

თიბისი ჯგუფის

მდგრადი განვითარების

ანგარიში

2022



თიბისი

თიბისი ჯგუფის
მდგრადი განვითარების
ანგარიში

2022



30

ზრდისა
და ინოვაციების
30 წელი

შინაარსი



გენერალური დირექტორის მიმართვა	4
1. ვინ ვართ ჩვენ - თიბისის მოკლე მიმოხილვა	9
2. ამ ანგარიშის შესახებ	25
3. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	29
4. ჩვენი არსებითი საკითხები	39
5. გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია	49
6. მმართველობა და მდგრადობის მართვა	63
7. ეთიკა და კეთილსინდისიერება	77
8. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში	85
9. გარემოსდაცვითი კასუნისმგებლობა	99
10. კასუნისმგებლიანი დამსაქმებელი	115
11. კასუნისმგებლობა მომხმარებლების მიმართ	155
12. კასუნისმგებლიანი საბანკო საქმე	175
13. კასუნისმგებლობა მომწოდებლების მიმართ	189
14. თემების მხარდაჭერა	197
15. შვილობილი კომპანიები	215
16. ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის (GRI) ინდექსი	227
17. გარე გლობალური შეთანხმების ანგარიშგების - კომუნიკაცია პროგრესის შესახებ (COP) - ინდექსი	243
განმარტებითი ლექსიკონი	246



გენერალური დირექტორის მიმართვა



წელს თიბისი ბანკს სამი ათეული წელი შეუსრულდა. საქმიანობის დაწყების დღიდან, თიბისი ბანკი ყოველთვის აცნობიერებდა მის როლს საზოგადოების განვითარებაში და ამიტომაც, ჩვენ სოციალური პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების უმაღლეს სტანდარტებს ვამკვიდრებდით. თიბისიში ვხელმძღვანელობთ მაღალი ეთიკური ღირებულებებით და ვინარჩუნებთ ძლიერ შიდა კულტურას. თიბისიმ, რომელიც ერთ დროს უბრალოდ ფინანსური ინსტიტუტი იყო, ბოლო 30 წლის განმავლობაში გამორჩეული წვლილი შეიტანა საქართველოს ფინანსურ, ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო 30 წლის განმავლობაში ბევრი რამ გავაკეთეთ, მე კვლავ დიდი ენთუზიაზმით ვუყურებ იმ გზას, რომელსაც ვადგავართ.

2022 წელი მკვეთრად არასტაბილური წელი გამოდგა რეგიონში, უკრაინაში დამანგრეველი ომის დაწყების შემდეგ. რუსეთ-უკრაინის ომმა უამრავი უდანაშაულო ადამიანის სიცოცხლე იმსხვერპლა, რამაც მილიონობით ადამიანის იძულებით გადაადგილების გამო ჰუმანიტარული კრიზისი გამოიწვია. ამან, რა თქმა უნდა, გავლენა იქონია მსოფლიო გეოპოლიტიკურ და ეკონომიკურ სტაბილურობაზე. მე მტკიცედ მჯერა, რომ უკრაინა გაიმარჯვებს თავისუფლებისთვის ბრძოლაში. მანამდე კი, ჩვენ მხარში ვუდგავართ უკრაინას - სხვადასხვა პროგრამების, საქველმოქმედო აქტივობებისა და დაფინანსების მეშვეობით მხარდაჭერას ვთავაზობთ მათ, ვინც ომის სირთულეებმა დააზარალა.

ჩვენი სტრატეგია გვკარნახობს, რომ ვიყოთ ღირსეული კომპანია ცნობიერების ამაღლებისა და გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი ღირებულებების ჩამოყალიბების კუთხით, როგორც ქვეყანაში, ისე რეგიონში. თიბისიში გვყავს პროფესიონალთა ჯგუფები, რომელთა მიზანია თანამშრომლების, მომხმარებლების, საზოგადოების და გარემოს მიმართ პასუხისმგებლიანი ბიზნეს პრაქტიკების მხარდაჭერა. ჩვენ უზრუნველყოფთ მწვანე დაფინანსებას მდგრადი ბიზნეს მოდელისა და ბიზნეს ოპერაციების ხელშესაწყობად, მონიტორინგს ვუწევთ

მიწოდების ჯაჭვს ისეთი კომპანიებისგან თავის ასარიდებლად, რომლებიც არასათანადო გარემოსდაცვით და სოციალურ პრაქტიკას იყენებენ. თიბისიში მხარს ვუჭერთ მდგრადობას, როგორც კომპანიის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ. ჩვენი მისწრაფებების მხარდასაჭერად შევიმუშავეთ ESG აკადემიის, ბრენდირებული საგანმანათლებლო არხის კონცეფცია, რომელიც შეიქმნა 2023 წლის თებერვალში იმ მიზნით, რომ ბანკის მომხმარებლებსა და თანამშრომლებში აგვემაღლებინა ცნობადობა და ცოდნა ისეთ ESG საკითხებზე, როგორიცაა მწვანე და სოციალური დაფინანსება, მარეგულირებლის მოთხოვნები, მრავალფეროვნება და აფირმაციული მიდგომები, მდგრადი ბიზნეს მოდელის და პრაქტიკები.

2022 წელს ჩვენ გავაგრძელეთ ESG სტრატეგიით განსაზღვრული გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) მიმართულებების გაძლიერება. მიზნები დასახული გვაქვს ისეთ სფეროებში, როგორიცაა მდგრადი დაკრედიტება, ნულოვანი ემისიები, კლიმატის ცვლილება, სოციალური შესყიდვები, სამუშაო ადგილების მრავალფეროვნება და ქალთა გაძლიერება. ჩვენმა მდგრადმა პორტფელმა მიაღწია 782 მლნ ლარს, რაც წინა წელთან შედარებით 16% -იან ზრდას შეადგენს. ჩვენი მიზანია, 2023 წელს გვექონდეს 1 მილიარდი ლარის მდგრადი სასესხო პორტფელი და შემდგომში კიდევ უფრო გავზარდოთ მისი მოცულობა. მნიშვნელოვანი წინსვლა გვექონდა კლიმატთან დაკავშირებული ფინანსური ინფორმაციის გამჟღავნების სამუშაო ჯგუფის (TCFD) რეკომენდაციების განხორციელებაში და გამოვაქვეყნეთ ჩვენი მეორე TCFD ანგარიში.

თიბისიში ჩვენი საქმიანობის ცენტრალურ ნაწილს და ყველაზე მნიშვნელოვან აქტივს თანამშრომლები წარმოადგენენ. წელს, ჩვენს 10 000 თანამშრომელთან ერთად, აღვნიშნეთ 30 წლის იუბილე. გვჯერა, რომ ფინანსური სარგებლის გარდა, შეგვიძლია შევექმნათ ისეთი ჯანსაღი სამუშაო გარემო, სადაც ადამიანები ენთუზიაზმით მუშაობენ, აქვთ კარიერული ზრდის შესაძლებლობები და სურთ ჩვენთან მუშაობა მრავალი წლის განმავლობაში. ჩვენ ხელს ვუწყობთ თანამშრომლობას და გუნდურ მუშაობას, თანამშრომლებს ვთავაზობთ სამართლიან, ჯანსაღ და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს. თიბისიში განსაკუთრებულ ყურადღებას ვუთმობთ თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას და გვაქვს ძლიერი ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა. თიბისის მჭიდრო ურთიერთობა აქვს თანამშრომლებთან, რათა უზრუნველყოფილი იყოს კომუნიკაცია და გამჭვირვალობა ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა მათი კარიერა და მისწრაფებები, ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, მრავალფეროვნება, განათლება და განვითარება, ანაზღაურება, წახალისება და სხვა ძირითადი საკითხები.

ჩვენი მისიაა, გავუმარტივოთ ადამიანებს ცხოვრება. ჩვენს ყველა საქმიანობაში მთავარ პრიორიტეტს ჩვენი მომხმარებლები წარმოადგენენ. ამ მისიის გათვალისწინებით ვიღებთ გადაწყვეტილებებს სტრატეგიაზე, პროდუქტებსა და მომსახურებებზე. წელს თიბისი განაგრძობდა მომხმარებელთა საჭიროებების მონიტორინგს და მათზე რეაგირებას ფილიალების საიმედო ქსელის, ჯილდოების მფლობელი ციფრული არხების, სოციალური მედიისა და კონტაქტ ცენტრების საშუალებით. მომხმარებლებზე ზრუნვა თითოეული თიბისელის ყოველდღიური მოვალეობაა. ჩვენი ამოცანაა მომხმარებლებისათვის საუკეთესო მომსახურების განწევა. ციფრულ ეპოქაში სწრაფად იზრდება ინფორმაციულ სისტემებზე დამოკიდებულება, რაც ქმნის ყოველდღიურ ცხოვრებაში ტექნოლოგიური გაუმჯობესებისა და განვითარების აუცილებლობას. 2022 წელს თიბისიმ გააგრძელა ძალისხმევა, რათა კიდევ უფრო გაუმჯობესებინა მომხმარებელთა ჩართულობა ციფრულ არხებში, რისთვისაც დანერგა ახალი პროდუქტები და სერვისები, გააფართოვა გადახდების არჩევანი, ასევე განაახლა ფილიალები მომხმარებლებისთვის უფრო მეგობრული გარემოს შესაქმნელად.

ჩვენი 30 წლიანი მოღვაწეობის მანძილზე, თიბისი ყოველთვის მხარს უჭერდა ნიჭიერ ახალგაზრდებს, რომელთაგან ბევრი ახლა წარმატებული ხელოვანი, მეცნიერი და პროფესიონალია, და აქვთ წარმატებული კარიერა როგორც საქართველოში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ. 2022 წელს თიბისი განაგრძობდა ახალგაზრდა თაობის მხარდაჭერას სხვადასხვა ინიციატივებით. თიბისიმ ასევე დააფუძნა არაერთი აკადემია საქართველოში, რომლებიც ინფორმაციული ტექნოლოგიებით, რისკების მართვისა და სხვა ბიზნეს სფეროებით დაინტერესებულ პირებს აძლევენ განათლების უფასოდ მიღებისა და, ამავედროულად, თიბისიში დასაქმების შესაძლებლობას. 2022 წლის ბოლოს თიბისიმ წამოიწყო ახალი მასშტაბური საგანმანათლებლო ინიციატივა საქართველოში მინიმუმ 1000 სკოლის მოსწავლისთვის, რომელიც მიზნად ისახავს



პროგრამირების სხვადასხვა მიმართულების საფუძვლების შესწავლის შესაძლებლობას დამამთავრებელი (მეთე და მეთერთმეტე) კლასების მოსწავლეებისთვის. ეს საგანმანათლებლო პროგრამა, პირველ რიგში, მიზნად ისახავს ქართველი ახალგაზრდებისთვის ცოდნის იმ საბაზისო პაკეტის მიცემას, რომელიც მათ შემდგომში გამოადგებათ, მიუხედავად იმისა, თუ რა პროფესიასა და კარიერას აირჩევენ მომავალში. მეორე მიზანია, დაეხმაროს დამამთავრებელი კლასების მოსწავლეებს და მათ ოჯახებს, მიიღონ სწორი გადაწყვეტილება უმაღლეს ან სკოლის შემდგომ პროფესიულ განათლებასთან დაკავშირებით. ეს პროგრამა ორგანიზებულია ადგილობრივ პროფესიონალებთან ერთად და ხორციელდება USAID-ისა და PH International-ის მხარდაჭერით.

