენტებს გამოცდილებასა და შესაძლებლობას აძლევს, გაეცნონ ფინანსურ ბაზრასა და ინვესტირების მოლოდინებს. პროგრამის გამარჯვებულები წარმოადგენენ ახალი თაობის ფინანსური სამსახურის სპეციალისტებს. აღსანიშნავია, რომ პროგრამის მეორე ნაკადის გამარჯვებულები უკვე 1 წელია თიბისი კაპიტალის წევრები არიან და წარმატებით მუშაობენ ფინანსური ბაზრების, ვალდებულებებისა და ანგარიშგების მიმართულებით.

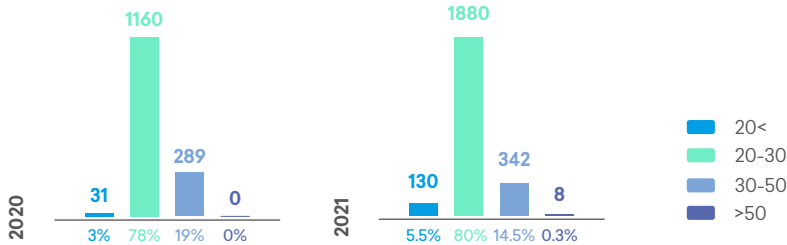
TBC Camp ასევე გვეხმარება აღმოვაჩინოთ ნიჭიერი ახალგაზრდები და დავასაქმოთ ისინი კორპორაციულ საინვესტიციო საბანკო მომსახურების დეპარტამენტში.



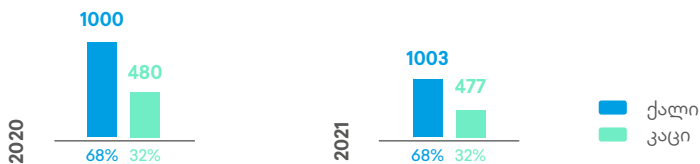


ახალი თანამშრომლების დაყოფა ასაკობრივი კატეგორიით, გენდერთა და რეგიონული მრავალფეროვნების მიხედვით⁶

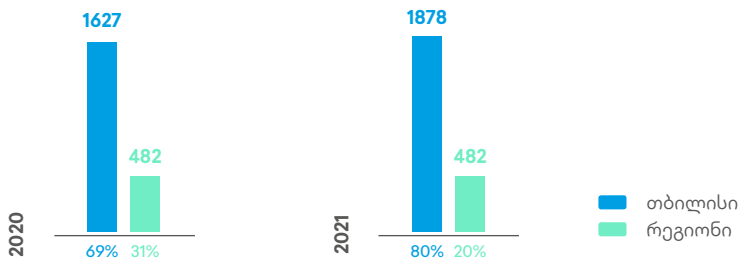
ასაკობრივი მრავალფეროვნება



გენდერული მრავალფეროვნება



რეგიონული მრავალფეროვნება



ბიზნეს მიმართულების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ბანკში შედეგების შეფასების სხვადასხვა სისტემა მოქმედებს. სისტემები მჭიდროდაა დაკავშირებული ჯგუფის საერთო მიზნებთან და ემყარება სამ ძირითად პრინციპს: სიცხადე, სამართლიანობა და კეთილსინდისიერება. ჩვენ ვზრუნავთ, რომ თანამშრომლებს კარგად ესმოდათ თავიანთი როლი კომპანიაში და აქტიურად ისახავდნენ პირად მიზნებს. თანამშრომლების მხრიდან რეგულარული რეკომენდაციების მიღება და კონსტრუქციული დიალოგი შესრულებული სამუშაოს შეფასების მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს.

მომსახურების განყოფილების თანამშრომელთათვის მიზანზე დაფუძნებული შესრულების შეფასების სისტემას ვიყენებთ, რა შემთხვევაშიც თანამშრომლის მიერ თავიანთი სამუშაოს შესრულება კონკრეტულ KPI-სთან მათ შორის რაოდენობრივ და ხარისხობრივ კომპონენტებთანაა დაკავშირებული. მიზანზე დაფუძნებული სისტემის ფარგლებში თანამშრომლების შეფასება ყოველთვიურად, ყოველკვარტალურად ან ყოველწლიურად, მათი პოზიციების მიხედვით ხდება.

ადმინისტრაციის თანამშრომლებს „ამოცანების მიხედვით მართვის“ (MBO) სისტემით ვაფასებთ. მიზნები ყოველწლიურად დგინდება და მიღწეული

⁶ მასში ასევე შედის იმ დროებითი თანამშრომლების რაოდენობა, რომლებიც სამუშაოდ 2021 წელს მოიწვიეს, მაგრამ დაქირავებულნი წინა წლებში იყვნენ. უნიკალური თანამშრომლების რიცხვი, რომელთაც მუშაობა წლის განმავლობაში დაიწყეს.



პროგრესის შემოწმების მიზნით მენეჯერები მუდმივად ახორციელებენ მონიტორინგს. დაჯილდოება მიზნების მიღწევის მიხედვით ხდება. MBO-ს ფარგლებში ყველა თანამშრომლისთვის ქულათა მინიჭების ერთიანი სისტემა გვაქვს, რაც მთელს ორგანიზაციაში სამართლიანობას უზრუნველყოფს.

საშუალო რგოლის მენეჯერებისთვის, ასევე იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებიც უჭაილ სტრუქტურის ნაწილს წარმოადგენენ, დანერგილი გვაქვს 360-გრადუსიანი შეფასების სისტემა, რომელიც შესაძლებლობას აძლევს თითოეულ თანამშრომელს მის მიერ შესრულებულ სამუშაოსთან დაკავშირებით შეფასება მისი ხელმძღვანელისგან, კოლეგებისა და დაქვემდებარებული პირებისგან მიიღოს.

360-გრადუსიანი შეფასების სისტემა ჩვენს თანამშრომლებს საშუალებას აძლევს, გაიგონ, თუ როგორ აღიქვამენ მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოს სხვები და ხელს უწყობს მათი თავდაჯერებულობის ზრდას. ამას გარდა, ავითარებს ღიაობის კულტურას, აძლიერებს ლიდერებსა და თანამშრომლებს და ზრდის თვითგანვითარების სურვილს თანამშრომლებში.

2020 წელს გადავწყვიტეთ, გაგვეფართოვებინა 360-გრადუსიანი შეფასების არეალი და ბანკის მასშტაბით ის პოზიციები განვსაზღვრეთ, რომელთა ჩართვაც შესაძლებელია სისტემაში. პროცესის შეუფერხებლად წარსამართად, დავგეგმეთ გაცნობითი ხასიათის პრეზენტაციები 360-გრადუსის სისტემაზე და ტრენინგები „ეფექტური უკუკავშირის“ შესახებ.

2021 წლის პირველ ნახევარში 600-ზე მეტ თანამშრომელს ჩავუტარეთ ტრენინგი; რაც შეეხება წლის მეორე ნაწილს, განმეორებითი შეხვედრები და პრეზენტაციები ჩავატარეთ. მოსამზადებელი ეტაპის დასრულების შემდეგ, თანამშრომლებმა თავად მიიღეს მონაწილეობა 360 გრადუსიან შეფასების სისტემაში.



შესრულებული სამუშაოს შეფასება

თანამშრომლები, რომელთა შესრულებული სამუშაოც რეგულარულად ფასდება	2019	2020	2021
ქალები	3462	3612	4784
კაცები	1504	1645	1893
მომსახურების განყოფილება	3078	3049	4042
ადმინისტრაცია	1888	2208	2635

ჩვენ ხელს ვუწყობთ შიდა დანინაურებას და თანაბარ პირობებში უპირატესობას კომპანიის შიდა კანდიდატებს ვანიჭებთ. 2021 წლის განმავლობაში ჩვენი თანამშრომლების დაახლოებით 19% დანინაურდა უფრო მაღალ თანამდებობაზე.

კარიერული განვითარება

თიბისი, როგორც მრავალფეროვანი კომპანიების ჯგუფი, თანამშრომლებს მრავალმხრივი კარიერული ზრდის შესაძლებლობებს სთავაზობს. პერსონალის კარიერული ზრდა შესაძლოა გულისხმობდეს ერთ ორგანიზაციაში განვითარებას ან სხვა კომპანიაში გადასვლით ახალ მიმართულებაში ჩართვასა და დანინაურებას. 2021 წელს 1132 თანამშრომელი დანინაურდა, რაც პერსონალის საერთო რაოდენობის 19%-ს შეადგენს.

დაყოფა დანინაურებული თანამშრომლების მიხედვით

დანინაურებული თანამშრომლები	2019	2020	2021
ჯამი	621	904	1132
ქალი	411	644	795
კაცი	210	260	337
20 წელზე ნაკლები ასაკის	1	8	5
20-30 წლის	389	530	667
30 - 50 წლის	225	360	452
50 წელზე მეტის	6	6	8
თბილისი	527	771	928
დედაქალაქის გარეთ მყოფი	94	133	204
მომსახურების განყოფილება	335	392	568
ადმინისტრაცია	286	512	564

2022 წელს ჩვენ ვაგრძელებთ კომპანიაში უკუკავშირის კულტურის გამყარებას და თანამშრომლების იდეების წახალისებას. წლის განმავლობაში ჩვენს თანამშრომლებს ჩავუტარებთ ტრენინგს ეფექტურ უკუკავშირზე. ასევე ამ თემაზე ვქმნით ვიდეო ტრენინგს დაკავშირებით, რომელიც ორგანიზაციის ყველა თანამშრომლისთვის იქნება ხელმისაწვდომი.

სტატისტიკა

დანინაურებული საშუალო რგოლის მენეჯერები	2020	2021
ჯამი	37	22
ქალი	18	8
კაცი	19	16



ტრენინგი

ვამაყობთ ჩვენი ეფექტური ციფრული სასწავლო სისტემით, რომლის მეშვეობითაც თანამშრომლები ესწრებიან სასწავლო სესიებს და ტესტირების საშუალებით ამოწმებენ შექმნილ ცოდნას ისეთ საკითხებში, როგორცაა საოპერაციო რისკები, საინფორმაციო ტექნოლოგიებთან დაკავშირებული უსაფრთხოება და შესაბამისობა. ჯამში, 2021 წელს 7 სხვადასხვა ტრენინგის ორგანიზება მოხდა.

პანდემიის გამო, ტრენინგები ონლაინ ჩატარდა, რამაც უფრო მეტი თანამშრომლის ჩართვის შესაძლებლობა მოგვცა. 2021 წელს ონლაინ, ზუმის პლატფორმის მეშვეობით, ჩატარებული ტრენინგების ჯამურმა რაოდენობამ 339 შეადგინა, რომელსაც ჯამში 7, 828 თანამშრომელი ესწრებოდა. 2020 წელს ჩვენ სულ 4,640 სესია ჩავატარეთ, რომელშიც ჯამში 4,640 თანამშრომელი იღებდა მონაწილეობას. 2019 წელს უნიკალური მონაწილეების რიცხვი 3,800-ს შეადგენდა.

2021 წელს მომსახურების განყოფილების თანამშრომელთათვის მენტორობის პროგრამა დავიწყეთ. 28 ფილიალში დაინერგა ტრენინგის ახალი როლი, რომელთა მოვალეობებია: პერსონალის მხარდაჭერა, მათი კვალიფიკაციის ამაღლება, მომხმარებელთა მომსახურების პროცესის მონიტორინგი, პერსონალის სისუსტეების გამოვლენა და ინდივიდუალური სასწავლო პროგრამების მორგება.

დატრენინგებული თანამშრომლები და ტრენინგის საათების რაოდენობა

დატრენინგებული თანამშრომლები	რიცხვი 2020	რიცხვი (უნიკალური) 2021
ჯამი (2020 და 2021 წლამდე დაქირავებული)	4950	7828
ქალი	3465	5480
კაცი	1485	2348
ჯამი (ახალი თანამშრომლები)	2741	2549
ქალი	1920	2003
კაცი	821	858
ტრენინგის საათების რაოდენობა	საათი 2020	საათი (ჯამში) 2021
არსებული თანამშრომლები	1317	11520
ახალი თანამშრომლები	2621	1830
მომსახურების განყოფილება	3719	6007
ადმინისტრაცია	648	7343

თიბისი აკადემია

2011 წელს ჩვენი ჯგუფის თანამშრომლებისთვის სასწავლო პროგრამების შესათავაზებლად თიბისი აკადემია დავაარსეთ. აკადემია ბიზნეს სკოლას, ეჯილ აკადემიასა და Avalanche აკადემიას აერთიანებს. 2021 წელს ჯამურად 1,134-მა თანამშრომელმა მიიღო მონაწილეობა თიბისი აკადემიის სხვადასხვა სასწავლო პროგრამაში. ყველაზე დიდი ინტერესით სარგებლობდა შემდეგი საკითხები:

- ბიზნესის განვითარება,
- საბანკო საქმე,
- ცვლილების მართვა,
- ლიდერობა,
- ფინანსური ანალიტიკა,
- მოქნილი უნარები, როგორცაა დროის მენეჯმენტისა და პრეზენტაციის ჩატარების უნარები



გარე სასწავლო პროგრამებისა და ფინანსება/კომპანიის მიერ თანამშრომლებისთვის სასწავლო პროგრამების დაფინანსება

თანამშრომლებისთვის სასწავლო პროგრამების დაფინანსება მათი პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წარმატების მიზნით მიღებული პრაქტიკაა. 2021 წელს დაფინანსეთ სასწავლო კურსები შემდეგ სფეროებში: საბანკო პროდუქტები, მენტორობა და ტალანტის განვითარება, და ექაილ სამუშაო სისტემა. თანამშრომლებმა ასევე დაფინანსება მიიღეს საერთაშორისო სასერთიფიკატო პროგრამებისთვის, როგორცაა ACCA, CFA, და PMP.

2021 წლის განმავლობაში, 1140-მა თანამშრომელმა მიიღო ფინანსური მხარდაჭერა დამატებითი ტრენინგების გასავლელად.

იმ თანამშრომლების სია, რომლებმაც მიიღეს დაფინანსება

დეტალური ინფორმაცია	გადამხდელი პერსონალის რაოდენობა	ქალი	კაცი
გარე ტრენინგი	180	57%	43%

ზემოთ მოცემულ ცხრილში მოცემული მონაცემები გამოთვლილია გადამხდელი თანამშრომლების რაოდენობის მიხედვით.

ადგილობრივი და საზღვარგარეთ სწავლის დაფინანსება

2012 წელს თიბისის სტიპენდიების ფონდი დავაარსეთ, რომელიც ჩვენს თანამშრომლებს სთავაზობს სწავლის თანადაფინანსებას მსოფლიოს წამყვან უნივერსიტეტებში. დაფინანსების მოპოვება შეუძლია გრძელვადიანი კონტრაქტით მომუშავე ნებისმიერ თანამშრომელს. ჩვენ ვთავაზობთ როგორც სრულ 100%-იან დაფინანსებას, ასევე თანადაფინანსებას 70%, 50% და 30%-ით. შერჩევა ხდება სპეციალური პროცედურის გავლით, სადაც გადანაცვლების მიღების კრიტერიუმებია გაწერილი. საერთო ჯამში, დაფინანსება და თანადაფინანსება მიიღო 49-მა თანამშრომელმა, როგორც საერთაშორისო, ისე ადგილობრივ უნივერსიტეტებში. 2021 წელს თანადაფინანსება 16-მა თანამშრომელმა მიიღო, რომელთაგან 8 ქალია, დაფინანსების ჯამური რაოდენობა 492 643 ლარს შეადგენს.

სტარტაპ-დეკრეტი

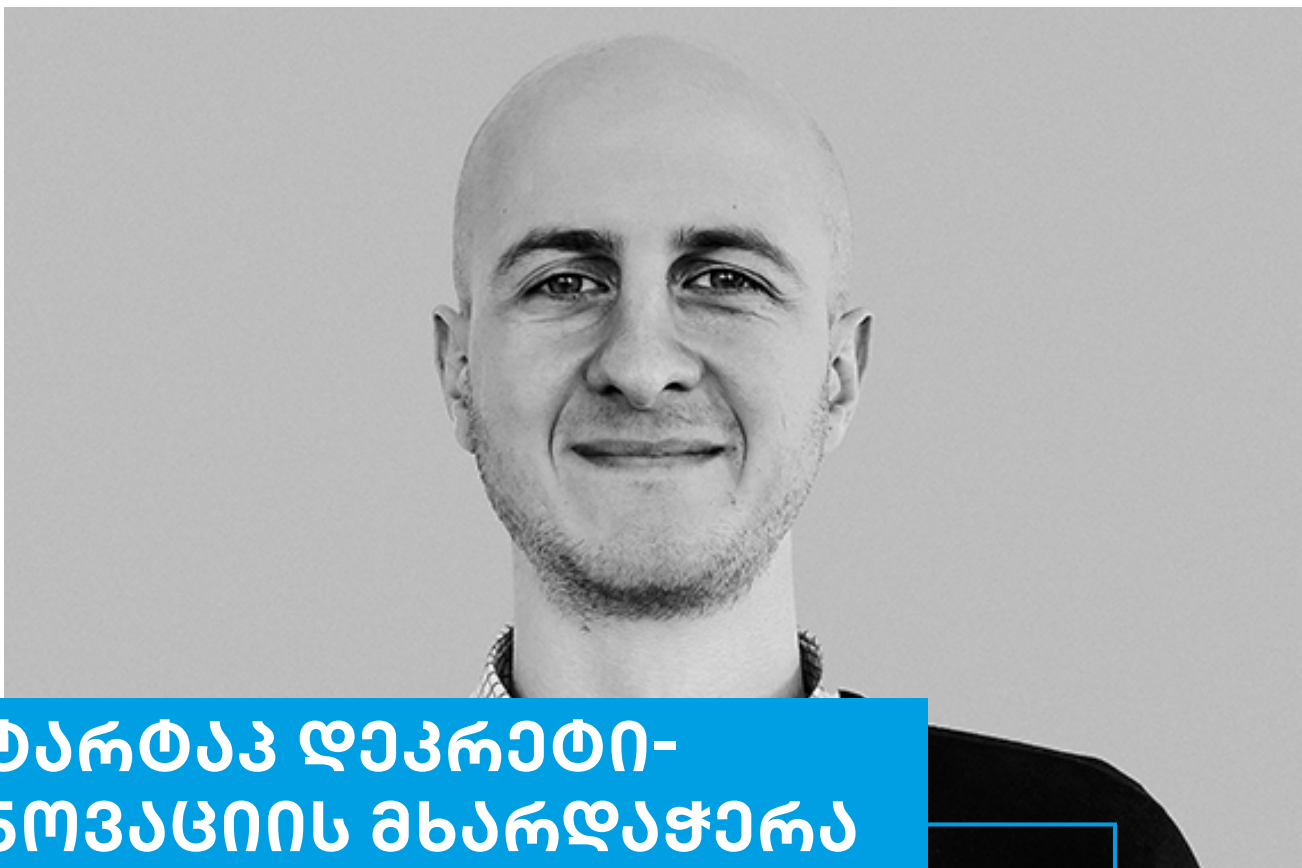
სტარტაპ დეკრეტი ინოვაციური პროექტია, რომლის მიზანაც თანამშრომელთა შორის მეწარმეობის და ინოვაციის წახალისება და ასევე ქვეყანაში სტარტაპ ეკოსისტემის მხარდაჭერაა. ნებისმიერ თანამშრომელს, რომელიც თიბისი ბანკში 18 თვეზე მეტ ხანს მუშაობს, საშუალება აქვს მონაწილეობა მიიღოს პროექტში და წარადგინოს თავისი ბიზნეს იდეა. წელიწადში ორჯერ დამოუკიდებელი ჟიური ყველაზე ინოვაციურ ბიზნეს იდეას ავლენს და ავტორს მის განსახორციელებლად მაქსიმუმ ექვსი თვის განმავლობაში სრულად ანაზღაურებადი სტარტაპ შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას აძლევს. ამავდროულად, სტარტაპ შვებულებით მოსარგებლე თანამშრომლებს საშუალება აქვთ მიიღონ „სტარტაპერის“ მომსახურებაც, რაც ჩვენი ბანკის მიერ შექმნილ სპეციალური შეთავაზებების პაკეტს წარმოადგენს.

პროცესი

- პირველი რაუნდის დროს ხდება ელექტრონული აპლიკაციების წარდგენა;
- დამოუკიდებელი ჟიური გამოავლენს მეორე რაუნდზე გადასულთა საბოლოო სიას;
- მეორე რაუნდში გუნდები პრეზენტაციით ჟიურის წინაშე წარსდგებიან; შეფასების კრიტერიუმები პროგრამის წესდებაში წინასწარაა განსაზღვრული;
- გამარჯვებულების რაოდენობა შეუზღუდავია.

2021 წელს სტარტაპ დეკრეტის პროექტში სულ 14 აპლიკაცია შემოვიდა, საიდანაც 8 ქალებს ეკუთვნოდათ. წელს, ბევრი საინტერესო იდეიდან 4 პროექტი ამოვარჩიეთ, საიდანაც ერთი ქალს ეკუთვნის.



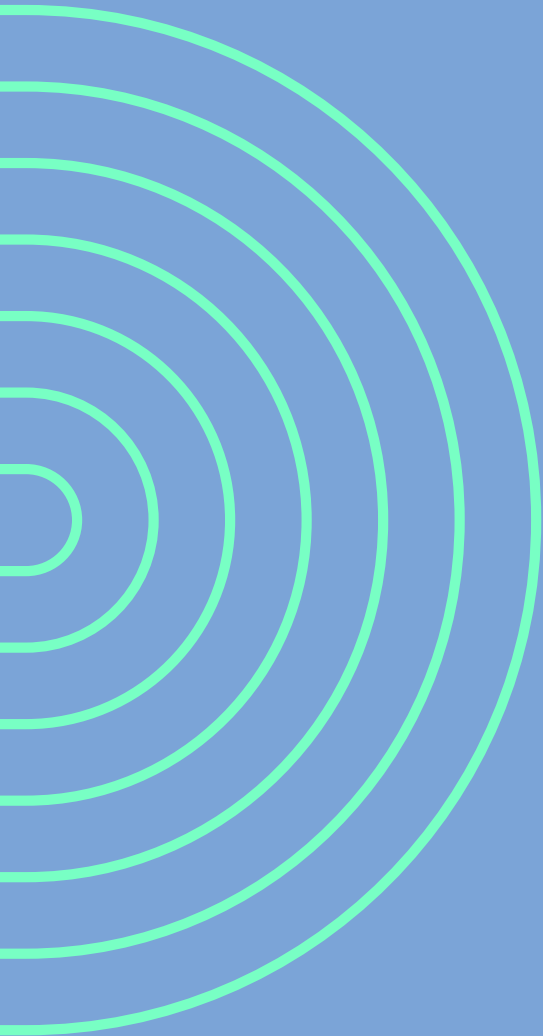


სტარტაპ ღეკრეტი- ინოვაციის მხარდაჭერა

GZA - პირველი ციფრული პლატფორმა, რომელიც მოგზაურობის წინა პროცესს აპარტივებს და მებრუნებისტვის ციფრული კომპანიონის როლს ასრულებს. "STARTUP LEAVE"-ის (სტარტაპ ღეკრეტის) ერთ-ერთმა ფინალისტმა რევაზ ყუფარაძემ და მისმა გუნდმა გადაწყვიტეს ინოვაციური სტარტაპის შექმნა. პლატფორმა სამი ძირითადი ფუნქციისგან შედგება: ციფრული ბიბლიოთეკა - რომელიც აერთიანებს მოგზაურობის რეგულაციებს; სამომგაურო დოკუმენტის არქივი - ეხმარება მოგზაურებს ყველა საგზაგარეო დოკუმენტის ერთ სივრცეში გაერთიანებაში; ავტომატიზაცია და კონსულტაცია ვიზისა და COVID-თან დაკავშირებული ფორმების შევსებისთვის (საჭიროების შემთხვევაში).

GZA - ციფრული პლატფორმა, რომელიც ხელს უწყობს მოგზაურობის დაგეგმვას - არის Startup Leave-ის გამარჯვებულების ინოვაციური იდეა.





მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა

- მომხმარებელთა კონფიდენციალურობისა და მონაცემების დაცვა
- პერსონალური ინფორმაციის დაცვის პოლიტიკა
- მონაცემთა და კიბერ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკების ამოცნობა და აღმოფხვრა
 - უსაფრთხოების საკითხებსა და მასთან დაკავშირებულ რისკებზე თანამშრომელთა ინფორმირება და ტრენინგი
 - მომხმარებლების ინფორმირება და ცნობიერების ამაღლება
- მომხმარებელთა პერსონალური ინფორმაციის დაცვა
- ბიზნესის ინტეგრაცია მომხმარებელთან ურთიერთობაში
 - პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი მარკეტინგი და გაყიდვები
- მომხმარებელთა საჩივრების მენეჯმენტი
- მომხმარებლების საჭიროებებზე ზრუნვა
 - მომხმარებელთა კმაყოფილების უზრუნველყოფა
- ციფრული ინოვაცია და ფინანსური ინკლუზია
- ეკოსისტემები

მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა

ბანკის მთავარი ამოცანა მომხმარებლისთვის უმაღლესი სერვისის მიწოდებაა. ჩვენს მომხმარებლებს პატივისცემითა და პროფესიონალიზმით ვეკიდებით და მათ ინტერესებს ყველაფერზე წინ ვაყენებთ.

ჩვენ გვესმის მომხმარებლების მრავალფეროვანი ინტერესები, ვქმნით ღირებულებებს, ვიმსახურებთ ნდობას და ვაგებთ გრძელვადიან ურთიერთობებს. მუდმივად ვისწრაფვით მომხმარებლის სწრაფად ცვალებადი საჭიროებების განჭვრეტისა და ახალი სერვისების შექმნისკენ, რათა შევძლოთ მომხმარებლების საჭიროებების დაკმაყოფილება. მომსახურების განვევისას ვრჩებით ჩვენი პირობებისა და ღირებულებების ერთგულნი და ვმოქმედებთ კეთილსინდისიერად, ჩვენი ღირებულებების შესაბამისად.

ჩვენი ქმედების ამოსავალი წერტილი ჩვენი მომხმარებელია. ჩვენი მომხმარებლებისადმი დამოკიდებულება სამართლიანი და რეგულაციებით განსაზღვრული მოთხოვნების შესაბამისია.

თიბისი ბანკი ლიდერია საქართველოს საცალო საბანკო მომსახურების სექტორში და დაახლოებით 1.5 მილიონ აქტიურ მომხმარებელს ემსახურება. აქედან 103, 162 მაღალშემოსავლიანი მომხმარებელია.

ბანკს კარგად დივერსიფიცირებული საკრედიტო პორტფელი გააჩნია და 7,000 კორპორატიულ კლიენტს ემსახურება ეკონომიკის ყველა მსხვილ სექტორში.

თიბისი ბანკი არის ნომერ პირველი პარტნიორი ბანკი მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოებისთვის (MSMEs) ქვეყანაში. ჩვენ ვემსახურებით 81 000 აქტიურ მომხმარებელს. 2021 წელს, ახლად დარეგისტრირებული იურიდიული პირების 63%-მა თიბისი ბანკი აირჩია.

მომხმარებელთა კონფიდენციალურობისა და მონაცემების დაცვა

ციფრულ სამყაროში, საინფორმაციო სისტემებზე დამოკიდებულება სწრაფად იზრდება, რაც ტექნოლოგიური გაუმჯობესებისა და განვითარების საჭიროებას აჩენს. ტექნოლოგიებისა და მონაცემების გაზრდილ მოხმარებასთან ერთად, კიბერ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხებიც იჩენს თავს. კიბერ სისტემების ინტელექტუალური დაცვა, მომხმარებელთათვის საუკეთესო სერვისის მიწოდებასთან ერთად, ჩვენთვის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ამოცანაა.

ბანკის საქმიანობა მუდმივად მოითხოვს იმ მონაცემებზე, დოკუმენტებსა და ინფორმაციაზე დაკვირვებას, მათ დამუშავებასა და შენახვას, რომლებიც ჩვენს მომხმარებლებს, თანამშრომლებსა და ბიზნეს პარტნიორებს ეკუთვნით ან ფინანსურ ოპერაციებსა და კონტრაქტებთანაა დაკავშირებული. ჩვენ გვაკისრია სამართლებრივი და ეთიკური პასუხისმგებლობა, დავიცვათ ჩვენი მომხმარებლების, თანამშრომლების, ბიზნეს პარტნიორებისა და სხვა მესამე მხარეებთან დაკავშირებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობა.

ბანკმა შეცვალა მონაცემთა დაცვის შიდა პოლიტიკა, რომელიც მთელ ჯგუფზე ვრცელდება (TBC Bank Group PLC და მისი შვილობილი კომპანიები). პოლიტიკა უყენებს ჯგუფს მოთხოვნებს იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა დამუშავდეს მომხმარებლების, მომწოდებლების, თანამშრომლების, ბიზნეს პარტნიორებისა და სხვა მესამე მხარის პერსონალური მონაცემები.

ბანკის შესაბამისობის უზრუნველყოფის დეპარტამენტს აქვს მონაცემთა დაცვის ოფიცრის (DPO) ფუნქცია. დეპარტამენტმა დაამტკიცა შესაბამისობის უზრუნველყოფის ოფიცრის პოზიცია, რომლის ძირითადი მოვალეობებია:



მონაცემთა უსაფრთხოების ტრენინგების გავლა სავალდებულოა ახალი თანამშრომლებისთვის. ამ ეტაპზე, ტრენინგი გაიარა 5614-მა თანამშრომელმა, დისტანციური სასწავლო პლატფორმის დახმარებით.



- შიდა პროცესების შეფასება მონაცემთა დაცვის შესახებ სამართლებრივი პერსპექტივიდან,
- ბანკის შიდა სივრცეში მარეგულირებელი მოთხოვნების კოორდინირება,
- უსაფრთხოების დეპარტამენტთან ერთად მონაცემთა დაცვის გავლენის შეფასება,
- თანამშრომლებისთვის ტრენინგების ჩატარება და
- სხვადასხვა ბიზნეს ერთეულის მონაცემთა კონფიდენციალურობის საკითხებში მხარდაჭერა.

2021 წელს ბანკმა დანიშნა ევროკავშირის წარმომადგენელი - Bird & Bird GDPR Representative Services SRL.

ინფორმაციული უსაფრთხოების პოლიტიკა

თიბისიმ მიიღო ინფორმაციული უსაფრთხოების დოკუმენტი, რომელიც ღირებულოა საბჭოს მიერ დამტკიცებულ ზოგად პრინციპებს მოიცავს და ინფორმაციული უსაფრთხოების პროგრამის მიმართ მათ მხარდაჭერას უსვამს ხაზს. ეს არის მთავარი დოკუმენტი, რომელიც ინფორმაციული უსაფრთხოების სფეროში კომპანიის მიდგომას განსაზღვრავს.

გარდა ამისა, ყველა თემატური დოკუმენტი, რომელიც ინფორმაციული უსაფრთხოების მართვის სისტემის ფუნქციონირებას ეხება და შესაბამისობაშია ISO 27001-თან წარმოდგენილია, ფუნქციონირებს და კონკრეტულ პროცედურებს განსაზღვრავს. მათ შორისაა ინფორმაციული ტექნოლოგიების ოპერაციების მართვის უსაფრთხოების პოლიტიკა, ღრუბლოვანი უსაფრთხოების პოლიტიკა, სისტემების განვითარებისა და შექმნის უსაფრთხოების პოლიტიკა, კიბერუსაფრთხოების ინციდენტების მართვის პოლიტიკა და მეთოდოლოგია, ბიზნესის უწყვეტობის პოლიტიკა და მეთოდოლოგია, ინფორმაციის უსაფრთხოებისა და ბიზნესის უწყვეტობის რისკის მართვის პოლიტიკა და მეთოდოლოგია და ა.შ., რაც ჯგუფის კომპანიების უმეტესობის ჩართულობას გულისხმობს.

ინფორმაციისა და კიბერ უსაფრთხოების უზრუნველყოფა საინფორმაციო უსაფრთხოების დეპარტამენტის პასუხისმგებლობაში შედის, რომლის მთავარ მიზანსაც ინფორმაციის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკების შემცირება წარმოადგენს. დეპარტამენტი რისკების მთავარი ოფიცრისა და ინფორმაციული უსაფრთხოების მართვის კომიტეტის დაქვემდებარებაშია, რომელსაც გენერალური დირექტორი ხელმძღვანელობს. კომიტეტი პასუხისმგებელია ინფორმაციის უსაფრთხოებისა და ბიზნესის უწყვეტობის მართვის პროცესების მუდმივ გაუმჯობესებასა და ინფორმაციის უსაფრთხოების რისკების მინიმუმამდე შემცირებაზე. კომიტეტი შეიქმნა ინფორმაციის უსაფრთხოების ფუნქციის ცენტრალიზებისთვის, მათ შორის ფიზიკური უსაფრთხოების, ადამიანური რესურსების უსაფრთხოების, მონაცემთა უსაფრთხოების, ინფორმაციული ტექნოლოგიების უსაფრთხოებისა და ბიზნესის უწყვეტობის ჩათვლით.

თიბისის საქმიანობას ასევე არეგულირებს კიბერუსაფრთხოების ჩარჩო დოკუმენტი. ის ეფუძნება საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ მიღებული სტანდარტებისა და ტექნოლოგიების ეროვნული ინსტიტუტის (NIST) კიბერუსაფრთხოების ჩარჩოს, რომელიც 2019 წლიდან ყველა კომერციული ბანკისთვის სავალდებულო გახდა.

ჩვენი საინფორმაციო უსაფრთხოების მართვის სისტემა ISO 27001-სთან შესაბამისობაშია. გარდა ამისა, 2021 წელს წარმატებით გავიარეთ ISO სერტიფიცირების პროცესი.

2021 წელს თიბისიმ მიიღო გადახდის სერვისის (PSD2) დირექტივა (EU) 2012/2366. რეგულაცია საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერაა განსაზღვრული და მონაცემთა კონფიდენციალურობის ადგილობრივი სტანდარტების საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასთან შესაბამისობის გაზრდას ემსახურება.

2022 წლიდან საქართველოს სამი უმსხვილესი ბანკი კრიტიკული ინფორმაციული ინფრასტრუქტურის მქონე დაწესებულებების კატეგორიაშია შესული. ეს ნიშნავს, რომ სამი ძირითადი ბანკი ქვეყნის ეკონომიკისთვის სტრატეგიული მნიშვნელობის მქონე დაწესებულებადაა კლასიფიცირებული. საქართველოს



კანონი ინფორმაციის უსაფრთხოების შესახებ ზემოთ აღნიშნული სამი ბანკისთვის განსაზღვრავს ინფორმაციისა და კიბერუსაფრთხოების მართვის მოთხოვნებს, რომლებიც მეტწილად ISO 27001-ზეა დაფუძნებული.

მონაცემთა უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკების იდენტიფიცირება და აღმოფხვრა

კიბერშეტევებთან დაკავშირებული რისკების შემცირებისა და კლიენტების უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნით, ჯგუფი მუდმივად აახლებს და აუმჯობესებს უსაფრთხოების მრავალშრიან სტრატეგიას, რომელიც კონტროლის სხვადასხვა პრევენციულ ზომას გულისხმობს და ვრცელდება მონაცემებიდან და კომპიუტერული მოწყობილობიდან პერიმეტრის ქსელურ მოწყობილობამდე.

ახლახან შექმნილი უსაფრთხოების ოპერაციების ცენტრი აკონტროლებს ორგანიზაციის ქსელში გამოვლენილ ყველა შესაძლო დარღვევას პოტენციური ინციდენტების აღმოჩენისა და ეფექტური რეაგირებისთვის.

სულ მცირე წელიწადში ერთხელ სრული საინფორმაციო უსაფრთხოებისა და კიბერ უსაფრთხოების საშიშროების ანალიზი ტარდება, რომელიც რეგიონალურ და სექტორთან დაკავშირებულ სპეციფიკურ პერსპექტივებს ითვალისწინებს. სულ მცირე ორ წელიწადში ერთხელ, ამ ანალიზის ფარგლებში ფორმდება ხელშეკრულება დამოუკიდებელ კონსულტანტთან ჩვენი შესაძლებლობების ეფექტიანობის შესაფასებლად, საუკეთესო პრაქტიკისა და მსოფლიო კიბერშეტევების რეალური სცენარების გათვალისწინებით. ეს ანალიზი ჯგუფს ფართო და დეტალურ ინფორმაციას აძლევს, რომელიც მათ საინფორმაციო და კიბერ უსაფრთხოების სისტემების შემდგომ გაუმჯობესებაში ეხმარება.

დამატებით, რეგულარულად ტარდება კიბერ-შეტევებისთვის მზადყოფნის სავარჯიშოები, რომლებიც ჯგუფის მზაობას აფასებს და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის ერთგვარ სტანდარტს წარმოადგენს.

ჯგუფი ინვესტიციას ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკის მართვაში, ეფექტურ ინციდენტის მართვისა და ცნობიერების ამაღლების პროგრამებში დებს, რომლებიც აღჭურვილია ავტომატიზებული ინსტრუმენტებით და ორგანიზაციის მასშტაბით ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკის დასაშვები დონის არსებობას უზრუნველყოფს. როდესაც პრევენციული კონტროლი არ გამოიყენება, ჯგუფის მუშაობის გაგრძელების უნარსა და ბიზნესის სერიოზული შეფერხების შემთხვევაში ზარალის შემცირებას ბიზნესის უწყვეტობისა და ინციდენტებზე რეაგირების გეგმები უზრუნველყოფს.

შესაბამისობის შესამოწმებლად ყოველწლიურად დამოუკიდებელი აუდიტი ტარდება. ბოლო აუდიტი დიდი ოთხეულის კომპანიიდან ერთ-ერთმა ჩაატარა, რის შედეგადაც არცერთი მნიშვნელოვანი შეუსაბამობა არ გამოვლენილა.

უსაფრთხოების საკითხებსა და მასთან დაკავშირებულ რისკებზე თანამშრომელთა ინფორმირება და ტრენინგი

იქიდან გამომდინარე, რომ ინფორმაციის უსაფრთხოებაში თანამშრომლები გადამწყვეტ როლს ასრულებენ, ყველა მათგანს რეგულარული სავალდებულო ტრენინგი უტარდება. ტრენინგები მოიცავს უსაფრთხოების საკითხებზე დისტანციურ სასწავლო სესიებს და თათლითობისა და ფიშინგის მოდელირებებს; ასევე ცნობიერების ამაღლებისთვის, საინფორმაციო უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით, თანამშრომლები შეტყობინებებს ელექტრონული ფოსტით იღებენ.

ტრენინგებში მონაწილეობას ახალი თანამშრომლებიც იღებენ. ამ ზომებით ხდება თანამშრომლებისთვის თავიანთი პასუხისმგებლობების გაცნობა. ისინი მომზადებული არიან უსაფრთხოების სხვადასხვა რისკისთვის.