2022 წელს მივიღეთ გადაწყვეტილება, შეგვექმნა დამოუკიდებელი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგიები თიბისი ჯგუფში შემავალი რვა მნიშვნელოვანი შვილობილი კომპანიისთვის. შემუშავების პროცესში განისაზღვრა თითოეული შვილობილი კომპანიის ბიზნეს სპეციფიკაზე მორგებული კონკრეტული ინიციატივები და შესრულების ძირითადი ინდიკატორები (KPI), რომლებიც გათვალისწინებულია მათ გარემოსდაცვით, სოციალურ და მმართველობის (ESG) სტრატეგიებში. მიუხედავად იმისა, რომ თითოეული გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია ინდივიდუალურად იყო შექმნილი თითოეული შვილობილი კომპანიისათვის, საერთო ჩარჩო, მიმართულებები და შესრულების ძირითადი ინდიკატორები (KPI) ყველასათვის საერთო იყო და შეესაბამებოდა ჯგუფის გარემოსდაცვით, სოციალურ და მმართველობის (ESG) სტრატეგიას და მის ვალდებულებას, შეიტანოს თავისი გრძელვადიანი, მდგრადი წვლილი და იყოს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) პრინციპების წამყვანი მხარდამჭერი ქვეყანაში და ზოგადად რეგიონში.

ზედიზედ მეორე წელია, თიბისი ბანკს მიენიჭა ჯილდო ქვეყანაში გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) ხელშეწყობისთვის, კორპორაციული პასუხისმგებლობის პრესტიჟულ დაჯილდოების ცერემონიაზე “Business for SDGs” 2022, რომელიც ჩატარდა გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის ორგანიზებით, შვედეთის მთავრობისა და USAID-ის სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობის პროგრამის მხარდაჭერით. თიბისი ბანკი დაჯილდოვდა უკრაინელი ხალხის მხარდაჭერისთვის, ნომინაციაში „მშვიდობა, სამართლიანობა და ძლიერი ინსტიტუტები“. ვამაყობთ, რომ ბოლო სამი ათწლეულის განმავლობაში თიბისი ამ ღირებულებებით გამოირჩევა და დავრჩებით მათი ერთგულები, რათა გრძელვადიანი სარგებელი მოვუტანოთ კომპანიას და საზოგადოებას.

ვახტანგ ბუცხრიკიძე
გენერალური დირექტორი
1 ივნისი 2023



ვინ ვართ ჩვენ – თიბისის მოკლე მიმოხილვა

ჩვენი მისია

ვინ ვართ ჩვენ

ძირითადი მაჩვენებლები

გარე ESG რეიტინგები

ჯილდოები

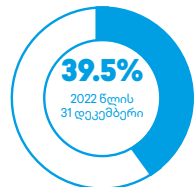
შვილობილი კომპანიები



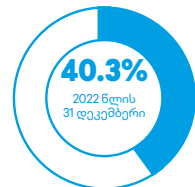
ვინ ვართ ჩვენ – თიბისის მოკლე მიმოხილვა

TBC Bank Group PLC არის საჯარო კომპანია (PLC), რომელიც რეგისტრირებულია ინგლისსა და უელსში. იგი განთავსებულია ლონდონის საფონდო ბირჟის პრემიუმ სეგმენტზე და შედის FTSE 250-ის ინდექსში.

წამყვანი ფინანსური ჯგუფი საქართველოში ფინანსური პროდუქტებისა და მომსახურების სრული კომპლექტით კლიენტების ყველა სეგმენტში.



მთლიანი სესხების ბაზრის წილი¹ 39.5% 2022 წლის 31 დეკემბერი



მთლიანი დეპოზიტების ბაზრის წილი¹ 40.3% 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით

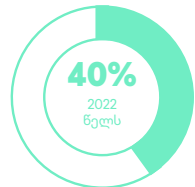
თიბისი ბანკის მიღწევები

- წამყვანი საცალო ბანკი საქართველოში
- ნომერ პირველი საბანკო არჩევანი MSME-ებისთვის
- ნომერ პირველი სანდო პარტნიორი კორპორატიული და საინვესტიციო საბანკო (CIB) კლიენტებისთვის

დამატებით განეული ფინანსური მომსახურება:

- თიბისი დაზღვევა
- თიბისი ფეი
- თიბისი ლიზინგი

უმსხვილესი ციფრული ეკოსისტემა საქართველოში, რომელსაც მხარს უჭერს მონაცემთა მძლავრი ჰაბი.



მთლიანი ქართული ინტერნეტ ტრაფიკის² 40% 2022 წელს



1.9 მლნ უნიკალური მთავარი ვიზიტორი 2022 წელს

TNET-ის მიღწევები ყველაზე დიდი ციფრული ეკოსისტემა საქართველოში, რომელიც ფუნქციონირებს ოთხი მიმართულებით: ელექტრონული კომერცია, ცხოვრების სტილი, საცხოვრებელი და ავტო

სრულად ციფრული სამომხმარებლო საბანკო და საგადახდო მომსახურების მიმწოდებელი უზბეკეთში.



10.6 მლნ რეგისტრირებული მომხმარებლების რაოდენობა 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით



2.9 მლნ ყოველთვიურად აქტიური მომხმარებლები 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით

TBC UZ-ის მიღწევები TBC UZ

სრულად ციფრული სამომხმარებლო ბანკი უზბეკეთში

Payme წამყვანი საგადახდო პროვაიდერი უზბეკეთში

ჩვენი მისია

გავუმარტივოთ ადამიანებს ცხოვრება

ეს მიდგომა ღრმად არის ჩანერგილი თიბისის კულტურაში და განსაზღვრავს ყველაფერს, რასაც ვაკეთებთ და როგორც ვაკეთებთ: ყველა ჩვენი პროდუქტი და შეთავაზება შექმნილია ამ იდეის გათვალისწინებით. ჩვენ ვცდილობთ გავაერთიანოთ სრულყოფილება სიმარტივესთან.





წამყვანი საფინანსო საბანკო ინსტიტუტის შექმნა საქართველოში

<p>1992</p> <p>თიბისი ბანკი დაფუძნებულია სულ რაღაც 500 აშშ დოლარით, კორპორატიულ სეგმენტზე ფოკუსირებისთვის.</p>	<p>2000</p> <p>საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტები, IFC და DEG, გახდნენ თიბისი ბანკის აქციონერები, რომელიც ასევე გახდა პირველი ქართული კომპანია, რომელმაც მოიპოვა საერთაშორისო საკრედიტო რეიტინგი.</p>	<p>2001</p> <p>თიბისი ბანკი იწყებს პირველ ინტერნეტბანკის მომსახურებას.</p>
<p>2006</p> <p>თიბისი ბანკმა შეიმუშავა საცალო საბანკო შეთავაზება.</p>	<p>2009</p> <p>აქციონერთა ბაზა ფართოვდება, რადგან EBRD, FMO, JP Morgan და Ashmore იძენენ წილებს თიბისი ბანკში და IFC-ს და DEG-ს შეაქვთ დამატებითი კაპიტალი.</p>	<p>2013</p> <p>თიბისი ბანკი იწყებს SME ბიზნესის მხარდაჭერის პროგრამას IFC-სა და ADB-ის მხარდაჭერით.</p>

ახალი ეპოქის დასაწყისი - საჯარო კომპანიად გარდაქმნა

<p>2014</p> <p>თიბისი ბანკი წარმატებით ასრულებს IPO-ს, GDR-ების განთავსებით LSE-ს მთავარ ბაზარზე.</p>	<p>2015</p> <p>თიბისი ბანკი ასრულებს შერწყმას ბანკ კონსტანტასთან, რაც თიბისი ბანკს აძლევს მკაფიო ლიდერობას სწრაფად მზარდ მიკროსაფინანსო სეგმენტში.</p>	<p>2016</p> <p>თიბისი ბანკი გადადის LSE-ს პრემიუმ სეგმენტზე TBC PLC-ის აქციების განთავსებით და აცხადებს ბანკი რესპუბლიკის 100% -ის შეძენას, რითაც იგი ხდება საქართველოს ნომერ პირველი საბანკო ჯგუფი ძირითადი მაჩვენებლების უმეტესობაზე დაყრდნობით.</p>
<p>2017</p> <p>თიბისი ბანკმა წარმატებით დაასრულა შერწყმა ბანკ რესპუბლიკასთან, 8 მაისს, დაგეგმილზე ბევრად უფრო ადრე.</p>	<p>2018</p> <p>თიბისი ბანკმა აამოქმედა სრულად ციფრული საბანკო სივრცე "სფეისი".</p>	

გაფართოვება - საერთაშორისო და ადგილობრივი ეკონომიკაში

<p>2019</p> <p>თიბისი ბანკმა შეიძინა შპს Inspired-ის 51% -იანი წილი, უზბეკეთის წამყვან სავაჭრო პლატფორმაში, Payme-ის ბრენდით.</p>	<p>2020</p> <p>თიბისი ბანკი იწყებს საბანკო ოპერაციებს უზბეკეთში.</p>	<p>2022</p> <p>თიბისი ბანკმა ჩამოაყალიბა ყველაზე დიდი ციფრული ეკონომიკა საქართველოში, TNET.</p>
--	---	--



მდგრადობის მაჩვენებლები - პროგრესი წლების განმავლობაში

	ჩვენი დასაწყისი	ჩვენი მიღწევები 2022 წლის მდგრადობით
2007	თიბისი ბანკმა EBRD-ისგან მიიღო პირველი მწვანე დაფინანსება, 10 მილიონი აშშ დოლარი კავკასიის ენერჯოდევეტურობის პროგრამისთვის.	➤ მდგრადი დაფინანსების მოცულობამ მიაღწია 1 მილიარდ ლარს.
2008	თიბისი ბანკმა გასცა პირველი მწვანე სესხი - 4.8 მლნ ლარი ჰიდროელექტროსადგურის რეაბილიტაციისთვის.	➤ თიბისი ბანკის მდგრადი პორტფელი 782 მლნ ლარს უტოლდება.
2012	IFC-ისა და EBRD-ის სტანდარტებზე დაყრდნობით განხორციელდა გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვა დაკრედიტებაში.	➤ თიბისი ბანკის სასესხო პორტფელის 50% შემომწებულია.
2012	თიბისი ბანკი გაეროს გლობალური შეთანხმების ქსელის წევრი გახდა.	➤ თიბისი ბანკი 2021 წელს დაჯილდოვდა გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის მიერ მდგრადი განვითარების მიზნების მისაღწევად განუული ძალისხმევით.
2013	ამოქმედდა საბაზ ელექტრონული წიგნების სახლი.	➤ გაციფრულდა 7500 წიგნი ქართულ ენაზე.
2016	დაიწყო თიბისის ბიზნეს პროგრამა და მცირე და საშუალო ბიზნესის აკადემია.	➤ საერთო ჯამში, 33 000-მა მონაწილემ - ინდივიდუალურმა პირებმა, ბიზნესებმა და მათმა წარმომადგენლებმა - მიიღო მონაწილეობა სხვადასხვა კურსებში.
2016	დაარსდა თიბისის ბიზნეს დაჯილდოებები.	➤ 7 წლის განმავლობაში თიბისიმ მოიზიდა 3500 კომპანია.
2017	ამოქმედდა პროგრამა „სტარტაპერი“ სტარტაპ კომპანიების მხარდასაჭერად.	➤ თიბისიმ 55 000-მდე სტარტაპ კომპანია მოიცვა სხვადასხვა აქტივობებით.
2018	თიბისი ბანკში შეიქმნა გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა (EMS).	➤ თიბისი ბანკის EMS-მა მიიღო ISO 14001:2015 სერტიფიკატი (2020).
2019	გამოქვეყნდა პირველი მდგრადობის ანგარიში GRI სტანდარტების მიხედვით.	➤ თიბისი გახდა 2021 წლის საუკეთესო წლიური ანგარიშისა და გამჭვირვალობის ჯილდოს (BARTA) მფლობელი.
2021	თიბისი ბანკი გახდა გაეროს ქალთა გაძლიერების პრინციპების ხელმომწერი.	➤ თიბისი ბანკი გახდა პირველი კომპანია საქართველოში, რომელმაც გააფორმა სტრატეგიული მემორანდუმი გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან.





01

02

03

04

05

06

07

08

2022 წლის ძირითადი მაჩვენებლები

წამყვანი უნივერსალური ბანკი საქართველოში

ლიდერი ბანკი საცალო საბანკო სემენტში საქართველოში

1.5 მლნ

ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა

7.1 მლრდ ლ

სესხების მოცულობა

6.9 მლრდ ლ

დაკონფირმაციის მოცულობა

წამყვანი პარტნიორი ბანკი მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესისთვის (MSME) ქვეყანაში¹

58,000

ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა

4.8 მლრდ ლ

სესხების მოცულობა

1.8 მლრდ ლ

დაკონფირმაციის მოცულობა

წამყვანი კორპორატიული და საინვესტიციო საბანკო (CIB) ინსტიტუტი საქართველოში

7,700

CIB მომხმარებლების რაოდენობა

6.3 მლრდ ლ

სესხების მოცულობა

9.0 მლრდ ლ

დაკონფირმაციის მოცულობა

09

10

11

12

13

14

15

16

17

წამყვანი პროვაიდერი ციფრულ არხებში

1.4 მლნ

ყოველდღიური აქტიური ციფრული მომხმარებლების რაოდენობა (DAU)

3.8 მლნ

ყოველთვიური აქტიური ციფრული მომხმარებლების რაოდენობა (MAU)

37%

DAU/MAU

4.9 ვარსკვლავი

მობილური აპლიკაციის შეფასება APPLE APP STORE-ზე

98%

საცალო გადარიცხვაში დისტანციურად განხორციელებული გადარიცხვების წილი

მრავალარხიანი სადისტრიბუციო ქსელი

142

ფილიალების რაოდენობა

4,300

თვითმომსახურების ტერმინალების რაოდენობა

695

ბანკომატების რაოდენობა²

29,000

აქტიური სავაჭრო ტერმინალების რაოდენობა³

¹ 2022 წლის 31 დეკემბრის შიდა შეფასებით, ახლად დარეგისტრირებული ბიზნესების 77% ირჩევს თიბისი ბანკს.

² არ მოიცავს პარტნიორ ბანკებს.

³ აქტიური სავაჭრო ტერმინალი მოიცავს POS ტერმინალებს და ელექტრონულ კომერციას მინიმუმ ერთი ტრანზაქციის განხორციელებით თვის განმავლობაში.



01

02

03

04

05

06

07

08

ჩვენი კასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება

#1 ბანკი ქვეყანაში სახელმწიფოს საგარანტიო სქემაზე მონაწილეთა შორის

304 მლნ ლ

თიბისის მიერ დაფარული კორტჟალი

51%

დადასტურებული მთლიანი სასესიის წილი²

„ანარმოე საქართველოში“, „HOST IN GEORGIA“ და „შელავათიანი აგრო კრედიტი“³

3,800

სასესიის რაოდენობა

475 მლნ ლ

სასესიის მოცულობა

კროგრამა სტარტაპ საწარმოებისთვის

567

სასესიის რაოდენობა

131 მლნ ლ

სასესიის მოცულობა

ნაყვანი პარტნიორი განახლებადი ენერჯის აღმოჩენის დაფინანსებაში⁴

65%

ენერჯი სექტორის დაფინანსების წილი⁵

571 მლნ ლ

განახლებადი ენერჯის აღმოჩენის დაფინანსების მოცულობა

ჩვენი მომხმარებლები

61%

მომხმარებლის ლოიალობის ინდექსი⁶

კანდუხებით უზრუნველყოფილი ბანკის ფილიალები

86%

ფილიალების თბილისში

95%

ფილიალების რეგიონებში

ჩვენი თანამშრომლები

კოლგიალური და დინამიური კორპორატიული კულტურა

10,267

თანამშრომლების რაოდენობა

63%

თანამშრომლებში ქალთა წილი

37%⁷

ქალები ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) სფეროში

85%

თანამშრომლების ბედნიერების ინდექსი⁸

89%

თანამშრომლების ჩართულობის ინდექსი⁹

59%

თანამშრომელთა ლოიალობის ინდექსი¹⁰

ჩვენი გარემო და საზოგადოება

ISO 14001:2015

ხელახალი სერტიფიცირება

1.6 მლნ ლ

გაოიყო სოციალური ღონისძიებებისა და ქველმოქმედებისათვის¹¹

1. მთავრობის მიერ უზრუნველყოფილი გარანტია ბანკის მიერ გაცემული თითოეული სესხისთვის პროგრამის ფარგლებში ძირითადი თანხის 90%-მდე შემდეგი ეკონომიკური საქმიანობისთვის: წარმოება და გადამამუშავება, სასტუმროები, ელექტროენერჯის წარმოება, საგანმანათლებლო საქმიანობა, სასწავლო ცენტრები, მომსახურების ექსპორტი, მაღალტექნოლოგიური სამედიცინო ლაბორატორიები. პროგრამას ახორციელებს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ სოფლის მეურნეობის სამინისტროსთან ერთად შექმნილი სააგენტო „ანარმოე საქართველოში“.
2. წყარო: „ანარმოე საქართველოში“ – სამთავრობო უწყება.
3. პროექტი ინიცირებულია საქართველოს მთავრობის უწყებებთან მჭიდრო პარტნიორობით. ამ პროგრამების ფარგლებში მსესხებლებს შეუძლიათ მიმართონ მთავრობას სუბსიდიებზე, რათა შეამცირონ თავიანთი საპროცენტო ხარჯები.
4. შიდა შეფასების მიხედვით.
5. შიდა მონაცემების მიხედვით.
6. ლოიალობის ინდექსი (NPS) შეფასდა დამოუკიდებელი კვლევითი კომპანიის IPM-ის მიერ 2022 წლის დეკემბერში ჩატარებული გამოკითხვის საფუძველზე.
7. თიბისი ბანკის ICT სფეროებში მომუშავე თანამშრომლებიდან.
8. თანამშრომელთა ბედნიერების ინდექსი შეფასდა შიდა, ყოვლისმომცველი გამოკითხვის საფუძველზე, რომელიც მომზადდა მსოფლიოს წამყვანი საკონსულტაციო ფირმის დახმარებით და რომლითაც გაიზომა, გრძობენ თუ არა თავს თანამშრომლები ბედნიერად და კმაყოფილად სამუშაოთი. ინდექსი გაიზომა 2022 წლის ივლისში ბანკის თანამშრომლებისთვის.
9. ბანკის თანამშრომლების ჩართულობის ინდექსი 2022 წლის ოქტომბერში შეფასდა დამოუკიდებელმა კონსულტანტმა და გაზომა, რამდენად გრძობენ თანამშრომლები ჩართულობას და ერთგულებას თიბისი ბანკის მიმართ.
10. ბანკის თანამშრომელთა ლოიალობის ინდექსი შეფასდა 2022 წლის ოქტომბერში დამოუკიდებელი კონსულტანტის მიერ.
11. მათ შორის თიბისის სტიპენდიები, საბა, მუზეუმების მხარდაჭერი და სხვა CSR პროექტები.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

გარე გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) რეიტინგები

SUSTAINALYTICS ESG რეიტინგი

2022 წლის ივლისში, TBC Bank Group PLC-ის მიენიჭა ESG რისკის რეიტინგი - 13.9 და Sustainalytics-ის მიერ შეფასდა, როგორც ESG ფაქტორებით გამოწვეული მნიშვნელოვანი ფინანსური ზარალის დაბალი რისკის მქონე კომპანია.



საავტორო უფლება ©2022 Sustainalytics. ყველა უფლება დაცულია. ეს სექცია შეიცავს ინფორმაციას, რომელიც შემუშავებულია Sustainalytics-ის მიერ (www.sustainalytics.com). ასეთი ინფორმაცია და მონაცემები არის Sustainalytics-ის ან/და მისი მესამე მხარის მიმწოდებლების საკუთრება (მესამე მხარის მონაცემები) და მოწოდებულია მხოლოდ საინფორმაციო მიზნებისთვის. ისინი არ წარმოადგენს რომელიმე პროდუქტის ან პროექტის მოწონებას, არც საინვესტიციო რჩევას და არ არის გარანტირებული, რომ ისინი იქნება სრული, დროული, ზუსტი ან ვარგისი კონკრეტული მიზნისთვის. მათი გამოყენება ექვემდებარება პირობებს, რომლებიც ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე: <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.

MSCI ESG რეიტინგი

2023 წლის აპრილში, TBC Bank Group PLC -იმ მიიღო შეფასება “AA” (AAA-CCC-ს შკალაზე) MSCI ESG რეიტინგში.



MSCI-ის პასუხისმგებლობის შეზღუდვის განაცხადი
TBC Bank Group PLC-ის მიერ MSCI ESG Research LLC-ის ან მისი შვილობილი კომპანიების („MSCI“) მონაცემების გამოყენება და MSCI ლოგოების, სასაქონლო ნიშნების, მომსახურების ნიშნების ან ინდექსის სახელების გამოყენება არ წარმოადგენს MSCI-ის მიერ TBC Bank Group PLC-ის სპონსორობას, დამტკიცებას, რეკომენდაციას ან ხელშეწყობას. MSCI მომსახურებები და მონაცემები წარმოადგენს MSCI-ის ან მისი ინფორმაციის მიმწოდებლების საკუთრებას და მოწოდებულია „როგორც არის“ და გარანტიის გარეშე. MSCI-ის სახელები და ლოგოები არის MSCI-ის სასაქონლო ნიშნები ან მომსახურების ნიშნები.

ISS ESG შეფასება



TBC Bank Group PLC-იმ ISS-სგან მიიღო ქვემოთ ჩამოთვლილ QualityScore რეიტინგები 2023 წლის 1 მაისის მდგომარეობით.

- 1 მმართველობა
- 3 გარემო
- 2 სოციალური

მმართველობის დაბალი რისკი = 1 მმართველობის მაღალი რისკი = 10
E&S ინფორმაციის მაღალი გამჟღავნება = 1 E&S ინფორმაციის დაბალი გამჟღავნება = 10

FTSE4GOOD ინდექსების სერია

TBC Bank Group PLC არის FTSE4Good ინდექსის სერიის წევრი კომპანია



FTSE Russell (FTSE International Limited-ისა და Frank Russell Company-ს სავაჭრო სახელწოდება) ადასტურებს, რომ TBC Bank Group PLC დამოუკიდებლად შეფასდა FTSE4Good კრიტერიუმების მიხედვით და დააკმაყოფილა მოთხოვნები, გახდეს FTSE4Good ინდექსების სერიის წევრი. გლობალური ინდექსის პროვაიდერ FTSE Russell-ს მიერ შექმნილი FTSE4Good Index Series-ის მიზანია, შეაფასოს კომპანიების გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) პრაქტიკები. FTSE4Good-ის ინდექსები გამოიყენება ბაზრის ბევრი მონაწილის მიერ, რათა შექმნან და შეაფასონ პასუხისმგებლიანი საინვესტიციო ფონდები და სხვა პროდუქტები.

MOODY'S ESG გადაწყვეტილება

2022 წლის ნოემბერში, TBC Bank Group PLC-მა Moody 's ESG გადაწყვეტილებებიდან მიიღო მყარი 52 ESG ქულა შესაძლებელი 100-დან.



დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ Moody 's ESG გადაწყვეტილებების ვებსაიტი: www.moody.com/esg-solutions



ინფუსტრიაში მთავარი ასოციაციების, ეროვნული ან საერთაშორისო ორგანიზაციების წევრობა

- საქართველოს საბანკო ასოციაცია
- ამერიკის სავაჭრო პალატა (AMCHAM)
- ევროკავშირი-საქართველოს ბიზნეს საბჭო (EUGBC)
- საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია (BAG)
- საერთაშორისო სავაჭრო პალატა (ICC საქართველო)
- Deutsche Wirtschaftsvereinigung (DWV)
- გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელი
- გაეროს ქალთა გაძლიერების პრინციპები (WEPS)

ჭილდოები

თიბისი ბანკი ერთ-ერთი ყველაზე მეტი ჭილდოს მფლობელი ბანკია საქართველოში.