კიდევ ერთი მეთოდი, რომელსაც ბანკი თანამშრომლების განათლებისთვის იყენებს, სიმულაციაა. ისინი იღებენ იმიტირებულ ელექტრონული წერილებს, (ე.წ. „ფიშინგი“), იმისათვის რომ იცოდნენ როგორ უნდა მოახდინონ მასზე რეაგირება.

ამას გარდა, თანამშრომლები რეგულარულად იღებენ ინფორმაციულ წერილებს კიბერ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან საკითხებზე.



თითოეული თანამშრომელი ვალდებულია გაიაროს კურსები ინფორმაციის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით და მიიღოს სერტიფიკატი. 2021 წელს თიბისი ბანკის თანამშრომელთა 80%-მა მიიღო მონაწილეობა ზემოთ აღნიშნულ კურსებში.

ბანკის პოლიტიკა და მართვის სისტემები ჯგუფის კომპანიების უმრავლესობაზე ვრცელდება, სადაც ამ საკითხებს ადგილობრივი გუნდები მართავენ. ბანკის საინფორმაციო უსაფრთხოების დეპარტამენტი, ჯგუფის დონეზე, პროცესის კოორდინირებას ახდენს.

ბანკი ინციდენტებს პროაქტიულად უწევს მონიტორინგს, თაღლითობის შემთხვევის აღმოჩენისას კი ბლოკავს ტრანზაქციებს, დაუყოვნებლივ აცნობებს კლიენტებს და აწვდის მათ ინფორმაციას მომხმარებლის ბარათის, ანგარიშის, ინტერნეტის ან მობილური ბანკის აპლიკაციის საშუალებით ნებისმიერი საექვო ტრანზაქციის მცდელობის შესახებ.

დისტანციური მუშაობის ნორმალიზაციის ფონზე, ჯგუფმა უსაფრთხო დისტანციური მუშაობის პოლიტიკა გააქტიურა, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო გარემოს დაცვას შესაბამისი კიბერ საფრთხეებისგან. უსაფრთხოების ჯგუფი უზრუნველყოფს დისტანციური სამუშაო არხების ზედამხედველობას. მიუხედავად იმისა, რომ შესამჩნევად გაიზარდა ფიზიკის მცდელობები, მნიშვნელოვანი ინციდენტები არ ყოფილა. უსაფრთხოების საოპერაციო ცენტრმა და საფრთხეების მონიტორინგის ჯგუფებმა წარმატებით დაწერეს ეფექტური და უსაფრთხო დისტანციური თანამშრომლობისა და კომუნიკაციების ტექნოლოგიური საშუალებები და პრაქტიკა.

მომხმარებლების ინფორმირება და ცნობიერების ამაღლება

ბანკმა ინფორმაციული უსაფრთხოების ინციდენტების მართვის პოლიტიკა და პროცედურები შეიმუშავა. ამასთანავე შექმნა ცხელი ხაზი, რომ მომხმარებელთათვის მარტივი იყოს თაღლითობის შემთხვევაზე განაცხადის გაკეთება. თუ თიბისის მომხმარებელი თაღლითობის მსხვერპლია, ან ეჭვი აქვს მისი ანგარიშის, ან მონაცემების უნებართვო გამოყენებაზე, მას 24 საათის განმავლობაში შეუძლია დარეკოს ცხელ ხაზზე რჩევის მისაღებად. თიბისის გუნდი კი მყისიერად იწყებს შემთხვევაზე რეაგირებას.

2021 წელს, ბანკმა შექმნა ფეისბუქ პლატფორმა - Edufin - ფინანსური განათლებისთვის, სადაც მომხმარებელს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია მარტივი ენით მიეწოდება.

თიბისის ინიციატივით გაკეთდა ყოველკვირეული სატელევიზიო რუბრიკა - „რჩევები ფინანსურ უსაფრთხოებაზე“. რუბრიკის წამყვანი, „საზოგადოება და ბანკები“-ს დამაარსებელი გიორგი კეპულაძეა. წამყვანი მარტივი და გასაგები ენით ხსნის თუ როგორ უნდა დაიცვას ადამიანი თავი ფიზიკისგან, რა არის კიბერ თაღლითობა და სხვა მრავალი ფინანსურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხი. რუბრიკა 2021 წლის ბოლომდე გაგრძელდა.

კომუნიკაციისთვის, ჩვენ აქტიურად ვიყენებთ რეგიონალურ ონლაინ მედიასა და მაღალტირაჟიან გაზეთებს. თითქმის ყველა რეგიონში გამოვაქვეყნეთ სტატიები, რომლებიც მარტივად და ნათლად განმარტავს რა არის ფიზიკი, რა ფორმას იყენებენ თაღლითები ამ შემთხვევაში და რა რეკომენდაციები უნდა გავითვალისწინოთ. თიბისი სასარგებლო ინფორმაციას ბლოგების, პოსტერებისა და მოკლე ვიდეოების საშუალებით აქვეყნებს.

მომხმარებელთა პერსონალური ინფორმაციის დაცვა

მუდმივად გაუმჯობესებული და მრავალფეროვანი ციფრული სერვისების მიწოდება თიბისის საშუალებას აძლევს ინოვაციების მიმართულებით წამყვანი ბანკის წოდება შეინარჩუნოს და მთელი მოსახლეობა ფინანსური სერვისების მიწოდებით უზრუნველყოს. ამავდროულად, ჩვენ განსაკუთრებულ ყურადღებას ვაქცევთ მომხმარებელთა პირადი ინფორმაციისა და კონფიდენციალურობის დაცვას. მომხმარებლების მონაცემების ეთიკურად გამოყენება ის უმთავრესი პრინციპია, რის გამოც მათი მაღალი ნდობით ვსარგებლობთ. როგორც ფინანსური ინსტიტუტი, უზრუნველვყოფთ, რომ მომხმარებელთა მონაცემები



დანიშნულებისამებრ, მათი საჭიროებების შესაბამისად იქნას გამოყენებული და ვიცავთ კონტრაქტით განსაზღვრულ პუნქტებს.

თიბისი ბანკმა დანერგა მონაცემთა გაჟონვის პრევენციის სისტემა, რაც ავტომატური მონიტორინგის საშუალებას იძლევა. იმ შემთხვევაში, თუ მონაცემთა გაჟონვის იდენტიფიცირება მოხდა, სისტემა ბლოკავს პროცესს და ატყობინებს პასუხისმგებელ პირს ინციდენტის შესახებ.

ბანკს ასევე გააჩნია წვდომის კონტროლის პოლიტიკა, რომელიც ე.წ „ინფორმაციის გაცნობის საჭიროების“ (Need to Know) და „მინიმალური პრივილეგიის“ პრინციპებს არეგულირებს. ამ პოლიტიკის თანახმად, თანამშრომლებს ხელი მიუწვდებათ მათი სამუშაო ვალდებულების შესასრულებლად საჭირო მაქსიმალურ ინფორმაციაზე, მონაცემების გამოყენება და ცვლილებების შეტანა კი შეზღუდულია თითოეული თანამშრომლის პასუხისმგებლობის მიხედვით.

პოლიტიკა და მასთან დაკავშირებული პროცედურები ბანკის ინფორმაციაზე მესამე პირის სათანადო წვდომას უზრუნველყოფს. პოლიტიკა ითვალისწინებს სამართლებრივ და საოპერაციო რისკებსა და შეზღუდვებს და უზრუნველყოფს, რომ ნებისმიერ მესამე მხარესთან მხოლოდ ისეთი ინფორმაციის გადაცემა განხორციელდეს, რომელიც რისკს არ შეიცავს. 2021 წელს თიბისი ბანკში პირადი მონაცემების გაჟონვის ან მომხმარებელთა მხრიდან მსგავსი შემთხვევის შეტყობინების არც ერთი შემთხვევა არ დაფიქსირებულა.

ბიზნესის ინტეგრაცია მომხმარებელთან ურთიერთობაში

პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი მარკეტინგი და გაყიდვები

- მომხმარებლებებისადმი კეთილსინდისიერ მოპყრობაში ჩვენ ვგულისხმობთ რომ:
 - მიწოდებული პროდუქტები და სერვისები მომხმარებელთა სამიზნე ჯგუფის მოთხოვნის შესაბამისადაა შექმნილი;
 - მომხმარებელს ღრულად მიეწოდება მკაფიო და ზუსტი ინფორმაცია;
 - მომხმარებლები იღებენ შესაბამის რჩევებს, რომლებიც მათ საჭიროებებსა და ფინანსურ მდგომარეობას ითვალისწინებს;
 - მომხმარებლები იღებენ ინფორმაციას კონკრეტულ ფინანსურ პროდუქტთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან რისკებზე, შეზღუდვებსა და ლიმიტებზე;
 - მომხმარებელთან დადებულია მომხმარებელთა უფლებების დაცვის კანონის მოთხოვნების შესაბამისად შედგენილი კონტრაქტები;
 - მომხმარებლებისთვის მიწოდებული ინფორმაცია მათ შეცდომაში შეყვანას არ ემსახურება;
 - ყველა სარეკლამო მასალა შედგენილია მომხმარებელთა უფლებების დაცვის შესახებ კანონის შესაბამისად;
 - ჩვენ არ მოვუწოდებთ მომხმარებლებს შეიძინონ რაიმე არასაჭირო ფინანსური პროდუქტი ჩვენი გაყიდვების გეგმის შესრულების მიზნით; და
 - მომხმარებლებს გაყიდვის შემდგომ არ ექმნებათ ბარიერები, პროდუქტის შეცვლასთან, პრეტენზიის ან საჩივრის დაფიქსირებასთან დაკავშირებით.

მარეგულირებელი ორგანოების მოთხოვნის შესაბამისად, მომხმარებლებს ფინანსური პროდუქტის შესახებ ამომწურავი ინფორმაცია პროდუქტის შექენამდე უნდა მიეწოდოს. ბანკი სრულ შესაბამისობაშია მარეგულირებელი ორგანოების მოთხოვნებთან. დაფიქსირდა მხოლოდ ხუთი უმნიშვნელო შემთხვევა, როდესაც მომხმარებელს მიეწოდა არასაკმარისი ან არასწორი ინფორმაცია. შედეგად, დაკისრებული ჯარიმის ჯამურმა ოდენობამ 9,000 ლარი შეადგინა.

ბანკს შიდა ინსტრუქცია აქვს, რომელიც მომხმარებლის უფლების დაცვას არეგულირებს და ხაზს უსვამს ბანკის პროდუქტების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების აუცილებლობას ნებისმიერი მომხმარებლისთვის გასაგები ენით. ბანკმა ასევე დანერგა სტანდარტები, რომლებიც საშუალებას აძლევს მოემსახუროს მხედველობადაქვეითებულ მომხმარებლებს.

მომხმარებლებთან გამჭვირვალე და სამართლიანი ურთიერთობის პრაქტიკის მარეგულირებელი კიდევ ერთი დოკუმენტი ეთიკის კოდექსია, რომელიც





მოიცავს ფინანსური პროდუქტების გამჭვირვალობას, ეფუძნება კანონით განსაზღვრულ პრაქტიკას და ვრცელდება მთელ თიბისი ჯგუფზე. დოკუმენტი ხელმისაწვდომია Group policies | TBC Bank (tbcbankgroup.com)

მომხმარებელთა საჩივრების მენეჯმენტი

თიბისიმ მომხმარებელთა საჩივრების მენეჯმენტის სისტემა შეიმუშავა, რომელიც საჩივრების მენეჯმენტის პროცესის დოკუმენტშია აღწერილი.

მომხმარებლებს თიბისის ვებგვერდის და მათ მიერ ხელმოწერილი ყველა სამართლებრივი ხელშეკრულების მეშვეობით აწვდიან ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა დააფიქსირონ საჩივარი და რა ვადები არსებობს მისი განხილვისთვის.

მომხმარებლებს საჩივრის დაფიქსირება წერილობითი, ან ვერბალური ფორმით სატელეფონო სერვის-ცენტრების, ფილიალების, ინტერნეტ ბანკისა და ოფიციალური ვებგვერდის (tbcbank.com.ge) საშუალებით შეუძლიათ.

საჩივრებს მომხმარებელთა მხარდაჭერის დეპარტამენტში არსებული საჩივრების მენეჯმენტის გუნდი განიხილავს. მიღებული საჩივრები კლიენტთან ურთიერთობების მართვის (CRM) მოდულში იტვირთება. საჩივრების მენეჯმენტის სპეციალისტი საჩივრებს კანონით დადგენილ ვადაში აფასებს. წერილობითი საჩივრის შემთხვევაში, მომხმარებელი იღებს შემდეგ ტექსტურ შეტყობინებას: „თქვენი საჩივარი დარეგისტრირდა. უკუკავშირს ერთი თვის განმავლობაში მიიღებთ.“ ამ პროცესში ანალიზდება საჩივრის მიზეზები, მზადდება

რეკომენდაციები და საბოლოოდ, პროცესში ერთვება პასუხისმგებელი პირი. გადაწყვეტილების მიღება მხოლოდ ანალიზის დასრულების შემდეგ ხდება და მომხმარებელს ინფორმაცია ტელეფონით ან წერილობითი ფორმით მიეწოდება.

მიღებული საჩივრების შესახებ ანგარიში ყოველთვიურად საქართველოს ეროვნულ ბანკს ბარდება.

2021 წელს თიბისი ბანკში 4 787 საჩივარი შემოვიდა (2020 წელს - 5 041 და 2019 წელს - 3 355 საჩივარი). 2021 წელს შემოსული საჩივრების რაოდენობა 2020 წელთან შედარებით 5%-ით შემცირდა, ვინაიდან პანდემიის გამო შემოსული მოთხოვნების რაოდენობამ იკლო.

საჩივრების შინაარსი შემდეგნაირად ნაწილდება:

- მომსახურების ხარისხი: 48%
- საკრედიტო პროდუქტების პირობებთან დაკავშირებული მოლაპარაკებები: 12%
- პროდუქტის პირობები და ხელშეკრულების დეტალები: 15%
- საკომისიოების, ჭარბებისა და საპროცენტო განაკვეთების კორექტირება: 11%
- ტრანზაქციასთან დაკავშირებული: 1%
- დამატებითი ინფორმაციისა ან დოკუმენტების მოთხოვნა: 6%
- სხვა: 7%

ბანკმა საჩივრების 100% გაანალიზა და შესაბამისი გადაწყვეტილება მიიღო. მომხმარებლების მოთხოვნის 36% (2020 წელს-37%) დაკმაყოფილდა.

2021 წლის განმავლობაში, საჩივრების მენეჯმენტის განყოფილებამ ჯამში 103 ინიციატივა და რეკომენდაცია გასცა, 2020 წლისგან განსხვავებით (ჯამში 95). ზემოაღნიშნულის მიზანს წარმოადგენდა სტანდარტების/შეთანხმებების გადახედვა, ვებგვერდის ინფორმაციის რედაქტირება/განახლება, აღმოჩენილი სისტემური ხარვეზების აღმოფხვრა, ინფორმაციული ტექნოლოგიის კუთხით ახალი შეკვეთების მიღება და ა.შ.

კლიენტთა საჩივრების მენეჯმენტის საერთო რისკის მენეჯმენტის ჩარჩოში ჩართვის მიზნით, კლიენტთა საჩივრების აპეტიტის ლიმიტი რისკის აპეტიტის ჩარჩოში იყო ინტეგრირებული, რომელიც დირექტორთა საბჭოს მიერ დამტკიცდა. მეთოდოლოგია ამ მეტრიკის მონიტორინგს და შესაბამისი ბიზნეს ერთეულების მიერ ანგარიშგებას მოითხოვს. შედეგად, გამოვლინდა თითოეულ სეგმენტზე, პროდუქტებსა და სერვისებზე პასუხისმგებელი ბიზნეს მიმართულებები, რომლებიც რისკების აღმოფხვრაში მონიშნავენ იდენტიფიცირდნენ.

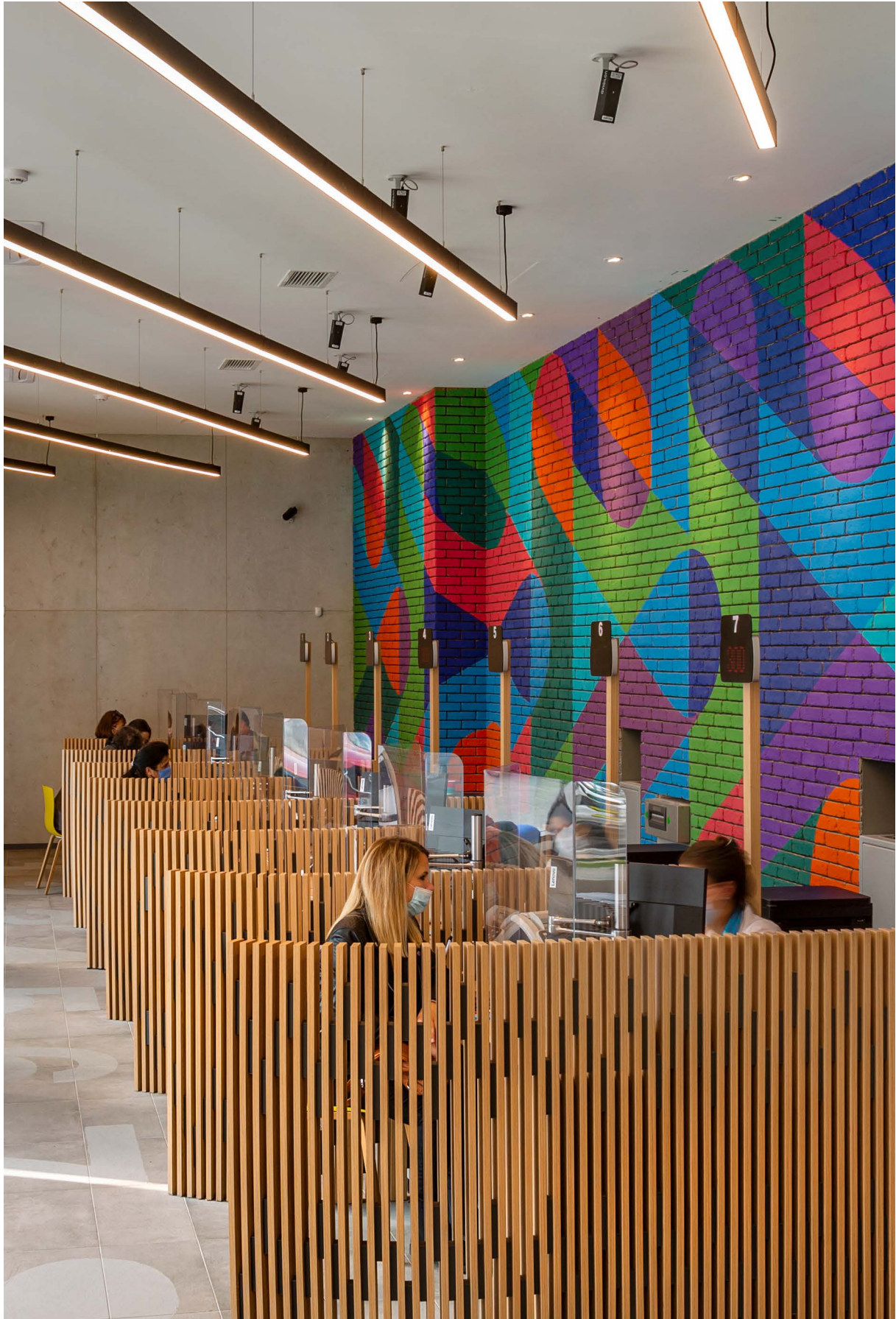
მომხმარებლების საჭიროებებზე ზრუნვა

მომხმარებელთა კმაყოფილების უზრუნველყოფა

თიბისი ბანკისთვის, როგორც მომსახურების სფეროში მყოფი კომპანიისთვის, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ღირებულება მომხმარებელზე ზრუნვა, მისი კეთილდღეობა და კმაყოფილებაა. ჩვენ დიდ დროსა და ძალისხმევას ვუთმობთ ჩვენი მომხმარებლების საბანკო საჭიროებებისა და სურვილების შესწავლას და მუდმივად ვავითარებთ პროდუქტებსა და სერვისებს, რათა ყველა არხის მეშვეობით განსაკუთრებული გამოცდილება მივცეთ მომხმარებელს. მომხმარებლის ინტერესი ჩვენთვის უმნიშვნელოვანეს პრიორიტეტს წარმოადგენს. შესაბამისად, მზად ვართ ცხოვრება გავუმარტივოთ და ვიყოთ მათი სანდო პარტნიორი, რომელიც დახმარებისთვის მუდმივ მზადყოფნაშია.

თიბისიმ გადადგა შემდგომი ნაბიჯები მომხმარებლის შესახებ ცოდნისა და გამოცდილების გასამყარებლად. გამოცდილი გუნდის შესაქმნელად სამომხმარებლო მენეჯმენტისა და მარკეტინგის მიმართულებები გაერთიანდა. გარდა ამისა, შეიქმნა ახალი როლი და პოზიცია, სახელწოდებით მომხმარებელთა გამოცდილების მართვის პარტნიორი. ეს პოზიცია არის ხიდი მომხმარებელსა და ეჭაილ გუნდებს შორის. მათი მთავარი მოვალეობა მომხმარებლების უკუკავშირის მოსმენა და ახალი პროდუქტის შექმნისა ან არსებული პროცესების გამარტივებისას მისი გათვალისწინებაა. გარდა ამისა, თიბისიმ დიზაინის ტრანსფორმაციის ინიციატივა გამოიჩინა. ბიზნესში დიზაინის





პრაქტიკის შემოტანა მომხმარებლის გამოცდილებასთან (UX) დაკავშირებულ მიდგომებს აუმჯობესებს და პროდუქტებისა და სერვისების შექმნისას ჩვენი ღიზინის აზროვნების მეთოდოლოგიას უფრო ორგანულს ხდის. ეს ნიშნავს, რომ ყველა ჩვენი პროცესის სათავე და ბოლო წერტილი მომხმარებელია და რომ თიბისის პროდუქტებისა და სერვისების შექმნის პროცესში მომხმარებლის საჭიროებების გათვალისწინების მზარდი ტენდენცია აქვს.

ჩვენ მომხმარებლებისგან რეგულარულად ვითხოვთ უკუკავშირს, რათა გავაანალიზოთ მათი საჭიროებები და ჩვენი ღირებულების შეთავაზება შესაბამისად გავაუმჯობესოთ. ჩვენ რეგულარულად ვზომავთ მომხმარებელთა კმაყოფილების დონეს გამოკითხვების საშუალებით, რომლებსაც დამოუკიდებელი, მესამე მხარის კომპანიები ატარებენ და საქართველოს საბანკო სექტორში უმაღლეს შედეგებს ვინარჩუნებთ. ჩვენ ასევე ვიკავებთ ერთ-ერთ წამყვან პოზიციას ქვეყნის სერვისების ინდუსტრიაში. უახლესი გამოკითხვის მიხედვით, საქართველოში საუკეთესო სერვისს პროვაიდერთა შორის ვართ დასახელებული, ისეთი სერვისების ინდუსტრიაში, როგორცაა საჯარო სერვისები, ფარმაცევტული კომპანიები, ტელეკომუნიკაციები და ფინანსური სექტორი.

2020 წელს მომხმარებლებზე ორიენტირებული კულტურის გაძლიერების მიზნით, ბანკმა დანერგა მოკლე ტექსტური შეტყობინებებით მომსახურების მიღების შემდგომი გამოკითხვა, რომლის საშუალებითაც ყოველდღიურად ვამოწმებთ მომხმარებელთა კმაყოფილების ინდექსს (CSI). გამოკითხვის საშუალებით ჩვენამდე ყოველთვიურად მთელი საქართველოს მასშტაბით (რეგიონები, ფილიალები, ინდივიდუალური თანამშრომლები) 30,000 მომხმარებლის ხმა აღწევს, რაც საშუალებას გვაძლევს, მუდმივად ვადევნოთ თვალი მომხმარებელთა კმაყოფილებას და მათი შეფასებების დახმარებით, მომსახურების ხარისხი ფილიალებში კიდევ უფრო გავაუმჯობესოთ.

2021 წელს, თიბისი ბანკმა კიდევ უფრო გააფართოვა კვლევის გაცეფრულების პროცესი და შეიძინა სპეციალური პლატფორმა, რომელიც ნებისმიერ არხზე პირდაპირი გამოკითხვების განთავსების საშუალებას იძლევა. ამას გარდა, შესაძლებლობა გვაქვს მომხმარებელს მყისიერად მივანოდოთ უკუკავშირი და უკეთ გავიგოთ მომხმარებლის საჭიროებები.

ყოველწლიურად, გამოკითხვას მთელი ბანკის მასშტაბით ვატარებთ და ვავლენთ იმ თანამშრომლებს, რომელთაც მომხმარებლის მიმართ განსაკუთრებული ყურადღება გამოიჩინეს. ეს თანამშრომლები მომსახურების სფეროს ლიდერებად სახელდებიან და ყოველწლიური დაჯილდოების ცერემონიაზე განსაკუთრებული საჩუქრები გადაეცემათ.

მომსახურების სტანდარტებსა და ეთიკის კოდექსში აღწერილია მომსახურების ხარისხის უზრუნველყოფის მიდგომა, რომელიც სამართლიანობისა და გამჭვირვალობის საკითხებს მოიცავს. მომსახურების ხარისხი საერთაშორისო დონის მომსახურების ხარისხის შეთანხმების (SLA), ოპერაციული ეფექტურობის მაჩვენებლებისა და მომხმარებელთა კმაყოფილების კვლევების შედეგების საფუძველზე ფასდება. შედეგად გამოითვლება საერთაშორისოდ აღიარებული პარამეტრები, როგორცაა: პრომოუტერთა პროცენტული მაჩვენებელი (NPS), კლიენტის კმაყოფილება (CSAT), მომხმარებელთა ძალისხმევის ქულა (CES). საბაზისო დონის ხარისხის სტანდარტები მომხმარებელთა განსაკუთრებულად მაღალი კმაყოფილების გამოცდილებას ეფუძნება. კონკრეტული, თვლადი, ეფექტურობის ძირითადი მაჩვენებლები (KPIs) ვრცელდება სპეციფიკურ პროცესებზე, როგორცაა: ლოდინის დრო, „მომხმარებლის პულსი“, NPS, მონიტორინგის ინდექსი და სხვა.

ყოველთვიურად იქმნება ხარისხის დაფა, რომელიც მოიცავს ყველა იმ დეპარტამენტის სტატისტიკურ მონაცემებს, რომლებსაც პირდაპირი ან არაპირდაპირი კავშირი აქვთ მომხმარებლებთან. სტატისტიკური მონაცემები შედგება SLA-ის, კმაყოფილების კვლევის შედეგების, მონიტორინგის ინდექსებისა და სამიზნე პარამეტრებისგან. სტატისტიკური მონაცემების დამუშავების შემდეგ პარამეტრების განხილვა ხდება იმ დეპარტამენტთან, რომლებსაც არადაკმაყოფილებელი შედეგები აქვთ და იგეგმება ქმედებები გაუმჯობესებისთვის. 2021 წელს ხარისხის დაფა Power BI პლატფორმაზე წარმოადგინეს, რამაც ხარისხის მართვის მეტრიკის ვიზუალიზაცია კიდევ უფრო მოქნილი და ინტუიტური გახადა და ჯგუფებს შორის გამოცდილების გაზიარებას შეუწყო ხელი.



2021 წელს უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელობამ მომხმარებელთა გამოცდილების ინდექსის ყოველდღიურად მიღება დაიწყო, სადაც ის სფეროებია ხაზგასმული, რომელშიც მომხმარებლები „წუხილს“ განიცდიან. ასევე, მნიშვნელოვანია პრობლემების გადაჭრისა და მიზეზების იდენტიფიცირებისა და მოგვარებისთვის საჭირო დრო. ეს პრაქტიკა შესაბამისი ჯგუფების გამჭვირვალობისა და პასუხისმგებლობის ხარისხს ზრდის და აჩქარებს პრობლემის მოგვარების პროცესს.

თიბისიში ყველა თანამშრომელი ზრუნავს იმაზე, რომ მომხმარებელმა კარგი გამოცდილება მიიღოს. ჩართულობის კულტურის გასაძლიერებლად, სპეციალურად თიბისის თანამშრომლებისთვის შეცდომის სისტემა (micro bug system) შეიქმნა, რომელიც საშუალებას აძლევს თანამშრომელს ნებისმიერ დროს, თიბისის ნებისმიერ არხზე, ნებისმიერ სივრცეში, პროდუქტსა თუ სერვისში გამოასწოროს ხარვეზი და დარწმუნებული იყოს, რომ პასუხს მყისიერად მიიღებს. ეს ეხმარება კომპანიას ჩაერთოს თითოეული თანამშრომლის პრობლემების გადაჭრის პროცესში, მაშინვე, როგორც კი ინფორმაციას მიიღებს.

ბიზნესის ტრანსფორმაციისა და მომხმარებელთა კმაყოფილების მართვის დეპარტამენტი ყოველწლიურად წარადგენს ინიციატივებს მომხმარებელთა კულტურის გუმჯობესების მიზნით. აღნიშნული ინიციატივები მოიცავს:

- თანამშრომლებისთვის მაღალი ხარისხის მომსახურების სასწავლო პაკეტს, რომელიც სამაგალითო მომსახურების განვეისთვის საჭირო უნარების მატრიცის საფუძველზე იქმნება;
- სამაგალითო მომსახურების ისტორიები, რომლებიც მაღალხარისხიანი მომსახურების განვეის შემთხვევების გამოვლენასა და აღიარებას ემსახურება;
- მომხმარებელთა კმაყოფილების კვლევის შედეგების საფუძველზე იმ თანამშრომლების გამოვლენა, რომლებმაც მომხმარებლების მიმართ განსაკუთრებული ზრუნვა გამოიჩინეს და მათი მომსახურების ლიდერად აღიარება;
- სათაო ოფისების დეპარტამენტების შიდა გამოკითხვა „შიდა მომხმარებლის ხმა“, ერთმანეთის მიმართ განუღიანი მომსახურებისა და მხარდაჭერის შეფასების მიზნით;
- 2021 წლის ბოლოს განვარდებით მომხმარებელთა გამოცდილების (CX) აპეტიტის პროექტზე მუშაობა, რომელიც ითვალისწინებს მომხმარებელთა გამოცდილების შესაფასებელი ჩარჩოს შექმნას, როგორც ბანკის, ისე მისი შვილობილი კომპანიებისთვის და შესაბამისად, მათი ხარისხის მართვის მოდელის განვითარებას. 2021 წელს ეს მოდელი თიბისი ბანკის ყველა ეჯაილ გუნდს წარუდგინეთ და 2022 წლისთვის მისი გაცნობა არა ეჯაილ გუნდებისთვისაც დავგეგმეთ.
- მომხმარებლის „წუხილის“ მართვა. 2021 წელს მომხმარებელთა წუხილის მართვის პლატფორმა შევქმენით, რომელიც საშუალებას გვაძლევს საბანკო სეგმენტებში, პროდუქტებსა და სერვისებში მომხმარებლებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხები დავადგინოთ; გავიგოთ თითოეული პრობლემა და გადავცეთ შესაბამის გუნდებს. შევქმნათ რეიტინგების მინიჭების სისტემა და წავახალისოთ საკითხების მოგვარებაში საუკეთესო გუნდები.

თიბისიმ გამოკითხვა კორპორაციული მომხმარებლებისთვისაც ჩაატარა. ჩვენ ვთხოვეთ კორპორატიულ მომხმარებლებს შეეფასებინათ კორპორატიული საბანკო მომსახურების ხარისხი, კორპორატიულ კლიენტებთან დაკავშირებული გადამწყვეტილების მიღებისა და შესრულების ტემპი, ბანკის წარმომადგენლების კომუნიკაციის პროაქტიულობა და ყველა იმ სერვისის ხელმისაწვდომობა, რომელსაც ჩვენ კორპორატიულ ბიზნესს ვაწვდიდით. გამოკითხვა ჩატარდა C დონის, საშუალო მენეჯმენტის წარმომადგენლებსა და კორპორატიული კლიენტების თანამშრომლებს შორის, რომლებსაც უშუალო კონტაქტი აქვთ თიბისისთან.

თიბისი ახორციელებს მომხმარებელთა გამოკითხვებს როგორც შიდა, ისე გარე, დამოუკიდებელი კვლევითი კომპანიების დახმარებით.





თიბისის ჯილდოები საუკეთესო მომსახურებისთვის

მომხმარებელთა გამოკითხვის საფუძველზე, იმერეთის რეგიონში არსებული ქუთაისის ფილიალის TBCxAward-ის ერთ-ერთი გამარჯვებული გახდა მიკრო სექტორისთვის საუკეთესო სერვისის კატეგორიაში.



გამოკითხვის მონაწილეთა საშუალო წლიური რაოდენობა **ნახევარ მილიონს** აღემატება.

მომხმარებლის გამოცდილების აპეტიტი

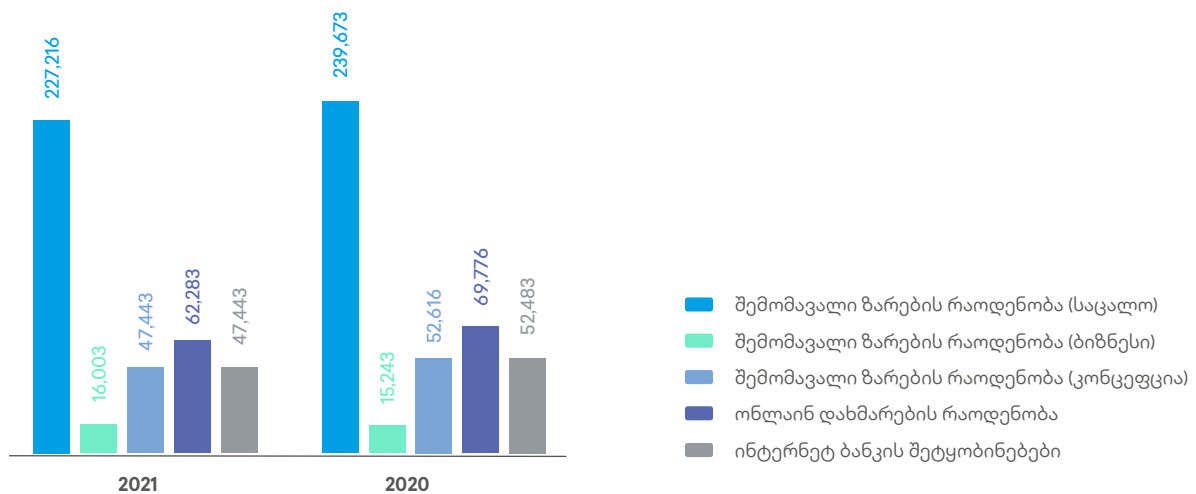
2021 წელს ეჭაილ გუნდები გაეცნენ მომხმარებლის გამოცდილების აპეტიტის ჩარჩოს. პროექტი ხელს უწყობს მომხმარებლისთვის შექმნილი ღირებულებისა და იმ ამბიციების გადახედვას, რომელიც მომხმარებლის გამორჩეულ გამოცდილებას უზრუნველყოფს. ამავე დროს ეხმარება შესაბამისი აქტივობების შეფასებასა და დაგეგმვაშიც. 2022 წელს პროექტი რეალიზაციის პროცესშია, წლის დასასრულისთვის კი სრულად მოიცავს როგორც ეჭაილ, ასევე არა ეჭაილ გუნდებს.

კონტაქტ - ცენტრი

პანდემიის დროს საკონტაქტო ცენტრმა გადამწყვეტი როლი ითამაშა კლიენტებთან კომუნიკაციასა და მათ მხარდაჭერაში. გაფართოვდა სატელეფონო სერვის-ცენტრის ფუნქციები და დამატებითი პროცესების კონტროლი დაეკისრა.

2021 წელს თიბისი ბანკის სატელეფონო სერვის-ცენტრში 2, 878, 281 ზარი განხორციელდა (2020 წელს-2,824,317 ზარი).

შემომავალი ზარების რაოდენობა - საშუალო თვიური



ციფრული ინოვაცია და ფინანსური ჩართულობა

ფინანსური სერვისების ხელმისაწვდომობა მნიშვნელოვანია ქვეყნის ფინანსური სტაბილურობისა და ხალხისთვის, რათა შესაძლებლობა ჰქონდეთ უკეთ მართონ თავიანთი შემოსავალი და ხარჯები და დაგეგმონ მომავალი. თანამედროვე და გამჭვირვალე ეკონომიკისთვის, ქვეყანას სჭირდება კარგად ჩამოყალიბებული, ხელმისაწვდომი ფინანსური სერვისები, ძლიერი ციფრული და ფიზიკური ინფრასტრუქტურით, რომელსაც თიბისი უზრუნველყოფს. თიბისი, როგორც ფინანსური სექტორის ლიდერი, უზრუნველყოფს, რომ მისი ფილიალები, ბანკომატები თუ თვითმომსახურების ტერმინალები ხელმისაწვდომი იყოს მთელი ქვეყნის მასშტაბით, როგორც ეკონომიკურად განვითარებულ, ისე შორეულ რეგიონებში, სადაც ნაკლები ეკონომიკური აქტივობაა. მიუხედავად იმისა, რომ მას კარგად ჩამოყალიბებული ფიზიკური ქსელი გააჩნია, რომელიც

საქართველოს მოსახლეობას ფინანსურ სერვისების მთელ სპექტრზე წვდომას აძლევს, თიბისის მთავარი სტრატეგიული მიმართულება ციფრული ფინანსური სერვისების მუდმივი განვითარებაა. 2021 წელს თიბისის მობაილ ბანკი Global Finance-მა საუკეთესო კორპორატიული/ინსტიტუციური მობაილ ბანკის აპლიკაციად დაასახელა ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში. ბანკი მომხმარებლებს სთავაზობს უკონტაქტო გადახდების მომსახურებას და მათ სატელეფონო ცენტრისა და „ჩათბოტების“ საშუალებით ემსახურება. ბანკი მართავს 4 200 თვითმომსახურების ტერმინალს, 1 600 ბანკომატს და 26 000 აქტიურ სავაჭრო ტერმინალს. თიბისი თავის ციფრულ კვალს ჭგუფურ დონეზეც ავითარებს: თიბისი დაზღვევა კლიენტებს სთავაზობს ონლაინ სადაზღვევო პროდუქტებს, ხოლო ვენდუზე ონლაინ შოპინგია შესაძლებელი, რომელიც ადგილობრივ საჭიროებებზეა მორგებული. მოქალაქეებს ასევე შეუძლიათ წაიკითხონ ან მოუსმინონ ლიტერატურას, შეიძინონ უძრავი ქონება და შეუკვეთონ პროდუქტი - ეს ყველაფერი კი თიბისი ჭგუფის კომპანიების საშუალებებითაა შესაძლებელი.