2022 წელს ჭილდოების სია გაიზარდა მდგრადობასთან დაკავშირებული ჭილდოებით:

- თიბისი ბანკს მიენიჭა გაეროს გლობალური შეთანხმების ქსელის ჭილდო SDG 16-ში შეტანილი წვლილისთვის „მშვიდობა, სამართლიანობა და ძლიერი ინსტიტუტები“ უკრაინელი ხალხის მხარდაჭერისთვის.
- თიბისი ბანკმა მიიღო EBRD-ის ყოველწლიური მდგრადობის ვერცხლის ჭილდო საუკეთესო გარემოსდაცვითი და სოციალური პრაქტიკისათვის.
- თიბისი ბანკის მიერ მიღებული 150-ზე მეტი ჭილდოს სრული ჩამონათვალი მოცემულია შემდეგ მისამართზე: www.tbcbankgroup.com.

შვილობილი კომპანიები

შვილობილი კომპანია	საკუთრება / ხმების % 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით	ქვეყანა	დაფუძნების წელი	სფერო	მთლიანი აქტივები (ლიკვიდაციის შემდეგ)	
					თანხა 000 ლარი	% თიბისი ჯგუფში
სს თიბისი ბანკი	99.9%	საქართველო	1992	საბანკო საქმე	27,827,755	95.85%
სს გაერთიანებული ფინანსური კორპორაცია	99.50%	საქართველო	1997	ბარათის დამუშავება	24,988	0.09%
შპს თიბისი კაპიტალი	100.00%	საქართველო	1999	საბროკერო საქმიანობა	5,038	0.02%
სს თიბისი ლიზინგი	100.00%	საქართველო	2003	ლიზინგი	363,856	1.25%
შპს თიბისი კრედიტი	100.00%	აზერბაიჯანი	1999	არასაბანკო საკრედიტო დანესებულება	23,082	0.08%
შპს თიბისი ფეი	100.00%	საქართველო	2009	დამუშავება	50,613	0.17%
შპს ინდექსი	100.00%	საქართველო	2011	უძრავი ქონების მართვა	106	0.00%
შპს თიბისი ინვესტი	100.00%	ისრაელი	2011	PR და მარკეტინგი	321	0.00%
შპს თიბისი ასეთ მენეჯმენტი	100.00%	საქართველო	2021	აქტივების მართვა	1	0.00%
სს თიბისი დაზღვევა	100.00%	საქართველო	2014	დაზღვევა	107,360	0.37%
შპს რედმედი	100.00%	საქართველო	2019	ელექტრონული კომერცია	1,719	0.01%
შპს თიბისი ნეტი*	100.00%	საქართველო	2019	აქტივების მართვა	34,968	0.12%
შპს ონლაინ ბილეთები	100.00%	საქართველო	2015	პროგრამული მომსახურება	6,629	0.02%
TKT UZ	100.00%	უზბეკეთი	2019	საცალო ვაჭრობა	53	0.00%
შპს Artarea.ge	100.00%	საქართველო	2021	PR და მარკეტინგი	56	0.00%
შპს მარჯანიშვილი 7	100.00%	საქართველო	2020	საკვები და სასმელი	798	0.00%
სს სფეისი	100.00%	საქართველო	2021	პროგრამული მომსახურება	0	0.00%
სს სფეისი ინტერნეიშენალი	100.00%	საქართველო	2021	პროგრამული მომსახურება	50,686	0.17%
შპს თიბისი გრუფ საფორთ	100.00%	საქართველო	2020	რისკების მონიტორინგი	1	0.00%
შპს Inspired	51.00%	უზბეკეთი	2011	დამუშავება	40,909	0.14%
სს თიბისი ბანკი UZ	60.20%	უზბეკეთი	2020	საბანკო საქმე	466,837	1.61%
შპს თიბისი ფინ სერვისი	100.00%	უზბეკეთი	2019	საცალო ლიზინგი	26,399	0.09%

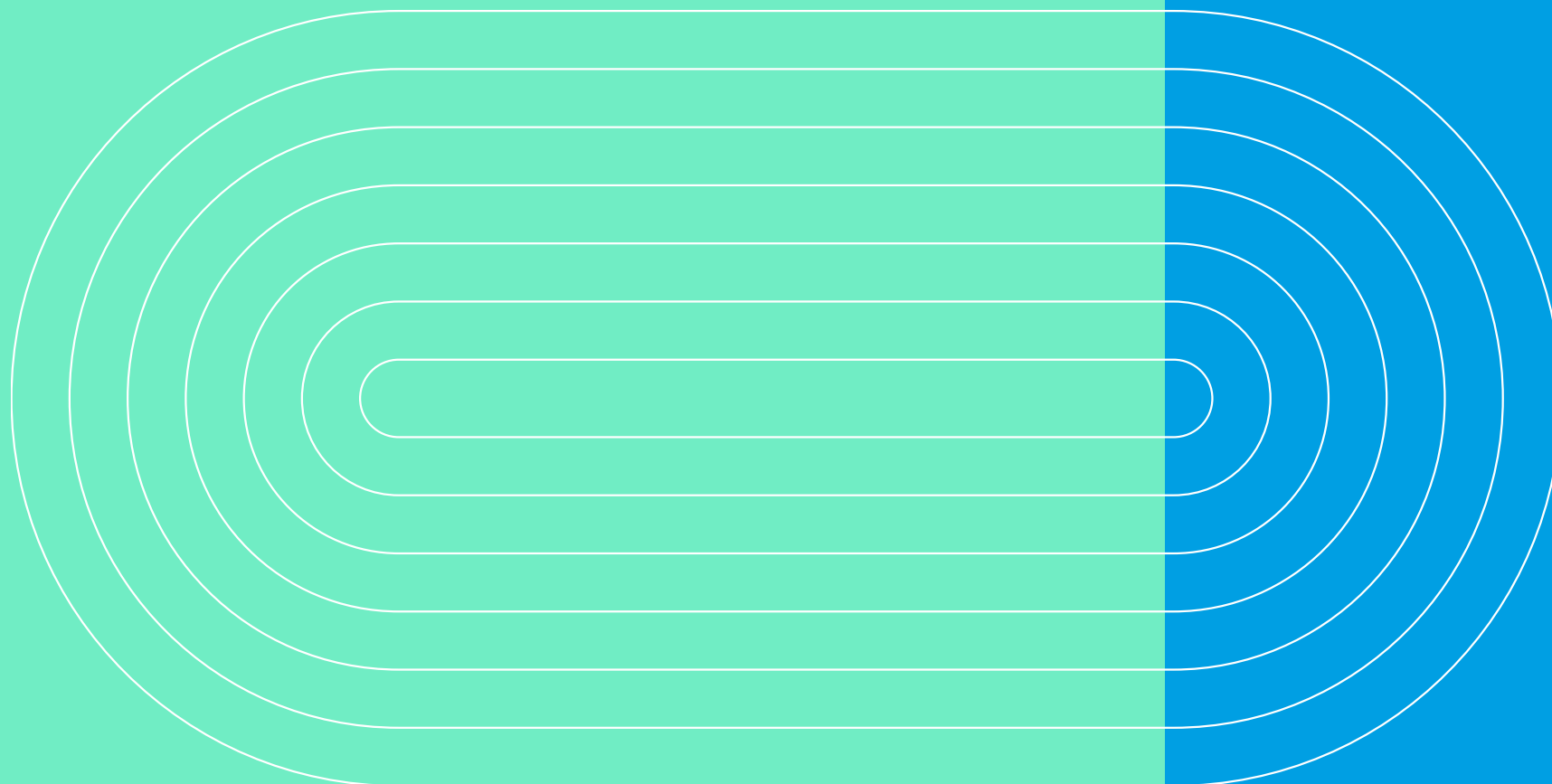


ამ ანგარიშის შესახებ

ანგარიშების პერიოდი

ანგარიშის სფერო

ანგარიშების ჩარჩო





ამ ანგარიშის შესახებ

წინამდებარე ანგარიშში წარმოგიდგინებთ მონაცემებს თიბისი ბანკისა და თიბისი ჯგუფისთვის (მოხსენიებული, როგორც თიბისი), სადაც ეს შესაძლებელია. თიბისი ჯგუფი წარმოადგენს თიბისი ბანკს და კომპანიების ჯგუფს, რომლებიც ძირითადად საქმიანობენ საქართველოში საფინანსო და სხვა მჭიდროდ დაკავშირებულ სფეროებში. ჩვენ გავაფართოვეთ საბანკო ოპერაციები უზბეკეთში, სადაც მაღალი ციფრული ღონისა და აქტივებში მცირე ინვესტიციის სტრატეგიას ვახორციელებთ.

ჩვენ შევდივართ ლონდონის საფონდო ბირჟის პრემიუმ სეგმენტში, შესაბამისად ინვესტორები მოელიან, რომ შევასრულებთ მდგრადობის გლობალურ სტანდარტებს. ჩვენი ბიზნესი ვითარდება და უფრო და უფრო მრავალფეროვანი ხდება. შევდივართ ახალ ბაზრებზე, მომხმარებელთა ახალ სეგმენტებზე. ეს ანგარიში განკუთვნილია როგორც საქართველოში, ასევე მის ფარგლებს გარეთ ყველა დაინტერესებული მხარისა და ჯგუფისთვის და მიზნად ისახავს მათთვის მკაფიო, ფაქტებზე დაფუძნებული ინფორმაციის მიწოდებას 2022 წელს ჩვენი საქმიანობის სოციალური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი ზემოქმედების შესახებ. ანგარიშში წარმოდგენილია ჩვენი ძალისხმევა, შევქმნათ ღირებულება თანამშრომლებისთვის, კლიენტებისთვის, მომწოდებლებისთვის, პარტნიორებისთვის და მთლიანად საზოგადოებისთვის.

ანგარიშების პერიოდი

ანგარიშის ციფრები მოიცავს პერიოდს 2022 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრამდე. სადაც გონივრულია, ანგარიშის თხრობითი ნაწილი მოიცავს პროექტებს 2023 წლიდან.

ამ ანგარიშის სფერო

ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაცია წარმოადგენს თიბისი ბანკს, თუ სხვა რამ არ არის მითითებული. თიბისი ჯგუფის გავლენა ძირითადად დამოკიდებულია თიბისი ბანკზე, რადგან თიბისი ბანკს უკავია დომინანტური წილი თიბისი ჯგუფში, ყველა ძირითადი მაჩვენებლის მიხედვით. ანგარიშში წარმოდგენილი ბანკის მონაცემები კარგად წარმოაჩენს ჯგუფის გავლენას. მონაცემების ნაწილი წარმოდგენილია ჯგუფის დონეზე, სადაც შესაძლებელი იყო მათი საფუძვლიანად წარმოჩენა. გარდა ამისა, ანგარიშში განხილული პოლიტიკისა და მიდგომების უმრავლესობა მოიცავს მთელ ჯგუფს და ასახავს მთელი ჯგუფის ყოველდღიურ სამუშაო პრაქტიკას.

ანგარიშების ჩარჩო

ანგარიშის მოსამზადებლად ჩვენ გამოვიყენეთ გლობალური ანგარიშების ინიციატივის (GRI) სტანდარტები, რომლებიც მდგრადი ანგარიშების საერთაშორისოდ აღიარებული ფორმატია.

ეს ანგარიში შექმნილია GRI სტანდარტებზე დაყრდნობით, მოიცავს იმ ძირითად მოთხოვნების უმრავლესობას და ანგარიშების მენეჯმენტის მიდგომის ყველა მნიშვნელოვან საკითხს, რომლებიც კავშირშია GRI 103: მენეჯმენტის მიდგომის სტანდარტთან. გთხოვთ, ანგარიშის ბოლოს იხილეთ თანდართული GRI სტანდარტების ჩამონათვალი: GRI შინაარსის ინდექსი, გვ. 227. (აქ დაინტერესებულ მხარეებს მარტივად შეუძლიათ მოიძიონ GRI სტანდარტებთან დაკავშირებული კონკრეტული მონაცემები).

ეს ანგარიში აგრეთვე ემსახურება გაეროს გლობალურ შეთანხმებასთან დაკავშირებული პროგრესისა და გაეროს ქალთა გაძლიერების პრინციპების შესახებ კომუნიკაციას.

თუ გსურთ უკუკავშირის მოწოდება, ან გაქვთ შეკითხვები ამ ანგარიშთან ან ჩვენს კორპორაციული პასუხისმგებლობის შესრულებასთან დაკავშირებით, დაგვიკავშირდით შემდეგ ელ.ფოსტაზე: sustainability@tbcbank.com.ge.





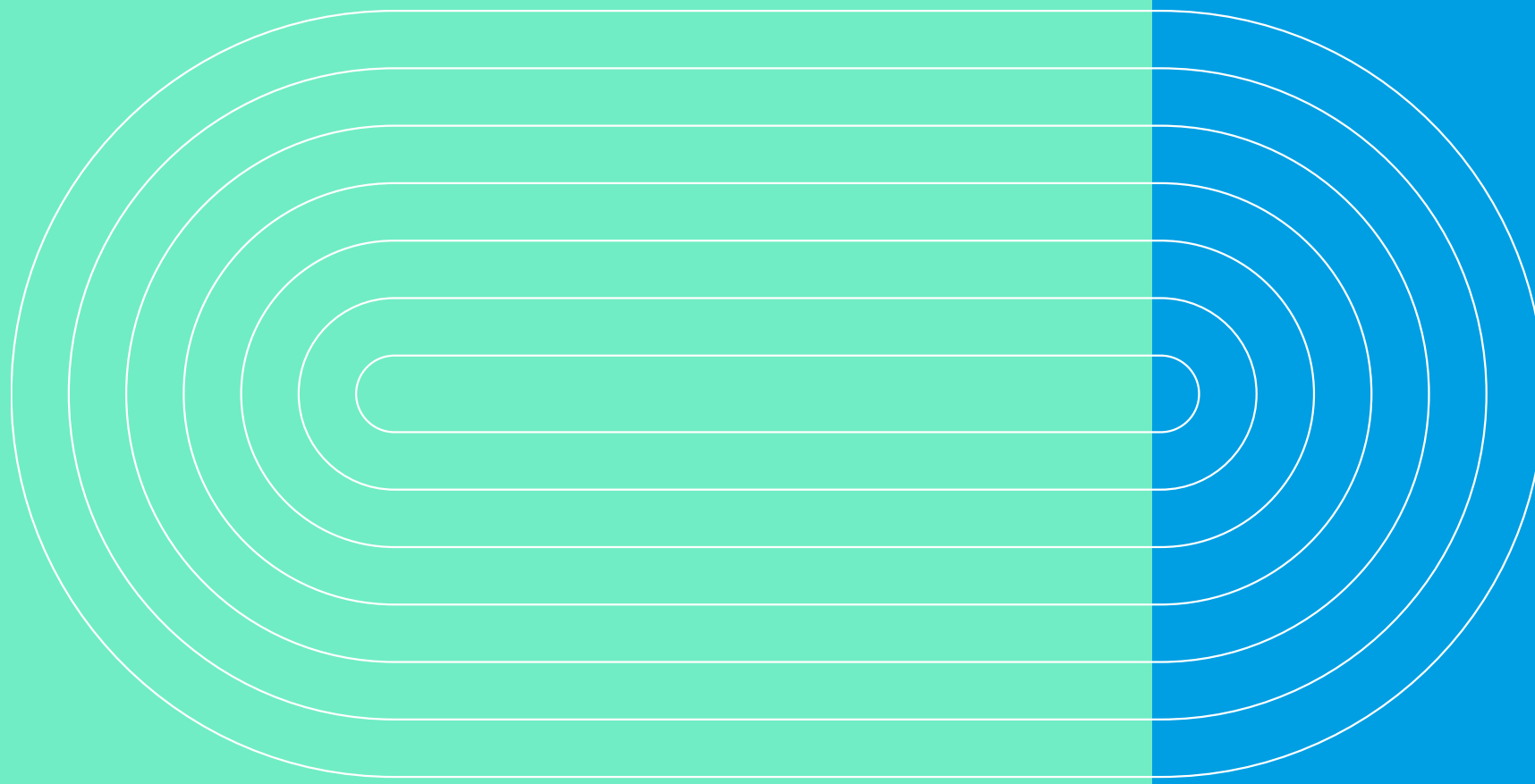
დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა

172-ე მუხლი - საბჭოს განცხადება

ჩვენი ჩართულობა

უკუკავშირი 2022 წელს

ჩვენი რეაგირება





172-ე მუხლი საბჭოს განცხადება

საბჭოს როლი

როგორც განსაზღვრულია კომპანიების შესახებ კანონის 172-ე ("s172") მუხლში, საბჭოს როლს წარმოადგენს კომპანიის გრძელვადიანი მდგრადი წარმატების ხელშეწყობა, აქციონერებისთვის გრძელვადიანი ღირებულების გამომუშავება და ფართო საზოგადოებაში დადებითი წვლილის შეტანა. საბჭო აცნობიერებს, რომ ყველა მხარის ინტერესები, რომელთაც აქვს წილი კომპანიაში, გათვალისწინებულია ჩვენი გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, როგორც ზოგადი პრინციპის, ასევე თითოეული ღირებულების ვალდებულების ნაწილის შესაბამისად, კომპანიების შესახებ 2006 წლის კანონის მიხედვით. საბჭოს გადაწყვეტილებებმა შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს მის დაინტერესებულ მხარეთა ერთ ან რამდენიმე ჯგუფზე და ამიტომ მნიშვნელოვანია ამ ჯგუფებთან ურთიერთობა ისე, რომ დაეხმაროს და ხელი შეუწყოს ამ გადაწყვეტილებების პოტენციური ფართო, გრძელვადიანი გავლენის შეფასებას.

დაინტერესებული მხარეები

როგორც ეს წინა წლებში ხდებოდა, საბჭო კვლავაც ძირითად დაინტერესებულ მხარეებად განიხილავს ჯგუფის კლიენტებს, თანამშრომლებსა და ინვესტორებს, ასევე იმ საზოგადოებასა და გარემოს, რომელშიც იგი ოპერირებს.

დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა

2022 წელს საბჭომ განიხილა დიდი ბრიტანეთის კორპორაციული მართვის კოდექსის დებულებები დაინტერესებული მხარეების ჩართულობასთან დაკავშირებით და თითოეული ღირებულების მოვალეობები, გათვალისწინოს კომპანიის დაინტერესებული მხარეები და კომპანიის გრძელვადიანი ინტერესი კომპანიების შესახებ 2006 წლის კანონის 172-ე მუხლის შესაბამისად.

კომპანია დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაციას აწარმოებს სხვადასხვა არხებით. საბჭო ინფორმირებულია ამ აქტივობებისა და ამ ჩართულობის შედეგად წარმოშობილი ძირითადი თემების შესახებ სხვადასხვა გზით.

წლის განმავლობაში, თავმჯდომარემ, კომპანიის მდივნის მხარდაჭერით, უზრუნველყო, რომ საბჭოს მიერ საჭირო ინფორმაცია მის ძირითად დაინტერესებულ მხარეებზე ზემოქმედების საკითხებთან დაკავშირებით და ჰქონოდა სათანადო დრო ამ საკითხების განხილვისთვის სხდომებზე. ამისათვის, თავმჯდომარემ შეადგინა საბჭოს მუშაობის წლიური გრაფიკი და დეტალური დღის წესრიგი თითოეული სხდომისთვის, კონკრეტულად, გადაწყვეტილებების მიღებისას დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებების ჩასართავად. თავმჯდომარემ, კომპანიის მდივანთან ერთად, ასევე უზრუნველყო, რომ საბჭოს ყველა წევრს გავლელ შესაბამისი ტრენინგი დაინტერესებულ მხარეებთან დაკავშირებულ საკითხებზე და ახალი ღირებულების დანიშვნისას მათთვის მიწოდებული ინფორმაცია შესაფერისი ყოფილიყო ამ მიზნისთვის.

მნიშვნელოვანია, რომ საბჭოს ყველა წევრმა სათანადოდ გაიაზროს თითოეული ძირითადი დაინტერესებული მხარის ჯგუფთან დაკავშირებული საკითხები. საბჭოს წევრები საბჭოს სხდომების დროს მოწვეულნი არიან, რათა მიაწოდონ განახლებები ნებისმიერი ჩართულობის შესახებ, რომელიც მათ ჰქონდათ დაინტერესებულ მხარეებთან. კომიტეტების თავმჯდომარეებს ასევე ეძლევათ დღის წესრიგის მუდმივმოქმედი პუნქტი, რათა საბჭო ინფორმირებული იყოს შესაბამისი კომიტეტის მიერ გამოთქმული მოსაზრებებისა და რეკომენდაციების შესახებ.

გარდა იმისა, რომ დაინტერესებული მხარეების ინტერესები მკაფიოდ არის წარმოდგენილი საბჭოს მასალებში და გათვალისწინებულია გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, საბჭომ ორგანიზება გაუკეთა და დაესწრო შეხვედრებს საქართველოში, რათა ადგილზე უშუალო ურთიერთქმედებაში იყოს კომპანიის თანამშრომლებთან. საქართველოში საბჭოს ვიზიტების დროს და ონლაინ პლატფორმებით სარგებლობისას ღირებულებები ასევე ჩაერთვნენ და გათვალისწინეს კომპანიის სხვა დაინტერესებული მხარეების ინტერესები, მათ შორის ჩართულობა საქართველოს ეროვნულ ბანკთან, კომპანიის ყველაზე დიდი შვილობილი კომპანიის, სს „თიბისი ბანკის“ მარეგულირებელ სუბიექტთან.

2022 წლის ოქტომბერში საბჭო ესწრებოდა შეხვედრებს უზბეკეთში, სადაც ღირებულებებმა მოინახულეს ადგილობრივი ფილიალები და შეხვედრენ მომხმარებლებსა და ინვესტორებს, რათა კიდევ უფრო გაეფართოებინათ მათი გაგება დაინტერესებული მხარის საჭიროებებზე და იმაზე, თუ როგორ ხდებოდა მათი დაკმაყოფილება პრაქტიკაში. თავმჯდომარე და აღმასრულებელი დირექტორი ასევე არაფორმალურად შეხვედრენ სხვადასხვა სამთავრობო უწყებებს ამ ვიზიტის დროს.

კომპანია განაგრძობს დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის პროგრამის შემუშავებას, რათა უზრუნველყოს საბჭოს მიერ s172-ის თანახმად დაკისრებული მოვალეობების გათვალისწინება. როგორც მმართველობის ანგარიშშია განმარტებული, საბჭო მიიჩნევს, რომ მან შეასრულა კომპანიების შესახებ 2006 წლის კანონის 172-ე მუხლის შესაბამისად დაკისრებული მოვალეობები დაინტერესებულ მხარეებთან აქტიური ჩართულობით. ქვემოთ მოცემულ ანგარიშში მოცემულია დამატებითი ინფორმაცია ჩვენი დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის აქტივობების შესახებ და საბჭოს მიერ დაინტერესებული მხარეების ყველა ჯგუფის გათვალისწინება მთელი წლის განმავლობაში.





დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა

ჩვენი ჩართულობა

ჩვენი მომხმარებლები

ჩვენი მიზნები და მისწრაფებები: ჩვენი მისიაა, გავუმარტივოთ ადამიანებს ცხოვრება. ჩვენს ყველა საქმიანობაში უპირველეს პრიორიტეტს ჩვენი მომხმარებლები წარმოადგენენ. ამ მისიის გათვალისწინებით იღებთ კომპანია გადაწყვეტილებებს სტრატეგიაზე, პროდუქტებსა და მომსახურებებზე.