თიბისიმ ციფრული შესაძლებლობები ყველა სფეროში აითვისა და მოკლე დროში შეძლო ახალ რეალობასთან ადაპტაცია, ისე, რომ არც მომხმარებლები და არც ბიზნეს პარტნიორები არ დაზარალებულან. დღეს ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, როგორც მომხმარებლების, ისე თანამშრომლებისა და ზოგადად, ეკონომიკისთვის, რომელიც პანდემიის გამო არაერთი სირთულის წინაშე აღმოჩნდა.

2021 წლის განმავლობაში დისტანციური არხების მეშვეობით მომხმარებელთა მაღალი ჩართულობა შენარჩუნდა, ტრანზაქციების 97% საცალო მომხმარებლების მიერ განხორციელდა დისტანციური არხების საშუალებით, მათ შორის 59% - ჩვენი ინტერნეტისა და მობილური ბანკის აპლიკაციებიდან. პანდემიამდე ყველა ტრანზაქციის 93% უკვე დისტანციურად ხორციელდებოდა. სწორედ ამიტომ თიბისი სრულიად მზად იყო ახალი გამოწვევებისთვის. შედეგად, მისი თანამშრომლებისა და 2 მილიონზე მეტი კლიენტის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად განხორციელებულ ცვლილებებს არ გამოუწვევია რაიმე შეფერხება მომსახურებასა და ოპერაციებში. დისტანციურ არხებზე მომხმარებელთა ნაკადის მკვეთრი ზრდის მიუხედავად, ჩვენმა კარგად განვითარებულმა ციფრულმა შესაძლებლობებმა კომპანიის მხრიდან კლიენტების მხარდაჭერა შეუფერხებლად უზრუნველყო.

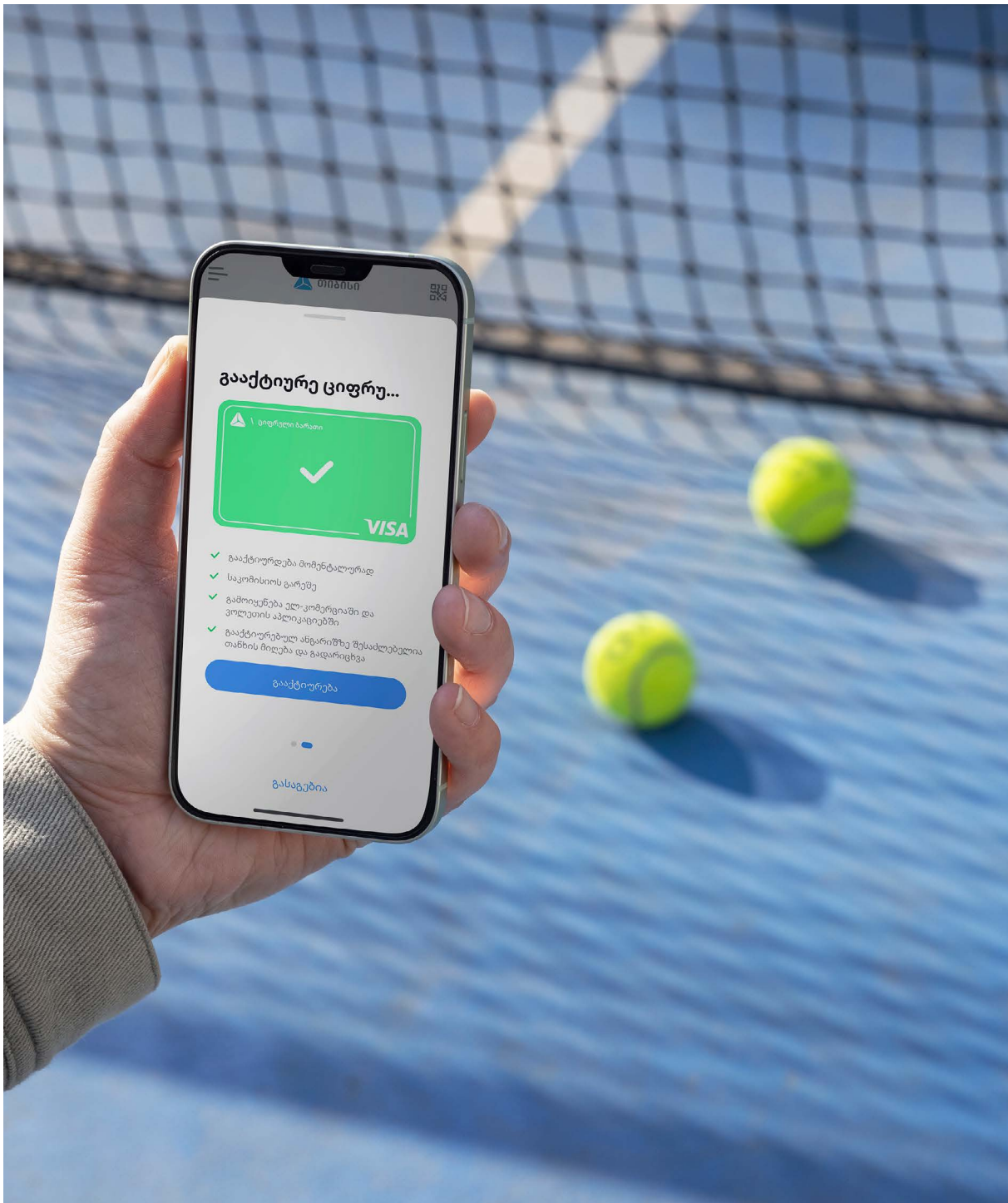
2021 წელს თიბისიმ ძალისხმევა მომხმარებლისთვის უკეთესი ციფრული გამოცდილების გაზიარებისკენ მიმართა და შესთავაზა ახალი პროდუქტები და სერვისები, გაზარდა გადახდის შესაძლებლობაზე ხელმისაწვდომობა და განაახლა ფილიალები მომხმარებლისთვის უკეთესი გარემოს შესათავაზებლად. ამას გარდა, თიბისიმ უფრო მორგებული შეთავაზებების გენერირებისა და მომგებიანობის გაზრდის მიზნით განაგრძო ანალიტიკური უნარების გამოყენება. ბანკმა ასევე გააფართოვა შეთავაზებები ახალგაზრდა თაობისთვის და შემდეგ სამიზნედ ქართული დიასპორა დაისახა.

2020 წელს თიბისის სატრანსპორტო გადახდების სისტემაში ჩართვის შემდეგ, 2021 წელს თიბისი გაფართოვდა საქართველოს სამ დიდ ქალაქში - ქუთაისში, გორსა და ფოთში. ზემოაღნიშნულ ქალაქებში მომხმარებელს უკვე შეუძლია ნებისმიერი სადებეტო ან საკრედიტო ბარათით, ან თიბისის მიერ გაცემული სპეციალური სატრანსპორტო ბარათებით გადახდა. სატრანსპორტო ბარათების აღება და გამოყენება ძალიან მარტივია. ეს არის არაპერსონიფიცირებული ბარათი, რომელიც არცერთ საბანკო ანგარიშზე არაა მიბმული და არ აქვს მოქმედების ვადა. სატრანსპორტო ბარათის შექმნა შესაძლებელია როგორც ჩვენს ფილიალებში, ასევე რამდენიმე მაღაზიათა ქსელში. 2021 წლის ბოლოს აქტიური სატრანსპორტო ბარათების რაოდენობამ 47 100 შეადგინა.

გადახდების მხრივ, კიდევ ერთი ინიციატივა არაავტორიზებული გადახდების შესახებ დავის პროცესის გამარტივება იყო, რომელიც განხილვის პერიოდს 35-დან 3 დღემდე ამცირებს. გარდა ამისა, ჩვენ გავზარდეთ იმ შემთხვევათა რიცხვი, რომლის დროსაც მომხმარებლებს ბარათის არასანქცირებული გამოყენების შემთხვევაში ანაზღაურების მიღება შეეძლოთ. ეს სერვისები ყველა დაზღვეული ბარათისთვის, თიბისი კონცეპტისა და „Wealth Management“-ის მომხმარებლებისთვისაა ხელმისაწვდომი და ასევე ჩართულია ჩვენი საცალო მომხმარებლების ზოგიერთ სააბონენტო სისტემაში.



მომხმარებელთა მოთხოვნების უკეთ დასაკმაყოფილებლად და მეტი მოქნილობისთვის, 2020 წლის ბოლოს თიბისიმ მასობრივი საცალო ვაჭრობისთვის სააბონენტო მოდელი დაწერა. მოწინავე ანალიტიკური შესაძლებლობების დახმარებით, თიბისიმ მომხმარებლისთვის პაკეტები გულდასმით შეარჩია და მუდმივად ანახლებს მომხმარებელთა უკუკავშირის საფუძველზე. ბანკი ასევე აქტიურად იყენებს სხვადასხვა საკომუნიკაციო არხს, რათა მომხმარებლებს სააბონენტო მოდელის უპირატესობები აუხსნას და წახალისოს ისინი. შედეგად ჩვენმა სააბონენტო მოდელმა წლის ბოლომდე 192,000 მომხმარებელი დააინტერესა, რაც მთლიანი აქტიური საცალო



მომხმარებლების დაახლოებით 13%-ს წარმოადგენს. მომავალში, ჩვენი მიზანია მომხმარებლები საბანკო მომსახურების კლასიკური მოდელიდან სააბონენტო მოდელზე გადავიყვანოთ, რაც დაგვეხმარება კლიენტებისთვის უფრო მორგებული შეთავაზებების მიწოდებაში, მათი ერთგულების გაზრდაში, აბონენტების დენადობის შემცირებასა და უფრო სტაბილური და გრძელვადიანი საკომისიო გადასახადების გამომუშავებაში.

წლის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ინიციატივა გახლდათ თიბისის ახალი თაობისთვის, თიბისის ახალი ქვებრენდი, რომელიც 2021 წლის ოქტომბერში ახალგაზრდა თაობისთვის შეიქმნა. ამ ბრენდის ფარგლებში, ახალგაზრდებს საბანკო პროდუქტებსა და სერვისებს ვთავაზობთ, რომელიც მორგებულია 6-17 (მოსწავლეები) და 18-23 (სტუდენტები) წლის ასაკის ახალგაზრდებზე. სერვისები ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებ პლატფორმაზე - www.tbcyouth.ge. მოსწავლეთა მშობლებს შეუძლიათ თვალყური ადევნონ თავიანთი შვილების ანგარიშებს ინტერნეტისა და მობაილ ბანკის საშუალებით, დაანესონ ყოველდღიური ლიმიტები და მიიღონ მოკლე ტექსტური შეტყობინებები მათი შვილების მიერ განხორციელებული ტრანზაქციების შესახებ. პლატფორმა ბარათების მფლობელებს სხვადასხვა ფასდაკლებებსა და აქტივობებსაც სთავაზობს, რომლებიც მორგებულია მათ ინტერესებზე, მათ შორის განათლების, გართობის, ჰობის, ტრანსპორტირების და ა.შ. მიმართულებით. 2021 წლის ბოლო სამ თვეში ახალგაზრდულმა სეგმენტმა 165 000 აქტიურ მომხმარებელს მიაღწია.

მრავალარხიანი ფინანსური და არაფინანსური სერვისები, ისევე როგორც სხვადასხვა ინოვაციური პროდუქტები მომხმარებელს არჩევანს აძლევენ, გამოიყენონ ის, რომელიც ყველაზე მეტად აკმაყოფილებს მათ მოთხოვნებსა და მოლოდინებს. თიბისისთვის, როგორც ტექნოლოგიაზე ორიენტირებული კომპანიისთვის, არსებითი ფაქტორი გამოყენების სიმარტივეა. თიბისი ცდილობს ხალხს ცხოვრება გაუმარტივოს. პარალელურად, ჩვენ ვზრუნავთ, რომ ფუნქციები და პირობები მომხმარებლებისთვის ნათელი იყოს და შესაბამისად, ინფორმაციის მიწოდება სხვადასხვა საშუალებებით ხდება: საინფორმაციო სერვის-ცენტრების, ინსტრუქციებისა და პლატფორმებზე არსებული გაიდლაინების, ხშირად დასმული კითხვების სექციების, საინფორმაციო ელფოსტის, ბლოგებისა და ფილიალების მეშვეობით. ზემოაღნიშნული საშუალებები ნებისმიერი თაობის წარმომადგენელს აძლევს შესაძლებლობას მიიღოს საჭირო ინფორმაცია. შესაბამისად, ყველა არხზე გაზრდილია მომხმარებლების რაოდენობა, რაც სერვისებისა და ინფორმაციის მაღალ ხელმისაწვდომობაზე მიუთითებს.

ციფრულ სივრცეში, აქტიური მომხმარებლების რიცხვმა მეოთხე კვარტალში დაახლოებით 744 000-ს მიაღწია, რაც წლიური მონაცემებით 12,6%-ით მეტია.

4.9 ვარსკვლავი - მობაილ ბანკის აპლიკაციების რეიტინგი. როგორც Google Play Store-ზე, ასევე Apple APP Store-ში

თიბისის ინტერნეტ და მობილური ბანკი მაქსიმალურად მორგებულია მომხმარებელზე, ხმოვანი მითითებების, დიზაინისა და სხვადასხვა ოპერაციული სისტემის მხარდაჭერით. 2021 წელს ჩვენი ინტერნეტი და მობაილ ბანკი ჩვენი მომხმარებლებისთვის კომუნიკაციის უპირატეს წყაროს წარმოადგენდა. ჩვენ განვაგრძობთ მისი ახალი ფუნქციებით დახვეწას და აქვე გაგაცნობთ რამდენიმე ახალ შეთავაზებას:

- ღია ბანკინგი, რომელიც ჩვენს მომხმარებლებს მობაილ ბანკის აპლიკაციებში სხვა ქართული საბანკო ანგარიშების დამატებისა და თავიანთი საბანკო ოპერაციების ცენტრალიზებულად მართვის საშუალებას აძლევს;





- IBAN სკანერი, რომელიც ფულის გადარიცხვას ამარტივებს;
- ახალი ფუნქციები, როგორცაა კომუნალური გადახდების და ავტომატური გადახდების ახალი მოდელი და ნებისმიერი უცხოური ვალუტის გამოყენებით გადარიცხვის შესაძლებლობა.

2017 წლიდან თიბისი ახორციელებს ონლაინ დაკრედიტების პლატფორმას სახელწოდებით „თიბისი კრედიტი“ (www.tbccredit.ge), რომელიც მომხმარებელს საშუალებას აძლევს დისტანციურად და მარტივად მიიღოს სესხი. 2021 წლის აგვისტოში, ჩვენ დავიწყეთ სრულფასოვანი სესხების გაცემის პროცესი ჩვენს მობაილ ბანკში.

- ჩვენ ასევე გავაგრძელებთ ონლაინ დაკრედიტების პლატფორმების, თიბისი კრედიტისა (www.tbccredit.ge) და თიბისის განვადების პლატფორმის (www.tbcanvadeba.ge) დახვეწას. შედეგად, დისტანციური არხებით გაყიდული სამომხმარებლო სესხების წილი 2020 წლის 4 კვარტალში 38%-დან 2021 წლის 4 კვარტალში 45%-მდე გაიზარდა. ამავე პერიოდში, დისტანციურად შემნახველი დეპოზიტების წილი 73%-ს შეადგენდა.

„თიბისი ფეი“ საქართველოს ერთ-ერთი წამყვანი გადახდების კომპანიაა, რომელიც მომხმარებლებსა და მიმწოდებლებს აკავშირებს და მათ ციფრული გადახდის ოპერაციების მარტივად განხორციელების საშუალებას აძლევს. თიბისი ფეი არის თიბისი ბანკის საკუთრებაში არსებული შვილობილი კომპანია და 2008 წლიდან ფუნქციონირებს. „თიბისი ფეი“ ემსახურება მილიონზე მეტ მომხმარებელს და წუთში ასობით გადახდას ახორციელებს. „თიბისი ფეი“ მართავს თვითმომსახურების ტერმინალების ფართო ქსელს (4,205 ტერმინალი) მთელი ქვეყნის მასშტაბით, რაც საშუალებას აძლევს ფიზიკურ პირებსა და ბიზნეს მომხმარებლებს სხვადასხვა სახის ყოველდღიური გადახდები მომენტალურად, ინტერაქციულ რეჟიმში, 24 საათის განმავლობაში განახორციელონ. გადახდები შეიძლება განხორციელდეს როგორც ნაღდი ფულით, ისე თიბისის სადებეტო ან საკრედიტო ბარათის გამოყენებით.

„თიბისი ფეი“-ს ასევე აქვს ონლაინ პლატფორმა (www.tbcpay.ge), რომელიც მომხმარებლებს შესაძლებლობას აძლევს ონლაინ რეჟიმში გადაიხადონ საქართველოს და საერთაშორისო ბანკების საკრედიტო/ სადებეტო ბარათების გამოყენებით. 2021 წელს თიბისი ფეიმ ციფრული გადახდების არხებს საერთაშორისო ბარათების დაამატა. მთლიანობაში, 2021 წელს ციფრული არხებით განხორციელებული გადახდების რაოდენობა წელიწადში 49%-ით გაიზარდა, ხოლო აქტიურ ციფრულ მომხმარებელთა რაოდენობამ დაახლოებით 51 000-ს მიაღწია. 2021 წელს თვითმომსახურებისა და ტერმინალების, ასევე ციფრული არხების საშუალებით განხორციელებული ტრანზაქციების მოცულობა 40%-ით გაიზარდა და 5,636 მლნ ლარი შეადგინა.

ჩვენ ვაგრძელებთ ჩვენი ციფრული საბანკო პლატფორმის, სფეისის განვითარებას, რომელიც განსაკუთრებით საინტერესო ჩვენი ახალგაზრდული სეგმენტისთვისაა, რადგან მომხმარებელს მარტივ, მეგობრულ და გენიფიცირებულ გამოცდილებას სთავაზობს, რომელიც სრულიად განსხვავდება ტრადიციული ბანკისგან. ამას გარდა, მოიცავს ახალგაზრდა თაობაზე მორგებულ მიმზიდველ ლოიალობის პროგრამებს, მათ შორის თანხის დაბრუნებას ძირითადი კვების ობიექტებში და საკვების მიწოდების სერვისებში, ასევე ქეშბექს ეკომეგობრულ ელექტრო სკუტერებზე. 2021 წელს, ჩვენ მივალწიეთ მნიშვნელოვან ზრდას ყოველწლიური ტრანზაქციების მოცულობასა და რაოდენობაში, რაც 199%-ითა და 168%-ით გაიზარდა და რამაც, შესაბამისად, 738 მილიონი ლარი და 11.1 მილიონი შეადგინა. წლის ბოლოს, სფეისს ჰყავდა 296 ათასი რეგისტრირებული მომხმარებელი, რაც შარშანდელ მაჩვენებელთან შედარებით, 20%-იან ზრდას ნიშნავს. სფეისის მომხმარებლების ასაკი 18-დან 44 წლამდე მერყეობს; ყველაზე დიდი წილი კი 18-34 წლის ადამიანებზე მოდის.

ჩვენი საერთაშორისო სტრატეგიის ცენტრში დგას ჩვენი ფინტექ პლატფორმა, სფეისი, სერვისის პროვაიდერი ციფრული ბანკი. სფეისი ჯერ კიდევ 2018 წელს, პლატფორმის მრავალ საერთაშორისო ბაზარზე გამოყენების მიზნით შეიქმნა. თავდაპირველად მან საქართველოში გაიარა შემოწმება და 2020 წელს უზბეკეთში გაეშვა. TBC UZ, ახლად შექმნილი ციფრული ბანკი, რომელიც ინოვაციურ ციფრულ გადაწყვეტილებებზეა ფოკუსირებული, ამჟამად საცალო მომხმარებლებს ემსახურება. პლატფორმა ღრუბელზე დაფუძნებულ მოდულურ



გადაწყვეტას წარმოადგენს და აქვს ერთი წყარო და მოქნილი ინფორმაციული ტექნოლოგიის არქიტექტურა, რომელიც სწრაფ დაყენებას და ადგილობრივ მარეგულირებელ მოთხოვნებთან ხელმისაწვდომ ადაპტაციას უზრუნველყოფს. ოპერატიულად, სფეისის საქართველოში არსებული გუნდი მართავს, რომელიც ფლობს გლობალური პლატფორმის და მისი პროდუქციის განვითარების რეზერვს, ხოლო უზბეკეთის ადგილობრივი გუნდი პასუხისმგებელია ბიზნეს ოპერაციებზე. ეს მიდგომა უზრუნველყოფს ჩვენი ბიზნეს მოდელის ეფექტურობასა და მასშტაბურობას და ასევე ახალ ბაზრებზე გასვლას უწყობს ხელს. TBC UZ არის პირველი ციფრული ბანკი ქვეყანაში, რომელსაც აქვს ამბიცია ტრადიციული ყოველდღიური ბანკი ბევრად უფრო მარტივ, უფრო გამჭვირვალე და ინტუიციურ გამოცდილებად გარდაქმნას, ასევე საშუალება მისცეს მომხმარებლებს გააკონტროლონ თავიანთი ფინანსები, შემნახველი და სასესხო პროდუქტები, რომლებიც მხოლოდ ერთი დანკაპუნებით არის ხელმისაწვდომი. TBC UZ ემსახურება საცალო კლიენტებს ონლაინ ბანკის აპლიკაციის საშუალებით, ხოლო მისი ქვკვიანი, შემდეგი თაობის შოურუმები და მომხმარებელთა მომსახურების მცირე პუნქტები კლიენტების კონსულტაციისთვისაა განკუთვნილი. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, TBC UZ-ს 10 შოურუმი და 35 მომხმარებელთა პუნქტი აქვს უზბეკეთის ყველა ძირითად რეგიონში, რომელიც ქვეყნის 97%-ს ფარავს. 2021 წელს TBC UZ The Global Economics-ის მიერ უზბეკეთში საუკეთესო ციფრულ ბანკად დასახელდა.

Payme – (იურიდიული სახელი - შებლუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (LLC inspired)) არის გადახდების სიდიდით მეორე პროვაიდერი უზბეკეთში¹, რომელიც მაღალი ხარისხის გადახდის შესაძლებლობებს სთავაზობს საცალო და ბიზნეს მომხმარებლებს. კომპანია მომხმარებელს სთავაზობს ციფრულ საფულეს, P2P გადარიცხვებს, კომუნალურ გადახდებს, USSD გადახდებს, ელექტრონული კომერციის გადახდებს, QR გადახდებს, ინვოისების გადახდებს, საზღვრებს გარეთ ფულის გზავნილებს, და ასევე სესხის დაფარვას. გარდა ამისა, Payme მერჩანტებს გადახდის გადაწყვეტილებებს სთავაზობს ელექტრონული კომერციისა და QR გადახდის საშუალებით და ამასთანავე, სთავაზობს ინვოისის მომსახურებასაც. გარდა ამისა, დამატებითი აპლიკაცია - Payme Business, მერჩანტებს თავიანთი გადახდის ტრანზაქციების ნახვისა და მარტივად და მოხერხებულად მართვის შესაძლებლობას აძლევს. 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, წინა წელთან შედარებით, მერჩანტების რაოდენობა გაორმაგდა და 19 300-ს მიაღწია. Payme მომხმარებლისთვის მოსახერხებელი ინტერფეისით და უმაღლესი მომხმარებლის მომსახურებით გამოირჩევა და მუდმივად მუშაობს შეთავაზებების დახვეწაზე. შედეგად, რეგისტრირებული მომხმარებლების რაოდენობამ 5.2 მილიონს მიაღწია, ხოლო ტრანზაქციების რაოდენობა და მოცულობა გასულ წელთან შედარებით შთამბეჭდავად, 66.4%-ით და 79.6%-ით გაიზარდა. მისი ძალისხმევის აღიარების მიზნით, Payme-მ 2021 წელს რამდენიმე ჭილდო მიიღო: 2020 წლის ბრენდი უზბეკეთის გადახდის სისტემებში - დაჭილდოვდა 2021 წლის მაისში უზბეკეთის რესპუბლიკის ანტიმონოპოლიური კომიტეტისა და უზბეკეთის მარკეტინგის ცენტრის მიერ, და ჭილდო - ყველაზე გავრცელებული მობილური აპლიკაცია - დაჭილდოვდა 2021 წლის ივნისში უზბეკეთის რესპუბლიკის საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციების განვითარების სამინისტროს მიერ.

აკოსისტემა

ჩვენ ვცდილობთ ჩვენი ღირებულება კიდევ უფრო გავზარდოთ და ციფრული ეკოსისტემა ოთხი ძირითადი მიმართულებით განვავითაროთ: ელ. კომერცია, ავტომობილები, უძრავი ქონება და გართობა. ეს საშუალებას მოგვცემს ჩვენი მომხმარებლების ყოველდღიური საჭიროებები ამოვიცნოთ და ყველაზე კომფორტული გზები შევთავაზოთ, რაც გადახდისა და განვადების სხვადასხვა ფორმებით იქნება შესაძლებელი. ჩვენი ეკოსისტემა ღია პლატფორმაა, რაც იმას გულისხმობს, რომ ჩვენი მომხმარებლები თვითონ ირჩევენ პროვაიდერებსა თუ განვადების ტიპებს, მათთვის სასურველი ბანკიდან. 2021 წლის ბოლოს ჩვენ ჩვენი ეკოსისტემის კომპანიების უმეტესი ნაწილი ერთ ერთეულში, TBC Net-ში გავაერთიანეთ. მიუხედავად იმისა, რომ ინდივიდუალურმა პლატფორმებმა

1 Payme-ის რეგისტრირებული მომხმარებლების რაოდენობის მიხედვით; შიდა შეფასებები



ბრენდის სახელი შეინარჩუნეს, მათი გაერთიანება ხარჯების ოპტიმიზაციასა და სინერჯიაში დაგვეხმარება. 2021 წელს ჩვენ ასევე დავნერგეთ მონაცემთა ჰაბი, რომელიც აგროვებს, ამუშავებს და აანალიზებს მონაცემებს და მესამე მხარისთვის ხელმისაწვდომს ხდის.

უძრავი ქონება - ჩვენი უძრავი ქონების ეკოსისტემის პლატფორმა მოიცავს Livo.ge-სა და Myhome.ge-ს, რომლებსაც ბაზრის მომხმარებლების 50% იყენებს², სხვა პლატფორმებთან შედარებით. ეს მონაცემები თვიური უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობის მიხედვითაა მოცემული, რომელმაც Livo-ზე 479,000, ხოლო Myhome-ზე 249,000 შეადგინა. Livo.ge არის ახალი, მონაცემთა ბაზაზე დაფუძნებული პლატფორმა, რომელიც მომხმარებელს სთავაზობს როგორც ტრადიციული, ისე ინოვაციური სერვისების ფართო სპექტრს. მათ შორის ხელოვნური ინტელექტის მოდულს, რომელიც უძრავი ქონების ღირებულების შეფასების, გაზომვისა და რეგისტრაციის შესაძლებლობას იძლევა. წელს Livo.ge-მ ახალი სერვის-საბინაო აუქციონი წამოიწყო, რომელიც ნებისმიერ ბანკს საშუალებას აძლევს ქონება ონლაინ რეჟიმში გაყიდოს. 2021 წლის განმავლობაში 173 აუქციონი ჩატარდა წარმატებით. Myhome.ge 2011 წლიდან ფუნქციონირებს ქართულ ბაზარზე. ის წარმოადგენს უძრავი ქონების ყიდვისა და გაქირავების წამყვან ციფრულ პლატფორმას საქართველოში. 2021 წელს Myhome.ge-მ უძრავი ქონების დეველოპერების გაუმჯობესებული მოდელი წარმოადგინა, რომელიც კლიენტებს პროექტების მარტივად პოვნისა და შედარების საშუალებას აძლევს.

ელექტრონული კომერცია - ჩვენი ელექტრონული კომერციის ეკოსისტემა ორი პლატფორმისგან შედგება. ესენი გახლავთ: Vendoo.ge და Mymarket.ge. დეკემბრის მონაცემებით, ერთად მათ ანალოგიური ელექტრონული კომერციის ბაზრის წილის 62% უჭირავთ³. Vendoo.ge ონლაინ ბაზარია, რომლის უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობამ დეკემბერში 202,000-ს მიაღწია. Mymarket.ge კი კარგად ცნობილი ჰიბრიდული პლატფორმაა, რომელიც კლასიფიცირებულ სიებსა და ონლაინ ბაზრობას აერთიანებს. მისი თვიური უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობამ იმავე პერიოდში 1,012,000 შეადგინა. 2021 წელს, ორივე პლატფორმის საქონლის ბრუნვის მთლიანმა მოცულობამ ათი მილიონი ლარი შეადგინა. წლის განმავლობაში, Mymarket.ge-მ რამდენიმე ახალი ინიციატივა წამოაყენა:

- გააკეთა ონლაინ განვადების შეთავაზება მეორადი ნივთების შესაძენად C2C (მომხმარებელი მომხმარებელამდე) გაყიდვების წახალისების მიზნით;
- 2021 წლის მესამე კვარტალში გამოუშვა Mymarket-ის მობილური აპლიკაცია. აპლიკაციას ყველა მომხმარებლის ინტერესებიდან გამომდინარე პერსონალიზებული გვერდი აქვს. ამას გარდა, პირადი გვერდი შერჩეული ნივთებითა და შეკვეთების ისტორიით. წლის ბოლოსთვის 130 000 ჩამოტვირთვა დაფიქსირდა.

ავტომობილები - ჩვენი ავტომობილების ეკოსისტემა შედგება Myauto.ge-სა და Myparts.ge-სგან, რომლებიც მომხმარებლებს ახალ და მეორად ავტომობილებსა და ავტო ნაწილებს სთავაზობენ. ისინი ქართულ ბაზარზე წამყვან პლატფორმებს წარმოადგენენ, რომელთა ბაზრის წილი მომხმარებლების რაოდენობის მიხედვით შესაბამისი ელექტრონული კომერციის ბაზრის დაახლოებით 81%-ს შეადგენს⁴. 2021 წლის წლის დეკემბერში მათი უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობამ 1,099,000 (Myauto.ge) და 253,000 (Myparts.ge) შეადგინა. 2021 წლის განმავლობაში Myauto.ge-მ ავტო-აუქციონების ჩატარება განაგრძო და წლის განმავლობაში 68 წარმატებული აუქციონი ჩატარდა. გარდა ამისა, ახალი მობილური აპლიკაცია, რომელიც წინა წელს გაეშვა, წარმატებული აღმოჩნდა და 2021 წლის ბოლოსთვის 755,00 გადმოწერა დაფიქსირდა.

გართობა - ჩვენი ეკოსისტემის გართობის ნაწილი მოიცავს Swoop.ge-ს, TKT.ge-ს, Mytravel.ge-ს და Saba.com.ge-ს. 2021 წლის დეკემბრის მონაცემებით, საერთო ბაზრის წილი⁵ 58%-ს შეადგენდა.

2 წყარო: Similarweb; ბაზრის წილი გამოთვლილია უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობის მიხედვით

3 წყარო: Similarweb; ბაზრის წილი გამოთვლილია უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობის მიხედვით

4 წყარო: Similarweb; ბაზრის წილი გამოთვლილია უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობის მიხედვით

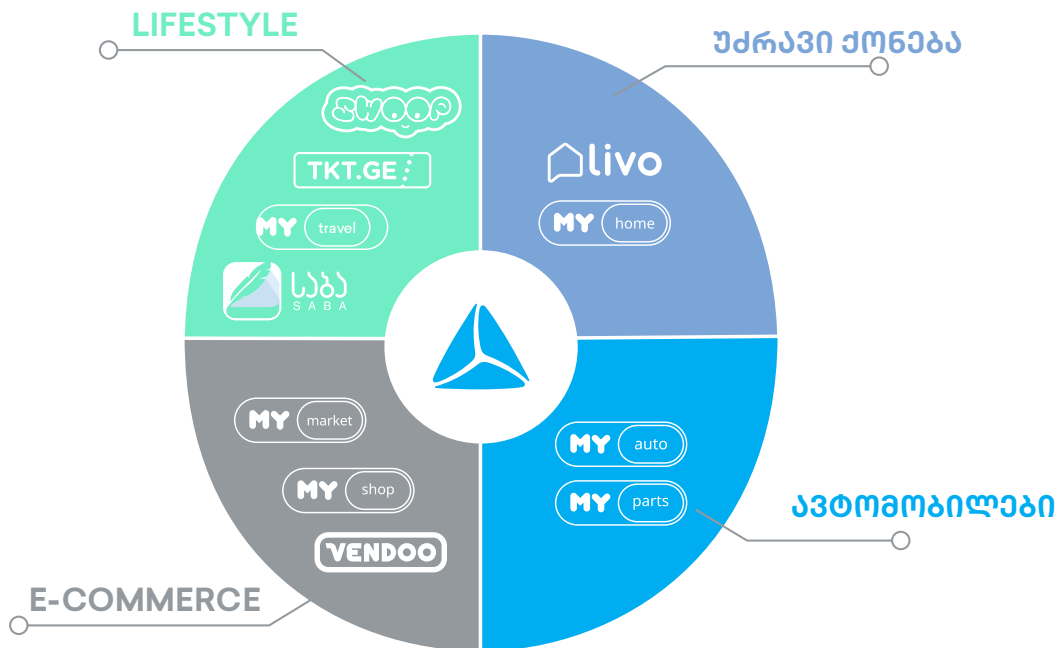


Swoop.ge არის ფასდაკლების კუპონების ერთ-ერთი მონინავე პლატფორმა საქართველოში, რომელიც მომხმარებელს სთავაზობს ფასდაკლების კუპონებს სხვადასხვა აქტივობებისთვის, მათ შორისაა კინო, სასტუმროები, სილამაზის სალონები და გასართობი ცენტრები. 2021 წლის დეკემბერში უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობა 126,000 გახლდათ.

TKT.ge წამყვანი ქართული ონლაინ ბილეთების პლატფორმაა, რომელიც მომხმარებლებს შესაძლებლობას აძლევს შეიძინონ ბილეთები სხვადასხვა ღონისძიებებისთვის, როგორცაა კინო, თეატრი, კონცერტები, ასევე სატრანსპორტო ბილეთები. 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობამ 334,000 შეადგინა.

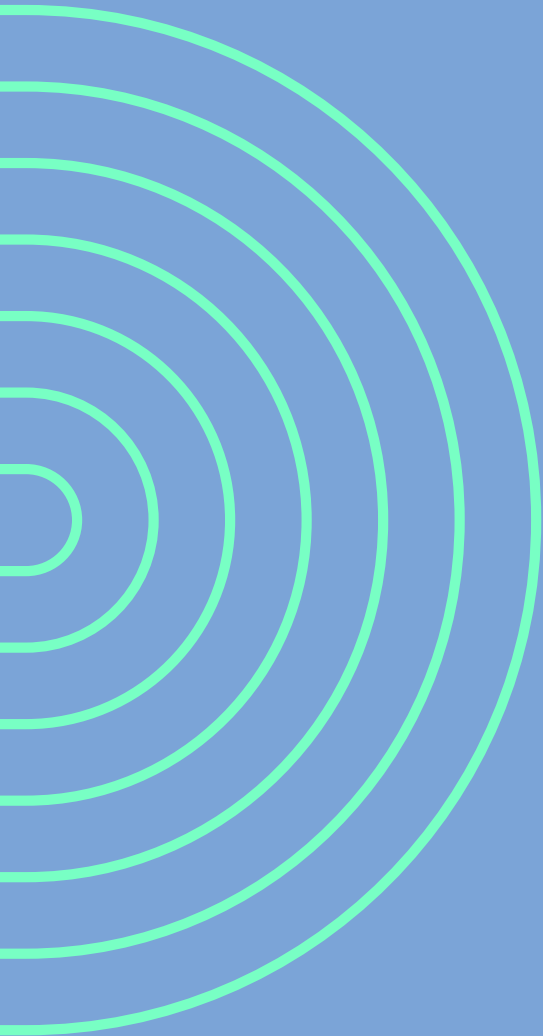
Mytravel.ge 2021 წელს ამოქმედდა და მოგზაურებს საცხოვრებლისა და ასევე *Myauto.ge*-ს საშუალებით მანქანის დაქირავების საშუალებას აძლევს. პლატფორმის მიზანია ქართველი მოგზაურებისთვის საქართველოში მოგზაურობის პოპულარიზაციაა მოხერხებული განთავსებისა და ტრანსპორტირების სერვისების შეთავაზებით.

Saba.com.ge არის ქართული ელექტრონული წიგნების პლატფორმა, რომელიც მომხმარებლებს ქართული და ნათარგმნი ლიტერატურის ფართო არჩევანს სთავაზობს. პლატფორმა ხელმისაწვდომია ვებ ბრაუზერებისა და სმარტფონის სპეციალური აპლიკაციის საშუალებით.



5 წყარო: Similarweb; ბაზრის წილი გამოთვლილია უნიკალური ვიზიტორების რაოდენობის მიხედვით





თემაბის მხარდაჭერა

- მხარდაჭერა უკრაინას
- ქართული ბიზნესის მხარდაჭერა
 - Tbcbusiness.ge
 - ბიზნეს დაჯილდოება
 - Startaperi.ge
 - სასოფლო სამეურნეო სანარმოების მხარდაჭერა
- პლატფორმები კეთილდღეობისთვის, განათლებისა და გართობისთვის
 - დილის კონცეპტი
 - საქართველოს ეროვნული მუზეუმი
 - ციფრული პლატფორმები
 - ტექ პოდკასტი
 - ფინანსური ცოდნა
- თიბისის სტიპენდია
- პარტნიორობა დადებითი ზეგავლენისთვის
- ქართული ლიტერატურა და მწერლობა
 - ლიტერატურული პრემია „საბა“
 - ელექტრონული წიგნების სახლი - „საბა“
- ქართული ორნამენტები და ნაქარგები
- ფიზიკური ქსელი

თიბისის მხარდაჭერა

თიბისი კვლავაც განაგრძობს მისი მრავალწლიანი ინიციატივის განხორციელებას, რომელიც მიზნად ისახავს საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფის გაძლიერებას. თიბისი მუდმივად ზრუნავს იმაზე, რომ საზოგადოებაზე დადებითი გავლენა გაზარდოს. დაინტერესებულ მხარეებთან აქტიური დიალოგით, კვლევითა და ანალიზით ვცდილობთ გასაუმჯობესებელი სფეროების განვსაზღვროთ. თიბისი, როგორც ძირითადი სოციალური და ეკონომიკური გავლენის მქონე ინსტიტუტი, ხელს უწყობს ქვეყნების საჯარო სექტორის მიერ განსაზღვრული სფეროების განვითარებას და თანამშრომლობს საქართველოს ეროვნულ ბანკთან და სხვა სამთავრობო ინსტიტუტებთან ისეთ ძირითად სფეროებში, როგორცაა ფინანსური განათლება, სამუშაო ადგილების შექმნა, ინვესტიციების მოზიდვა და ა.შ. გარე წყაროებიდან შეგროვებული ინფორმაციის გარდა, თიბისი აფასებს საკუთარ ძალასა და კომპეტენციებს და შესაბამისად ირჩევს ჩართულობის სფეროებს. ჩვენ რამდენიმე პრინციპს ვიყენებთ იმ ინიციატივების ასარჩევად, რომლის განხორციელებასაც ვაპირებთ. თითოეული პროექტი უნდა იყოს:

- გრძელვადიანი, რომელსაც ექნება ზრდისა და საზოგადოებასა და ქვეყანაზე დადებითი ზეგავლენის პოტენციალი;
- თიბისის ცოდნისა და ექსპერტიზის ნაწილი. გარკვეულ სფეროში ჩართვამდე, თიბისი ზრუნავს ამ სფეროსთან დაკავშირებით ცოდნის ამალგებზე და შესაბამისად თანამშრომლობს გარე დაინტერესებულ მხარეებთან, რომელთაც პროცესში საკუთარი გამოცდილებით წვლილის შეტანა შეუძლიათ.
- თანამონაწილეობის და არა მხოლოდ დაფინანსების მსურველი. თიბისი მუშაობს ისეთ პარტნიორებთან, რომლებიც არამხოლოდ სპეციფიკური პროექტების დაფინანსებაში უჭერენ მხარს, არამედ უზიარებენ თავიანთ ცოდნას პროექტის მენეჯმენტსა და სხვა საკითხებში.