ჩვენ ყოველდღიურად ვურთიერთობთ მომხმარებლებთან ჩვენს მიერ შემუშავებული კომუნიკაციის მრავალი სხვადასხვა საშუალებით, რათა მივანოდოთ ჩვენი საბანკო და ციფრული ეკოსისტემის პროდუქტები. წელს ჩვენ გავაგრძელეთ მუშაობა წამყვან დამოუკიდებელ კვლევით კომპანიებთან საქართველოში მომხმარებელთა უკუკავშირის ფოკუსირებული ანალიზის ჩასატარებლად. 2022 წელს ეს მოიცავდა მასობრივ საცალო ვაჭრობასა და მცირე და საშუალო ბიზნესის სექტორებზე ფოკუსირებას. ბანკი განაგრძობს კლიენტების საჩივრების მონიტორინგს და მათზე რეაგირებას საქართველოში არსებული ფილიალების, ჯილდოს მფლობელი ციფრული არხების, სოციალური მედიისა და კონტაქტ ცენტრების მეშვეობით.

კომპანია აგრძელებს ფოკუსირებას უზბეკეთის ფინტექ ბიზნესზე და მოიპოვა ბრენდის მყარი რეპუტაცია, როგორც ციფრულმა ბანკმა და გადახდების ფინტექმა. დაფიქსირდა ტრანზაქციების სტაბილური ზრდა. ბიზნესებმა 2022 წელს მომხმარებელთა ბაზა 10.6 მილიონ

ჩვენ მრავალმხრივ ვთანამშრომლობთ ჩვენს თანამშრომლებთან, მათ შორის, პერსონალურ ფოკუს ჯგუფებში, მიზნობრივი ონლაინ გამოკითხვებით. გარდა ამისა, გენერალური დირექტორი და აღმასრულებელი მენეჯმენტი რეგულარულ შეხვედრებს მართავენ თანამშრომლებთან სტრატეგიასთან და მიზნების მიღწევასთან დაკავშირებით, ასევე თანამშრომელთა ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან და ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

ადამიანური კაპიტალის მართვის გუნდი რეგულარულად აწვდის თანამშრომლებს ინფორმაციას მენტალურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, და მენტალური ჯანმრთელობის საკითხებზე ტარდება სემინარები გარე კომპანიასთან ერთად, საჭიროების შემთხვევაში მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად.

საბჭო რეგულარულად იღებს და განიხილავს დანიშნული არა-აღმასრულებელი დირექტორის ანგარიშებს, რომელსაც პერსონალთან მუშაობა ევალება.

ამ ჩართულობების მეშვეობით, ბანკი ზომავს პერსონალის ჩართულობის ინდექსს და ლოიალობის მაჩვენებელს, რომელთაგან ორივე მაღალი რჩება, გლობალური ეკონომიკური გამოწვევების მიუხედავად.

უკუკავშირი 2022 წელს

ბანკის კლიენტები კვლავაც ავლენენ მედევობას ფინანსურ აღდგენასა და ზრდაში, არასტაბილური გეოპოლიტიკური და მაკროეკონომიკური გარემოს პირობებში.

კლიენტების ერთ-ერთი მთავარი მოთხოვნა იყო „მტკიცეული წერტილების“ აღმოფხვრა. ამის მაგალითი იყო ხანმოკლე პერიოდი, როდესაც ტექნიკურ არქიტექტურასთან დაკავშირებული პრობლემის გამო ციფრული საბანკო ანგარიშის ნაშთები სწორად არ ჩანდა. ბანკის რეაგირება ამ საკითხზე და სხვა „მტკიცეული წერტილების“ საკითხები, მოყვანილია ქვემოთ.

2022 წელს ბანკმა დაიწყო ვიდეო და პოდკასტების სერია, რომლის მიზანი იყო უზბეკეთის მოსახლეობაში ფინანსური განათლების დონის ამაღლება.

ჩვენი რეაგირება და გავლენა საბჭოს გადაწყვეტილებაზე

მომსახურების პროცესში სხვადასხვა წერტილებში „მტკიცეული წერტილებზე“ მომხმარებლების გამოხმარების შემდეგ, კომპანიამ შეიმუშავა მომხმარებელთა პრობლემების მართვის სისტემა მტკიცეული წერტილების ადრეულ ეტაპზე გადასაჭრელად, რათა შესაძლებელი გახდეს მათი უფრო სწრაფად და ეფექტურად მოგვარება.

გარდა ამისა, კომპანია იყენებს ამ სისტემის შედეგებს შესაბამისი მიზნებისა და ძირითადი შედეგების (OKR) და შესრულების ძირითადი მაჩვენებლების (KPI) შესამუშავებლად გუნდებისთვის, რაც ემსახურება მომხმარებელთა გამოცდილების გაუმჯობესებას.

ამ პასუხებიდან მიღებულმა შედეგებმა გამოიწვია მტკიცეული წერტილების გადაწყვეტის გაუმჯობესება. კომპანია გააგრძელებს ამის შემუშავებას 2023 წელს, რათა უზრუნველყოს მომხმარებლებისთვის შემდგომი შესამჩნევ გაუმჯობესებები.

კოლეგებმა გავიზიარეს დადებითი გამოხმაურება და გვაჩვენეს მუდმივი ინტერესი კომპანიის ძალისხმევის მიმართ თანამშრომელთა კეთილდღეობისა და მენტალური ჯანმრთელობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების ინიციატივების ხელშეწყობის მხრივ 2022 წლის განმავლობაში და გამოხატეს კმაყოფილება ამ საკითხებისადმი ყურადღების დათმობის გამო.

პერსონალმა ასევე დააფასა მათთვის მიწოდებული კარიერული განვითარების შესაძლებლობები და გამოთქვა ინტერესი შემდგომი საგანმანათლებლო შესაძლებლობების მიმართ, რაც ბანკმა გაითვალისწინა.

პერსონალის ჩართულობისთვის დანიშნული არა-აღმასრულებელი დირექტორის გამოხმაურება მოიცავდა შემდგომი ტრენინგების სურვილს და ასევე, სურვილს თანამდებობების საფეხურებისა და ანაზღაურების სტრუქტურების შესახებ ინფორმაციაში სიცხადის შეტანაზე.

გადაწყვეტილებების მიღებისას საბჭო განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს ჩვენს თანამშრომლებზე, როგორც ძირითად ფაქტორებზე და დაინტერესებულ მხარეებზე კომპანიის საერთო წარმატებაში. საბჭო უზრუნველყოფს, რომ სტრატეგიული გადაწყვეტილებები გამყარებული იყოს შესაბამისი პერსონალის არსებობით, კომპენსაციითა და სამუშაო პირობებით. საბჭომ იზრუნა, რომ ძლიერი ადამიანური რესურსების სტრატეგია არსებობდეს მენეჯმენტის ყველა დონეზე, რათა დააკომპლექტოს, გამოავლინოს, მოამზადოს და ხელი შეუწყოს წინსვლაში ტალანტებს მთელ ჯგუფში. გარდა ამისა, საბჭომ, ანაზღაურების კომიტეტის მხარდაჭერით, უზრუნველყო, რომ მკაფიო და კონკურენტუნარიანი კომპენსაციის პოლიტიკა და პრინციპები არსებულიყო მთელი ჯგუფისათვის, მათ შორის, მის შვილობილ კომპანიაში უზბეკეთში.

კომპანია განაგრძობდა თანამშრომლების კომპანიის შიგნით მომზადებას უფასო ციფრული და თიბისის აკადემიის პირისპირ პროგრამებით, ხოლო 2022 წელს წარმოადგინა ხუთი ახალი პროგრამა თანამშრომლებისთვის.



ჩვენი ინვესტირება

კომპანია აგრძელებს ღირებულების შექმნას და აქციონერთა მრავალფეროვანი ბაზისთვის მდგრადი შემოსავლების გენერირებას ძლიერი და მრავალფეროვანი ბიზნეს მოდელის მეშვეობით. იგი ასევე მუშაობს ეფექტური, გრძელვადიანი ურთიერთობების შენარჩუნებაზე კრედიტორებთან, პარტნიორებსა და აქციონერებთან.



ჩვენი ჩართულობა

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ განვახორციელეთ ინვესტირებთან ურთიერთობის რეგულარული ვრცელი პროგრამა, რომელიც ინვესტორებს სთავაზობს უმაღლეს მენეჯმენტთან ჩართულობის სხვადასხვა შესაძლებლობას, კვარტალური ფინანსური შედეგების მიმოხილვის, შედეგების ამსახველი გასვლითი პრეზენტაციების და ინვესტორთა კონფერენციებში რეგულარული მონაწილეობის გზით.

2022 წლის განმავლობაში საბჭოს წევრები აქტიურად იყვნენ ჩართულნი საქმიანობებში, რომლებიც ჯგუფის ინვესტირებთან ურთიერთობებს უკავშირდებოდა, რათა გაეძლიერებინათ ინვესტირებთან ურთიერთობის კომუნიკაციის ყოველწლიური სტრატეგია. საბჭო აგრძელებს გამჭვირვალობის, ღიაობისა და ხელმისაწვდომობის ხაზგასმას, რათა გაზარდოს დაინტერესებული მხარეების ინფორმირებულობა სტრატეგიის, ბიზნესის მიმართულებისა და იმის შესახებ, თუ როგორ წარმოქმნის კომპანია ღირებულებას აქციონერებისთვის მისი სხვადასხვა შეთავაზების მეშვეობით. კომპანია აგრძელებს ანგარიშგებისა და ღიაობის აქტიურად განვითარებას, როგორც საშუალებას ამ ამბიციების მისაღწევად.

ჩვენი საზოგადოება და გარემო

კომპანიის მუდმივი წარმატება თავსდება იმ საზოგადოებისა და გარემოს კონტექსტში, სადაც ცხოვრობენ და მუშაობენ მისი მომხმარებლები და თანამშრომლები. TBC Bank Group PLC ისწრაფვის, რომ დადებითი ზეგავლენა მოახდინოს ისეთ სფეროებში ინვესტირების გზით, რომლებიც ხელს შეუწყობს საზოგადოებაში მდგრად ეკონომიკურ ზრდასა და კეთილდღეობას, ასევე დაიცავს გარემოს, სადაც ის ოპერირებს.



ჩვენ იმ საზოგადოებების განუყოფელი ნაწილი ვართ, სადაც ვმოღვაწეობთ. ჩვენ დამოკიდებული ვართ ამ საზოგადოებებზე და გვესმის, თუ რა დადებითი წვლილი შეგვიძლია შევიტანოთ მის განვითარებაში. 30 წლის წინ თიბისის დაარსებიდან, მტკიცე კორპორატიულ-სოციალური პასუხისმგებლობა მისი განუყოფელი ნაწილია. ჩვენ მზად ვართ, პოზიტიური გრძელვადიანი ზეგავლენა განვახორციელოთ და მჭიდროდ ვთანამშრომლობთ საზოგადოებასთან. წლის განმავლობაში საბჭოს მიერ საზოგადოებასთან და გარემოსთან ჩართულობის გზები მოიცავდა:

- რეგულარული განახლებები ESG სტრატეგიის შემუშავებისა და ESG მიზნების დასახვის პროცესის შესახებ ESG და ეთიკის კომიტეტის აქტიური მუშაობის მეშვეობით.
- ბანკის აღმასრულებელი ეკონომისტის ხშირი განახლებები ბანკის საქმიანობის ძირითად ბაზრებზე არსებული მაკროეკონომიკური დინამიკის შესახებ.

უკუკავშირი 2022 წელს

ეკოპოლიტიკა და მაკროეკონომიკა აქციონერების მიერ წამოჭრილი ყველაზე პოპულარული თემები იყო, განსაკუთრებით წლის პირველ ნახევარში, რადგან ბევრ ინვესტორს აწუხებდა რუსეთ-უკრაინის ომის გავლენა საქართველოზე.

თუმცა, საქართველოს ეკონომიკის ძლიერმა წარმატებამ და ლარის სტაბილურობამ შეშფოთება განმუხტა წლის მეორე ნახევარში.