ძირითადი პროექტები ქვემოთაა მოცემული.

მხარდაჭერა უკრაინას

ომის პირველივე დღეებიდან თიბისი უკრაინელების დახმარებაში აქტიურად იყო ჩართული და დღემდე აგრძელებს მათ მხარდაჭერას.

უკრაინის მხარდასაჭერად, ნებისმიერ მსურველს თიბისის საქველმოქმედო ანგარიშზე სასურველი თანხის შეტანა შეუძლია, რომელიც ქველმოქმედებას მოხმარდება. ამ ინიციატივას ბევრი მოქალაქე და კომპანია შემოუერთდა. ერთობლივი ძალებით, უკრაინის დასახმარებლად 1.7 მილიონზე მეტი ლარი შეგროვდა. თანხა მთლიანად უკრაინის ეროვნული ბანკის საქველმოქმედო ანგარიშზე გადაირიცხა. ბანკმა გუნდის სახელით 200,000 ლარი გაიღო. თიბისიმ ასევე გაამარტივა ციფრული არხებით ქველმოქმედების პროცესი და თიბისი აპლიკაციაში სპეციალური შაბლონი შექმნა, სახელწოდებით - „მხარდაჭერა უკრაინას“. გარდა ამისა, ნებისმიერი საქველმოქმედო და ჰუმანიტარული გადარიცხვა უფასო გახდა. საკომისიო გადასახადი სრულად დაფარა ბანკმა.

ამ რთულ პერიოდში, კომპანია უკრაინელ თანამშრომლებსა და მათ ოჯახებს გვერდში ედგა, დააფინანსა ჰუმანიტარული ტვირთის გადაზიდვა, დაეხმარა საერთაშორისო ორგანიზაციებს, სამთავრობო და კერძო სექტორს არაერთი მნიშვნელოვანი პროექტის განხორციელებაში, მხარი დაუჭირა ბიზნესებს ამ რთული პერიოდის გადალახვაში სექტორული კვლევებისა და სამუშაო შესიების/შეხვედრების ორგანიზებით.

უკრაინიდან საქართველოში ჩამოსული მოქალაქეების ფინანსური, ფსიქოლოგიური, ლოგისტიკური და სხვა სახის დახმარების უზრუნველყოფა გახდა თიბისის შემდეგი პრიორიტეტი. თითოეული მოქალაქისა და ორგანიზაციის მიერ თიბისის საქველმოქმედო ანგარიშზე შეტანილი შემოწირულობა ეტაპობრივად ირიცხება საქართველოში მოქმედი არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშებზე, რომლებიც, თავიანთი პროფილიდან გამომდინარე, შეძლებენ ყველაზე ეფექტურად დაეხმარონ უკრაინელ ხალხს და უზრუნველყონ მათი საჭიროებები.



კომპანიის ინიციატივას თიბისი ჯგუფის კუთვნილი კომპანიებიც შეუერთდნენ: თიბისი დაზღვევამ საქართველოში მყოფ უკრაინის მოქალაქეებს ჯანმრთელობის დაზღვევა სრულიად უფასოდ შესთავაზა; ციფრულმა პლატფორმებმა - Mymarket.ge, Vendoo.ge და myhome.ge - თიბისი საქველმოქმედო ფონდში გაყიდული პროდუქციდან შემოსული 3% უკრაინელი ხალხის დასახმარებლად გადარიცხეს; უკრაინელი ხალხის მხარდასაჭერად შეიქმნა რამდენიმე ახალი ციფრული სერვისი, რომლით სარგებლობაც სრულიად უფასოა.

სპეციალური განაცხადის ფორმა შეიქმნა Mymarket-ზეც: თუ მოქალაქე ჰუმანიტარული დახმარების ნივთების მიტანას უკრაინის საელჩოში ვერ ახერხებს, შეუძლია ნივთების შესახებ ინფორმაცია და მისამართი ვებ-გვერდზე ატვირთოს. Mymarket-ის კურიერი მას საელჩოში წაიღებს, რის შემდეგაც ნივთი სხვა ჰუმანიტარულ დახმარებასთან ერთად უკრაინაში გაიგზავნება.

Vendoo-ზე შეიქმნა სპეციალური განყოფილება, სადაც შესაძლებელია სხვადასხვა ნივთის შეძენა უკრაინელი ხალხის დასახმარებლად. უკრაინის საელჩოში ნივთების ტრანსპორტირებას vendoo-ს გუნდი უზრუნველყოფს.

Myhome-მა შექმნა სპეციალური პლატფორმა თავშესაფრის მაძიებელი უკრაინის მოქალაქეებისთვის – მათთვის, ვინც საქართველოში იმყოფება და არსებული ვითარების გამო ვერ ახერხებს სამშობლოში დაბრუნებას. ვებ-გვერდზე შესაძლებელია ისეთი უძრავი ქონების შესახებ ინფორმაციის ატვირთვა, რომელიც გარკვეული ვადით უფასოდ დაეთმობათ უკრაინის მოქალაქეებს. ინფორმაციის ნახვა ერთ პლატფორმაზე, მარტივად იქნება შესაძლებელი.

ქართული ბიზნესის მხარდაჭერა

Tbcbusiness.ge

ჩვენ კვლავ ვუჭერთ მხარს ბიზნესის განვითარებას საქართველოში. აღნიშნულთან დაკავშირებით ჩვენს მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნეს მომხმარებლებს უნიკალურ სრულმასშტაბიან ბიზნესის მხარდაჭერის პროგრამას ვთავაზობთ, რომელიც მოიცავს საგანმანათლებლო რესურსებს, ბიზნეს ბლოგს, ბიზნესის მხარდაჭერის სხვადასხვა საშუალებებს, წლიურ ბიზნეს დაჯილდოებასა და სტარტაპების პროგრამას. ყველა აღნიშნული მომსახურება გაერთიანებულია ერთ პლატფორმაზე: www.tbcbusiness.ge.

ჩვენ მზად ვართ ხელი შევეწყოთ ჩვენი ბიზნეს კლიენტების წარმატებას მათთვის ბიზნესის მხარდაჭერის სრულმასშტაბიანი პროგრამის შეთავაზებით, რომელიც ვრცელი საგანმანათლებლო რესურსებითა და ტექნოლოგიური ინსტრუმენტებითაა გამდიდრებული და ხელმისაწვდომია პლატფორმაზე www.tbcbusiness.ge. ჩვენ გვაქვს უმსხვილესი ბიზნეს საგანმანათლებლო პროგრამა საქართველოში, რომელმაც ბოლო რვა წლის განმავლობაში, 1000-მდე ლექციის მეშვეობით 30,000-ზე მეტი დამსწრე მოიზიდა. პროგრამა შემუშავებულია აზიის განვითარების ბანკთან თანამშრომლობით და უზრუნველყოფს უფასო წვდომას ლექციებსა და სხვადასხვა შესაბამის თემებზე, როგორცაა ტექნოლოგია, ციფრული მარკეტინგი, ადამიანური რესურსები და ა.შ.

ბიზნესების დასახმარებლად, რათა შესაძლებელი იყოს ყველაზე შესაფერისი ინსტრუმენტებისა და პროგრამული უზრუნველყოფის პოვნა და გამოყენება, ჩვენ შევქმენით ონლაინ პლატფორმა www.buisnesstools.ge. ეს პლატფორმა დეველოპერებს მომხმარებლებთან აკავშირებს და სთავაზობს მოსახერხებელ გზას საბუღალტრო, IT მენეჯმენტის, პროექტების მენეჯმენტისთვის და სხვა სფეროებისთვის შექმნილი სხვადასხვა პროგრამების საპოვნელად, შესადარებლად და განსახილველად. დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ ტრენინგებზე დარეგისტრირება ან რესურსებზე წვდომის მოპოვება უფასოდ, ჩვენი პლატფორმის www.tbcbusiness.ge-ის გამოყენებით.

რეგიონული ფორუმები

2022 წელს თიბისი ეტაპობრივად გამართავს ფორუმს საქართველოს ყველა რეგიონში, რომლის მიზანი ბიზნესის მხარდაჭერაა. ბიზნესის მხარდაჭერა და რეგიონული განვითარების ხელშეწყობა თიბისის პრიორიტეტია. რეგიონული ფორუმის მიზანი ადგილობრივი ბიზნესის მხარდაჭერა, სექტორში მიმდინარე მოვლენების შესახებ საქმის კურსში ჩაყენება და ინფორმაციის მიწოდებაა.







ნუნისის ტყის სასტუმრო

ნუნისის ტყის სასტუმრო თიბისის ბიზნეს დაჯილდოების გამარჯვებულია ნომინაციაში - “გამორჩეული როლისთვის რეგიონების განვითარებაში.” პროექტი 2001 წელს დაარსდა და კურორტ ნუნისს ახალი სიცოცხლე აჩუქა. ნუნისი სამედიცინო, გამაჯანსაღებელი და გასართობი კომპლექსია, რომელიც ბორჯომ-ხარაგაულის ეროვნულ პარკში მდებარეობს. პროექტის ფარგლებში აშენდა სასტუმროები, განახლდა არსებული კოტეჯები, დასაქმდა ადგილობრივი მოსახლეობა და შეიქმნა ახალი ჰოსტელები, რამაც რეგიონს გამორჩეული იერი შესძინა. ამ რთულად მისაღვომ ადგილას კურორტის გახსნამ ბიძგი მისცა მრავალფეროვანი ინფრასტრუქტურის განვითარებასა და ადგილობრივების დასაქმებას.

მომავალში, კურორტი ოთხივე სეზონის განმავლობაში მიიღებს სტუმრებს, რაც დამსვენებლებისა და მომსახურე პერსონალის რიცხვს გაზრდის.



გორში, თიბისის მიერ ორგანიზებულ ფორუმზე, რომელიც გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩატარდა, 80-ზე მეტმა მცირე და საშუალო ბიზნესმა მოიყარა თავი. რეგიონული ფორუმის მიზანი ადგილობრივი ბიზნესის მხარდაჭერა, მათთან შეხვედრა, ბიზნეს სიახლეების გაცნობა და ინფორმაციის მიწოდება იყო.

2022 წლის მაისში ქუთაისში თიბისის მიერ ორგანიზებულ ფორუმზე, რომელიც აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტში გაიმართა, მცირე და საშუალო ბიზნესის 300-მდე წარმომადგენელი შეიკრიბა.

ფორუმის მომხსენებლები დარგის გამოცდილი ექსპერტები იყვნენ, რომლებმაც ბიზნესთან დაკავშირებულ თემებზე, მათ შორის სასოფლო სამეურნეო პროდუქტების ექსპორტის შესაძლებლობებზე, ფინანსური აღრიცხვის სტანდარტის დანერგვაზე, კანონმდებლობაში საგადასახადო მნიშვნელოვან ცვლილებებზე, პროექტების მხარდაჭერასა და დონორებთან ურთიერთობაზე ისაუბრეს.

გარდა ამისა, ფორუმის მიზანი ბიზნესების გაერთიანება და საზოგადოების გააქტიურება და იდეებისა და გამოცდილების ერთმანეთთან გაზიარებაა. ფორუმში მონაწილეობა მიიღეს იმერეთის რეგიონის მცირე და საშუალო ბიზნესის წარმომადგენლებმა; ასევე დაინტერესებულმა პირებმა თბილისიდან.

ბიზნეს დაჯილდოება

მცირე და საშუალო ბიზნესი გლობალური ეკონომიკის საყრდენს წარმოადგენს. ის გავლენას ახდენს უმუშევრობისა და სიღარიბის დონესა და ეკონომიკურ ზრდაზე. თიბისიმ ბოლო წლების განმავლობაში მცირე და საშუალო სექტორის მხარდასაჭერად რამდენიმე პროგრამა წარმოადგინა. პროგრამები მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა კაპიტალთან წვდომის გამარტივება, ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარება, სპეციალურად მცირე ბიზნესის საჭიროებაზე მორგებული პროდუქტებისა და მომსახურებების განვითარება, მცირე საწარმოების თიბისის მიწოდების ჯაჭვში ჩართვა და მათი პროდუქციის ცნობადობის გაზრდაში დახმარება.

საქართველოში მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით, 2016 წლიდან EFSE-სთან პარტნიორობის ფარგლებში ყოველწლიურ ბიზნეს დაჯილდოების ცერემონიას ვმართავთ. წელს ღონისძიება EFSE-სა და Forbes Georgia-ს პარტნიორობით მოეწყო; ღონისძიებამ 41,3 მილიონი ნახვა და სხვადასხვა სფეროში ჩართული 3000-ზე მეტი ბიზნეს წარმომადგენლის ყურადღება დაიმსახურა.

2021 წელს ბიზნეს დაჯილდოებაში შემდეგი ნომინაციები იყო წარდგენილი:

- წლის პროდუქტი / მომსახურება;
- განსაკუთრებული კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა;
- წლის ინოვაციური სტარტაპი;
- რეგიონულ განვითარებაში სპეციალური წვლილი;
- საუკეთესო ბიზნეს პარტნიორი

2021 წელს კვლავ შესაძლებელი გახდა დაჯილდოების ცერემონიის ფიზიკურ გარემოში ჩატარება, რაც ძალიან ამაღელვებელი იყო ყველა მონაწილისთვის. მონაწილეები მოხარულნი იყვნენ ღონისძიების ამ სახით ჩატარებითა და ახალი კავშირების დამყარებით. |

წელს ჯილდოს ორი ახალი ნომინაცია დაემატა: საუკეთესო ბიზნეს პარტნიორობისთვის და რეგიონის განვითარებაში გამორჩეული როლისთვის. კონკურსში 360 კომპანია მონაწილეობდა, რომელთაგან საუკეთესოები დამოუკიდებელმა ჟიურიმ შეარჩია. საუკეთესო პროდუქტის ან სერვისის ნომინაციაში გაიმარჯვა კომპანიამ, რომელიც მომავლის სატრანსპორტო სერვისს ქმნის. „ელექტრო ტრანსპორტი არის მომავალი“, თქვა დანიელ ღონეციანმა, ქარის დამფუძნებელმა, რომელმაც მოპედის გაზიარების სერვისი შექმნა და იდეა აპლიკაციით განახორციელა. კურორტი ნუნისი რეგიონის განვითარებაში გამორჩეული წვლილისთვის დაჯილდოვდა - ეს არის 2001 წელს დაწყებული პროექტი, რომელიც ახალ სიცოცხლეს ანიჭებს კურორტ ნუნისს. წელს, ჟიურის გადაწყვეტილებით, საპატიო ჯილდო ლოპოტა სპა და რეზორტს გადაეცა, რომელმაც განსაკუთრებული წვლილი შეიტანა კახეთის რეგიონის ტურიზმის განვითარებაში, დაასაქმა უამრავი ადამიანი და





ქარი

კომპანია, რომელიც მომავლის ტრანსპორტირების სერვისს ქმნის, თიბისი ბიზნეს დაჯილდოების გამარჯვებული გახდა ნომინაციაში - საუკეთესო პროდუქტის ან მომსახურებისთვის.

ელექტრონული სტრანპორტი არის ჩვენი მომავალი"- ამბობს დანიელ დოინიკინი, ქარის დამფუძნებელი, რომელმაც ელექტრო მოპედის გაზიარების სერვისი აპლიკაციაში გადაიტანა.



განავითარა ინფრასტრუქტურა. ქვეყნის ბიზნესის განვითარებაში შეტანილი განსაკუთრებული წვლილისთვის ჯილდო სტუმართმოყვარეობის, ცხოვრების სტილის განვითარებისა და სოფლის მეურნეობის სფეროში წამყვან ქართულ კომპანიას „აჭარა ჯგუფს“ გადაეცა.

Startuperi.ge

ჩვენ განვაგრძობთ დამწყები ბიზნესების მხარდაჭერასა და მენარმეობის ხელშეწყობას საქართველოში. 2017 წლიდან ვახორციელებთ ინოვაციურ პროექტ „სტარტაპერს“, რომელიც სტარტაპებს სთავაზობს როგორც ფინანსურ, ისე არაფინანსურ დახმარებას. 2017 წლიდან მოყოლებული პლატფორმის მრავალფეროვან აქტივობებში 55, 000-ზე მეტი სტარტაპი ჩაერთო.

ჩვენ მენარმეებს ვთავაზობთ როგორც ზოგადი დანიშნულების, ისე სპეციალურ სესხებს რესტორნებისთვის, სასტუმროებისა და აგრო-ბიზნესისთვის. გარდა ამისა, წელს ჩვენ შემოვიღეთ „სტარტაპ სანარმოს“ სესხი, რომელიც ადგილობრივ სანარმოებს სესხებს შეღავათიანი პირობებით სთავაზობს. სხვა ფინანსური შეთავაზებები მოიცავს ლიზინგს, ბიზნეს ბარათებს, უფასო ინტერნეტ ბანკსა და დიჯიტალის რეგისტრაციას. პროგრამის გამორჩეული პორტფელი 493 აქტიური სესხისგან შედგება, რისი ჯამური ოდენობაც 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით 196.9 მილიონ ლარს შეადგენს.

„სტარტაპერი“ ბიზნესის განვითარებისთვის კლიენტებს განსაკუთრებულ შესაძლებლობებს აძლევს. ერთ-ერთი ასეთი შესაძლებლობა იყო „სტარტაპერის აპლიკაციების კონკურსი“, რომელშიც 40მა გუნდმა მიიღო მონაწილეობა. პროექტი უკვე მეორედ განხორციელდა FMO-ს მხარდაჭერით. ის სამ გამარჯვებულ გუნდს მათი იდეების განხორციელებასა და აპლიკაციების შექმნაში დაეხმარა. კონკურსის მიზანი საქართველოში აპლიკაციების, პროგრამული უზრუნველყოფის თუ სხვა ციფრული გადაწყვეტილებების შექმნაა, რომელიც ადამიანებისა და ბიზნესის ყოველდღიურ ცხოვრებას გაამარტივებს; ასევე, მან უნდა გაზარდოს და ხელი შეუწყოს ახალგაზრდა თაობაში ვებ განვითარების ცნობადობას და ბიზნესს მხარი ამ მიმართულებითაც დაუჭიროს .

გამარჯვებული სტარტაპები შემდეგი კრიტერიუმებით შეირჩევა: რამდენად აგვარებს აპლიკაცია რეალურ პრობლემას, როგორია განაცხადის კონცეფცია, ბიზნეს მოდელი და ა.შ. კონკურსის დასრულების შემდეგ გამარჯვებულებს ეძლევათ კონკრეტული დრო პროტოტიპების დასასრულებლად. ფულადი ჯილდო აპლიკაციის სრულყოფას ხმარდება. კონკურსის შედეგად ჟიური გამარჯვებულს ავლენს. გამარჯვებული გუნდი 30 000 ლარით ჯილდოვდება, მეორე და მესამე ადგილზე გასული სტარტაპები კი-15 000 ლარით.

ადგილები ასე გადანაწილდა: პირველი ადგილი Theneo-მ დაიკავა, მეორე ადგილი Strange Elo-მ, მესამე კი Exponent Group-მა. სამივე ტექნიკურმა სტარტაპმა დიდი გზა გაიარა კონკურსის სამ რაუნდში გასამარჯვებლად. 22 ოქტომბერს, აპლიკაციების ფინალურ კონკურსში ათმა საუკეთესო ინოვაციურმა გუნდმა თავისი იდეის სამუშაო პროტოტიპი დამოუკიდებელ ჟიურის საჭაროდ წარუდგინა.

ტრენინგების, პროდუქტებისა და მხარდაჭერი ღონისძიებების გარდა, თიბისი სტარტაპებს თავისი შესყიდვების პოლიტიკის შემვეობითაც ეხმარება. აღნიშნული პოლიტიკები სტარტაპებს შესაძლებლობას აძლევს, ჩვეული სატენდერო პროცედურების გვერდის ავლით, განსაკუთრებულ პირობებში დადოს ხელშეკრულება.

სასოფლო-სამეურნეო სანარმეობის მხარდაჭერა

ჩვენი მიზანი ადგილობრივი ბიზნესებისთვის ხელმისაწვდომი ფინანსირების უზრუნველყოფით საქართველოს სასოფლო-სამეურნეო საზოგადოებების მხარდაჭერაა. ჩვენ სოფლის მეურნეობის და სტუმართმოყვარეობის ბიზნესის მხარდასაჭერად სამ სამთავრობო პროგრამასთან, „ანარმოვ საქართველოში“, „უმასპინძლე საქართველოში“ და „შეღავათიანი აგროკრედიტი“ ვთანამშრომლობთ. პროგრამები ვთავაზობთ შემცირებულ საპროცენტო განაკვეთებს სახელმწიფო სუბსიდიებით. 2021 წელს ამ პროგრამების ფარგლებში 530.0 მლნ ლარის ოდენობის 2096 სესხი გავცეთ.



ქვეყანაში ხილისა და მეფრინველეობის განვითარების მიზნით თიბისი დამწყებ ფერმერებს ახალ პროდუქტებს სთავაზობს. პროდუქტის გამოყენება ყველა იმ პირს შეუძლია, ვინც ფლობს საკუთარ ან სახელმწიფოსგან გრძელვადიანი იჯარით აღებულ მიწას ფლობს და ხილის ან ფრინველის ბიზნესის დაწყება სურს. აგრო-სტარტაპის მთავარი პირობაა, რომ დამწყებმა ფერმერმა თიბისის მიერ შერჩეულ აგროკომპანიასთან გაიაროს კონსულტაცია, რომელიც მას გამოცდილებასა და ცოდნას გაუზიარებს. თიბისის პარტნიორობას მეხილეობის სფეროში კომპანია „აგრო-კომი“ უზრუნველყოფს, რომელიც წლების განმავლობაში წარმატებით ოპერირებს ქართულ ბაზარზე. მეფრინველეობის სფეროში თიბისი ითანამშრომლებს კომპანია „ნუტრიმაქსთან“, რომელიც ადგილობრივ ბაზარზე ფრინველისა და ცხოველის საკვების წარმოების ლიდერია. თიბისი 2016 წლიდან აფინანსებს სტარტაპებს სოფლის მეურნეობის სხვადასხვა დარგში და ამ მიმართულებით უკვე 80 მილიონ ლარზე მეტი გასცა. თუმცა, აქამდე დაფინანსება მხოლოდ მათთვის იყო, ვისაც გარკვეული გამოცდილება უკვე ჰქონდა. ახალი პროექტი კარგი შესაძლებლობაა დამწყებთათვის, რომლებსაც აგრობიზნესის დასაწყებად შესაბამისი ცოდნა არ გააჩნიათ. ფინანსური რესურსები, რომელსაც თიბისი ფერმერებს სთავაზობს, 20 ათასი ლარიდან 1,5 მილიონ ლარამდე მერყეობს. სესხის მაქსიმალური ვადა 10 წელია. აღსანიშნავია, რომ მეხილეობის ნაწილის სრულად დაფინანსება შესაძლებელია სახელმწიფო პროგრამით „შეღავათიანი აგროკრედიტი“, რომელიც კომერციულ გამოყენებამდე სრულად აფინანსებს ძირითად აქტივებს, რაც მოიცავს ბაღების გაშენების და მოვლის ხარჯებს (ღობე, ნერგების დარგვა, სარწყავი სისტემები და მოვლა).

მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების ასოციაცია (SMEDA) თიბისის მხარდაჭერით პირველ რეგიონულ ბიზნეს ფორუმს ატარებს. SMEDA პირველი ციფრული ასოციაციაა საქართველოში, რომელიც დაახლოებით ერთი წლის წინ მცირე და საშუალო (SME) ბიზნესის განვითარებისა და პოპულარიზაციის მიზნით შეიქმნა. ორგანიზაცია აერთიანებს წარმატებულ პროფესიონალებს მრავალწლიანი გამოცდილებით, რომლებიც მუშაობენ ბიზნესთან, საჯარო სექტორთან, ადგილობრივ და საერთაშორისო დონორებთან, არასამთავრობო სექტორთან, ფინანსურ ინსტიტუტებთან და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან ეკონომიკაში მცირე და საშუალო ბიზნესის მცირე როლის უზრუნველსაყოფად. ამ დროისთვის SMEDA-ს უკვე დაახლოებით 170 ოფიციალური წევრი ჰყავს და 2022 წლის ბოლოსთვის მათი რაოდენობის 2000-მდე გაზრდას გეგმავს.

აჭარის ბიზნეს ფორუმი, თიბისის მხარდაჭერით, ნახევრად ციფრულ ფორმატში ჩატარდა. როგორც მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების ასოციაციის (SMEDA) წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, ჰიბრიდული ფორმატი ღონისძიების რადიუსს, მასშტაბსა და ეფექტურობას ზრდის. ბიზნეს-ფორუმს ასევე ესწრებოდნენ ადგილობრივი მთავრობის წარმომადგენლები, დონორები, ფინანსურის ინსტიტუტები და რა თქმა უნდა, მცირე და საშუალო ბიზნესების წარმომადგენლები.

კეთილდღეობა, განათლება და გასართობი პლატფორმები

ღილის კონცეპტი

პანდემიისგან გამოწვეული სირთულეების გამკლავებაში მომხმარებლებისა და ზოგადად საქართველოში მყოფი ხალხის მხარდასაჭერად, თიბისიმ რამდენიმე პროექტი შექმნა, როგორც ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან და განათლებასთან დაკავშირებით, ასევე კავშირების დასამყარებლად.

2019 წლიდან შეიქმნა „კონცეპტ შეხვედრები“, სადაც განსხვავებულ სფეროებში წარმატებულ ადამიანებს თიბისის მომხმარებლებთან შეხვედრა და მათთვის ცოდნის, გამოცდილებისა და სამუშაო გარემოსა და ცხოვრებაში მნიშვნელოვანი საკითხების გაზიარება შეუძლოთ. პანდემიის პერიოდში შეხვედრებმა ონლაინ სივრცეში, ზუმის პლატფორმაზე გადაინაცვლა. ყველა თემატური ვიდეო აუდიტორიის ინტერესებსა და საჭიროებებზე იყო მორგებული. ხალხს შეუძლო მათთვის საინტერესო თემების არჩევა, იქნებოდა ეს ხელოვნება, ფსიქოლოგია, ბიზნესი, მშობლობა თუ ა.შ. შეხვედრების პარალელურად, თიბისი კონცეპტი სხვადასხვა საინტერესო საკითხზე ბლოგებსაც დებს. 2020 წლის ბოლოს, თიბისი კონცეპტმა თვითგანვითარებაზე ორიენტირებული ახალი პლატფორმა,



დილის კონცეპტი შექმნა, რომელიც ჩატარებული გამოკითხვების საფუძველზე გამოვლენილი ინტერესის შესაბამისად შეიქმნა. დილის კონცეპტის ფარგლებში ჩატარდა ლაივ სესიები სხვადასხვა თემის გარშემო, როგორცაა, ფსიქიკური ჯანმრთელობა, კეთილდღეობის რვა განზომილება, ფსიქიკური ჯანმრთელობის სტიგმებთან დაკავშირებით ცნობიერების ამაღლება და პოზიტიური ფსიქოლოგია. სესიები მიზნად ისახავდა სოციალური ცვლილებების ფონზე საზოგადოების სირთულეების გადალახვაში მხარდაჭერას, მათ შთაგონებას ჯანმრთელი და პოზიტიური ხედვის შენარჩუნებასა და ყოველდღიურ ცხოვრებაში ჰარმონიისა და ბალანსის მიღწევაში. პროექტები 2021 წლის ბოლომდე ონლაინ რეჟიმში გაგრძელდა, ხოლო წლის ბოლოს, პანდემიასთან დაკავშირებული რეგულაციების შემსუბუქების შესაბამისად, ისევ ფიზიკურ სივრცეში გადაინაცვლა.

2021 წელს თიბისიმ, გამოცდილების გასამდიდრებლად და ხალხისთვის ფართო შესაძლებლობების მისაცემად, დამატებით კიდევ რამდენიმე საინტერესო ინიციატივა წარმოადგინა, ისეთ საკითხებში, როგორებიცაა ურთიერთობები, განათლება და ბიზნეს კავშირების დამყარება.

წიგნის კლუბი და ქოუჩინგი

თიბისი კონცეპტის წიგნის კლუბი თიბისი კონცეპტის ახლად გახსნილ სივრცეში დაარსდა, სადაც მომხმარებლებს შეკრება და საინტერესო გამომსვლელების მოსმენა შეუძლიათ. გამომსვლელები კონკრეტულ წიგნებს, მათ ავტორებსა და წიგნებში აღწერილ ეპოქას განიხილავენ. ამ შეხვედრებზე ძალიან საინტერესო და ნაყოფიერი დისკუსიები გაიმართა. სულ 19 შეხვედრა შედგა, რომელსაც ჯამში 400 ადამიანი დაესწრო. პროექტი 2022 წელს განახლდება.

თიბისიმ 4 ქოუჩინგ სესია საერთაშორისო ქოუჩინგ ფედერაციასთან თანამშრომლობით და 4 სესია Forbes Georgia-სთან თანამშრომლობით ჩაატარა, სადაც კრიზისის დროს ლიდერობა იყო განხილული. ამ სესიებში 300-მდე ადამიანმა მიიღო მონაწილეობა.

თიბისი ზრუნავს განათლების მხარდაჭერაზე, ახალი კავშირების დამყარებასა და პოსტ პანდემიურ, ფსიქოლოგიურ სტრესთან გამკლავებაზე. შესაბამისად ის განაგრძობს პროექტების ჩატარებას და უფრო მეტი იდეის განხორციელებას 2022 წელს.

საქართველოს ეროვნული მუზეუმი

თიბისი საქართველოს ეროვნულ მუზეუმთან უკვე მეხუთე წელია თანამშრომლობს. აღნიშნული ურთიერთობა თიბისისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან ქართული ნაციონალური მემკვიდრეობის დაცვასა და მათი თანამედროვე საკომუნიკაციო ფორმებით წარმოდგენას უჭერს მხარს. თიბისისთვის პრიორიტეტი ახალგაზრდებისთვის განათლების მიცემაა, ამიტომ ის მნიშვნელოვან ინსტიტუციებს ახალ თაობასთან აკავშირებს.

2021 წელს, საქართველოს ეროვნულმა მუზეუმმა თიბისის ხელშეწყობით ვანში ახალი არქეოლოგიური მუზეუმი შექმნა, რომელიც უძველესი ქართული ცივილიზაციის კერაა და საქართველოს უმნიშვნელოვანეს ნაწილს წარმოადგენს. 2021 წლის ზაფხულში თიბისიმ საქართველოს ეროვნულ მუზეუმსა და საქართველოში არსებული იტალიის საელჩოსთან თანამშრომლობით მოაწყო გამოფენა „ცხოვრება და სიკვდილი - დიდებული პომპეი“. პომპეის არქეოლოგიური პარკის საგანძური ჯერ ვანის არქეოლოგიურ მუზეუმში, შემდეგ კი თბილისში, საქართველოს ეროვნულ მუზეუმში იყო წარმოდგენილი. ამ პროექტმა გვერდიგვერდ წარმოადგინა ანტიკური ხანის ორი მნიშვნელოვანი ცივილიზაცია: ვანი, როგორც უძველესი ქართული კულტურისა და პომპეი, როგორც უძველესი რომის კულტურის წარმომადგენელი. გამოფენამ დიდი წარმატება მოიპოვა და 20,000 მნახველით წლის ერთ-ერთ საუკეთესო კულტურულ ღონისძიებად იქცა.

ციფრული პლატფორმები

ვებ-პორტალი helloblog.ge ქართული საზოგადოებისთვისაა შექმნილი. ბლოგზე



ქვეყნდება საინტერესო საკითხავი ისეთ თემებზე, როგორცაა კულტურა, ხელოვნება, ტექნოლოგიები, მუსიკა, მოგზაურობა, განათლება, აღზრდასთან დაკავშირებული რჩევები და სხვ. ეს არის რეკლამისგან თავისუფალი, ყველაზე დიდი ქართულენოვანი ონლაინ სივრცე, სადაც მკითხველს შეუძლია თავი შეიქცეოს მაღალი ხარისხის ანალიტიკური სტატიებით და გაეცნოს სიახლეებს. ბლოგში მოცემული ინფორმაცია ეხება როგორც თიბისის პროექტებს, ისე ლიტერატურას, თანამედროვე ხელოვნებას, მუსიკასა და სხვა სფეროებში მიმდინარე მოვლენებსა და ტენდენციებს. Hello Blog-ს ყოველთვიურად 500,000-მდე ვიზიტორი ჰყავს, მის ტოპ სტატიებს კი 50,000-ზე მეტი მკითხველი ეცნობა.

“ცა-მუსიკა” ახალგაზრდა ქართველი მუსიკოსებისთვის შექმნილი პლატფორმაა, რომელიც მათ საკუთარი თავის წარმოჩენის შესაძლებლობას აძლევს. ეს პლატფორმა მკითხველს ქართულ თანამედროვე მუსიკალურ სივრცეში მიმდინარე პროექტებს, კოლაბორაციებსა და ღონისძიებებს აცნობს. ამასთან ერთად, ცა-მუსიკა მელომანებს მსოფლიო მუსიკის ტრენდებისა და ისტორიის შესახებ საინტერესო სტატიებს სთავაზობს. კონტენტი განთავსებულია Hello Blog-ზე. გარდა ამისა, ცა-მუსიკას თავისი ფეისბუქ გვერდიც აქვს, რომელსაც 45,000-ზე მეტი მიმდევარი ჰყავს: <https://www.facebook.com/TheSkyMus>

“ცისფერი მთები” წარმოადგენს ქართული სამთო ტურიზმის მხარდასაჭერად შექმნილ პლატფორმას, რომელიც მკითხველებს ალპინიზმის, სათხილამურო, სალაშქრო და სხვა მთის აქტივობებთან დაკავშირებულ საინტერესო მასალას სთავაზობს. “ცისფერი მთები” მოგვითხრობს საქართველოს მთის კურორტებზე, მთაში ცხოვრებაზე, პროფესიონალი ალპინისტების აქტივობებზე, მოთხილამურეებზე, მთის ბაიკერებსა და ზოგადად მთაში ცხოვრების მოყვარულებზე. პლატფორმას ფეისბუქ გვერდზე 90,000-ზე მეტი მიმდევარი ჰყავს, მასზე სრული ინფორმაცია კი Hello Blog-ზეა განთავსებული.

ცა-მუსიკაც და ცისფერი მთებიც ახალგაზრდა თაობისთვის, საინტერესო ინფორმაციის მიღებისა და ჰობის ან მომავალი პროფესიის არჩევაში დახმარებისთვის შეიქმნა.

ტექ პოდკასტები

2021 წელს თიბისიმ პოდკასტების სპეციალური სერია დაიწყო, რომელიც დაკავშირებულია ტექნოლოგიასთან და მის ფინანსურ სერვისებსა და ზოგად ტექნოლოგიურ სიახლეებში გამოყენებასთან. თიბისიმ მოიწვია მომხსენებლები საკუთარი პერსონალიდან, რომლებიც სხვადასხვა სფეროებში არიან სპეციალიზირებულნი: ტექნოლოგიურ სერვისებთან დაკავშირებული მომხმარებლის გამოცდილება (UX), მომხმარებლის გამოცდილება ციფრულ პროდუქტებთან დაკავშირებით, ციფრული წიგნიერება, კიბერუსაფრთხოება ციფრული ფინანსური სერვისების გამოყენებისთვის, ფინანსური პროდუქტების მომავალი, ფინტექი და ა.შ.

ყოველთვიური პოდკასტის მიზანი საზოგადოების განათლება და საინტერესო ქართული ტექნიკური სტარტაპების პოპულარიზაციაა. თიბისი ტექ პოდკასტის 8 ეპიზოდი სხვადასხვა თემებზე 2021 წლის და 2022 წლის პირველი ნახევრის განმავლობაში გამოვიდა. მიმოხილვების მიხედვით პოდკასტი არამხოლოდ ტექნოლოგიებში მომუშავე ადამიანებს ეხმარება ცოდნის გაზიარებაში, არამედ იმ ხალხს უწევს მშობლიურ ენაზე დახმარებას, ვისაც ამ სფეროში მუშაობა ან ტექნოლოგიური გადაწყვეტილებების თავიანთ ბიზნესში შემოტანა სურს. პოდკასტი გადმოიცემა YouTube-ის, SoundCloud-ისა და Spotify-ს საშუალებით და უკვე 80 000-ზე მეტი ნახვა აქვს.

ფინანსური განათლება

თიბისის მიაჩნია, რომ ფინანსური განათლება ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და სტაბილურობისთვის ერთ-ერთ უმთავრეს ფაქტორს წარმოადგენს. პასუხისმგებლიანი დაკრედიტება, მომხმარებელთა ნახალისება დანაზოგების გასაკეთებლად და საბანკო მომსახურებების გაფიცრულება გამჭვირვალობისა და მომხმარებელთა კომფორტის გასაზრდელად - თიბისის უმთავრეს პრიორიტეტებს შორისაა. თიბისი წლების განმავლობაში აქტიურად უჭერდა მხარს ფინანსური განათლების წინ წამოწევას. 2021 წელს ჩვენს ძირითად აქტივობებს წარმოადგენდა:



- საქართველოს ეროვნულ ბანკთან თანამშრომლობა, 1000-ზე მეტი ბავშვისთვის ფინანსური განათლების კონკურსის ორგანიზება.
- ფინანსური წიგნიერების თემების პოპულარიზაცია ფეისბუქის გვერდის Edufin-ის მეშვეობით, რომელიც შექმნილია ფინანსური წიგნიერების პოპულარიზაციისთვის ინტერაქტიული პოსტების, ვიდეოების და ბლოგების მეშვეობით, ასევე ქართულ საზოგადოებაში კარგად ნაცნობი ავტორიტეტების მოზიდვით, რათა წვლილი შეიტანონ გვერდის განვითარებაში და ამით ხელი შეუწყონ ფინანსური წიგნიერებით დაინტერესების ზრდას.
- ციფრულ სამყაროში ფინანსურ წიგნიერებასთან და კიბერუსაფრთხოებასთან დაკავშირებული კამპანიის ჩატარება ბლოგების, პოდკასტების, შიდა არხებით კლიენტებთან კომუნიკაციისა და ტელევიზიაში დისკუსიების სპონსორობით.
- თიბისი, სხვა ქართულ კომერციულ ბანკებთან ერთად, საბანკო ასოციაციის ფარგლებში, საერთო მიდგომებისა და საკომუნიკაციო კამპანიების შექმნაზე, ფინანსურ წიგნიერებასთან დაკავშირებით საზოგადოების განათლებაზე, კიბერუსაფრთხოებისა და ზოგადად საბანკო პროდუქტების ეფექტურ გამოყენებაზე მუშაობს.

თიბისის სტიპენდია სკოლის მოსწავლეებისათვის

ახალი თაობის მხარდაჭერა თიბისისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია. ჩვენ უნდა შევითანოთ წვლილი ახალგაზრდების განათლებასა და განვითარებაში, საქართველოს ეკონომიკისთვის კვალიფიციური და განათლებული პროფესიონალების მომზადებისა და თვითგანვითარებისა და დასაქმების პერსპექტიული გზების ჩვენების მიზნით.

საქართველო სავსეა ნიჭიერი ახალგაზრდებით, რომელთაც ეკონომიკური სიღუბეჭირიდან თავის დასაღწევად მხარდაჭერა სჭირდებათ, რისთვისაც საჭიროა განათლებისა და განვითარების შესაძლებლობის ქონა. მათი მონდომების შესახებ რომ ყველამ იცოდეს, ბევრი მათგანი სხვებისთვის მაგალითი და მოტივაციის წყარო გახდებოდა. სკოლის მოსწავლეებისთვის თიბისის სტიპენდიის პროგრამა 2019 წლიდან მოქმედებს და ყოველწლიურად, თორმეტი თვის განმავლობაში, 200 ბავშვს თვიურად 100 ლარი გადაეცემა. 4 წლის განმავლობაში პროგრამაში მონაწილეობა სულ 380-მა სკოლის მოსწავლემ მიიღო (207 გოგონა და 173 ბიჭი).

თიბისი თანამშრომლობს 14 მნიშვნელოვან ორგანიზაციასთან, რომლებსაც შესაძლებლობა აქვთ თიბისის სტიპენდიის პროგრამისთვის ნიჭიერი ახალგაზრდები შეარჩიონ. აღნიშნულში იგულისხმება: სპეციალიზებული სკოლები STEM (მეცნიერება, ტექნოლოგია, ინჟინერია და მატემატიკა) ან ხელოვნების მიმართულებების გაძლიერებული პროგრამებით; სხვადასხვა საკონკურსო პროგრამები ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც ეხება STEM-ს, ფინანსურ წიგნიერებას, მენარმეობას, მხატვრულ ლიტერატურას, ინგლისურ ენასა და სხვას; სპორტული ფედერაციები და სკოლები სოციალურად მოწყვლადი რეგიონებიდან. ამ გზით თიბისი ზრუნავს, რომ მისი სტიპენდია საქართველოში ყველა ახალგაზრდისთვის იყოს ხელმისაწვდომი.

ყოველთვიური სტიპენდიის გარდა, თიბისი მონაწილეებს ლექციებსა და საგანმანათლებლო შეკრებებს სთავაზობს, რომლებიც პანდემიის დროს შეჩერდა, მაგრამ 2022 წელს განახლდება. თიბისი კულტურული და საგანმანათლებლო ღონისძიებებითა და მათი ორგანიზატორების მხარდაჭერით, მონაწილეების პროგრამაში ჩართვასა და მათთვის შემეცნებითი და გასართობი ელემენტებით საინტერესო ახალი გამოცდილების მიცემას უზრუნველყოფს.





სტარტაპ კულტურა სტუდენტებში

“Second” სტარტაპის განვითარების კურსის გამარჯვებული გუნდია, რომელიც ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტში (GAU) თბილისის მხარდაჭერით მიმდინარეობდა. გამარჯვებული გუნდის წევრები - ილია დანელია, ელდარ ჭიქია და დავით ბუჩუკური ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტის ბიზნეს სკოლის პირველი კურსის სტუდენტები არიან. ისინი თბილისში 6-თვიან სტაჟირებას გაივლიან სასურველი მიმართულებით.

სტარტაპ-კურსი პირველად 2018 წელს ჩატარდა და 8-კვირიანმა ტრენინგ-კურსმა სტარტაპის განვითარების საწყისი ფაზა მოიცვა. თბილისი ბიზნესის მიზანია, რაც შეიძლება მეტი სტუდენტი დაინტერესდეს სტარტაპის კულტურით..

კურსის მიზანი სტუდენტებში სტარტაპ კურსის ჩამოყალიბებაა.



პარტნიორობა დადებითი ზეგავლენისთვის

Social Impact Award 2022 – ახალგაზრდების მხარდაჭერა

2021 წელს თიბისიმ და UNDP Georgia-მ (საქართველოს გაეროს განვითარების პროგრამა) ხელი მოაწერეს მემორანდუმს ადგილობრივი სტარტაპების, მცირე და საშუალო საწარმოების, ახალგაზრდების გაძლიერების, რეგიონებში ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გასაუმჯობესებლად და ქალების ბიზნესის განვითარებაში მხარდასაჭერად.

2021 წელს აღნიშნული ჩარჩოს ფარგლებში პირველი თანამშრომლობა შედგა და Impact Hub Tbilisi-მ, თიბისისა და UNDP-ის მხარდაჭერით, საერთაშორისო სტუდენტებისთვის Social Impact Award-ის პროგრამა შექმნა.

სოციალური მენარმეობის სფეროში არსებული ყველაზე დიდი სტუდენტური მენარმეობის პროგრამა 15 ქვეყანაში ხორციელდება და სოციალური მენარმეობის სფეროში სტუდენტების განათლებაზეა ორიენტირებული. პროგრამა ახალგაზრდებს საკუთარი ბიზნეს იდეების განსახორციელებლად 10 თვიან ტრენინგ კურსს სთავაზობს. პროგრამის განმავლობაში სტუდენტები მთელს პროცესს გადიან იდეის გენერირებიდან ბიზნეს გეგმის შედგენამდე, რაც მათ საშუალებას სოციალური მენარმეობის რეალურად დაწყების საშუალებას აძლევს.

Social Impact Award რამდენიმე ეტაპისგან შედგება და თბილისში, ქვემო ქართლში, რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთში, სამეგრელოსა და ზემო სვანეთში, გურიაში, კახეთსა და იმერეთში მცხოვრები ახალგაზრდებისთვის სამუშაო შეხვედრებს მოიცავს. პროგრამის მეორე ეტაპზე, ფინალში გადასული გუნდები, რომლებსაც ჟიური არჩევს, ორ თვიან იზოლაციის პერიოდს გადიან. ამ პერიოდში ისინი ბიზნეს მოდელს ინდივიდუალური ხელმძღვანელების დახმარებით ავითარებენ, სახავენ სამომავლო ბიზნეს გეგმებს და ჟიურისთან წარსადგენ პრეზენტაციას ამზადებენ. პროგრამის ფინალურ ეტაპზე ვლინდება გამარჯვებული გუნდები, რომლებიც საკუთარი ბიზნეს იდეის განსახორციელებლად ფინანსურ მხარდაჭერასა და საერთაშორისო Social Impact Award-ის შეხვედრაში მონაწილეობის უფლებას იღებენ.

ზემოაღნიშნული პროგრამით, თიბისი მხარს რეგიონში მყოფი ახალგაზრდების ბიზნეს მიმართულებით გაძლიერებას უწყობს ხელს. თიბისი პროექტში სტარტაპ პროგრამით მონაწილეობს, რომელიც საქართველოში ახალი და მრავალფეროვანი ბიზნეს იდეების განხორციელებას მხარს 2016 წლიდან უჭერს.

პროგრამას მხარს თიბისი, UNDP, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო (SDC) და ავსტრიის განვითარების თანამშრომლობა (ADC) უჭერს.

2021 წელს, ფინალში გადასული 11 გუნდიდან, ჟიურიმ ოთხი გამარჯვებული დაასახელა, ხოლო ერთი ფავორიტი გუნდი კენჭისყრის საფუძველზე გამოვლინდა. ხუთივე პროექტი არსებულ სოციალურ პრობლემებს ეხმარება და მათი მოგვარების ეფექტურ გზებს გვთავაზობს. გამარჯვებულებს ბიზნეს იდეისთვის ფულადი ჯილდო გადაეცათ; ამასთანავე მათ საშუალება ექნებათ დაესწრონ საერთაშორისო Social Impact Award-ის შეხვედრას. 2021 წლის Social Impact Award-ის გამარჯვებულები:

- CosmoTronix - შემეცნებით-გასართობი სამაგიდო თამაში, რომელიც მიზნად ისახავს ახალგაზრდების ინტერესის გაზრდას ელექტროტექნიკის მიმართ.
- ChargeX - ელექტრო მანქანების ინფრასტრუქტურის გაქირავების პლატფორმა.
- Curie Lab - ყუთი სტუდენტებისთვის სამეცნიერო ექსპერიმენტებისთვის საჭირო მასალებით.
- ბუტკო - Plant Hotel Butko, რომელიც მცენარის მოყვარულებს მრავალფეროვან მომსახურებას სთავაზობს.
- ფარდაგები რაჭიდან - სოციალური საწარმო, რომელიც ხელს შეუწყობს ზემო რაჭაში ხელნაკეთი ფარდაგების ტრადიციის აღდგენას და ამ მიმართულებით ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას.





SOCIAL IMPACT AWARD 2021

“გრადაცია” თერაპიის ცენტრი ალანჩხეთში, გურიაში, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სპეციალური საჭიროების მქონე ბავშვების განვითარებაზე ზრუნავს.

განსხვავებული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებისთვის ხელმისაწვდომი განათლება, სივრცე, რომელიც არ რიყავს ბავშვს შეზღუდული შესაძლებლობის გამო და ეხმარება, რომ ადაპტირდეს, - ეს არის იმ სოციალური სანარმოს მისია, რომელიც Social Impact Award 2021-ის ფინალისტებს შორისაა. თერაპიის ცენტრი “გრადაცია,” ინკლუზიური მისიით, Social Impact Award 2021-ის ფინალისტი.



2021 წლის Social Impact Award-ის ფარგლებში მსურველთა რეკორდული რაოდენობა იყო წარმოდგენილი. დამოუკიდებელმა ჟიურიმ 200-ზე მეტი განაცხადიდან 11 ფინალისტი გუნდი შეარჩია, რომლებმაც ორი თვე გაატარეს თავიანთი იდეების აქტიურად განვითარებასა და რეალისტური ბიზნეს გეგმების შემუშავებაში, რაშიც მათ ინდივიდუალური ხელმძღვანელები ეხმარებოდნენ.

გრეის ჰოპერის სახელობის ჯილდო - ქალთა ნახალისება ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) სფეროში

თიბისი, როგორც ტექნოლოგიებზე ორიენტირებული კომპანია, ქალთა გაძლიერებასა და მათ ხელშეწყობას ტექნოლოგიურ მრეწველობაში დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს. 2021 წლიდან, კომპანია თანამშრომლობს USAID-თან, როგორც მთავარ სპონსორთან. თიბისიმ მასთან ერთად გრეის ჰოპერის სახელობის ჯილდოს მინიჭების პროგრამა ჩამოაყალიბა, რომელიც ქართველ ქალებს ამ ინდუსტრიაში ჩართულობისთვის წახალისებს. გრეის ჰოპერის სახელობის ჯილდოს მისია კომპანიის უდიდეს მისწრაფებებთანაა დაკავშირებული, რომელიც ICT ინდუსტრიაში მეტი ქართველი ქალის წარმოჩენასა და ნახალისებას ისახავს მიზნად. ახალგაზრდების განვითარება, თანასწორობა და ქალთა გაძლიერება თიბისის კულტურის ძლიერი მხარეა და იმ პრიორიტეტების ერთიანობას წარმოადგენს, რომელთაც კომპანია ერთგულად მისდევს. მომდევნო, 2022 წელს გრეის ჰოპერის სახელობის ჯილდოს მინიჭების პროგრამა წარმატებულ ინდივიდებს, პროგრამებსა და ორგანიზაციებს ექვს ნომინაციაში გამოავლენს (განვითარებადი ლიდერი, ICT გამარჯვებული, ტექნოლოგიური სტარტაპი, წარმატებული პროგრამა, წარმატებული მრეწველობა, წარმატებული მხარდაჭერი). დაჯილდოების ცერემონია 10 ივნისს გაიმართება და გასული წლის მსგავსად, თიბისი გამარჯვებულებს განვითარებადი ლიდერისა და ტექნოლოგიური სტარტაპის ნომინაციაში გამოავლენს შესაძლებლობების სპეციალიზებულ, მიზანმიმართულ განვითარების პროგრამებთან ერთად მათი პროფესიული ზრდის ან/და ბიზნესის გაფართოების მხარდასაჭერად.

500 ქალი ტექნოლოგის სფეროში - მომავალი ტექ ტალანტების განვითარება

სტერეოტიპების დასაწვდომად და ქალთა როლის გასაძლიერებლად ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური გზა ქალებისა და გოგონებისთვის ტექნოლოგიების კუთხით მხარდაჭერაა.

პროექტი - 500 ქალი ტექნოლოგის სფეროში გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერითა და ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის, თიბისი ბანკის, WEPs-ის ხელმძღვანელი კომპანიებისა და IT წარმომადგენლების ჩართულობით ხორციელდება. საქართველოს მასშტაბით სულ ხუთასი ქალი შეირჩევა, რომელთაც ICT-ში ტრენინგები ჩაუტარდებათ. ექვსთვიანი პროგრამა როგორც დამწყები, ასევე გამოცდილი კანდიდატებისთვისაა განკუთვნილი. პროგრამა ისეთ მნიშვნელოვან მოდულებს მოიცავს, როგორიცაა მომსახურების სფეროს განვითარება, ადმინისტრაციული განვითარება, UI/UX დიზაინი, ციფრული მარკეტინგი, ციფრული პროდუქტის შემოწმება და სხვა. ტექნოლოგიური მოდულების გარდა, პროგრამა ქალებს ინგლისური ენის ინტენსიურ კურსების გავლასა და კარიერულ წინსვლას სთავაზობს. შერჩეულ კანდიდატ ქალებს ხელმძღვანელობის, გუნდური მუშაობის, კრიტიკული აზროვნების, სამეწარმეო, ბიზნეს კომუნიკაციებისა და კარიერული დაგეგმარების შესწავლისთვის ტრენინგები ჩაუტარდებათ.

თიბისის IT აკადემია სხვადასხვა თემებზე სულ მცირე 100 მონაწილეს დაატრენინგებს. აღსანიშნავია ასევე ისიც, რომ წარმატებულ კურსდამთავრებულებს თიბისიში და მის დაქვემდებარების ქვეშ მყოფ კომპანიებში დასაქმების შესაძლებლობა ექნებათ. რა თქმა უნდა, თიბისისთვის, როგორც ტექნოლოგიებზე ორიენტირებული კომპანიისთვის, ახალგაზრდების



განათლება ისევე პრიორიტეტულია, როგორც მომავალი ტექ. ტალანტების განვითარება არა მხოლოდ საქართველოში, არამედ მის ფარგლებს გარეთაც.

თბილისის საერთაშორისო მონაცემთა ანალიტიკის (TiDa) კონფერენცია – მონაცემებზე ორიენტირებული მენარმეებისთვის განხორციელებული მხარდაჭერა

მონაცემთა ანალიტიკა ბიზნესებსა და მათ ხელმძღვანელებს გაუმჭობესებელი, მონაცემთა ბაზაზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობას აძლევს. მონაცემთა შეგროვება ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი გამოწვევაა, რაც მონაცემთა დამუშავებას, ანალიზსა და ინტერპრეტაციას უძღვის წინ. აღნიშნული ქმედების განხორციელება ბიზნეს-სტრატეგიის ჩამოყალიბების ადრეულ ეტაპებზე საკმაოდ მნიშვნელოვანია. დღესდღეობით პრობლემათა გადაჭრის გზების ფართო არჩევანი გვაქვს, რაც ერთდროულად როგორც მონაცემთა ანალიტიკის პროფესიონალებს, ასევე ბიზნესებს მონაცემთა ანალიზის პროცესის დახვეწაში ეხმარება.

უკვე მეორე წელია, რაც თბილისი მხარს უჭერს კონფერენცია TIDA -ს, რომ ქართულ კომპანიებსა და ინდივიდებს საშუალება მისცეს, დაესწრონ და მოუსმინონ მონაცემთა ანალიზის, ვიზუალიზაციისა და სხვა მათთან დაკავშირებული დისციპლინების წამყვან სპეციალისტთა გამოსვლებს. 2021 წელს დაინტერესებულ საზოგადოებას ნიდერლანდელი, ბრიტანელი და ქართველი სპეციალისტების გამოსვლებისთვის მოსმენის შესაძლებლობა მიეცათ. კონფერენცია მონაცემთა ანალიტიკისა და ბიზნეს-მფლობელებისთვის, საქართველოში დაფუძნებული საზოგადოების შექმნას ისახავდა მიზნად. პანდემიის დროს შექმნილი მდგომარეობის გამო კონფერენცია ონლაინ რეჟიმში გაიმართა. სესიას 1 200-მდე მსმენელი დაესწრო.

2021 წლის ივლისში TiDA-მ მანქანათმცოდნეობის მოდელების მონიტორინგის შესახებ სესია გამართა. იმ დროისთვის მონაცემთა ანალიზის შესახებ სესიას ემილი დრელი უძღვებოდა - სასწავლო მოდელების ინსტრუქტორი და Evidently AI-ს თანადამფუძნებელი. მან აუდიტორიას მანქანათმცოდნეობის მოდელების მონიტორინგის შესახებ ინფორმაცია გაუზიარა.

აღნიშნული შეხვედრა შემდეგ საკითხებს შეეხო: როგორ მცირდება დროთა განმავლობაში მოდელების სიზუსტე; როგორ უნდა გავაკონტროლოთ სიზუსტე და რა საკითხებზე უნდა გავამახვილოთ ყურადღება; რა არის ადრეული დაკვირვების მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც ადრეულ ეტაპზე მოდელთა სიზუსტის შემცირების განსაზღვრა შესაძლებელია.

TIDA რეგიონში პირველი კონფერენციაა მენარმეობაში მონაცემთა ანალიტიკის მხარდასაჭერად და მიზნად ისახავს მონაცემთა ანალიტიკის პროფესიონალებისა და ანალიტიკის გამოყენებით დაინტერესებული ბიზნესების თავმოყრას, საერთაშორისო მასშტაბით. TIDA განიხილავს, როგორ უნდა შექმნან ბიზნესებმა სარგებლიანი მონაცემების ანალიტიკა. კონფერენციის, ისევე როგორც ონლაინ სესიების მიზანია ამ თემასთან დაკავშირებით, უახლესი ინფორმაციის გაზიარება და გაცვლა.

USAID -სა და თბილისის შორის არსებული სტრატეგიული პარტნიორობა - ეკონომიკის გაძლიერება

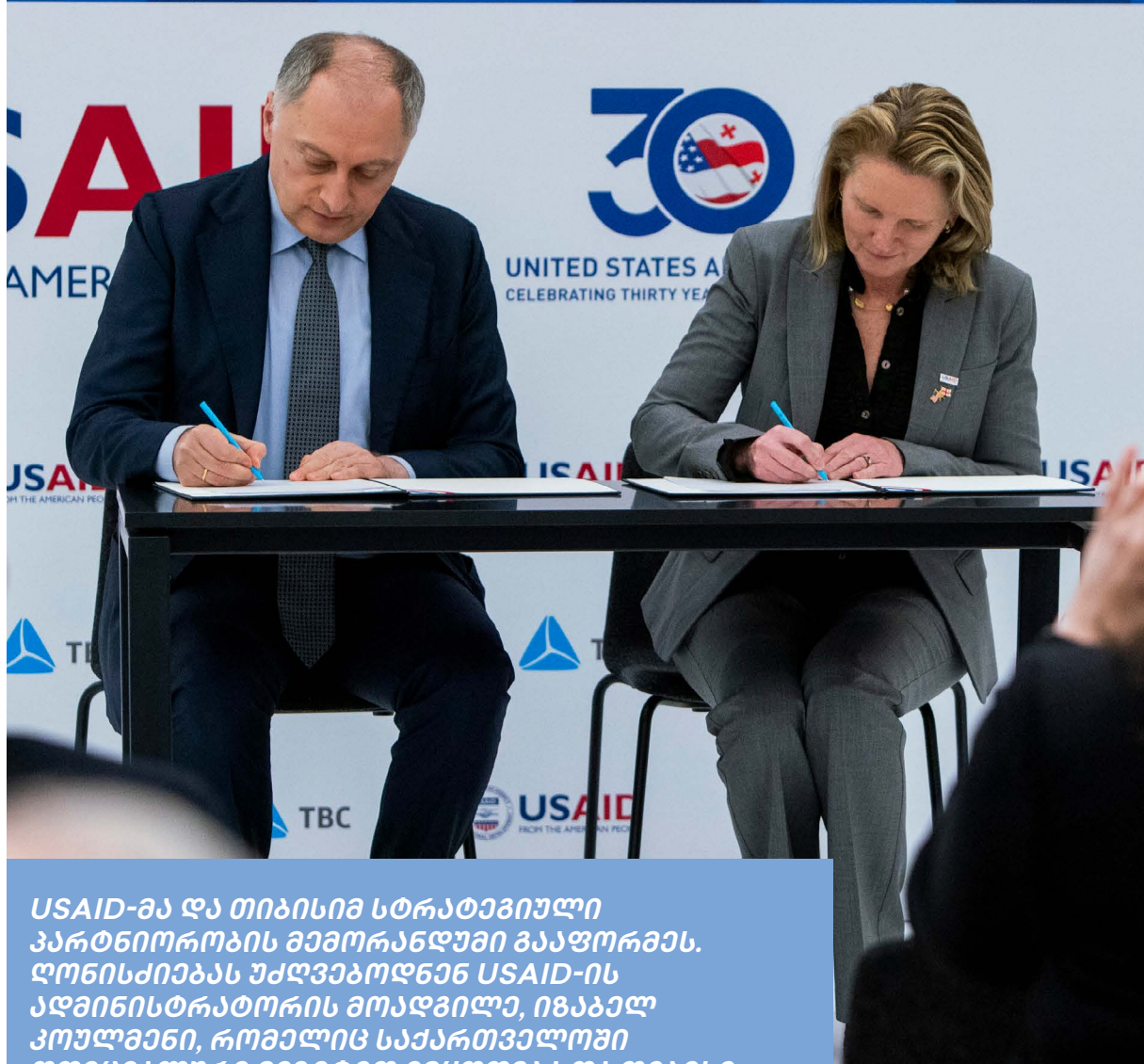
2022 წლის 23 მარტს USAID -მა და თბილისიმ სტრატეგიული პარტნიორობის მემორანდუმს მოაწერეს ხელი.

USAID -თან პარტნიორობით თბილისის ფინანსებზე და ბიზნესის მხარდაჭერა მომსახურებებზე წვდომის გაფართოების შესაძლებლობა ეძლევა, რაც ინკლუზიური ეკონომიკის ზრდას, ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებასა და ბიზნესის ზრდისთვის საჭირო უნარ-ჩვევების განვითარებას შეუწყობს ხელს.

მემორანდუმის ფარგლებში, USAID და თბილისი საქართველოს ინკლუზიური ეკონომიკის განვითარების ზრდაში, ბაზრის გამრავალფეროვნებასა და მაღალანაზღაურებადი სამსახურების შექმნაში შეიტანენ წვლილს. სამომავლოდ,



C | USAID Strategic Partnership



USAID-მა და თიბისი სტრატეგიული კარტნიორობის მემორანდუმი გააფორმეს. ღონისძიებას უძღვებოდნენ USAID-ის ადმინისტრატორის მოადგილე, იზაბელ კოულენი, რომელიც საქართველოში ოფიციალური ვიზიტით იმყოფება და თიბისი ბანკის გენერალური დირექტორი, ვახტანგ ბუცხრიკიძე.



მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესების მხარდასაჭერად, დაგეგმილია ქვეყნის საფინანსო რესურსების 30 მილიონი აშშ დოლარით შევსება. უპირატესობა სოფლის მეურნეობის წარმოებასა და ქალთა მიერ წარმართულ ბიზნესებს მიენიჭება; შეიქმნება 1 200 -ზე მეტი მაღალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილი, რაც ბიზნესებს გაყიდვებში 6 მილიონი დოლარის გამომეშავებაში დაეხმარება.

ელ-კომერციის აკადემია თიბისისთან და ამერიკის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოსთან (USAID) პარტნიორობით

ელ-კომერციის ასოციაციამ, თიბისისთან და USAID-თან თანამშრომლობით, ელ-კომერციის აკადემია ჩამოაყალიბა. ელ-კომერციის აკადემია არის საგანმანათლებლო ინიციატივა, პროფესიული ტრენინგების მიმართულებით, რომელიც მიზნად ისახავს ციფრული შესაძლებლობებისა და იმ უნარების განვითარებას, რომელიც მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესებისთვისა და სამუშაოს მაძიებლებისთვის არის საინტერესო, მათი ელ-კომერციის ციკლის ნებისმიერ ეტაპზე. ელ-კომერციის აკადემიის მიზანია, გაამარტივოს ელ-კომერციის გაცნობა და განვითარება მიკრო, მცირე და საშუალო ზომის კომპანიებისთვის, მათთვის კვალიფიციური და პროფესიონალი თანამშრომლების მიწოდებით. პროგრამის კურსდამთავრებულები, რომლებიც მიიღებენ ელ-კომერციის ასოციაციის სტრატეგიული მენეჯერის კვალიფიკაციას, შეძლებენ, კომპანიის საჭიროებებიდან გამომდინარე, შექმნან დიზაინი, დაგეგმონ, განახორციელონ და მართონ კომპანიის ელ-კომერციული სტრატეგია. პროექტის გეგმებში შედის ელ-კომერციის აკადემიის საჭიროებებზე მორგებული სატრენინგო პროგრამის განვითარება, იმისათვის რომ მოიძიოს პარტნიორი აკადემიური, კერძო თუ სახელმწიფო ორგანიზაციები, და რაც ყველაზე მთავარია, შექმნას სასწავლო ონლაინ პლატფორმა.

საგანმანათლებლო ინიციატივის მიზანია, განავითაროს ციფრული შესაძლებლობები და უნარები არამხოლოდ მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესებისთვის, არამედ მათთვისაც, ვისაც სურს, რომ ელ-კომერციის სექტორში დასაქმდეს. აკადემია მათ 4-თვიან ინტენსიურ პროფესიულ კურსს სთავაზობს დამწყები ელ-კომერციის მენეჯერებისთვის, რომელიც მოიცავს 14-კვირიან ტრენინგების ციკლს, წელიწადში ორჯერ. პირველი კურსი 2022 წლის მარტში დაიწყო.

„დარეკე ზარი გენდერული თანასწორობისთვის“ - მენისტრიმინგის მრავალფეროვნება

თიბისი შეუერთდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ინიციატივას - „დარეკე ზარი გენდერული თანასწორობისთვის“.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და საქართველოს საფონდო ბირჟის მხარდაჭერით, საერთაშორისო და ადგილობრივი საბანკო და ფინანსური სექტორები ქალთა გაძლიერებისთვის გაერთიანდნენ. ყოველწლიური გლობალური ინიციატივა „დავრეკოთ ზარი გენდერული თანასწორობისთვის“ საქართველოში კიდევ ერთხელ განხორციელდა. ინიციატივა ყურადღებას ამახვილებს იმ მნიშვნელოვან როლზე, რომელიც საბანკო და ფინანსურ სექტორებს გენდერული თანასწორობის მიღწევაში შეუძლია შეასრულოს.

ღონისძიებას გაეროს რეზიდენტ-კოორდინატორმა - საბინ მაქლიმ, ნორვეგიის სამეფოს საგანგებო და სრულუფლებიანმა ელჩმა - ჰელენ სენდ ანდრესენმა, საქართველოს ეროვნული ბანკის პრეზიდენტმა - კობა გვენცაძემ, მთავარმა ფინანსურმა ოფიცერმა - ნინო ქურდიანმა, სამთავრობო ორგანოების საერთაშორისო ფინანსური კორპორაციის (IFC) რეგიონული მენეჯერის წარმომადგენლებმა და ბიზნეს ასოციაციებმა უმასპინძლეს.

თიბისი ინიციატივას წელსაც შეუერთდა. ღონისძიებაში მონაწილეობას მთავარი რისკ ოფიცერი - ნინო მასურაშვილი და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი - ნინო სუქნიძე იღებდნენ. საერთაშორისო და ადგილობრივი ბიზნეს ინსტიტუტების წარმომადგენლებმა და კომერციულმა ბანკებმა აუდიტორიას გენდერული



თანასწორობის მიმართულებით თავიანთი ხედვა და გამოცდილებები გაუზიარეს. მონაწილეებმა ამჟამინდელ გამოწვევებსა და თანამშრომლობის ერთობლივ გეგმებზეც ისაუბრეს.

ქართული ლიტერატურა და მწერლობა

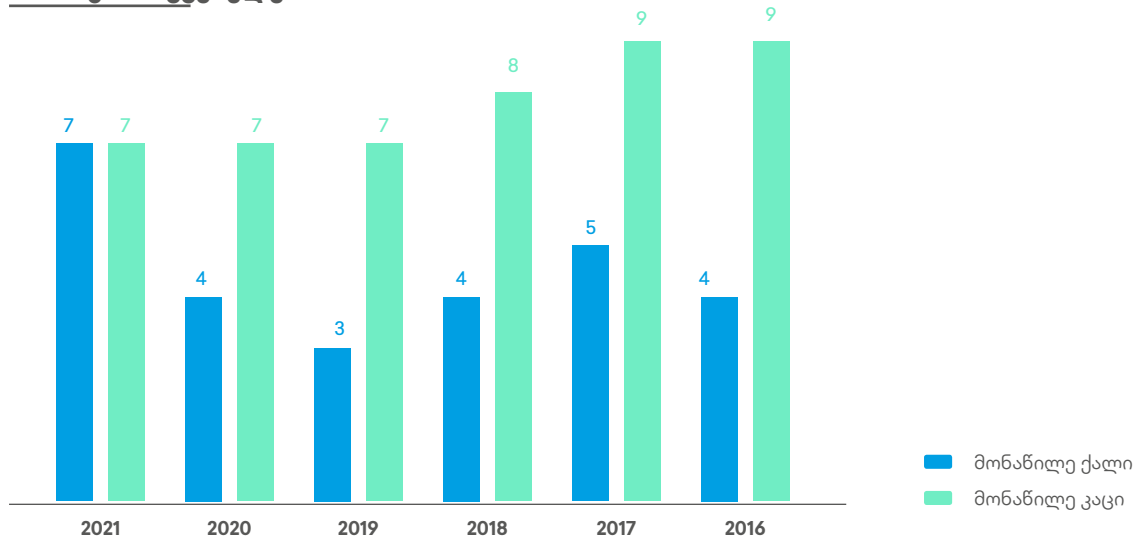
ლიტერატურული პრემია საბა

ლიტერატურული პრემია საბა 2003 წელს დაარსდა. მისი მიზანი ქართველი მწერლების მხარდაჭერა და ქვეყანაში კითხვის კულტურის განვითარების ხელშეწყობაა. ბევრმა ამჟამინდელმა კარგად ცნობილმა მწერალმა პირველი საჯარო აღიარება საბას პრემიის მეშვეობით მოიპოვეს. 19 წლიანი ისტორიით, საბა საქართველოში ყველაზე პრესტიჟული ლიტერატურული ჯილდოა. ის მწერლებს მოტივაციას აძლევს არამხოლოდ პრესტიჟული დაჯილდოებით, არამედ ფულადი პრიზით – 6 000 ლარის ოდენობით ყველა კატეგორიაში გამარჯვებულებისთვის და 10 000 ლარის ოდენობით – ქართულ ლიტერატურაში შეტანილი განსაკუთრებული წვლილისთვის. ჯილდო გაიცემა ცხრა კატეგორიაში:

- საუკეთესო რომანი
- საუკეთესო პოეტური ნაწარმოები
- საუკეთესო პროზაული ნაწარმოები
- საუკეთესო პიესა
- საუკეთესო ლიტერატურული დებიუტი
- საუკეთესო ლიტერატურული კრიტიკა
- საუკეთესო არამხატვრული ლიტერატურა
- უცხოური ნაწარმოების საუკეთესო ქართული თარგმანი
- ლიტერატურის განვითარებაში შეტანილი განსაკუთრებული წვლილი

კომიტეტი ხუთი წევრისგან შედგება და ყოველ წელს ცვალებადია. კომიტეტის წევრები მწერლები და ლიტერატურის სფეროს წარმომადგენლები არიან, ვისი ნაშრომებიც აღნიშნულ წელს საკონკურსოდ არ განიხილება. საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს ჟიური, ფარული კენჭისყრის გზით; გამარჯვებულმა კომიტეტის წევრებისგან მინიმუმ 3 ხმა უნდა მიიღოს. კომიტეტის წევრების

საბას გამარჯვებულები



სია დაჯილდოების ცერემონიის დღემდე კონფიდენციალურია და ცნობილი ცერემონიის გახსნის შემდეგ ხდება.

2021 წელს საბას მე-19 დაჯილდოება ონლაინ რეჟიმში გაიმართა. მიუხედავად ამისა, საბას სტატუეტის მიღებისგან გამონაკლისი სიხარულის ეფექტი რომ არ დაკარგულიყო, თითოეულ გამარჯვებულს ჯილდო ღია სივრცეში მათთვის





WINNERS

SABA



მოულოდნელად გადავეცი; აღნიშნულმა სიურპრიზმა იმაზე მეტი კმაყოფილება და სიხარული გამოიწვია, ვიდრე „წითელ ხალიჩაზე“ დაჯილდოებამ სტანდარტული ცერემონიის დროს.

2021 წელს საბამ ახალ პარტნიორთან დაიწყო ურთიერთობა და არასამთავრობო ორგანიზაცია - საერთაშორისო გამჭვირვალობასთან თანამშრომლობით, განსაკუთრებული ჭილდო - საბჭოთა და პოსტსაბჭოთა ისტორიის რეფლექსია ქართულ ლიტერატურაში - დააარსა.

“საბა” ყველაზე პრესტიჟული ჭილდოა ქართულ ლიტერატურაში. 19 წლის განმავლობაში, 4,000-ზე მეტი წიგნი შეფასდა, 184 ჭილდო გადაეცა 150 ავტორს, კომიტეტის წევრი იყო 80 სხვადასხვა ადამიანი და ჭილდოდ 1,000,000 ლარზე მეტი გაიცა.

ელექტრონული წიგნების სახლი - საბა

2013 წელს თიბისიმ გადაწყვიტა, მკითხველთათვის ონლაინ მიეცა წვდომა როგორც ქართულ ენაზე თარგმნილ უცხოურ, ასევე ქართულ ლიტერატურაზე. ციფრული სამყაროსადმი გაზრდილმა ინტერესმა ნათლად აჩვენა, რომ მშობლიურ ენაზე წიგნის სახლის ონლაინ ვერსიის არსებობა და ერთი ლილაკით წიგნის გახსნა საზოგადოებისთვის ლიტერატურასთან ურთიერთობის არაჩვეულებრივი გზა იყო, როგორც საქართველოში მცხოვრები, ასევე ემიგრანტი მოსახლეობისთვის. სწორედ ამ მიზნით შეიქმნა ვებგვერდი www.saba.com.ge, რომელიც უამრავ ქართულ და უცხოურ ლიტერატურულ შემოქმედებას, თანამედროვე ბესტსელერებსა და საბას ჭილდოს ნომინაციაში წარდგენილთა და გამარჯვებულთა ნაშრომებს მოიცავს. აღნიშნული პლატფორმა ხალხს შესაძლებლობას აძლევს, ფეხი აუწყონ ლიტერატურულ პროცესებს და მუდმივად თან იქონიონ თავიანთი საყვარელი წიგნები. ვებგვერდთან წვდომის გარდა, საბას მკითხველს აპლიკაციის გადმოწერის შესაძლებლობა აქვს, რომელიც 7 500 -ზე მეტ წიგნს, აუდიო წიგნებს, პოდკასტებს, ლექციებსა და მრავალ სხვას აერთიანებს. აპლიკაციის მომხმარებლებს ლიტერატურაზე შეუზღუდავი წვდომა აქვთ და ასევე, პლატფორმის საშუალებით თანამედროვე გამოცდილებას იღებენ.

ლიტერატურულ პრემია საბასთან ერთად 2012 წელს თიბისის მიერ ელექტრონული წიგნების სახლი დაარსდა. 10 წლის განმავლობაში საბას პლატფორმამ 200 00 ზე მეტი მომხმარებელი და 10 000 აქტიური მკითხველი მოიცვა.

ბოლო 5 თვის განმავლობაში, მას შემდეგ რაც აპლიკაციას მაისის თვეში ახალი ფუნქცია „კითხვის დრო“ დაემატა, დადგინდა, რომ მომხმარებლები საბას პლატფორმაზე 10 000 000 წუთს ატარებდნენ. აღნიშნული ფუნქცია მომხმარებელს კითხვაში გატარებულ დროს ატყობინებს. ამგვარად, მომხმარებლებს მარტივად შეუძლიათ შეამოწმონ, დღეში რა დროს უთმობენ წიგნებს; მეორე მხრივ, შესაძლებლობა აქვთ, თვალყური ადევნონ თვეების განმავლობაში მიღწეულ პირად განვითარებებს. 5 თვის მანძილზე კითხვისთვის გამოყოფილი 10 000 000 წუთი ნიშნავს იმას, რომ მკითხველი თითქმის 19 წელს უთმობს ლიტერატურას და საშუალოდ 5 000 000 გვერდი და 20 000 წიგნი აქვს წაკითხული.