ინვესტირებზე დიდი შთაბეჭდილება მოახდინა ჯგუფის გამორჩეულმა ფინანსურმა მაჩვენებელმა, რომელსაც განაპირობებს ძლიერი შემოსავლის გენერირება გაუმჯობესებული საპროცენტო მარჟის ფონზე და საკომისიო შემოსავლის ძლიერი ზრდა. კაპიტალის ძლიერი გენერაცია ასევე დადებითად აღინიშნა, რადგან ის კომპანიას საშუალებას აძლევდა გაენაწილებინა შუალედური და საბოლოო დივიდენდი და ჩაეტარებინა აქციების გამოსყიდვის პროგრამა.

კომპანიის უზბეკურ ოპერაციებს ასევე დიდი ყურადღება დაეთმო და განხილვის მნიშვნელოვანი ნაწილი იყო ყველა შეხვედრაზე. ინვესტირებს დიდი სურვილი ჰქონდათ გაეგოთ კონკურენტული გარემო, კომპანიის გეგმები TBC UZ და Payme ოპერაციებთან და პოტენციურ შერწყმასთან დაკავშირებით, ასევე მიეღოთ დეტალური ფინანსური ინფორმაცია.

გარდა ამისა, კორპორატიულ ვებ-გვერდზე ინვესტირებისათვის დათმობილია სპეციალური სექცია, რომელიც შეიცავს ლონდონის საფონდო ბირჟის მარეგულირებელ ყველა განცხადებას და კომპანიის ყველა წლიური ანგარიშის ასლს. აქციონერებისთვის ასევე ხელმისაწვდომია შედეგების ვებ-გვერდები და ინვესტირების სხვა პრეზენტაციები.

ჩვენი რეაგირება და გავლენა საბჭოს გადაწყვეტილებაზე

საბჭო, რომელსაც წარმოადგენენ კომპანიის მთავარი გენერალური დირექტორი და ჯგუფის ფინანსური დირექტორი, და რომელსაც მხარს უჭერს ჯგუფის ინვესტირებთან ურთიერთობის ფუნქცია, აქტიურად იყო ჩართული აქციონერებთან ურთიერთობაში. ჩვენი განმარტებითი შენიშვნები ბაზარზე დეტალიზებული და თანმიმდევრულია, რაც უზრუნველყოფს ინვესტირებისთვის ბიზნესის დროულ საიმედოობას.

2022 წლის ნოემბერში სამარყანდში ჯგუფის კაპიტალის ბაზრების დღეს, მენეჯმენტმა კიდევ ერთხელ დააფიქსირა 25-35%, როგორც დივიდენდების ანაზღაურების ჩვენი შუალედური სამიზნე. აღნიშნულის გარდა, 2022 წელს ჯგუფმა გამოიყიდა 75 მილიონი ლარის აქციები, საიდანაც 25 მილიონი ლარი მოდიოდა დაუბეგრავ მოგებაზე (EBT), ხოლო 50 მილიონი ლარი - აქციების ანულირებაზე.

საქართველოში თემების ძირითადი ინტერესებია ფინანსებისა და განათლების ხელმისაწვდომობა, ახალგაზრდების განვითარების შესაძლებლობები, მცირე ბიზნესისა და მეწარმეობის მხარდაჭერა.

ESG საკითხებში საბჭოს მხარს უჭერს ESG-სა და ეთიკის კომიტეტი. დამატებითი ინფორმაცია ამ კომიტეტის მუშაობის შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ ამ ანგარიშის მე-5 თავში. საბჭომ განიხილა “მონობის თანამედროვე განაცხადი”, რათა დარწმუნებულიყო, რომ ის ზუსტად ასახავდა პორტფელის შემადგენლობასა და გეოგრაფიულ ადგილებში ნებისმიერ ცვლილებას.

წელს კომპანიამ დააარსა ფონდი უკრაინელი ხალხის მხარდასაჭერად, ასევე იმ ქართული ორგანიზაციების მხარდასაჭერად, რომლებიც ეხმარებიან უკრაინელებს საქართველოში. კომპანიის ძალისხმევამ დაიმსახურა გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის კორპორაციული პასუხისმგებლობის ჯილდო, შვედეთის მთავრობისა და USAID-ის სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობის პროგრამის მხარდაჭერით. ეს მხარდაჭერა გაგრძელდება 2023 წელს.

კომპანიამ ასევე აქტიურად განაგრძო მუშაობა საქართველოში მცირე ბიზნესთან და მეწარმეებთან. იგი აგრძელებდა ახალგაზრდების მხარდაჭერას ყოველთვიური ფინანსური დახმარებით მათი განათლებისთვის და აგრძელებდა თანამშრომლობას ახალგაზრდა მკვლევართა და ინოვაციორთა ყოველწლიურ კონკურსთან “ლეონარდო და ვინჩი” უფროს კლასულათათვის. კომპანია ასევე აგრძელებდა სხვადასხვა პროექტების სპონსორობას ხელოვნებისა და კულტურის სფეროში, მათ შორის მისი ფლაგმანური ლიტერატურული პრემიისა - „საბა“. თანამშრომელთა ჯანმრთელობის ფონდი აგრძელებდა ქველმოქმედების შთამავლებული უნარისა და პერსონალის განსაკუთრებული გუნდური სულისკვეთების გამოვლინებას.



ადვნიშნეთ

ნაშნაშნის 30 წელი



ვიღოს სანახვად ღაასკანიროთ

ნელს ჩვენ ადვნიშნეთ ჩვენი 30 წლის იუბილე ჩვენს 10 000 თანაგროგელთან ერთად წინადადლის გავუღვი.



ჩვენი არსებითი საკითხები

როგორ განვსაზღვრავთ ჩვენს არსებით
საკითხებს და ანგარიშების შინაარსს

არსებობის მატრიცა

ჩვენი წვლილი გაერთიანებული ერების
ორგანიზაციის მდგრადი
განვითარების მიზნებში



ჩვენი არსებითი საკითხები

ტერმინი "არსებითი საკითხები" წარმოადგენს ერთ-ერთ საკვანძო ტერმინს მდგრადი განვითარების ანგარიშებში, მათ შორის გლობალური ანგარიშების ინიციატივის (GRI) ანგარიშში. ყველა ორგანიზაცია, მისი ქმედებითა და გადაწყვეტილებებით, გავლენას ახდენს ადამიანების ცხოვრებაზე - იქნება ეს ორგანიზაციის თანამშრომლები, მომხმარებლები, მიწოდებლები, თუ საზოგადოების სხვა წევრები. ისინი ასევე ახდენენ გავლენას პარტნიორ ან კონკურენტ ორგანიზაციებზე, გარემოზე და სოციალურ და ეკონომიკურ სისტემებზე. ეს გავლენა შეიძლება იყოს როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი. კონკრეტული ორგანიზაციის მაგალითზე, საქმიანობის ზოგიერთ სფეროში მისი გავლენა შესაძლოა იყოს უმნიშვნელო, მაგრამ სხვა დანარჩენში იყოს არსებითი. გლობალური ანგარიშების ინიციატივის ანგარიშის მიხედვით, არსებითია ის საკითხები, რომლებსაც ყველაზე მნიშვნელოვანი სოციალური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი გავლენა გააჩნიათ, როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი. საკითხები, რომლებიც მნიშვნელოვანია დაინტერესებული მხარეებისთვის და შეიძლება არსებითი გავლენა მოახდინოს მათ აზრზე ან გადაწყვეტილებებზე, ასევე ითვლება არსებითად. GRI სტანდარტის მიხედვით, ჩვენი GRI ანგარიშის სტრუქტურა ეფუძნება არსებით საკითხებს.

როგორ განვსაზღვრავთ ჩვენს არსებით საკითხებს და ანგარიშის შინაარსს

არსებითობის ანალიზის ჩასატარებლად და ამ ანგარიშის შინაარსის დასადგენად, ჩვენ განვიხილეთ სხვადასხვა საერთაშორისო სტანდარტები და საუკეთესო პრაქტიკა, სექტორის კვლევის შედეგები და ჩვენი მრავალი შიდა და გარე დაინტერესებული მხარის მოსაზრებები.

- ჩვენ განვიხილეთ: გლობალური ანგარიშების ინიციატივის (GRI) სტანდარტები; (G4) ფინანსური მომსახურების სექტორის გამჟღავნებები, და სხვა საერთაშორისო და სექტორულ-სპეციფიკური სტანდარტები, როგორცაა მდგრადობის ბუღალტრული აღრიცხვის სტანდარტების საბჭოს (SASB) სტანდარტები, გაეროს გლობალური შეთანხმების ათი პრინციპი, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) რეიტინგების საინფორმაციო მოთხოვნები და მდგრადობის ძირითადი ინდექსების კითხვარები და რეკომენდაციები, როგორცაა FTSE4Good.
- 2022 წელს მომხმარებლებთან და თანამშრომლებთან ერთად განვხორციელეთ რამდენიმე კვლევითი პროექტი და გამოკითხვა. ასევე გვქონდა უწყვეტი კომუნიკაცია სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან, რათა გავგეგოთ მათი გამოწვევები, საჭიროებები, პრიორიტეტები და საკითხები, რომლებზეც მათ სურთ მეტი ინფორმაციის მიღება.
- ჩვენ ჩავატარეთ ინდივიდუალური ინტერვიუები საშუალო და უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტის წარმომადგენლებთან, რომელთა განმავლობაშიც განვიხილეთ კომპანიაზე მოქმედი ძირითადი ფაქტორები და არსებითი საკითხები.
- ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგიის შემუშავებისას განვიხილეთ სხვადასხვა საერთაშორისო სტანდარტები და კონცეფციები (ევროპის ცენტრალური ბანკი, ევროპის საბანკო უწყება, TCFD, გლობალური ანგარიშების ინიციატივა და ოთხი საბუღალტრო ფირმა), ანგარიშები საქართველოში კლიმატის ცვლილების შესახებ, ESG-ს სარეიტინგო სააგენტოების კრიტერიუმები და მოლოდინები შესაბამის საექსპერტო ნაშრომებში.

გამოვლენილ და პრიორიტეტულ არსებით საკითხებზე დაყრდნობით, ჩვენ განვსაზღვრეთ ამ ანგარიშის შინაარსი და მასში განსათავსებელი ინფორმაცია. კერძოდ, ანგარიშის შინაარსი შევადგინეთ შემდეგი GRI პრინციპების საფუძველზე: მდგრადი განვითარების კონტექსტი, არსებითობა, სისრულე და დაინტერესებული მხარეების მონაწილეობა. ეს საკითხები, რომლებიც შეფასებული იყო, როგორც მნიშვნელოვანი ამ ოთხი პრინციპის საფუძველზე, ჩართული იყო ანგარიშში. ამ ანგარიშში გარკვეულ საკითხებზე ჩვენი განსაკუთრებული ყურადღება, მონოდებული მონაცემების მოცულობასთან ერთად, ასახავს ამ თემების მნიშვნელობას კომპანიისა და მისი დაინტერესებული მხარეებისთვის.





არსებითობის მატრისა

ჩვენ დავაჯგუფეთ მდგრადობის თემები ჩვენი ოპერაციების ძირითადი მდგრადობის გავლენის მიხედვით. დეტალური ინფორმაცია ჩვენს არსებით საკითხებზე, მათ ფარდობით მნიშვნელობაზე, მათი გავლენის სფეროსა და ჩვენს საპასუხო ქმედებებზე ხელმისაწვდომია ქვემოთ მოცემულ ცხრილებში, გვ. 44-45. ცხრილის ბოლო სვეტში წარმოდგენილია ანგარიშის კონკრეტული ნაწილები და თავები, სადაც შესაძლებელია დამატებითი ინფორმაციის მოძიება.