ქართული ორნამენტები და ნაქარგები

ქართული ქსოვილი - კულტურისა და მენარმეობის მიჯნაზე

საქართველოს ხელოვნების სასახლესთან თანამშრომლობით (<https://www.artpalace.ge/en>), თიბისიმ ქართული ქსოვილისა და ორნამენტების პოპულარიზაციისთვის პროექტი ჩამოაყალიბა. საქართველოს თავადაზნაურობის, სამღვდლოებისა და ფართო საზოგადოების მიერ სადღესასწაულო თუ

ყოველდღიურ სამოსზე გამოყენებული ქსოვილისა და ორნამენტების საკმაოდ მდიდარი კულტურა აქვს. პროექტი ტრადიციულ ქართულ ქსოვილთა კულტურის ისტორიის შესწავლას ისახავდა მიზნად, რათა ისინი ყოველდღიურ ცხოვრებაში დაემკვიდრებინა და აღედგინა თანამედროვე კულტურაში. საქართველოს ხელოვნების სასახლის მიერ დაბეჭდილ წიგნში - „ქართული ქსოვილი“ - თავმოყრილია 300 -ზე მეტი ტიპის ქსოვილები და ორნამენტები. წიგნში





შეკრებილი მასალა კარგად ასახავს, რამდენად მრავალფეროვანი და ფერადი იყო საუკუნეების წინანდელი საერო, თუ სადღესასწაულო სამოსი. ქართული ქსოვილებით შთაგონებულმა დიზაინერებმა მათთვის თანამედროვე იერის შექმნას მიჰყვეს ხელი და რამდენიმე სტარტაპ კომპანია ჩამოაყალიბეს.

2021 წელს თიბისიმ საქართველოში ყველაზე წარმატებულ სტარტაპ კომპანია - „მეამასთან“ დაიწყო პარტნიორობა. კომპანია დაფასოებულ ყავას და ყავის აპარატებს აწარმოებს. „მეამას“ კომპანიამ ყავის ორი სახეობის კაფსულაზე ქართული ორნამენტები დაიტანა და შემოდგომის სეზონისთვის გაყიდვაში გამოუშვა. ახალი პროდუქტი ქართული ორნამენტებით გაფორმებულ ჭიქებთან ერთად გაიყიდა და ყავის მოყვარულებს მისი ლამაზი, ტრადიციული ორნამენტებით გაფორმებული ჭიქით მირთმევის საშუალება მიეცათ. აღნიშნული ტრადიციის თანამედროვეობაში გადმოტანის კიდევ ერთი წინ გადადგმული ნაბიჯია. „მეამასთან“ თანამშრომლობა 2022 წელსაც გაგრძელდება.

“აჭარული მზითვის ფერი” – ხელსაქმით დაკავებულ ქალთა მხარდაჭერა

საუკუნეების განმავლობაში საქართველოს მთიან რეგიონში - აჭარაში მცხოვრები ქალები ბრწყინვალე ნაქარგებს ქმნიდნენ. ექსკლუზიური მხატვრული ნამუშევრების შექმნა საკმაოდ დელიკატური საქმიანობაა, ის ქართული ტრადიციებს აერთიანებს და თანამედროვეობაშიც იჩენს თავს. თანამედროვე ხელოვანმა - ირმა შარიქაძემ მოკლე, დოკუმენტური ფილმი გადაიღო, სადაც აჭარულ ქალთა შესაძლებლობები, ტრადიცია და წინაპრებისგან გადმოცემული ქარგვის თანამედროვე ხასიათია აღწერილი.

თიბისიმ EBRD -თან, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის წარმომადგენლებსა და ირმა შარიქაძესთან ერთად შექმნა განხილვის პანელი, სადაც ტრადიციული ცოდნის შემოსავლის წყაროდ ქვევაში ქალთა მხარდაჭერა და მათი სამუშაო ბაზრისთვის შესაბამისი უნარებით აღჭურვა განიხილებოდა. პანელის განხილვას თიბისის გამოფენაზე თან ერთვოდა დოკუმენტური ფილმის ეკრანიზაცია და ქარგვის ტრადიციული ნიმუშების გამოფენა.

აჭარულ ნაქარგობას, როგორც ქართული ტრადიციული ხელსაქმის ერთ-ერთ დიდებულ და უმნიშვნელოვანეს შემადგენელ ნაწილს, დღესდღეობით სრულად დაკარგვის საფრთხე ემუქრება. 2020 წელს აჭარული ნაქარგობას საქართველოში არამატერიალური კულტურული მემკვიდრეობის ძეგლის სტატუსი მიენიჭა. ქალთა გაძლიერება და ახალი თაობისთვის მემკვიდრეობის დაცვა თიბისი კულტურისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, შესაბამისად, ვალდებულებას ვიღებთ გავწავარდოთ პროექტის შემდგომი განვითარება.

ფიზიკური ქსელი

თიბისი, როგორც ფინანსურ სექტორში ლიდერი კომპანია, თავისი ფილიალების, ბანკომატებისა და გადახდის აპარატების მთელი ქვეყნის მასშტაბით გავრცელებას უზრუნველყოფს; როგორც ეკონომიკურად მნიშვნელოვან ცენტრებში, ასევე შორეულ რეგიონებში, რომლებიც ნაკლებ კომერციული აქტივობით ხასიათდება. ფიზიკური გავრცელების გარდა, თიბისი თავის ობიექტებზე შუამდგომლობისთვის მისაწვდომობაზეც ზრუნავს. ფილიალების 79% მოდერნიზებულია და მათში საჭირო კონსტრუქციებია განხორციელებული. რეგიონებში ადაპტირებული ფილიალების წილი კიდევ უფრო მაღალია (87%). 2022 წელს შუამდგომლობისთვის უფრო მეტი ფილიალი იქნება ხელმისაწვდომი.



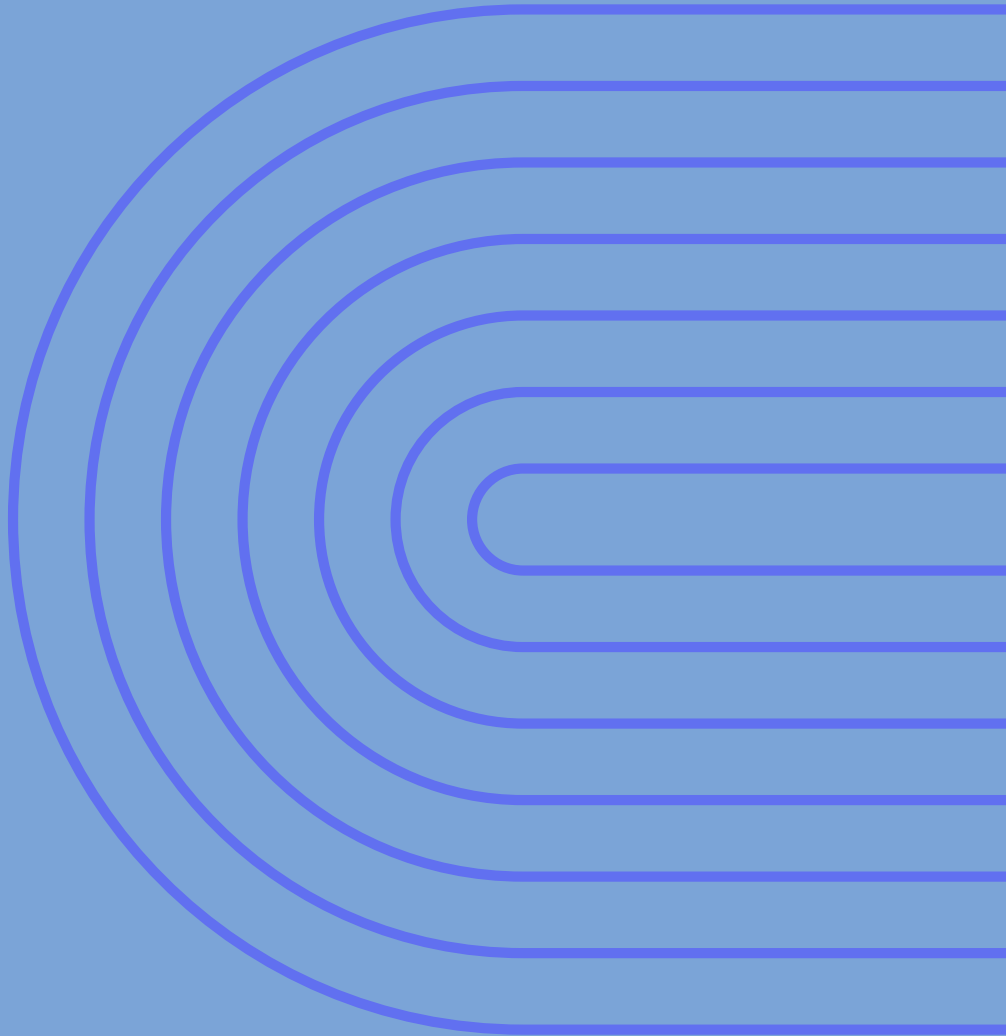
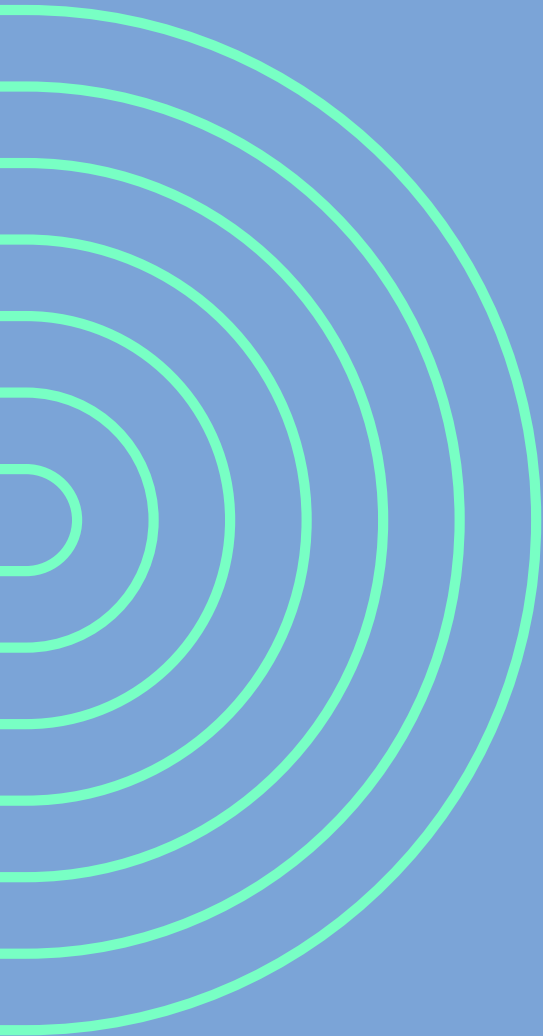
ფიზიკური ქსელი

ფილიალები	თბილისი	სხვა დიდი ქვეყნის დანარჩენი ქალაქები:		
		ქუთაისი, ბათუმი, რუსთავი,	ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებული	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები
		გორი, ფოთი, ზუგდიდი	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები
ჯამი 2021 წლის დასაწყისში	66	24	45	135
ცვლილება 2021 წელს	-1			-1
ჯამი 2022 წლის დასაწყისში	65	24	45	134
საქართველოს მოსახლეობა (2014 წელს სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს მიერ 1,108,717 (30%) ჩატარებული აღწერის თანახმად)		558,183 (15%)	2,046,905 (55%)	3,713,804

ბანკომატები	თბილისი	სხვა დიდი ქვეყნის დანარჩენი ქალაქები:		
		ქუთაისი, ბათუმი, რუსთავი,	ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებული	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები
		გორი, ფოთი, ზუგდიდი	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები
ჯამი 2021 წლის დასაწყისში	359	116	125	600
ცვლილება 2021 წელს	10	10	2	22
ჯამი 2022 წლის დასაწყისში	369	126	127	622
საქართველოს მოსახლეობა (2014 წელს სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს მიერ 1,108,717 (30%) ჩატარებული აღწერის თანახმად)		558,183 (15%)	2,046,905 (55%)	3,713,804

გადახდის აპარატები	თბილისი	სხვა დიდი ქვეყნის დანარჩენი ქალაქები:		
		ქუთაისი, ბათუმი, რუსთავი,	ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებული	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები
		გორი, ფოთი, ზუგდიდი	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები	სასოფლო ტერიტორიები და პატარა ქალაქები
ჯამი 2021 წლის დასაწყისში	1707	1205	746	3658
ცვლილება 2021 წელს	154	-180	316	290
ჯამი 2022 წლის დასაწყისში	1861	1025	1062	3948
საქართველოს მოსახლეობა (2014 წელს სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს მიერ 1,108,717 (30%) ჩატარებული აღწერის თანახმად)		558,183 (15%)	2,046,905 (55%)	3,713,804





პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან

- **ჩვენი მომწოდებლები 2021 წელს**
 - ადგილობრივ მომწოდებლებზე გაწეული ხარჯების წილი
 - მომწოდებლების შერჩევისა და გადახდის პოლიტიკა
- **დიალოგი მომწოდებლებთან**
 - მომწოდებელთა საჩივრების მართვა და მათზე რეაგირება
 - Supplier Remedy
- **შესყიდვებთან დაკავშირებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვა**
 - მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციები
 - ტრენინგები პასუხისმგებლიან შესყიდვების საკითხებზე
 - მომწოდებლების გადარჩევის წესი - გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის კითხვარი
- **სტრატეგიული ბიუჯეტირებისა და შესყიდვების მიმართულებები**

პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან

წინამდებარე თავში წარმოდგენილი მონაცემები ვრცელდება მხოლოდ თიბისი ბანკზე.

ჩვენი მომწოდებლები 2021 წელს

თიბისი ქვეყანაში ერთ-ერთი უმსხვილესი შემსყიდველია. შესაბამისად, მომწოდებლებთან ჩვენს პასუხისმგებლიან პრაქტიკასა და ურთიერთობას შესაძლოა მნიშვნელოვანი გავლენა ჰქონდეს როგორც მათ კეთილდღეობაზე, ფინანსურ სტაბილურობასა და განვითარებაზე, ასევე ზოგადად ეკონომიკაზე. გვესმის რა ჩვენი გავლენის მასშტაბი, ვცდილობთ მომწოდებლებთან პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა და მუდმივი დიალოგი გვქონდეს და შესაბამისად დავაკმაყოფილოთ მათი ყველა საჭიროება. ჩვენ ასევე ვცდილობთ ხელი შევუწყოთ შესყიდვების პროცესში გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის სტანდარტების დანერგვას. თიბისი ბანკი თანამშრომლობს მომწოდებლების ფართო ჯგუფთან, მცირე სტარტაპებიდან დაწყებული მსხვილი კომპანიებით დამთავრებული, ფიზიკური პირებისა თუ უცხოური და რეზიდენტი კომპანიების ჩათვლით. ბანკი ახორციელებს პროექტს სტარტაპერი, რომლის მეშვეობითაც ადგილობრივ სტარტაპ კომპანიებს ვუჭერთ მხარს - როგორც პროდუქტებისა და სერვისების მწარმოებლებს, ასევე იმპორტიორებს. ჩვენი მიზანია მათ სხვადასხვა ტიპის, მათზე მორგებული საბანკო პროდუქტის შეთავაზებითა და ჩვენს შესყიდვების ქსელში ჩართვით ხელი შევუწყოთ. ჩვენ ვაცნობიერებთ რომ, როგორც მსხვილ შემსყიდველს, მათ განვითარებაში მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა შეგვიძლია. მუდამ მზად ვართ, მცირე გამოცდილების მქონე მომწოდებლები ჩვენი მიწოდების ჯაჭვში ჩავრთოთ და მათ განვითარებაში მონაწილეობა მივიღოთ. თიბისი თანამშრომლობს 7,523 (2020 წელს - 6158) სხვადასხვა მომწოდებელთან, მათგან 1,385 (2020 წელს - 1208) ახალი მომწოდებელია.

ადგილობრივ მომწოდებლებზე განხილული ხარჯების წილი

2021 წელს ადგილობრივი მომწოდებლების წილი არ შეცვლილა. საქართველოში რეგისტრირებული მომწოდებლების წილი 90%-ს, მათზე განხილული დანახარჯების წილი კი ჯამურად, ლარში 84%-ს შეადგენს. ჩვენ „ადგილობრივი მომწოდებლების“ კატეგორიაში მოვიაზრებთ რეზიდენტ კომპანიებს, რომლებიც ყიდიან როგორც ადგილობრივ, ასევე იმპორტირებულ საქონელსა და სერვისს. ზემოაღნიშნული ადგილობრივ ეკონომიკურ განვითარებაზე ჩვენი გავლენის მტკიცებულებაა. ამავდროულად, გვესმის რომ ადგილობრივ მომწოდებლებთან თანამშრომლობა საქონლის ტრანსპორტირებასთან დაკავშირებული CO₂-ს გამოყოფის შემცირებასაც უწყობს ხელს.

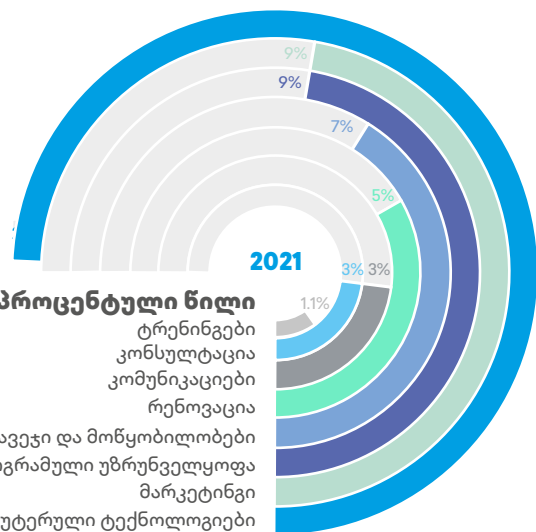
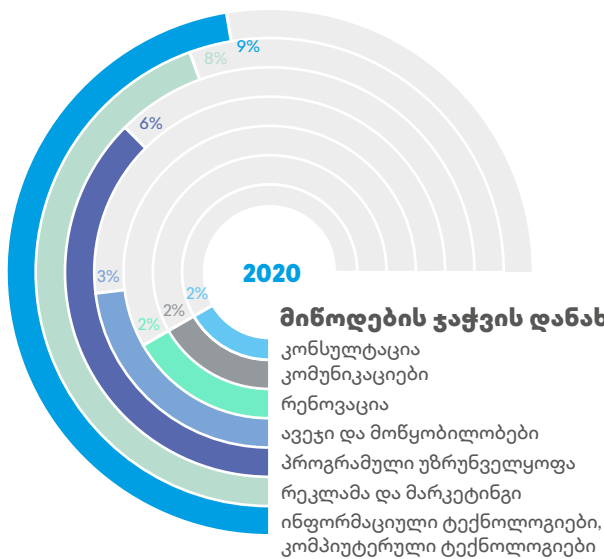
მომწოდებლებთან თანამშრომლობის პრინციპები და კულტურა მთელ ჯგუფში, მათ შორის ქართული კომპანიების გარდა, TBC UZ-შია დანერგილი. შესყიდვის პროცედურა, რომელიც ზემოაღნიშნული მიდგომების მთავარ სახელმძღვანელოს წარმოადგენს, მორგებულია ბანკის ზოგად მიდგომებზე და მუდმივად ახლდება. TBC UZ-მა დანერგა შესყიდვების პოლიტიკა, რომელიც ინდივიდუალურ მიდგომებსა და პრაქტიკებს ითვალისწინებს.

შესყიდვის ტიპები

2021 წელს, შესყიდვის ძირითადი კატეგორიები იყო შემდეგი (სულ მცირე 2%-იანი წილი მთლიან შესყიდვებში):



2021 წელს ბანკის მიწოდების ჯაჭვის ხარჯები



მომწოდებლების შერჩევისა და გადახდის პოლიტიკა

თიბისი ბანკის მომწოდებელთა შერჩევისა და გადახდის პროცესი მომწოდებელთა ურთიერთობისა და შესყიდვის პოლიტიკით რეგულირდება. მომწოდებლების შერჩევისას, ჩვენ თანასწორობის, გამჭვირვალობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებით ვხელმძღვანელობთ. შერჩევის პროცესი უმეტეს შემთხვევაში ელექტრონული ტენდერების მეშვეობით ხორციელდება, რომლისთვისაც ბანკი მესამე მხარის ონლაინ პლატფორმებს იყენებს. შეთავაზებების მიღება და მოლაპარაკებები ონლაინ რეჟიმში მიმდინარეობს, რაც კომპანიებს ტენდერის დეტალებისთვის თვალყურის დევნების შესაძლებლობას აძლევს.

ბანკს სურს მომწოდებლებთან არა მხოლოდ ხელშეკრულების დადება, არამედ, პარტნიორული ურთიერთობის დამყარებაც. მომწოდებელთან ურთიერთობის პროცესი სამი მიმართულებითაა ოპტიმიზებული: ბიუროკრატიის შემცირებით, გადაწყვეტილების მიღების დროის შემცირებითა და ხელშეკრულებების განახლებით. ჩვენთვის ნათელია, რომ მომწოდებელთან თანამშრომლობის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტი კომპანიის გადახდის პოლიტიკაა. ჩვენ ვცდილობთ გადახდის პოლიტიკა მომწოდებელთა საჭიროებას მოვარგოთ და ამავდროულად, კომპანიის ფინანსური სტაბილურობაც გავითვალისწინოთ. თიბისი ბანკი მიმართავს სხვადასხვა მიდგომებს, მათ შორის წინასწარი გადახდის მოქნილ პოლიტიკას. რაც შეეხება გადახდის პერიოდს, ბანკი პასუხისმგებლობას იღებს, მოკლე ვადაში დაფაროს ხელშეკრულებით





გათვალისწინებული ვალდებულება, რაც, თავის მხრივ, საშუალებას აძლევს ჩვენს მომწოდებლებს, ეფექტურად მართონ ფულადი სახსრები. ეს მიდგომა ბანკს უბიძგებს იყოს უფრო სწრაფი, თუმცა ამავდროულად კიდევ ერთი აქტივობაა ჩვენი პარტნიორების მხარდასაჭერად.

დიალოგი მომწოდებლებთან

თიბისისთვის ეფექტური დიალოგი მომწოდებლებთან მათი საჭიროებებისა და კმაყოფილების დონის შეფასებას, საჩივრების დაფიქსირების მექანიზმსა და მათზე შესაბამის რეაგირებას გულისხმობს. ჩვენთვის ძალიან მნიშვნელოვანია მომწოდებლების მხრიდან ჩვენი შესყიდვების პოლიტიკის შეფასება. მათი საჭიროებების, იდეებისა და ინიციატივების შესასწავლად და კმაყოფილების უზრუნველსაყოფად სხვადასხვა საკომუნიკაციო არხებს ვიყენებთ. ამავდროულად, ვინარჩუნებთ კონკურენტუნარიანობას.

კოვიდ-19 პანდემიამ შესყიდვების გუნდების გეგმებთან დაკავშირებით, ახალი საკითხები წამოჭრა. დიალოგი და პარტნიორობა უფრო მნიშვნელოვანი და ინტენსიური გახდა, რადგან მოთხოვნების დამუშავებისა და დოკუმენტაციისთვის ახალი გადაჭრები იყო საჭირო. ელექტრონული ხელმოწერების შესყიდვების პროცესში ინტეგრირება ერთ-ერთი ის სფეროა, რომლის მომავალი განვითარებაც 2022 წელს იგეგმება.



მომწოდებელთა საჩივრების მართვა და მათზე რეაგირება, მომწოდებელთა უფლებების დაცვა

თიბისიში შემუშავებულია მომწოდებლების საჩივრის მართვის პროცედურა და გადანყვეტის სისტემა. ჩვენ რეგულარულად ვატარებთ ბაზრის კვლევას მათი საჭიროებებისა და კმაყოფილების დონის დასადგენად. მომწოდებლის საჩივრის მართვის სისტემა და პროცესი ბანკის შესყიდვების პროცედურის დოკუმენტშია აღწერილი. საჩივრის დაფიქსირების წესები განხილულია სატენდერო დოკუმენტაციაში, რომელიც შესაძლებლობას აძლევს მომწოდებელს სატენდერო გადანყვეტილების მიღებიდან 3 დღის განმავლობაში დააფიქსიროს საჩივარი შესყიდვების განყოფილების კურატორ დირექტორთან. საჩივრის დაფიქსირებისთანავე, პოტენციურ მომწოდებელთან იმართება შეხვედრა და განიხილება შესაბამისი საკითხი. ძირითად შემთხვევებში, მიღებული გადანყვეტილება მომწოდებელს წერილობითი ფორმით ელექტრონული ფოსტის ან ოფიციალური კორესპონდენციის საშუალებით მიეწოდება. 2021 წელს არც ერთი საჩივარი არ დაფიქსირებულა.

შესყიდვებთან დაკავშირებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვა

როგორც ერთ-ერთი უმსხვილესი შემსყიდველი ქვეყანაში, ვაცნობიერებთ მომწოდებლებისადმი მოთხოვნებისა და შესყიდვების გადანყვეტილებების და ოპერაციების სოციალურ, ეკონომიკურ და გარემოს დაცვასთან დაკავშირებულ გავლენას. შესაბამისად, ვდილობთ პასუხისმგებლობით ვმართოთ როგორც გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკები, ისე მოთხოვნები, რომლებიც მომწოდებლებთან გვაქვს. ჩვენ ყოველდღიურ აქტივობებში პრიორიტეტს მწვანე და ენერგოეფექტური პროდუქტების გამოყენებას ვანიჭებთ, ვაფასებთ რა გარემოსდაცვით საკითხებს შესყიდვების პროცესში. ჩვენ ვცდილობთ მომწოდებლების წახალისებით ხელი შევუწყოთ მდგრადობას, მოვწოდებთ მათ იმოქმედონ პასუხისმგებლობით და დაიცვან გარემოსდაცვითი სტანდარტები, რითაც ვამცირებთ ჩვენს არაპირდაპირ უარყოფით ზემოქმედებას გარემოზე. მოწოდების ჭაჭვში გარემოსდაცვასა და სოციალურ რისკებთან დაკავშირებული რისკების შემცირებისთვის, ყველა მომწოდებელს ვთხოვთ ხელი მოაწერონ თიბისის პერსონალური მონაცემების დაცვის, კორუფციასთან ბრძოლის, გარემოს დაცვის და გადასახადისგან თავის არიდების მუხლებს, რომლებიც კონტრაქტის განუყოფელი ნაწილია და რომელთა შესრულებაც სავალდებულოა.

მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციები

ჭგუფის გარემოსდაცვითი პოლიტიკა მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციებს მოიცავს. ეს რეკომენდაციები შესყიდვების პროცესში გათვალისწინებული უნდა იყოს. მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციები ეკოლოგიურად სუფთა, მაღალი გარემოსდაცვითი მახასიათებლების მქონე, გარემოსდაცვითი სტანდარტების მიხედვით სერტიფიცირებული პროდუქტებისა და მომსახურებების შესყიდვას ემსახურება. რეკომენდაციები ასევე ეხება სამშენებლო/სარემონტო სამუშაოებს, გათბობა-გაგრილების და ვენტილაციის სისტემებს, საოფისე და სხვა ტექნოლოგიურ შესყიდვებს, რაც ენერგოეფექტური სტანდარტების დანერგვას უწყობს ხელს. თიბისი ბანკმა მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციების ფარგლებში ასევე შექმნა მწვანე მშენებლობის სტანდარტი, რომელიც თიბისი ოფისების მშენებლობისა და განახლებისთვის მწვანე რეკომენდაციებს გასცემს. ვინაიდან მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციების შესრულება სავალდებულო არ არის, ხელშეკრულებებში ამ საკითხთან დაკავშირებით შეტანილია შესაბამისი მუხლები. იმ შემთხვევაში, თუ მხარე არ ეთანხმება პირობების ფორმულირებას, ინფორმაცია გადაეცემა იურიდიული, გარემოსდაცვითი და სოციალურის რისკების მართვის გუნდებს. გარემოსდაცვითი და სოციალურის რისკის მართვის გუნდისა და ასევე ლოგისტიკისა და შესყიდვების დეპარტამენტების აქტიური ჩართულობით, მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციებში წარმოდგენილი სტანდარტები და კრიტერიუმები გამოიყენება ყველგან, სადაც ამის შესაძლებლობა არსებობს. მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციების დოკუმენტი ასევე ხელმისაწვდომია ყველა თანამშრომლისთვის.





პროექტის გეგმა





ახალი ენერგოეფექტური სათავო ოფისი

ახალი ენერგოეფექტური სათავო ოფისი: ენერჯის მოხმარება ახალ სათავო ოფისში ახლანდელ მაჩვენებელზე 7-ჯერ უფრო ნაკლები იქნება..

CO₂ დაბოგვა: 992,070 კგ CO₂/a, შეფასებულია გლობალური კლიმატური პარტნიორობის ფონდის (GCPF) მიერ, საერთაშორისო (EDGE) სტანდარტების მიხედვით.





მომწოდებლების გადარჩევის წესი - გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის კითხვარი

2019 წელს მომწოდებლების გადარჩევის მიზნით გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკის მართვის კითხვარი შექმენით. გადარჩევის პროცესი ბანკს მომწოდებლებთან თანამშრომლობის საკითხებში გადაწყვეტილების მიღებაში ეხმარება. სტანდარტებთან რაიმე შეუსაბამობის გამოვლენის შემთხვევაში, გათვალისწინებულია შესაბამისი გარემოსდაცვითი და სოციალური სამოქმედო გეგმები (შემდგომში ESAP). 2021 წლის განმავლობაში ჩვენ შევაფასეთ ჩვენი 5 გრძელვადიანი კონტრაქტორი კომპანიის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკები. შეფასების შედეგად, გარემოსდაცვითი და სოციალური სამოქმედო გეგმები (ESAP) კონტრაქტორი კომპანიებისთვის არ არის იდენტიფიცირებული. ჩვენ ESAP-ის დანერგვის პროცესში მუდმივად უზრუნველვყოფთ დახმარებასა და მონიტორინგს.

კითხვარში მოცემული საკითხები საერთაშორისო ფინანსური კორპორაციისა და ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის PS/PR კითხვარს ეფუძნება; ეს საკითხებია:

1. კომპანიის გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა;
2. დაბინძურების პრევენციისა და ნარჩენების მართვის სისტემები;
3. სამუშაო პირობები;
4. შრომითი უფლებები;
5. შრომის უსაფრთხოება;
6. ადამიანური რესურსების მართვა;

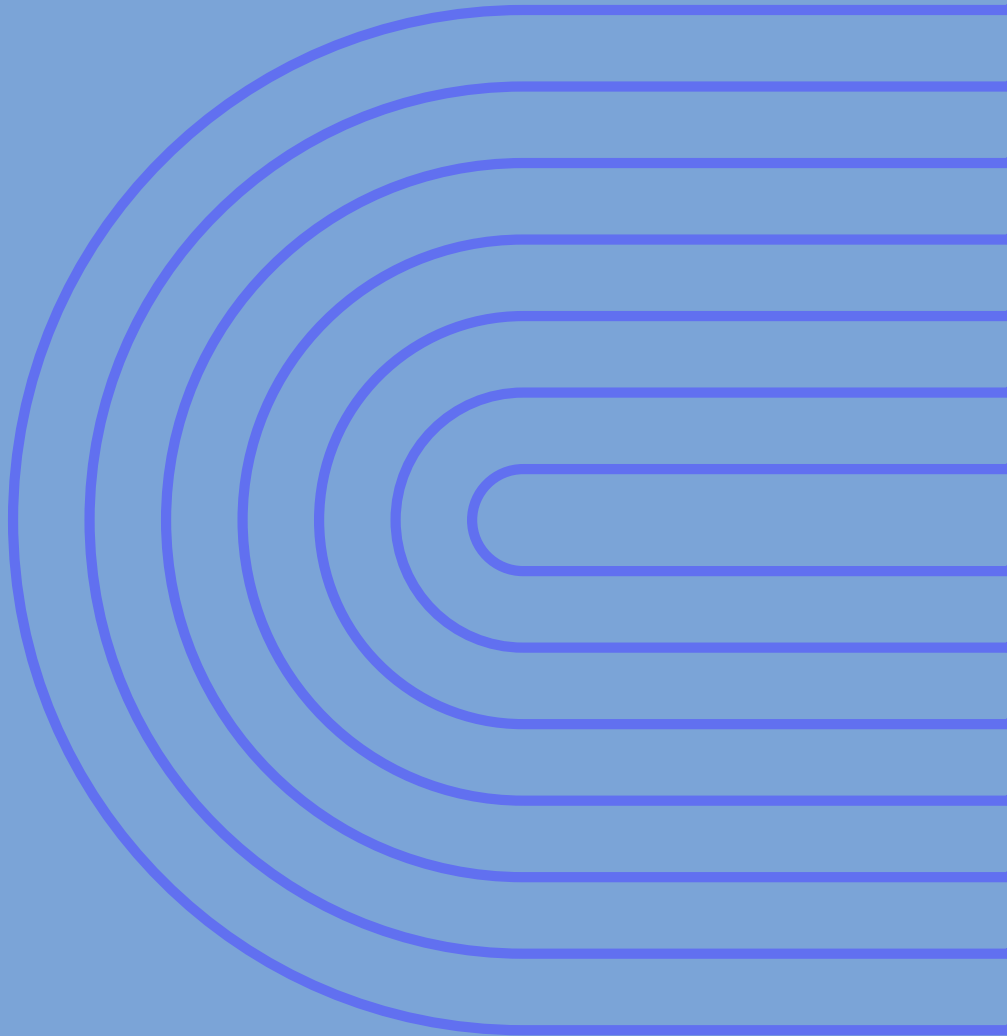
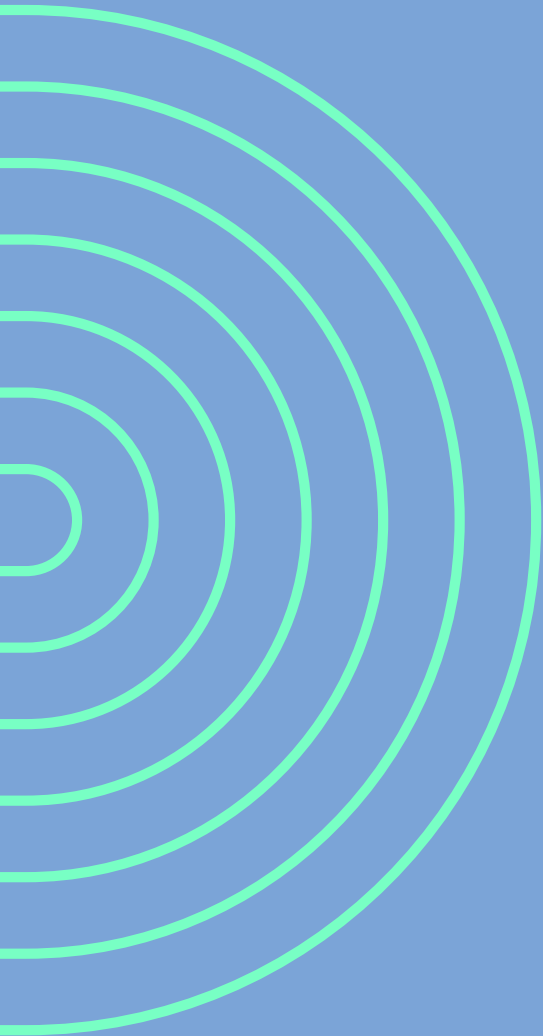
მომწოდებელთა შეფასება სრულდება გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფისა და ლოგისტიკისა და შესყიდვების დეპარტამენტების მიერ.

2021 წელს შემუშავდა KYP (იცნობდეთ თქვენს პარტნიორს) კითხვარი მომწოდებლებისთვის, რომელიც წლის განმავლობაში დაინერგება. კითხვარი კომპანიის პროფილის ღრმა ანალიზის შესაძლებლობას იძლევა და მისი მენეჯმენტის, საქმიანობის სფეროს, ბანკთან ურთიერთობისა და ზოგადი ხელშეკრულების პირობების შესახებ ამომწურავ ინფორმაციას გვაწვდის.

სტრატეგიული ბიუჯეტირებისა და შესყიდვების მიმართულებები

ჩვენს პასუხისმგებლიან პრაქტიკასა და ურთიერთობას მომწოდებელთან მის კეთილდღეობაზე, ფინანსურ სტაბილურობასა და განვითარებაზე, ისევე როგორც ზოგადად ეკონომიკაზე, დიდი გავლენის მოხდენა შეუძლია. 2021 წელს ჩვენ გადავწყვიტეთ განგვევითარებინა მწვანე შესყიდვების ინიციატივებზე, ქალების მფლობელობაში მყოფ კომპანიებზე, სტარტაპებისა და ადგილობრივ (საქართველოში წარმოებული) ბიზნესზე საჭიროებისამებრ უფრო მეტად მორგებული მიდგომები. შედეგად, ეს მიზნები ჩვენს ESG სტრატეგიაში ჩაერთო და 2022-2023 წლებში 5 მილიონი ლარის ოდენობის შესყიდვები დავისახეთ მიზნად. ცხადია, რომ მოწინავე პასუხისმგებლიანი შესყიდვების პოლიტიკის დანერგვა დამატებით რესურსებს, ცოდნასა და მეთოდებს მოითხოვს, ამიტომ, ჩვენ საუკეთესო პრაქტიკის ჩართვის მიზნით შესყიდვების პოლიტიკის გადახედვას ვგეგმავთ. გვსურს გავაქტიუროთ თანამშრომლობა ჩვენს პარტნიორ ორგანიზაციებთან (მაგ., გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, იმპაქტ ჰაბ თბილისი), რომლებიც მხარს უჭერენ სხვადასხვა ეკონომიკურ აქტორებს და შესყიდვების პოზიტიურ და პასუხისმგებლიან მიდგომას მოითხოვენ.





პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება

- შესავალი
- ტრანზაქციის კვალიფიკაცია და კატეგორიზაცია
 - დისკვალიფიკაციის ოფიციალური სიის შემოწმება
 - გარემოსდაცვითი და სოციალური (E&S) რისკების კატეგორიზაცია
 - დაბალი
 - საშუალო
 - მაღალი
 - A კატეგორია
- შემცირება და კონტროლი
- მონიტორინგი და ანგარიშგება
 - მონიტორინგი
 - ანგარიშგება
- ცნობიერებისა და კომპეტენციის ამაღლება
- გარე კომუნიკაციები
 - საჩივრების მიღების მექანიზმი
- პროდუქტები და მომსახურებები
- სოციალური და გარემოსდაცვითი ღირებულება
- თიბისი ლიზინგი - მზის პანელების დაფინანსება

პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება

შესავალი

TBC PLC-ის უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტი გარემოსდაცვითი პოლიტიკის ჩარჩოს მეშვეობით (გარემოსდაცვითი პრინციპების ჩათვლით) ვალდებულებას იღებს და დიდ ყურადღებას იჩენს გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის (EMS) მიმართ და უზრუნველყოფს მის განხორციელებას. უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტი პასუხისმგებელია, კოორდინირება გაუწიოს გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის დანერგვას, უზრუნველყოს საჭირო რესურსების ხელმისაწვდომობა, მიაწოდოს შესაბამის პირებს პასუხისმგებლობა და უფლებამოსილება, უზრუნველყოს ეფექტური გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის მნიშვნელობის ურთიერთკავშირი და ხელშეწყობა და კომპანიის გარემოსდაცვითი საქმიანობის შესრულების მუდმივი განვითარება.

ჩვენი გარემოსდაცვითი და სოციალური ზემოქმედების მნიშვნელოვანი წილი უკავშირდება ჩვენს, როგორც ფინანსური შუამავლის საქმიანობას. აღნიშნული, ბევრ შემთხვევაში, აღემატება ჩვენი კომპანიის მიერ განხორციელებულ პირდაპირ გავლენას. ჩვენს დაკრედიტებისა და ინვესტირების პოლიტიკაში, ისევე როგორც ჩვენს პროდუქტებსა და მომსახურებებში, მდგრადი განვითარების პრინციპების ერთიანობა ჩვენთვის უდიდესი მნიშვნელობისაა. ის ჩვენი არაპირდაპირი ზეგავლენისა და კომპლექსური სოციალური, გარემოსდაცვითი და რეპუტაციული რისკების ეფექტურად მართვის საშუალებას იძლევა. 2012 წელს თიბისი ბანკი ქვეყანაში ერთ-ერთი პირველი ბანკი იყო, რომელმაც გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის სისტემა (ESMS) დანერგა. ჩვენმა პარტნიორმა საერთაშორისო ფინანსურმა ინსტიტუტებმა (IFIs) მუშობის პროცესში გაგვიზიარეს საკუთარი გამოცდილება და რეკომენდაციები, რათა ხელი შეეწყობოთ ბანკისთვის, ჩამოეყალიბებინა მოწინავე და ყოველმხრივად მდგრადი, საერთაშორისო პრაქტიკის უმაღლეს სტანდარტებზე დაფუძნებული სისტემა.

ყველა კომერციული ტრანზაქციისთვის, თიბისი ბანკი ცდილობს, თავისი მომხმარებლებისთვის უზრუნველყოს გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ორგანიზებული და სისტემური მიდგომა და ამასთანავე, მხარს უჭერს მათ, თავიანთი ქმედებებით შეესაბამებოდნენ ადგილობრივ და საერთაშორისო გარემოსდაცვით, სოციალურ, ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და შრომის რეგულაციებსა და სტანდარტებს.

აღნიშნული მიზნით, თიბისი ბანკმა შეიმუშავა გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის (ESRM) პროცედურები იმისათვის, რომ კომერციული დაკრედიტების საქმიანობაში გამოყენებულ იქნეს შესაბამისი, რისკებზე დაფუძნებული, კონკრეტული სექტორის მიხედვით გათვალისწინებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების შეფასება. აღნიშნული პროცედურები თიბისი ბანკში სრულად ინტეგრირებულია საკრედიტო რისკის მართვის პროცესში და ვრცელდება ყველა კომერციულ დაკრედიტებაზე. აღნიშნული პროცედურები აერთიანებს საერთაშორისო ფინანსური კორპორაციის (IFC) ფუნქციონირების სტანდარტების (PS), ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის (EBRD) მოვალეობის შესრულების მოთხოვნებისა (PR) და აზიის განვითარების ბანკის (ADB) უსაფრთხოების მოთხოვნების (SR) შესაბამის განხილვას.



აღნიშნული პროცედურები მოიცავს:

- ტრანზაქციის კვალიფიკაციასა და რისკის კატეგორიზაციას;
- იდენტიფიკაციასა და შეფასებას;
- შემცირებასა და კონტროლს; და
- მონიტორინგსა და ანგარიშგებას.



გარემოსდაცვითი და სოციალური ზეგავლენის, როგორც ბიზნეს კლიენტების საკრედიტო რისკების ანალიზის ნაწილის შეფასებითა და მონიტორინგით, კლიენტებისთვის ბიზნესში საუკეთესო გარემოსდაცვითი პრაქტიკის გამოყენების ხელშეწყობითა და მდგრად დაფინანსებაში ჩართვით, თიბისი ბანკი მიისწრაფვის, შეამციროს მის მიერ დაფინანსებული ბიზნესების უარყოფითი ზეგავლენა გარემოზე.

გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის სისტემის დანერგვა წარმოადგენს ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჭგუფის პირდაპირ პასუხისმგებლობას. ასევე აქტიურად არიან ჩართული კორპორატიული, მცირე და საშუალო ბიზნესის დაკრედიტების თანამშრომლები და რისკ მენეჯერები.

ტრანზაქციის კვალიფიკაცია და კატეგორიზაცია

დისკვალიფიკაციის ოფიციალური სიის შემოწმება

კორპორაციისა და მცირე და საშუალო ბიზნეს (SME) სექტორის თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია, განსახილველი ბიზნეს საქმიანობა გადაამოწმოს საერთაშორისო ფინანსური ორგანიზაციის მიერ დადგენილ დისკვალიფიკაციის ოფიციალურ სიაში, რათა მოხდეს იმის განსაზღვრა, ეხება თუ არა მას დაფინანსების დისკვალიფიკაცია.

თიბისი ბანკის მიერ დაფინანსების დისკვალიფიკაციის სიაში ჩამოთვლილი საქმიანობები სრულად შეესაბამება EBRD-ის, IFC-ის, DEG-ისა და ADB-ის მიერ დადგენილ დისკვალიფიკაციის ოფიციალურ სიებს. ჩვენ უგულებელვყოფთ იმ საქმიანობების დაფინანსებას, რომლებიც იწვევს საკანონმდებლო მოთხოვნების, ადამიანთა უფლებების საერთაშორისო კონვენციებისა და დეკლარაციების, შრომის უფლებებისა და სხვათა დარღვევას. აკრძალული ბიზნეს საქმიანობების შესახებ ინფორმაცია შეგიძლიათ იხილოთ ლინკზე: <https://www.tbcbankgroup.com/media/1928/exclusion-list.pdf>

გარემოსდაცვითი და სოციალური (E&S) რისკების კატეგორიზაცია

თიბისი ბანკში გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების კომერციული ტრანზაქციები IFI-ს გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების კატეგორიზაციის სახეცვლილ სახელმძღვანელოზე დაყრდნობით, შემდეგნაირად იყოფა:

მაღალი რისკი - ტრანზაქციები, რომელთაც მინიმალური ან არანაირი სოციალური ან გარემოსდაცვითი უარყოფითი ზეგავლენა არ გააჩნიათ; ასეთი რისკები ზოგადად არ ექვემდებარება შემდგომ შეფასებას (მათი იდენტიფიკაციის შემდეგ), თუმცა, კლიენტს მოეთხოვება (თანხმობის დოკუმენტის, სერტიფიკატის და ა.შ. საშუალებით) ადგილობრივ და ეროვნულ გარემოსდაცვით, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და შრომით კანონებთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა.

საშუალო რისკი - ტრანზაქციები, რომელთაც სოციალური ან გარემოსდაცვითი უარყოფითი ზეგავლენის მიმართ შეზღუდული პოტენციური გააჩნიათ; ასეთი რისკი გამოირჩევა სიმცირით და ზოგადად, ადგილმდებარეობის მიხედვით განისაზღვრება, მეტწილად გამოსწორებადია, ნათლად შეიძლება მისი გამოვლენა შეფასების ეტაპზე და მარტივად შეიძლება მოგვარება რისკების შემცირების ზომების მეშვეობით. აღნიშნული ტრანზაქციებისთვის, როგორც წესი, საჭიროა შეზღუდული ან აქცენტირებული გარემოსდაცვითი ან/და სოციალური შეფასება, ან გარემოსდაცვითი ზომების, დაბინძურების სტანდარტების, დიზაინის კრიტერიუმების, ან სამშენებლო სტანდარტების პირდაპირი გამოყენება.

მაღალი რისკი - ტრანზაქციები, რომლებიც პოტენციურად მაღალი მნიშვნელობის, უარყოფითი ან/და გრძელვადიანი გარემოსდაცვითი ან/და სოციალური ზეგავლენით ხასიათდება. მათი მასშტაბების განსაზღვრა, შესაძლოა, სესხზე განაცხადის წარმოდგენისას სირთულეს წარმოადგენდეს. ძირითადად, ისინი გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკებისა და ზეგავლენის ანალიზის ჩატარებას იმ გავლენის სრული არეალის კონტექსტში საჭიროებს, რომელიც მომხმარებლის ოპერაციების განხორციელებისას ხდება. როგორც



რისკების შეფასების პროცედურის ნაწილი მოითხოვს, მომხმარებელი ცალკეულ პირებსა და ჯგუფებს გამოავლენს, რაზეც ოპერაციებმა შესაძლოა, განსხვავებული ან არაპროპორციული ეფექტი მოახდინოს.

A კატეგორია - პოტენციურად მაღალი სოციალური ან გარემოსდაცვითი უარყოფითი ზეგავლენა, რომელიც, შესაძლოა მრავალმხრივი, გამოუსწორებელი ან უპრეცედენტო იყოს. მისი შეფასება, ჩვეულებისამებრ, დამოუკიდებელი გარე ექსპერტების ჩარევას საჭიროებს. ასევე შესაძლოა, სიღრმისეული შეფასების პროცესში საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტების გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების სპეციალისტების ჩართვაც გახდეს საჭირო.

თიბისი ბანკის E&S რისკების შეფასების სტანდარტი IFC/EBRD-ის ფუნქციონირების სტანდარტებსა და მოვალეობის შესრულების მოთხოვნებს (PS/PR) შეესაბამება.

PS/PR კითხვარი შემდეგ თემაზე მოიცავს:

- სოციალური და გარემოსდაცვითი შეფასება და მართვის სისტემა;
- სამუშაო პირობები;
- დაბინძურების თავიდან აცილება, რესურსების შენარჩუნება და ენერგოეფექტურობა;
- საზოგადოების ჯანმრთელობა, დაცვა და უსაფრთხოება;
- მიწის შესყიდვა და იძულებითი განსახლება;
- ბიომრავალფეროვნების შენარჩუნება და მდგრადი ბუნებრივი რესურსების მართვა;
- ადგილობრივი მოსახლეობა; და
- კულტურული მემკვიდრეობა.



საკრედიტო ანალიტიკოსები და გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკის მართვის ჯგუფის წევრები ჩართულნი არიან მომხმარებელთა E&S რისკების შეფასების პროცესში.

2019 წელს თიბისი ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფმა სექტორული, რისკებზე დაფუძნებული, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების შეფასების (ESDD) ფორმები შეიმუშავა, რომლებიც საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტების გარემოსდაცვით და სოციალურ სტანდარტებსა და ადგილობრივ საკანონმდებლო მოთხოვნებს აერთიანებს.

E&S რისკების შეფასების პროცესის ავტომატიზაცია პერსონალის მეტ მოქნილობას უზრუნველყოფს და მათ მიერ განხორციელებულ მექანიკურ მუშაობას ამცირებს, რაც შესაბამისად, რისკების კლასიფიკაციისა და შეფასების პროცესში შეცდომის დაშვების რისკს ამცირებს.

შემცირება და კონტროლი

საკრედიტო ანალიტიკოსების პასუხისმგებლობაა, უზრუნველყონ გარემოსდაცვითი და სოციალური ზეგავლენის რისკების შეფასება და მომხმარებლის მიერ E&S ზეგავლენის რისკების შესამცირებლად განსაზღვრულ ნაბიჯებზე დაფუძნებული რისკ-კონტროლის შესაბამისი ზომების მიღება. აღნიშნულ გარემოსდაცვით და სოციალური ზეგავლენის რისკებზე დაყრდნობით, რისკების კონტროლის სტრატეგია, შესაძლოა, მომხმარებლის მიერ კონკრეტული ქმედებების და კონკრეტული ინვესტიციების განხორციელებას, ან კონკრეტული გარემოსდაცვითი ან სოციალური სამოქმედო გეგმების დასახვასა და განხორციელებას მოიცავდეს, რათა გარემოსდაცვითი ან/და სოციალური ზეგავლენის ან/და კონკრეტული მონიტორინგის და ანგარიშგების მოთხოვნების თავიდან არიდება, ან შემცირება მოხდეს. აღნიშნული მოთხოვნები, შესაძლოა, თავმოყრილ იქნას სასესხო ხელშეკრულებაში.

სასესხო ხელშეკრულება ყველა კლიენტისგან სულ მცირე წერილობით დამონშებას მოითხოვს იმის თაობაზე, რომ მათ მიერ განხორციელებული ოპერაციები შესაბამისობაშია ყველა ადგილობრივ და საერთაშორისო გარემოსდაცვით, ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და შრომით რეგულაციებსა და სტანდარტებთან or to disclose to the Bank known areas of material non-compliance.

მონიტორინგი და ანგარიშგება

მონიტორინგი

გარემოსდაცვითი და სოციალური ზეგავლენის რისკის მონიტორინგი წელიწადში სულ მცირე ერთხელ მაინც ტარდება. იმ შემთხვევაში თუ არსებობს მაკორექტირებელი სამოქმედო გეგმის (CAP) მიერ დადგენილი ვადები, მონიტორინგი რეგულარულად, ამ ვადების დაცვით ტარდება. გარემოსდაცვითი და სოციალური ზეგავლენის რისკების შეფასებისა და მონიტორინგის პროცესის მაღალი ხარისხის უზრუნველსაყოფად გარემოსდაცვითი და სოციალური ზეგავლენის რისკების მართვის ჯგუფი ESDD-ის ანგარიშის შესაბამისად ატარებს დამატებით მონიტორინგს, შემთხვევითად შერჩეულ ობიექტებზე ვიზიტების მეშვეობით. ადგილობრივი მონიტორინგი სულ მცირე ნახევარ წელიწადში ერთხელ ხორციელდება. ამას გარდა, ESRM პროცედურების სრულად განხორციელების ხელშესაწყობად, შიდა პროცედურული სირთულეების/ბარიერების გამოვლენისა და შესაბამისი გზით მათი აღმოფხვრის მიზნით გარემოსდაცვითი და სოციალური ზეგავლენის რისკების მართვის ჯგუფი კვარტალურ მონიტორინგს ახორციელებს.

COVID 19 პანდემიის გამო მომხდარი საყოველთაო შეფერხების გამო, თიბისი ბანკის E&S ზეგავლენის რისკების მართვის ჯგუფი სამუშაოს შესრულებას დისტანციურად ახდენს, მაშინ, როცა ობიექტზე ვიზიტისას განსახორციელებელი ადგილობრივი მონიტორინგი დროებით შეჩერებულია. CAP-ის მონიტორინგი დისტანციურად ხორციელდება. CA-ის მონიტორინგი რეგულარულად, ორ კვირაში ერთხელ ტარდება. 2021 წელს სრული რაოდენობიდან 45 მომხმარებლის CAP მონიტორინგი განხორციელდა. მათგან 24 მომხმარებელმა CAP წარმატებით გაიარა, ხოლო 20 მათგანს შესასრულებლად ახალი ვადა განესაზღვრა.



ანგარიშგება

ბანკი თავისი პარტნიორი IFI-თვის გარემოსდაცვითი და სოციალური ზეგავლენის თაობაზე ყოველწლიურ ანგარიშს ამზადებს, რომელიც აჯამებს გასული წლის ფინანსურ ქმედებებს ESRM-ის მიხედვით და ხაზს უსვამს წლის განმავლობაში განხორციელებულ ყველა განახლებასა და ცვლილებას. 2020 წელს წლიური ანგარიშის ფორმა გაუმჯობესდა და მეტად დეტალური გახდა.

ამასთან, თიბისი ბანკი ავალდებულებს თავის მომხმარებლებს, წარადგინონ არაფინანსური ანგარიშიც, როგორცაა თავიანთი კომპანიების მიერ განხორციელებული E&S ზეგავლენის მართვის სისტემების, საკითხებისა და სხვათა შესახებ ინფორმაცია.

ცნობიერებისა და კვალიფიკაციის ამაღლება

- გაცნობითი ტრენინგები;
- მოსამზადებელი ტრენინგები თანამშრომლებისთვის;
- E&S ზეგავლენის შესახებ მოსამზადებელი ტრენინგები საკრედიტო სფეროში განაწილებული თანამშრომლებისთვის;
- ყოველწლიური სავალდებულო ონლაინ EMS ელექტრონული სასწავლო კურსი ყველა თანამშრომლისთვის, რომელსაც თვითშეფასების ტესტი მოყვება;
- სავალდებულო მოსამზადებელი ტრენინგები ახლად აყვანილი თანამშრომლებისთვის.

2021 წელს მომსახურე პერსონალის 95%-მა, მათ შორის თიბისის უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტის წარმომადგენლებმა, წარმატებით გაიარეს ონლაინ კურსი და თიბისის EMS -ის თვითშეფასების ტესტი.

2021 წელს E&S ზეგავლენის თაობაზე რამდენიმე მოსამზადებელი სალექციო სესია ჩატარდა 145 თანამშრომლისთვის, მათ შორის SME და კორპორაციული კრედიტ ოფიცრების, საკრედიტო ანალიტიკოსების, საკრედიტო რისკის მართვის წარმომადგენლებისა და SME-ის ბიზნესის დაკრედიტების/გაყიდვების კოორდინატორებისთვის.

უფრო ეფექტური კომუნიკაციის უზრუნველსაყოფად შეიქმნა ვიდეო, რომელიც მოკლედ აღწერს თიბისის EMS-ს, მის სტრუქტურასა და მიდგომებს. აღნიშნული ვიდეო გამოიყენება როგორც მომსახურე პერსონალის მოსამზადებელი ტრენინგების ჩატარებისას, ასევე პარტნიორებთან და აქციონერებთან გამართული შეხვედრებისას. ამას გარდა, თანამშრომლებში გარემოსდაცვითი ცნობიერების ამაღლებისათვის თიბისი დიდ ყურადღებას იჩენს გარე კომუნიკაციების მიმართ მოქმედ და პოტენციურ მომხმარებლებთან და აქციონერებთან. ასევე, აქტიურად არის ჩართული სხვადასხვა კონფერენციებსა და ფორუმებში.

2021 წელს თიბისიმ მისი და EBRD -ის მწვანე ეკონომიკის დაფინანსების ფორუმის (GEFF) მიერ ორგანიზებულ მწვანე ეკონომიკის პროგრამაში მიიღო მონაწილეობა. ფორუმის მიზანი განახლებადი ენერჯის, კლიმატის ცვლილებასთან შეგუებისა და მწვანე დაფინანსების შესაძლებლობების შესახებ ცნობიერების ამაღლება იყო.

თიბისი, ESRM -ის ჯგუფის დირექტორის წარმომადგენლობით, იყო ერთ-ერთი მომხსენებელთაგანი GreenPact -ის მიერ ორგანიზებულ ყოველწლიური მდგრადი დაფინანსების ფორუმზე (აღმოსავლეთ ევროპის, კავკასიის, ცენტრალური აზიის ქვეყნები), რომელზეც რეგიონულ და ადგილობრივ ბანკებს შორის მწვანე დაფინანსების პრაქტიკა განიხილებოდა.



თიბისი ბანკის ESRM -ის ჯგუფის წევრები ისწრაფვიან, სხვადასხვა სემინარებში, ვებინარებსა და სასწავლო პროგრამებში მონაწილეობის მიღებით აიმაღლონ კვალიფიკაცია და გამოცდილება. ესენია: EBRD-ის მიერ დანერგილი მზის ენერჯის გამოყენების ტექნოლოგიაში ინვესტირება; კორპორაციული მმართველობა, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი სტანდარტები და საქართველოს ეროვნული ბანკისა და საქართველოს საბანკო ასოციაციის მიერ ჩამოყალიბებული მდგრადი განვითარება; საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროსა და გაეროს ინდუსტრიული განვითარების ორგანიზაციის (UNIDO) ხელმძღვანელობის ქვეშ მყოფი ენერჯოეფექტურობისკენ მიმართული მთავრობა-მრეწველობის სამუშაო ჯგუფი; EU4Environment -ის (ეკოკავშირი გარემოსთვის) მიერ დაარსებული IFC -ის მსწავლელთა საზოგადოების პროგრამის მიერ მოწვეული აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნები ნულოვანი დაბინძურების მიმართულებით; და ADB-ის მიერ გამართული ონლაინ სასწავლო პროგრამა - მდგრადობა ვაჭრობასა და სავაჭრო დაფინანსებაში.

ჩვენ ვცდილობთ, დავეხმაროთ ჩვენს მომხმარებლებსა და პოტენციურ მომხმარებლებს, მოიყვანონ თავიანთი საქმიანობა E&S ზეგავლენის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში იმისათვის, რომ მიიღონ დაფინანსება და შეასრულონ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აქტივობები. ამას გარდა, თიბისი ბანკის E&S ზეგავლენის რისკების მართვის ჯგუფი თიბისის მიერ დაგეგმილ ბიზნეს ფორუმებში მონაწილეობს, რომელშიც მონაწილეები (არსებული და პოტენციური ბიზნეს მომხმარებლები) იღებენ ინფორმაციას როგორც ბანკის E&S ზეგავლენის რისკების მართვის სტანდარტების, ასევე ადგილობრივი კანონმდებლობით დადგენილი რეგულაციების შესახებ.

დაგეგმილი ვიზიტები

ჩვენი საერთაშორისო პარტნიორებისა და სხვა აქციონერების მიერ მოწოდებული უკუკავშირი და რეკომენდაციები შესაძლებლობას გვაძლევს, გამუდმებით გავაუმჯობესოთ ჩვენი მოვალეობების შესრულების ხარისხი. 2021 წელს FMO-მ (ჰოლანდიის სამენარმეო განვითარების ბანკი) ორდღიანი შემოწმების პროცედურები ჩაატარა, რომლის დროსაც შეხვედრები გაიმართა თიბისი ბანკის ESMR ჯგუფსა და თიბისის სამშენებლო და განახლებადი ენერჯის სექტორების ბიზნეს ანალიტიკოსებთან. საბოლოო ჯამში თიბისის EMS დადებითად შეფასდა.

BlueOrchard -ის წარმომადგენლებმა შეხვედრა გამართეს ESRM ჯგუფთან და დეტალურად განიხილეს თიბისის EMS და მართვის პრაქტიკა გარემოსდაცვითი და სოციალური ზეგავლენის იმ რისკებთან მიმართებით, რომლებიც დაკავშირებულია ბანკის ბიზნეს მომხმარებელთა ქმედებებთან. შეხვედრაზე თიბისის როლმა მდგრადი განვითარებისა და კლიმატის ცვლილებასთან ბრძოლის საკითხებში წინა პლანზე წამოწია.

2021 წლის ნოემბრის თვეში EBRD-მა თიბისის EMS სისტემა შეაფასა, დეტალურად განიხილა და გადახედა თიბისის ESRM -ის მიერ განხორციელებულ პროცედურებს, შიდა გარემოსდაცვით აქტივობებსა და გეგმებს. შეფასებამ თიბისის EBRD -ის სტანდარტებთან შესაბამისობა დაადასტურა.

გარე კომუნიკაციები

საჩივრების მიღების მექანიზმი

გამჭვირვალე და ღია კომუნიკაციები ჩვენი ყოველდღიური აქტივობების ძირითადი ნაწილია. ჩვენი აქციონერებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების მიერ მოწოდებული უკუკავშირი და რეკომენდაციები შესაძლებლობას გვაძლევს, გამუდმებით გავაუმჯობესოთ ჩვენი მოვალეობების შესრულების ხარისხი. შესაბამისად, შევიმუშავეთ საჩივრების მიღების მექანიზმი, რომელიც დაინტერესებულ მხარეებს შესაძლებლობას აძლევს, დააფიქსირონ E&S ზეგავლენის საკითხებთან დაკავშირებული საჩივრები. ყველა შემდგარი კომუნიკაციის ჩანაწერები არქივში ინახება. მათ შორის, თიბისი ბანკის მიერ დადგენილი პროცედურის შესაბამისად დაბრუნებული პასუხები გარე E&S ზეგავლენის შესახებ არსებულ საჩივრებზე. დაინტერესებულ მხარეებს



საშუალება აქვთ, საჩივარი შემდეგ ვებგვერდზე შეავსონ: <http://www.tbcbank.ge/web/en/web/guest/e-s> ან გამოაგზავნონ შემდეგ ელექტრონულ მისამართზე: E&Srisk@tbcbank.com.ge.

2021 წლის განმავლობაში გარემოსდაცვით და სოციალური ზეგავლენის საკითხებთან დაკავშირებით არც ერთი საჩივარი არ დაფიქსირებულა.

აღნიშნული პროცედურის მთავარი მიზანია აქციონერებისთვის ინფორმაციის მიწოდება, უზრუნველყოფა და მათი ჩართულობის გაზრდა.

პროდუქტები და მომსახურებები სოციალური და გარემოსდაცვითი ღირებულებით

თიბისი, ახალი ფინანსური პროდუქტებისა და სერვისების წარდგენით, რომლებიც კონკრეტული სოციალური და გარემოსდაცვითი სარგებლის მისაღწევად შექმნილი, ცდილობს, საზოგადოებასა და ეკონომიკაზე თავისი დადებითი ზეგავლენა გაზარდოს.

მწვანე დაკრედიტება

თიბისი ბანკი აცნობიერებს მდგრადი დაკრედიტების მნიშვნელობას და აქტიურადაა ჩართული მდგრადი დაფინანსების მიმართ სტანდარტიზებული მიდგომის განვითარებაში მათ შორის მისი კერძო და ბიზნეს კლიენტებისთვის ენერგოეფექტურობის, განახლებადი ენერჯისა და რესურსების ეფექტურობის დაფინანსებაში. თიბისი განახლებადი ენერჯის ადგილობრივი დაფინანსების კუთხით საქართველოში მოწინავე პარტნიორია. ამ საკითხში ჰიდროელექტროსადგურები ძირითად სეგმენტად განიხილება.

ქვეყნის მასშტაბით მდგრადი დაფინანსების განვითარებაში წვლილის შესატანად ჩავატარეთ კვლევა, რომ განგვესაზღვრა, თუ რამდენად შესაბამისია თიბისის მიერ დადგენილი მწვანე კრიტერიუმები საქართველოში არსებულ მდგომარეობასთან. Green for Growth Fund-ის (GGF -ლუქსემბურგის ფონდი) ტექნიკური დახმარების ფონდთან თანამშრომლობით, რომელიც შპს Finance in Motion-ის მიერაა წარმოდგენილი და აფინანსებს ევროკავშირი EU4Energy-ის ინიციატივის ფარგლებში, შევიმუშავეთ მწვანე დაკრედიტების პროცედურა. აღნიშნული პროცედურა ბანკს აძლევს მწვანე და ეკომეგობრული ინიციატივების გამოვლენისა და კერძო კომპანიების წახალისების საშუალებას, რათა მათ თავიანთ ბიზნესებში მდგრადი ინვესტიციების განხორციელება დაიწყონ.

2022 წლის თებერვლიდან თიბისი კომპანიებს მზის პანელებზე წვდომისა და ბიზნესის ენერგეტიკული დამოუკიდებლობის ხელშეწყობის მიზნით გრძელვადიან სესხებს სთავაზობს. მიუხედავად იმისა, რომ მზის ენერჯია ზოგიერთი ბიზნესის მიერ უკვე დიდი ხანია წარმატებით გამოიყენება, განახლებადი ენერჯის წყაროების პოპულარიზაცია და პროდუქტების შესაბამისი დაფინანსება ბიზნესებსა და გარემოზე დადებითი ზეგავლენის გაზრდის მიზნით მნიშვნელოვანი ქმედებაა. მზის ენერჯის პროდუქტებს საქართველოში დიდი პოტენციალი აქვს იქიდან გამომდინარე, რომ ქვეყანაში წელიწადში 250 დღეზე მეტი მზიანია, რაც ელექტროენერჯის გამომუშავებას ამარტივებს. შესაბამისად, მზის პანელების გამოყენება არამხოლოდ ეკომეგობრული გადაწყვეტილებაა, არამედ, მას ასევე მნიშვნელოვანი ფინანსური სარგებელი გააჩნია, ვინაიდან მზის პანელები ელექტროენერჯის მოხმარებას 75%-ით ამცირებს.



თიბისი, პარტნიორ ორგანიზაციებთან ერთად, პროექტის მიერ დადგენილი პრიტარიუმების დაკმაყოფილების შედეგად მოხდის დახმარებას დიდ სარგებელს სთავაზობს. მაგალითად:

- სესხის პროცენტის სუბსიდია სესხის სრული ვადის განმავლობაში (როგორც პროგრამა „Enterprise Georgia“-ს ნაწილი);
- ბიზნესის 10-20% -იანი დაფინანსება რეგიონებში (როგორც პროგრამა „Enterprise Georgia“-ს ნაწილი);
- სესხის პროცენტის სუბსიდია (როგორც პროგრამა „Rural Development Agency“-ის ნაწილი);
- ნაღდი ფულის დაბრუნების შესაძლებლობა;
- ბიზნესის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ინდივიდუალური დაფარვის გრაფიკი საშუალო პერიოდის გათვალისწინებით.

თიბისი ბანკი კავკასიის რეგიონში პირველი კომერციული ბანკი გახდა, რომელიც მწვანე კლიმატის ფონდის (GCF) მიერაა აკრედიტებული. როგორც აკრედიტებულ ორგანოს, ბანკს პირდაპირი წვდომა აქვს GCF-თან კლიმატის ცვლილებასთან შეგუებისა და მის შესამცირებლად დაგეგმილი პროგრამებისა და პროექტების დასაფინანსებლად და საქართველოში კლიმატის ცვლილებასთან ბრძოლაში წვლილის შესატანად. აკრედიტაცია კიდევ უფრო აძლიერებს თიბისის ვალდებულებას - აწარმოოს თავისი ბიზნესი პასუხისმგებლობითა და მდგრადი გზით და ხელი შეუწყოს გარემოს გაუმჯობესებას.

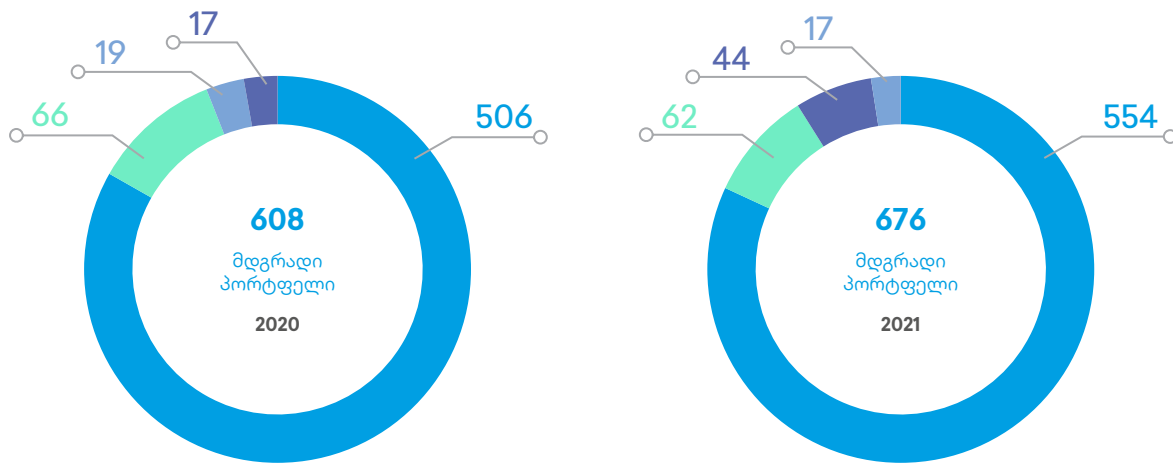
2022 წლისთვის ვგეგმავთ მწვანე დაკრედიტების განვითარებას, კერძო კომპანიების წახალისებასა და მხარდაჭერას თავიანთი ბიზნესების ეკო მეგობრული კუთხით მართვაში და კერძო სექტორისთვის ხელშეწყობას მდგრად განვითარებაში მწვანე დაფინანსების შესაძლებლობების მიცემით. გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) სტრატეგია სახავს მიზნებს ჩვენი სრული მდგრადი სასესხო პორტფელის ზრდისთვის, მათ შორის ენერგოეფექტურობის, განახლებადი ენერჯისა და რესურსების ეფექტურობისთვის განხორციელებულ პროექტების, ქალთა ხელმძღვანელობით წარმართული ან ქალთა მფლობელობაში არსებული ბიზნესების, „სტარტაპებისა“ და სასოფლო-სამეურნეო ბიზნესებისთვის. თიბისი 2023 წლისთვის მიზნად ისახავს 1 მილიარდი ლარის ღირებულების მდგრადი პორტფელის ქონას.

ამჟამად მომხმარებლებს ვთავაზობთ მათზე მორგებულ შემდეგ პროდუქტებს:

- ქალები ბიზნესში
- განახლებადი ენერჯია
- ენერგოეფექტურობა
- ახალგაზრდების მხარდაჭერა



მდგრადი საკრედიტო პორტფელის დინამიკა ათას აშშ დოლარში



სოციალური და გარემოსდაცვითი სარგებლის

უფრო სუფთა ენერჯის წარმოება ჰიდროელექტროსადგურებისგან ენერგოეფექტური პროექტების დაფინანსება, მათ შორის ენერგოეფექტური მანქანები, საცხოვრებელი და სახლის ასეთი ტიპის დაფინანსება მხარს უჭერს ქალების გაძლიერებას ახალგაზრდა თაობების მხარდაჭერა განათლებითა და განვითარებით

- განახლებადი ენერჯია (RE)
- ახალგაზრდების მხარდაჭერა*
- ქალები ბიზნესში (WiB)*
- ენერგოეფექტურობა (EE)*

2021 წელს ჩვენმა მდგრადმა პორტფელმა, ჩვენი მწვანე პროექტის ფონდის პროვაიდერების მიერ მოწოდებული მონაცემების მიხედვით, 761,446 CO₂ კგ დანაზოგს მიაღწია. ამავე პერიოდისთვის, ჩვენი განახლებადი ენერჯის პორტფელის ზეგავლენა (სათბურის გაზების ემისიების შემცირების თვალსაზრისით) 9,458 კგ -ს ითვლიდა გარე კონსულტანტის შეფასებების მიხედვით GGF -ის ტექნიკური დახმარების ფონდის ფარგლებში, რომელიც შპს Finance in Motion-ის მიერაა წარმოდგენილი და მას ევროკავშირი EU4Energy -ის ინიციატივის ფარგლებში აფინანსებს.

³ მაგალითად, უფრო სუფთა წარმოება, ენერგოეფექტურობა, განახლებადი ენერჯია, ნახშირბადის დაფინანსება, მართვის სისტემის გაუმჯობესება, მდგრადი მიწოდების ჯაჭვი, კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობა და ა.შ.

* პორტფელის მონაცემები მოწოდებულია საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტების ათვისებული ფონდების მიხედვით







განახლებადი ენერჯია მასკინძლობის სფეროში

თიბისი აქტიურად მუშაობს მწვანე დაფინანსების განვითარებაზე. შ.პ.ს ყვარული პალასი სასტუმროების ბაზარზე ყვარლის ტბის ახლოს, კახეთში, 2010 წლიდან ოპერირებს. სასტუმროს უნიკალური ადგილმდებარეობა აქვს: ალაზნის ველის ხედი, ხელოვნური ტბა, ტყით გარშემორტყმული მშვიდი და მყუდრო გარემო. შ.პ.ს ყვარული პალასმა 2021 წელს განვითარების ახალი ფაზა დაიწყო - 60-ოთახიანი სასტუმროს კონსტრუქცია. თიბისი მხარს უჭერს ამ პროცესს, განსაკუთრებით ენერგოეფექტურ ინიციატივებში.

2022 წელს, Green fot Growth Fund (GGF)- თან ერთად, თიბისი მხარს უჭერს ყვარული პალასს, რომ შეისყიდოს და დაამონტაჟოს მზის პანელები.



თიბისი ლიზინგი - მზის პანელების დაფინანსება

თიბისი ლიზინგმა მზის პანელების დაფინანსება სხვადასხვა მიზნებისთვის დაიწყო: სოფლის მეურნეობა, მომსახურებები, კვების ობიექტები, სპორტული კომპლექსები, სამრეწველო წარმოებები, სასტუმროები და მზის (ენერჯი) ფერმები. თიბისი ლიზინგისთვის მნიშვნელოვანია ისეთი გარემოსდაცვითი პროექტისთვის მხარდაჭერა, როგორცაა განახლებადი ენერჯის წარმოება.

ენერჯოეფექტური პროექტების მხარდაჭერა

EBRD -ის მიერ ევროკავშირთან თანამშრომლობით შექმნილი EU4BUSINESS SME -ის კონკურენტუნარიანობის პროგრამის ფარგლებში, ჩვენ 3 მილიონი ევრო მოვიპოვეთ.

პროგრამის მიზანი მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესის (MSME) დაფინანსებაა, რათა მხარი დაუჭიროს მათი მდგრადი ინვესტიციის განხორციელებას ტექნოლოგიებში, პროდუქტის ხარისხის სფეროში არსებულ სტანდარტებთან შესაბამისობაში, ჯანდაცვასა და უსაფრთხოებაში, გარემოსდაცვითი პროექტების დანერგვაში და მწვანე ტექნოლოგიების გამოყენებაში. ამასთან, მხარი დაუჭიროს MSME -ების ადგილობრივ და რეგიონულ კონკურენტუნარიანობას. აღნიშნული პროგრამის პრაქტიკაში გამოყენებით, ჩვენ ვაღდებულებას ვიღებთ, გავზარდოთ MSME -ებისთვის ლიზინგის ბიზნესი EBRD-ის მიერ დადგენილი დასაშვებობის კრიტერიუმების შესაბამისად.

აღნიშნულის ფარგლებში, ჩვენი მომხმარებლები უფლებამოსილნი არიან, მოითხოვონ ინვესტიციის წამახალისებელი სარგებელი და საინვესტიციო ღირებულებებიდან 15%-მდე მიღება შეუძლიათ.

პროგრამა ადგილობრივი და საერთაშორისო ექსპერტი კონსულტანტების მიერ ტექნიკურ თანამშრომლობას უზრუნველყოფს. აღნიშნული ექსპერტები EBRD-ის მიერ არიან დანიშნულნი და მას ემორჩილებიან. კონსულტანტები პროგრამის წარმატებულ ფუნქციონირებას ხელს შეუწყობენ მისი განხორციელებითა და მონიტორინგით და ჩვენს მომხმარებლებს ტექნიკურ დახმარებას გაუწევენ ტექნიკური დასაშვებობის კრიტერიუმების დაკმაყოფილებაში.

უფრო მეტიც, ჩვენმა გრძელვადიანმა პარტნიორმა - GGF -მა ენერჯოეფექტურობისა და განახლებადი ენერჯის ინვესტიციების განვითარების დაფინანსებისთვისა და საქართველოში მზის ფოტოელექტრული სისტემების უზრუნველსაყოფად, Deep Greening Scaling Initiative -ის ფარგლებში, სპონსორობის სახით 150 000 ევრო გამოყო. სპონსორობა გულისხმობს მზის პანელების დიზაინისა და მონტაჟისთვის განვირეილ საკომპენსაციო ღირებულებას. 2021 წელს მზის პანელებთან დაკავშირებული სამი პროექტი დაფინანსდა სულ დაახლოებით 1.2 მილიონი ლარით, საიდანაც, დაახლოებით 58 000 ლარი სუბსიდირდა ევროკავშირის დაფინანსებით EU4Energy -ის ინიციატივის ფარგლებში.

“ღრმა გამწვანება” (Deep Greening) – მასშტაბური ინიციატივა: საქართველოში მზის ფოტოელექტრული სისტემების ხელშეწყობა

საქართველოში ბოლოდროინდელი მოვლენების გათვალისწინებით, GGF, რომელიც წარმოდგენილია Finance in Motion-ის მიერ, ჩვენს კომერციულ და სამრეწველო კლიენტებთან ერთად მზის ფოტოელექტრული (PV) პროექტების წამოწყებაში დაგვეხმარა.

GGF მექანიზმის დახმარებით, ჩვენ შევძელით მომხმარებლებს დავხმარებოდით მზის ფოტოელექტრული პროექტების თავდაპირველი დიზაინისა და მონტაჟის საფასურის დაფარვაში. სპონსორობის სრული ბიუჯეტი 150 000 ევროს წარმოადგენს და ხელმისაწვდომია კომერციული და სამრეწველო მომხმარებლებისთვის. ის თითო კლიენტისთვის მაქსიმუმ 10 000 ევროს გამოყოფას გულისხმობს.

2021 წლის განმავლობაში დაფინანსდა 1.2 მილიონი ლარის ღირებულების მზის პანელების სამი პროექტი, საიდანაც ევროკავშირის დაფინანსებით EU4Energy -ის ინიციატივის ფარგლებში 58 000 ლარი სუბსიდირდა.



მზის პანელები ციფრულ ბაზარზე (DSM)

პარალელურად, დავინყეთ ციფრული პლატფორმის ჩამოყალიბება, რომელზეც დაინტერესებულ მომხმარებლებს თავიანთი პერსპექტიული მზის ფოტოელექტრული პროექტის ძირითადი მახასიათებლების უზრუნველყოფა და ჩვენგან მითითებების მიღება შეეძლება.

DSM ჩვენს ვებგვერდზე იქნება წარმოდგენილი და მიენიჭება მზის ფოტოელექტრული სისტემებისთვის ლიზინგისა და უარყოფითი ზემოქმედების გამოთვლის ფუნქცია, რაც ჩვენს პოტენციურ მომხმარებლებს სხვადასხვა ტექნოლოგიების მომმარაგებლებისგან ლიზინგის განაკვეთების, ასევე ძირითადი ზემოქმედების მეტრიკის, როგორცაა ენერჯია და ნახშირორჟანგის (CO₂) ემისიის შემცირება, ფულადი დანაზოგისა და სავარაუდო ანაზღაურებადი პერიოდის გამოთვლის შესაძლებლობას მისცემს.

GGF -ის პროექტმა დაფინანსება EU4Energy -ის ინიციატივის ფარგლებში ევროკავშირისგან მიიღო. EU4Energy -ის ინიციატივა მოიცავს მთლიანი ევროკავშირის მხარდაჭერას ენერჯიის მომარაგების, უსაფრთხოებისა და კავშირების განვითარებისთვის, ისევე, როგორც ენერგოეფექტურობის ხელშეწყობისა და განახლებადი ენერჯიის გამოყენებისთვის აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებში - სომხეთში, აზერბაიჯანში, ბელორუსიაში, საქართველოში, მოლდოვასა და უკრაინაში. აღნიშნული ხორციელდება პროექტებისა და პროგრამების დაფინანსებით, რაც ეხმარება ენერგეტიკული ბაზრების გარდაქმნას, ეროვნული ენერჯიის საჭიროებისა და მისი მოხმარების შემცირებას. გრძელვადიან პერსპექტივაში, აღნიშნული ელექტროენერჯიის მომარაგებას მეტად საიმედოს, გამჭვირვალესა და ხელმისაწვდომს ხდის და ამავე დროს ამცირებს ენერგეტიკულ სიღარიბესა და ელექტროენერჯიის ხარჯებს როგორც მოქალაქეებისთვის, ასევე კერძო სექტორისთვის. მეტი ინფორმაციისთვის შეგიძლიათ ეწვიოთ შემდეგ საიტს: www.EU4Energy.eu





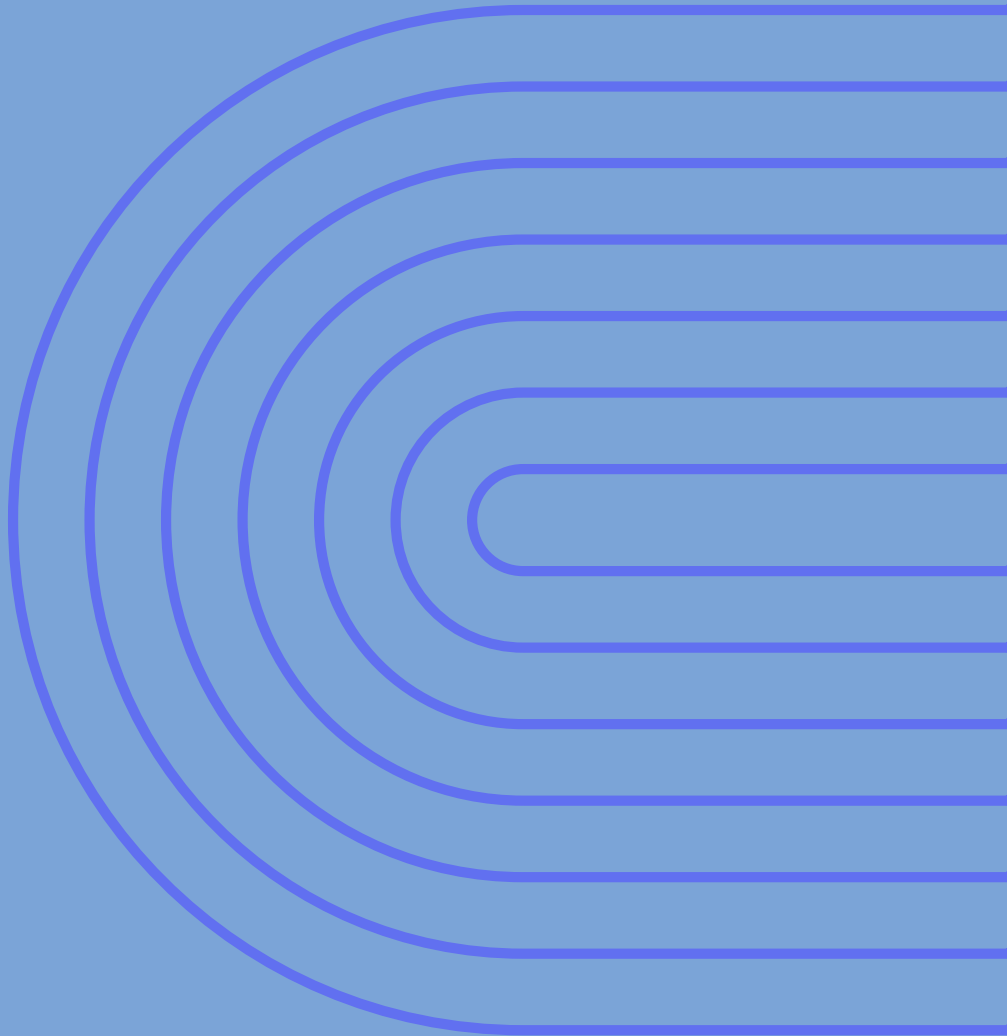
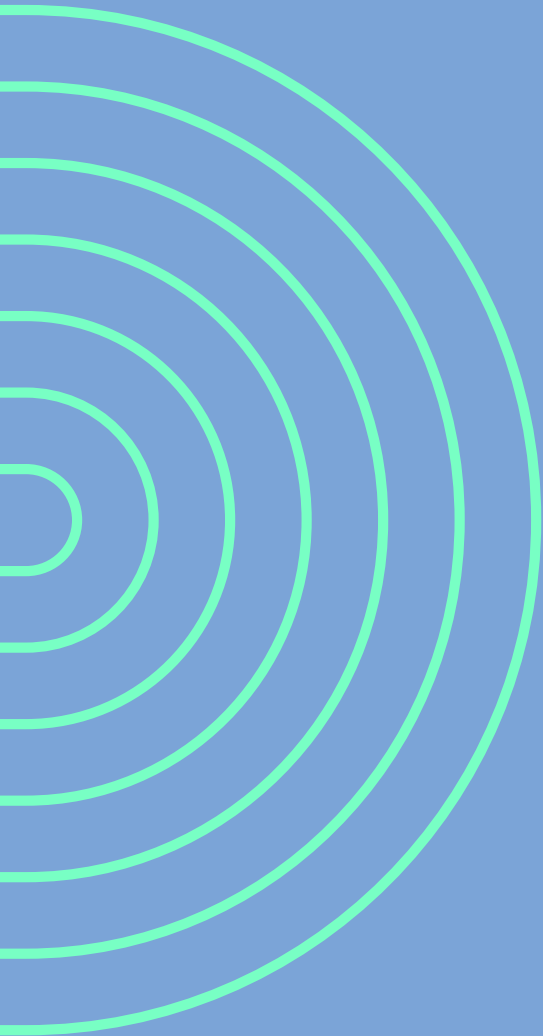



ქართული ალტერნატიული ენერჯია

**კომპანია ეკოლოგიურად მავნე ნივთიერებების
გადამუშავების გზით გამოიმუშავებს მწვანე
ენერჯიას და ქვეყნის ენერგოეფექტურობას უწყობს
ხელს.**

თიბისი ლიზინგის (TBCL) ხელშეწყობით, კომპანიამ, გენერატორების მუშაობისთვის საჭირო აღჭურვილობის ლიზინგით, ნარმოების შესაძლებლობების გაზრდა შეძლო.







**ანგარიშგების
გლობალური
ინიციატივის
(GRI) შინაარსის
ინდექსი**

ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის (GRI) შინაარსის ინდექსი

ეს ანგარიში მომზადებულია GRI სტანდარტების მიხედვით. ცხრილში მოცემულია სტანდარტები და კონკრეტული გამჟღავნების ჩამონათვალი რომელთაც ეფუძნება ეს ანგარიში და ანგარიშგების სტატუსი თითოეული გამჟღავნებისთვის.

ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
GRI 101: საფუძვლები 2016 [GRI 101 არ მოიცავს ახსნა-განმარტებითი შენიშვნებს]				
GRI 102: ზოგადი ახსნა-განმარტებითი შენიშვნები 2016				
1. ორგანიზაციის პროფილი				
102-1	ორგანიზაციის დასახელება	01. ვინ ვართ ჩვენ	8	სრული
102-2	საქმიანობა, ბრენდები, პროდუქტები და მომსახურებები	01. ვინ ვართ ჩვენ	8	სრული
102-3	სათავო ოფისების ადგილმდებარეობა	თიბისის კორპორაციული სათავო ოფისი: 0102, საქართველო, თბილისი, კ. მარჯანიშვილის ქ. 7		სრული
102-4	ადგილმდებარეობა სადაც ოპერაციები ხორციელდება	01. ვინ ვართ ჩვენ	8	სრული
102-5	მფლობელობა და იურიდიული ფორმა	01. ვინ ვართ ჩვენ	8	სრული
102-6	მომსახურების სექტორები	01. ვინ ვართ ჩვენ	8	სრული
102-7	ორგანიზაციის მასშტაბი	01. ვინ ვართ ჩვენ	12	სრული
102-8	ინფორმაცია დასაქმებულ პირებზე და სხვა კონტრაქტორებზე	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > ჩვენი თანამშრომლები	118	სრული
102-9	მიწოდების ჯაჭვი	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში > თიბისის გავლენა მომწოდებლებზე 13. პასუხისმგებლიანთანამშრომლობამომწოდებლებთან > ჩვენი მომწოდებლები 2021 წელს	86 208	სრული
102-10	მნიშვნელოვანი ცვლილებები ორგანიზაციასა და მის მიწოდების ჯაჭვში	N/A		სრული
102-11	სიფრთხილის პრინციპი ან მიდგომა	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა.	98	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
102-12	გარე ინიციატივები	თიბისი 2012 წლიდან არის გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გლობალური შეთანხმების ხელმომწერი		სრული
102-13	ასოციაციების წევრობა	01. ვინ ვართ ჩვენ	17	სრული
2. სტრატეგია				
102-14	გადაწყვეტილების მიმღები უმაღლესი თანამდებობის პირის განცხადება	გენერალური დირექტორის წერილი	4	
3. ეთიკა და კეთილსინდისიერება				
102-16	ღირებულებები, პრინციპები, სტანდარტები და ქცევის ნორმები	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > ბიზნეს ეთიკა და ეთიკური ქცევა	78	სრული
102-17	რჩევის მიცემის მექანიზმი და ეთიკასთან დაკავშირებული საკითხები	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > ინციდენტის მართვის პოლიტიკა/მხილების პოლიტიკა; 10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > საჩივრების მიღების პროცედურა. გარდა ამისა, შენიშვნის დაფიქსირება შესაძლებელია სატელეფონო ცენტრის, ანონიმურ ცხელი ხაზისა და გარემოსდაცვითი და სოციალური საჩივრების მიღების ონლაინ არხის მეშვეობით ჩვენს ვებ-გვერდზე: www.tbcbank.ge	82 127	სრული
4. მართვა				
102-18	მართვის სტრუქტურა	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	40	სრული
102-20	აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობა ეკონომიკურ, გარემოსდაცვით და სოციალურ თემებზე.	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი; 06. ESG სტრატეგია	48	სრული
102-22	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოების შემადგენლობა და მისი კომიტეტები	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	48	სრული
102-23	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს თავმჯდომარე	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს თავმჯდომარე	48	სრული
102-24	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს წევრების წარდგენა და არჩევა	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს წევრების წარდგენა და არჩევა	48	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
102-25	ინტერესთა კონფლიქტი	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > ინტერესთა კონფლიქტის მართვა	60	სრული
102-28	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს შედეგების შეფასება	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > საბჭოს ეფექტურობის შეფასება	53	სრული
102-30	რისკის მართვის პროცესის ეფექტურობა	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკების მართვის მოდელი	54	სრული
102-32	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს როლი მდგრადი განვითარების ანგარიშგებაში	მდგრადი განვითარების ანგარიშგა ამონმებს და ადასტურებს დირექტორთა საბჭო და გენერალური დირექტორი		სრული
102-35	ანაზღაურების პოლიტიკები	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა.	48	სრული
102-36	ანაზღაურების განსაზღვრის პროცესი	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	48	სრული
5. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა				
102-40	დაინტერესებულ მხარეთა ჯგუფების სია	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	24	სრული
102-41	კოლექტიური ხელშეკრულებები	დასაქმებულებთან 0% სარგებლობს კოლექტიური ხელშეკრულებებით		სრული
102-42	დაინტერესებული მხარეების დადგენა და შერჩევა	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	24	
102-43	დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის მიდგომა	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	24	სრული
102-44	ძირითადი საკითხები და წუხილები	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	24	სრული
6. ანგარიშების პრაქტიკა				
102-45	კონსოლიდირებულ ფინანსურ ანგარიშგებაში შემავალი საწარმოები	01. ვინ ვართ ჩვენ	8	სრული
102-46	ანგარიშის შინაარსისა და გავლენის არეალის განსაზღვრა	04. ჩვენი არსებითი საკითხები	36	სრული
102-47	არსებითი საკითხების სია	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
102-49	ცვლილებები ანგარიშგებაში	N/A		სრული
102-50	საანგარიშგებო პერიოდი	02. ანგარიშის შესახებ	22	სრული
102-51	უახლესი ანგარიშის თარიღი	02. ანგარიშის შესახებ	22	სრული
102-52	ანგარიშგების ციკლი	02. ანგარიშის შესახებ	22	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
102-53	საკონტაქტო ინფორმაცია ანგარიშთან დაკავშირებული კითხვების შემთხვევაში	02. ანგარიშის შესახებ	22	სრული
102-54	GRI სტანდარტების მიხედვით ანგარიშების მოთხოვნები	02. ანგარიშის შესახებ	22	სრული
102-55	GRI შინაარსის ინდექსი	ინდექსები	238	სრული
102-56	მესამე მხარის რწმუნება	ანგარიშს არ აქვს მესამე მხარის რწმუნება		სრული
კონკრეტულ საკითხებთან დაკავშირებული სტანდარტული განმარტებითი შენიშვნები				
ეკონომიკური სტანდარტები (GRI 200)				
201. ეკონომიკური შედეგები (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში; 05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკების მართვის მოდელი	86; 54	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში; 05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	86; 48	სრული
201-1	შექმნილი და განაწილებული პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულება	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში > თიბისის პირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში	90	სრული
201-3	განსაზღვრული სარგებლის საპენსიო გეგმის ვალდებულება და სხვა საპენსიო გეგმები	საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, 2019 წლის 1 იანვრიდან დაგროვებითი საპენსიო სისტემა სავალდებულოა ლეგალურად დასაქმებული 40 წლის ასაკის ქვემოთ მყოფი პირებისათვის, 40 წლის ზემოთ მყოფი პირებისათვის კი სქემაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია. სისტემა ეხება, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორის თანამშრომლებს. სქემა მუშაობს 2+2+2 პრინციპით. დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე დასაბეგრი შემოსავლის 2% შეაქვს როგორც თანამშრომელს, ისე დამსაქმებელსა და მთავრობას. გარდა ზემოთხსენებულისა თიბისის არ გააჩნია სხვა ტიპის საპენსიო გეგმა.		სრული
201-4	მთავრობისგან მიღებული ფინანსური დახმარება	კომპანიას არ მიუღია მთავრობისგან რაიმე სახის დახმარება		სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
203. არაპირდაპირი ეკონომიკური გავლენა (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში; 05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკების მართვის მოდელი	86; 44	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში; 05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	86; 48	სრული
203-1	ინფრასტრუქტურული ინვესტიციები და მომსახურებების მხარდაჭერა	2021 წელს მნიშვნელოვანი ინფრასტრუქტურული ინვესტიციები და მომსახურებების მხარდაჭერა არ განხორციელებულა		
203-2	მნიშვნელოვანი არაპირდაპირი ეკონომიკური გავლენა	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში > არაპირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში	93	
204. შესყიდვის პრაქტიკები (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	13. პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან	208	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	13. პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან	208	სრული
204-1	ადგილობრივ მომწოდებლებზე განეული ხარჯების წილი	13. პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან > ადგილობრივ მომწოდებლებზე განეული ხარჯების წილი; 08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში > შესყიდვები	210; 86	სრული
205. კორუფციის წინააღმდეგ (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > კორუფციის, მექრთამეობის და ფულის გათეთრების პოლიტიკა; ინციდენტის მართვის, მხილების პოლიტიკა.	80	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > კორუფციის, მექრთამეობის და ფულის გათეთრების პოლიტიკა; ინციდენტის მართვის, მხილების პოლიტიკა.	80	სრული
301-1	გამოყენებული მასალები წონით ან მოცულობით	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > მასალების მომხმარება - ქალაქი	107	Partially
302. ენერჯია (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა; ენერჯიის მოხმარება.	101; 109	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა;	101	სრული
302-1	ორგანიზაციის მასშტაბით ენერჯიის მოხმარება	09 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > ენერჯიის მომხმარება.	109	სრული
302-4	ენერჯიის მოხმარების შემცირება	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > ენერჯიის მომხმარება.	109	სრული
303. წყალი და შენაკადები (2018)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა; წყალი	101; 112	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა;	101	სრული
303-5	წყლის მოხმარება	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > წყალი	112	სრული
305. გამოფრქვევები (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა; სათბური აირების გამოფრქვევა	101; 112	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა; სათბური აირების გამოფრქვევა	101; 112	სრული
305-1	პირდაპირი (Scope 1) სათბური აირების გამოფრქვევა	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > სათბური აირების გამოფრქვევა	112	სრული
305-2	არაპირდაპირი ენერჯია (Scope 2) სათბური აირების გამოფრქვევა	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > სათბური აირების გამოფრქვევა	112	სრული
305-3	სხვა არაპირდაპირი (Scope 3) სათბური აირების გამოფრქვევა	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > სათბური აირების გამოფრქვევა	112	სრული
305-5	სათბური აირების გამოფრქვევების შემცირება	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > სათბური აირების გამოფრქვევა	112	სრული
307. გარემოსდაცვითი შესაბამისობა (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა	103	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა	103	სრული
307-1	გარემოსდაცვით კანონმდებლობასთან ან რეგულაციასთან შეუთავსებლობა	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა	103	სრული
სოციალური სტანდარტები (GRI 400)				
401. დასაქმება (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	125	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	125	სრული
401-1	თანამშრომლების აყვანა და მათი ბრუნვა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	131	სრული
401-3	დეკრეტული შვებულება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > დეკრეტული შვებულება	141	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
403. პროფესიული ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება (2018)				
მენეჯმენტის მიდგომა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა; თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადებების პრევენცია	125 142	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა;	125	სრული
403-1	პროფესიული ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების მართვის სისტემა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადების პრევენცია	142	სრული
404. სწავლება და განათლება (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა; > ტალანტების მართვა	125; 146	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	125	სრული
404-1	ერთ თანამშრომელზე საშუალო წლიური სასწავლო საათები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > ტალანტების მართვა; სწავლა, განვითარება და ტრენინგები თანამშრომლებისთვის.	146	ნაწილობრივი
404-2	თანამშრომელთა უნარებისა და კარიერული განვითარების პროგრამა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > ტალანტების მართვა; სწავლა, განვითარება და ტრენინგები თანამშრომლებისთვის.	146	სრული
404-3	იმ თანამშრომელთა წილი, ვის მიერ შესრულებული სამუშაო და კარიერული განვითარება რეგულარულად ფასდება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > შეფასება	154	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
405. მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა; 06. ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია > თანამშრომლების მრავალფეროვნება	125; 69	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა; 06. ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია > თანამშრომლების მრავალფეროვნება	125; 69	სრული
405-1	მმართველობითი ორგანოების და თანამშრომლების მრავალფეროვნება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	131	სრული
405-2	ქალთა საბაზისო ხელფასისა და ანაზღაურების კოეფიციენტი კაცებთან შედარებით	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	131	სრული
413. ადგილობრივი საზოგადოებები (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	12. თემების მხარდაჭერა	182	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	12. თემების მხარდაჭერა	182	სრული
413-1	ადგილობრივ საზოგადოებასთან ჩართულობა და საქმიანობა; ზემოქმედების შეფასება და განვითარების პროგრამები	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა; 12. თემების მხარდაჭერა	24; 182	სრული
415. საჯარო პოლიტიკა (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	საკითხი არ არის არსებითი. ასევე იხილეთ: 07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > საჯარო პოლიტიკა და ხელისუფლებასთან ურთიერთობა.	82	სრული



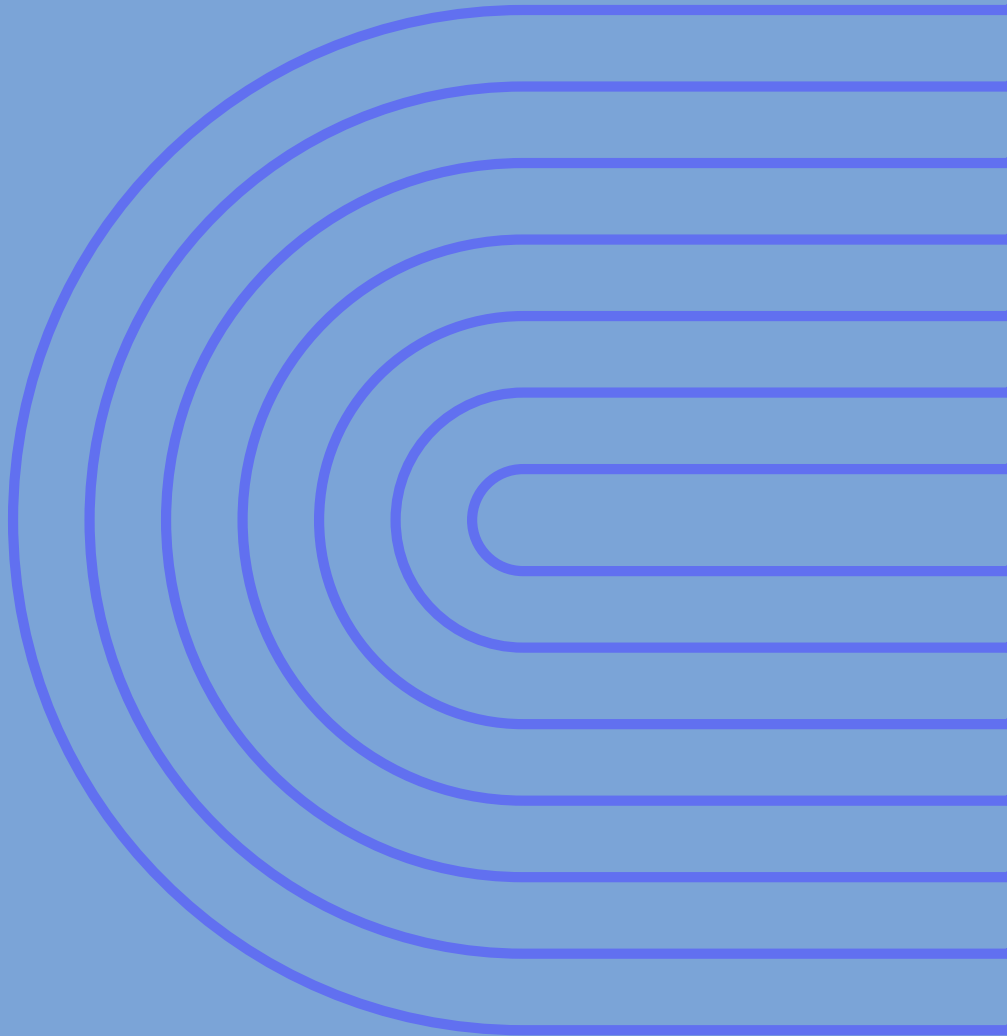
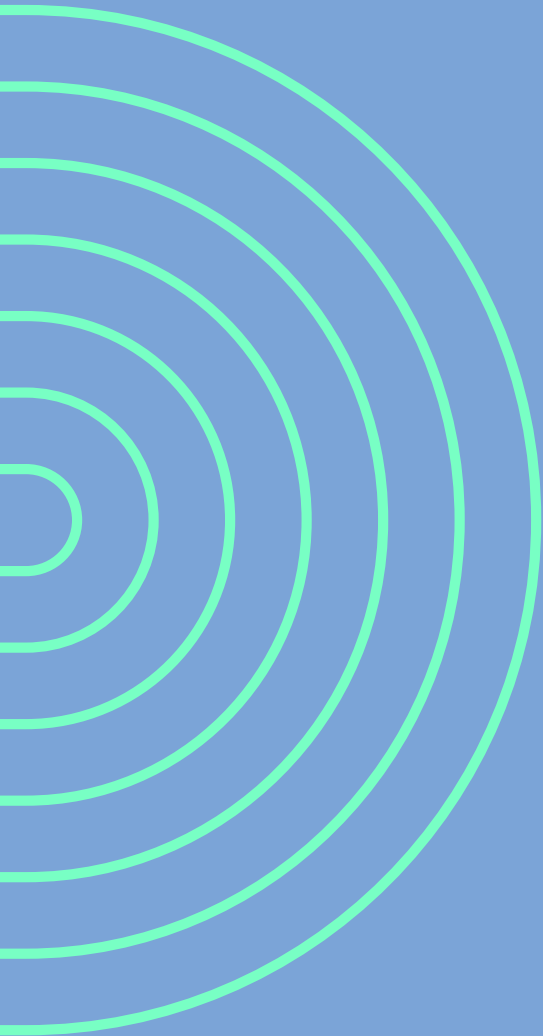
ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > საჯარო პოლიტიკა და ხელისუფლებასთან ურთიერთობა	82	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > საჯარო პოლიტიკა და ხელისუფლებასთან ურთიერთობა	82	სრული
415-1	პოლიტიკური შემოწინდულობები	თიბისის აქვს ნათლად აპოლიტიკური და ნეიტრალური პოზიცია. კომპანიის პოლიტიკის თანახმად, აკრძალულია პოლიტიკური პარტიების დაფინანსება და მხარდაჭერა. 2021 წელს ადგილი არ ჰქონია პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით თიბისის მიერ პოლიტიკური პარტიებს დაფინანსებას		სრული
417. მარკეტინგი და მარკირება (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > ბიზნესის კეთილსინდისიერება მომხმარებლებთან ურთიერთობაში; მომხმარებელთა საჩივრების მართვა	165; 166	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > ბიზნესის კეთილსინდისიერება მომხმარებლებთან ურთიერთობაში; მომხმარებელთა საჩივრების მართვა	165; 166	სრული
417-1	პროდუქტისა და მომსახურების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებისა და მარკირების მოთხოვნები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი მარკეტინგი და გაყიდვები	165	სრული
417-2	პროდუქტისა და მომსახურების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებისა და მარკირების წესების შეუთავსებლობასთან დაკავშირებული ინციდენტები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი მარკეტინგი და გაყიდვები	165	სრული




ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
417-3	მარკეტინგულ კომუნიკაციის შეუთავსებლობასთან დაკავშირებული ინციდენტები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი მარკეტინგი და გაყიდვები	165	სრული
418. მომხმარებელთა კონფიდენციალურობა				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > მომხმარებელთა კონფიდენციალურობისა და მონაცემების დაცვა	160	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > მომხმარებელთა კონფიდენციალურობისა და მონაცემების დაცვა	160	სრული
418-1	მომხმარებელთა კონფიდენციალურობის დარღვევისა და მომხმარებელთა მონაცემების დაცვასთან დაკავშირებული დადასტურებული საჩივრები	10. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > მომხმარებელთა პერსონალური ინფორმაციის დაცვა	160	სრული
419. სოციო-ეკონომიკური შესაბამისობა (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	42	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკის მართვის მოდელი; სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა	54; 62	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკის მართვის მოდელი; სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა	54; 62	სრული
419-1	სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა	62	სრული









**გაეროს
გლობალური
შეთანხმების
ანგარიშგების
- კომუნიკაცია
პროგრესის
შესახებ (COP) -
ინდექსი**

გაეროს გლობალური შეთანხმების ანგარიშების - კომუნიკაცია პროგრესის შესახებ (COP) - ინდექსი

UNGC პრინციპი	ანგარიშის სექცია	გვერდი
ადამიანის უფლებები		
პირველი პრინციპი: ბიზნესებმა პატივი უნდა სცენ და მხარი დაუჭირონ საერთაშორისოდ აღიარებულ ადამიანის უფლებებს	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > მისია, ღირებულებები და ეთიკური კოდი, ბიზნეს ეთიკა და ეთიკური ქცევა	76
	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადების პრევენცია	142
	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	131
	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > მომხმარებელთა კონფიდენციალურობისა და მონაცემების დაცვა	160
მეორე პრინციპი: ბიზნესებმა უნდა უზრუნველყონ რაიმე ფორმით ადამიანის უფლებების შელახვაში თანამონაწილეობის პრევენცია	05. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი	46
	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა	101
	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადებების პრევენცია	142
	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > ბიზნესის კეთილსინდისიერება მომხმარებლებთან ურთიერთობაში.	165
სამუშაო ძალა		
მესამე პრინციპი: ბიზნესებმა მხარი უნდა დაუჭირონ გაერთიანებების თავისუფლებას და კოლექტიურ შეთანხმებებზე უფლების ეფექტურ აღიარებას	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	125
	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > ბიზნეს ეთიკა და ეთიკური ქცევა	78
მეოთხე პრინციპი: რაიმეს სახის იძულებითი და ძალადობრივი სამუშაოს აღკვეთა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	125
	14. საბანკო პასუხისმგებლობა > ტრანზაქციის კვალიფიკაცია და კატეგორიების მინიჭება	221
მეხუთე პრინციპი: ბავშვთა შრომის ეფექტურად აღკვეთა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	125
	14. საბანკო პასუხისმგებლობა > ტრანზაქციის კვალიფიკაცია და კატეგორიების მინიჭება	221
	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	131



UNGC პრინციპი	ანგარიშის სექცია	გვერდი
მეექვსე პრინციპი: რაიმე სახის დისკრიმინაციის აღკვეთა	10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > ანაზღაურება, თანამშრომელთა სოციალური დაცვა	139
გარემო		
მეშვიდე პრინციპი: ბიზნესებმა უნდა იმოქმედონ სიფრთხილის პრინციპით ეკოლოგიურ გამონვევებთან	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა. 14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება > ტრანზაქციის კვალიფიკაცია და კატეგორიების მინიჭება	103 221
მერვე პრინციპი: მხარი დაუჭირონ გარემოსდაცვით პასუხისმგებლობას წამახალისებელი ინიციატივებით	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა 14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება > ჩვენი მომხმარებლებისა და პარტნიორების მხარდაჭერა გარემოსდაცვითი პოლიტიკებისა და პრაქტიკების დანერგვის მიზნით 14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება > პროდუქტები და მომსახურებები, სოციალური და გარემოსდაცვითი ღირებულებით	98 227 227
მეცხრე პრინციპი: მხარი დაუჭირონ ეკოლოგიური ტექნოლოგიების განვითარებასა და გავრცელებას	14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება	208
კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლა		
მეათე პრინციპი: ბიზნესებმა უნდა იმუშაონ კორუფციის, მათ შორის გამომძალველობის და მექრთამეობის წინააღმდეგ	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > კორუფციის, მექრთამეობისა და ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა	80



განმარტებითი ლექსიკონი

აქტიური მომხმარებელი	კლიენტები, რომლებსაც აქვთ მინიმუმ ერთი აქტიური პროდუქტი ან განახორციელეს მინიმუმ ერთი ტრანზაქცია ბოლო 3 თვის განმავლობაში.
აქტიური ციფრული მომხმარებელი	საცალო მოიცავს თიბისი ბანკის, სფეის აპლიკაციისა და თიბისი ფეის მობილური აპლიკაციის უნიკალურ ციფრულ მომხმარებლებს, რომლებიც ერთხელ მაინც შევიდნენ სისტემაში ბოლო 3 თვის განმავლობაში.
აქტიური სავაჭრო ტერმინალები	აქტიური სავაჭრო ტერმინალები მოიცავს სავაჭრო ტერმინალებს და ელ. კომერციას, რომლითაც მინიმუმ ერთი ტრანზაქცია განხორციელდა თვის განმავლობაში.
ბანკი	სააქციო საზოგადოება თიბისი ბანკი
საბჭო	TBC Bank Group PLC-ის დირექტორთა საბჭო
თავმჯდომარე	კომპანიის დირექტორთა საბჭოს თავმჯდომარე
კოდექსი	გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მმართველობის კოდექსი
კომპანია	TBC Bank Group PLC
კორპორატიული სეგმენტი	იურიდიული პირი/დაკავშირებული კომპანიების ჯგუფი, რომელთა წლიური შემოსავალი აღემატება 12.0 მილიონ ლარს ან რომელთაც დაუმტკიცდათ 5.0 მილიონ ლარზე მეტი ღირებულების საკრედიტო პროდუქტი. ზოგიერთი სხვა ბიზნეს კლიენტი შესაძლოა მიეკუთვნოს კორპორატიულ სეგმენტს ან გადავიდეს MSME-ში ინდივიდუალური განხილვის საფუძველზე
ყოველდღიური აქტიური ციფრული მომხმარებლები (DAU) DAU/MAU	ციფრული მომხმარებლების თვიური საშუალო რაოდენობა, რომლებიც ჩვენს ციფრულ არხებს დღეში ერთხელ მაინც უერთდებიან. ყოველდღიური აქტიური მომხმარებლების რაოდენობის შეფარდება ყოველთვიურ აქტიური მომხმარებლების რაოდენობასთან. DAU/MAU გამოითვლება მხოლოდ ბანკის ინტერნეტ და მობილური ბანკინგისთვის
დირექტორ(ებ)ი	TBC Bank Group PLC-ის საბჭოს წევრები
ENPS (თანამშრომელთა ლოიალობის ინდექსი)	წმინდა ENPS ინდექსი აფასებს თანამშრომლების ლოიალობას და ასახავს იმის ალბათობას, თუ რამდენად გაუნწევენ ჩვენი კოლეგები რეკომენდაციას თავიანთ სამუშაო ადგილს მეგობრებთან და ოჯახის წევრებთან
ჯგუფი	TBC Bank Group PLC და მისი შვილობილი კომპანიები
დირექტორთა საბჭო	სააქციო საზოგადოება „თიბისი ბანკის“ დირექტორთა საბჭო
MSME (მიკრო, მცირე და საშუალო ღირებულების) სეგმენტი	იურიდიული პირები, რომლებიც არ შედიან CIB (კორპორატიული / საინვესტიციო ბანკინგის) სეგმენტში
NPS (მომხმარებელთა ლოიალობის ინდექსი)	NPS აფასებს, რამდენად სურთ მომხმარებლებს ჩვენი პროდუქტებისთვის და მომსახურებისთვის რეკომენდაციის განევა სხვებთან
საცალო სეგმენტი	არაკომერციული ფიზიკური პირები ან ბიზნესის ფიზიკური მომხმარებლები, რომლებსაც აღებული აქვთ იპოთეკური სესხი; ყველა ფიზიკური პირი შედის საცალო დეპოზიტებში.
სამეთვალყურეო საბჭო	სააქციო საზოგადოება თიბისი ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო
თიბისი ბანკი	TBC Bank Group PLC და მისი შვილობილი კომპანიები
TBC Bank Group PLC	ინგლისსა და უელსში რეგისტრირებული საჯარო სააქციო საზოგადოება. იგი არის სს „თიბისი ბანკის“ („ბანკი“) და ძირითადად საქართველოს ფინანსურ სექტორში და მონათესავე სფეროებში მოქმედი კომპანიების ჯგუფის მშობელი კომპანია. საჯარო სააქციო საზოგადოება „თიბისი ბანკის ჯგუფი“ რეგისტრირებულია ლონდონის საფონდო ბირჟაზე TBCG სიმბოლოთი
სს თიბისი	სააქციო საზოგადოება თიბისი ბანკი
TBC PLC	TBC Bank Group PLC
TBC UZ	სს თიბისი ბანკი უზბეკეთში, TBC Bank Group PLC-ის შვილობილი კომპანია



ანგარიში გამოყენებული ფოტოების ავტორები

ბექა ჩოკოშვილი

გიორგი ნაკაშიძე

გიორგი პოპიაშვილი

გურამ კაპანაძე

ხათუნა ხუციშვილი

ირმა შარიქაძე

ლუიზა ჩალათაშვილი

ნიკა ფანიაშვილი

რეზი ყენია

თორნიკე შენგელია

LAAP STUDIO