ჩვენი წვლილი გაერთიანებული არაბის ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნებში

2015 წლის 25 სექტემბერს გაეროს წევრი ქვეყნები შეთანხმდნენ მდგრადი განვითარების ახალ დღის წესრიგზე სახელწოდებით: „ჩვენი სამყაროს ტრანსფორმაცია: 2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარების შესახებ“, რომელიც მოიცავს 17 გლობალურ მიზანს. ეს მიზნები მიზნად ისახავს გრძელვადიანი და მდგრადი შედეგების მიღწევას ეკონომიკურ, სოციალურ და გარემოსდაცვით სფეროებში, როგორცაა სიღარიბის შემცირება, უთანასწორობა და უსამართლობა, გარემოს დაცვა და კლიმატის ცვლილების მინიმიზაცია. ეკონომიკის ყველა სექტორს და ყველა ორგანიზაციას აქვს კონკრეტული როლი 2030 წლის დღის წესრიგის განხორციელებაში. ამჟამად ჩვენ ვახორციელებთ არაერთ სოციალურ და გარემოსდაცვით პროგრამას, რომელთა მეშვეობითაც ჩვენი წვლილი შეგვაქვს 2030 წლის დღის წესრიგის განხორციელებაში.

2021 წელს ჩვენ შევიმუშავეთ მდგრადობაზე ორიენტირებული, ESG სტრატეგია და შემდგომი სამოქმედო გეგმები. ეს სტრატეგია საშუალებას გვაძლევს უფრო ხელშესახები წვლილი შევიტანოთ მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევაში. ჩვენ გავაგრძელებთ ქმედებები მდგრადი განვითარების მიზნებისთვის და ჩვენი ძალისხმევა აღიარებულია სპეციალური პრიზით ჩვენი განსაკუთრებული ძალისხმევისთვის ქვეყანაში 2021 წლის პრესტიჟულ კორპორაციული პასუხისმგებლობის დაჯილდოების ცერემონიაზე, რომელიც ორგანიზებული იყო გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის მიერ. ჩვენი მდგრადი სასესო პორტფელით ფოკუსირებას ვახდენთ ენერჯოეფექტურობაზე, ახალგაზრდების მხარდაჭერასა და ქალების მონაწილეობაზე ბიზნეს სესხებში, რომლებიც ფინანსდება სპეციალური დანიშნულების სახსრებით და რომლებიც მიღებულია საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტებისგან (IFI), ასევე სესხებზე, რომლითაც ფინანსდება განახლებადი ენერჯია, რაც მოიცავს ბანკის მიერ დაფინანსებულ ყველა ჰიდროელექტროსადგურს. 2022 წელი ჩვენთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყო მდგრადი განვითარების მიზნების მე-13 პუნქტის (SDG 13-ის) თვალსაზრისით: კლიმატის ქმედება, რადგანაც ჩვენ გავხდით პირველი კომერციული ბანკი კავკასიის რეგიონში, რომელსაც მიენიჭა აკრედიტაცია მწვანე კლიმატის ფონდის (GCF) მიერ. აკრედიტაცია საშუალებას აძლევს ბანკს ჰქონდეს პირდაპირი წვდომა GCF დაფინანსებაზე, რათა დააფინანსოს კლიმატის ცვლილების მიტიგაციასა და ადაპტაციასთან დაკავშირებული პროექტები და ხელი შეუწყოს კლიმატის ცვლილებასთან ბრძოლას ადგილობრივად საქართველოში და შემდგომ გლობალურად მსოფლიოში. 46-47 გვერდებზე მოცემულ ცხრილებში წარმოდგენილია მდგრადი განვითარების ის მიზნები, რომლებსაც უკავშირდება ჩვენი მიმდინარე საქმიანობისა და პროგრამების შედეგები. აღსანიშნავია, რომ ჩვენი წვლილი საკითხების მიხედვით განსხვავდება.

გაეროს გლობალური შეთანხმების ჯილდო 2022



თიბისიმ მიიღო “გაეროს გლობალური შეთანხმების ქსელის” ჯილდო უკრაინელი ხალხის მხარდაჭერისთვის.

კორპორაციული პასუხისმგებლობის ჯილდო 2022 “ბიზნესი მდგრადი განვითარების მიზნებისთვის” ორგანიზებული იყო “გაეროს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის” მიერ. თიბისი ბანკი დაჯილდოვდა უკრაინელი ხალხის მხარდაჭერისთვის ნომინაციაში „მშვიდობა, სამართლიანობა და ძლიერი ინსტიტუტები“. აღსანიშნავია, რომ ეს ნომინაცია განიხილავს ორგანიზაციებს, რომლებიც ხელს უწყობენ მშვიდობიანი და ინკლუზიური საზოგადოების მშენებლობას, მათ მდგრად განვითარებას, მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობას ყველასთვის, ეფექტურ, ანგარიშვალდებულ ინსტიტუტებსა და კორპორატიულ კულტურას ყველა დონეზე.



არსებითობის მატრიცა

არსებითი საკითხი	მნიშვნელობა (მაღალი/საშუალო/დაბალი)	არსებითი საკითხის გავლენის არეალი
კორპორაციული მმართველობა, ეთიკა და სამართლიანი საქმიანობა		
ეთიკა, კორუფციისა და ფულის გათვრების წინააღმდეგ ბრძოლა	მაღალი	შიდა/გარე
კარგი კორპორაციული მმართველობა	მაღალი	შიდა
რისკის მართვა, სოციალური და ეკონომიკური შესაბამისობა	მაღალი	შიდა/გარე
ეკონომიკური ზეგავლენები		
ფინანსური შედეგები	მაღალი	შიდა/გარე
რეაგირება მაკროეკონომიკურ საკითხებზე	მაღალი	გარე
ინვესტიციების მოზიდვა	მაღალი	შიდა/გარე
გადასახადების, დასაქმების, შესყიდვებისა და ჩვენი სესხების ეკონომიკური შედეგები	მაღალი	გარე
თანამშრომელთა ურთიერთობები		
პერსონალის კეთილდღეობა, ქცევა და კულტურა	მაღალი	შიდა
მრავალფეროვნება და ჩართულობა	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
პასუხისმგებლიანი გაყიდვები და მარკეტინგი	მაღალი	გარე
კონფიდენციალურობა და მონაცემთა უსაფრთხოება	მაღალი	შიდა/გარე
ციფრული ინოვაცია და ახალი პროდუქტები	მაღალი	შიდა/გარე
საზოგადოების კეთილდღეობის მხარდაჭერა		
ინვესტიცია ეკონომიკურ განვითარებასა და ადგილობრივი საზოგადოების კეთილდღეობაში	მაღალი	გარე
ფინანსური განათლება, ჩართულობა და ფინანსური მომსახურების ხელმისაწვდომობა	მაღალი	გარე
მიკრო, მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარება და წახალისება	მაღალი	გარე
პირდაპირი ზემოქმედება გარემოზე		
ქალაქი და ნარჩენები	საშუალო	შიდა/გარე
ენერჯია	საშუალო	შიდა/გარე
სათბური აირების გამოფრქვევა	საშუალო	შიდა/გარე
ჩვენი საქმიანობის არაპირდაპირი სოციალური და ეკოლოგიური ზეგავლენა		
პასუხისმგებლიანი დაკრედიტება, ინვესტიცია და შესყიდვა	მაღალი	გარე
პასუხისმგებლობა მომწოდებლებისადმი	მაღალი	გარე
კლიმატის ცვლილება	საშუალო	შიდა/გარე

ანგარიში მოცემული შესაბამისი გლობალური ანგარიშების ინიციატივის სტანდარტი

ანგარიში მოცემული შესაბამისი GRI სტანდარტი	რას ვაკეთებთ აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში (ანგარიშის სექცია)
კორპორაციული მმართველობა, ეთიკა და სამართლიანი საქმიანობა	თავი 6. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი; გვ. 63
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 ზეგავლენები	თავი 8 ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში გვ. 85
201. ეკონომიკური შედეგები	
203. არაპირდაპირი ეკონომიკური შედეგები	
204. შესყიდვების პრაქტიკა	
თანამშრომელთა ურთიერთობები	თავი 10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი გვ. 115
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 პასუხისმგებლობა მომხმარებლების მიმართ გვ.155
417. მარკეტინგი და მარკირება	
418. მომხმარებლების კონფიდენციალურობა	
413. ადგილობრივი თემები; 418. მომხმარებლების კონფიდენციალურობის დაცვა; ფინანსური სექტორი განმარტებითი შენიშვნა: FS 16: ფინანსური განათლების გაუმჯობესების ინიციატივა	
საზოგადოების კეთილდღეობის მხარდაჭერა	თავი 14 თემების მხარდაჭერა გვ. 197
413. ადგილობრივი საზოგადოებები	
ფინანსური სექტორის ინფორმაციის გამჟღავნების პრინციპები:	
FS13: ხელმისაწვდომობა ნაკლებად დასახლებულ და ეკონომიკურად განუვითარებელი რეგიონებისთვის; FS16: ფინანსური განათლების გაუმჯობესების ინიციატივები	
413. ადგილობრივი თემები	
203. არაპირდაპირი ეკონომიკური გავლენა	
პირდაპირი ზემოქმედება გარემოზე	თავი 9 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა გვ.99
301. მასალები; 306. ჩამდინარე წყლები და ნარჩენები	
302. ენერჯია	
305. გამონახობა	
ჩვენი საქმიანობის არაპირდაპირი სოციალური და ეკოლოგიური ზეგავლენა	თავი 13 პასუხისმგებლობა მომწოდებლების მიმართ გვ. 189
203. არაპირდაპირი ეკონომიკური შედეგები; 204: შესყიდვების პრაქტიკები; FS7- FS8: ფინანსური სექტორის ინფორმაციის გამჟღავნების პრინციპები (ასპექტი: პროდუქტის პორტფელი)	
102-9 მიწოდების ჯაჭვი; 204: შესყიდვების პრაქტიკები	



01

02

03

04

05

06

07

08

ჩვენი ქვეყნის მდგრადი განვითარების მიზნებთან დაკავშირება

გაერთიანებული ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნები UNSDG	როგორ ვუჭერთ მხარს	ანგარიშის განყოფილება
	<ul style="list-style-type: none"> საზოგადოებრივი პროგრამებისა და სოციალური ინვესტიციების საშუალებით მცირე და საშუალო ბიზნესის (SMSE) განვითარების პროგრამის საშუალებით 	თავი 14 თემების მხარდაჭერა გვ. 197
	<ul style="list-style-type: none"> თანამშრომლების სოციალური დაცვის, პროფესიული ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის გზით 	თავი 10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი გვ. 115
	<ul style="list-style-type: none"> განათლებაზე ორიენტირებული ადგილობრივი პროგრამების საშუალებით თანამშრომლებისათვის განათლების მიღების შესაძლებლობების უზრუნველყოფით განათლების პროგრამების მიწოდებით ICT სფეროში 	თავი 14 თემების მხარდაჭერა გვ. 197
	<ul style="list-style-type: none"> თანამშრომელთა მრავალფეროვნების საშუალებით; ქალებისთვის განკუთვნილი საკრედიტო ხაზის საშუალებით ქალებისა და გოგონებისათვის განათლებისა და საშუალო შესაძლებლობების მიწოდებით ICT სფეროში, აქედან გამომდინარე, თანასწორობის წახალისება ისეთ გარემოში, სადაც უმეტესობა კაცია; ცნობიერების ამაღლებისა და მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის გზით 	თავი 10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი გვ. 115
	<ul style="list-style-type: none"> ენერგოეფექტური და განახლებადი პროექტების დაფინანსებით 	თავი 9 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა გვ. 99
	<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 მიწოდების ჯაჭვში ადგილობრივი მომწოდებლების ჩართვით 	თავი 10 პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი გვ. 115 თავი 14 თემების მხარდაჭერა გვ. 197 თავი 11. პასუხისმგებლობა მომხმარებლის მიმართ. გვ. 155 თავი 13 მომწოდებლების მიმართ პასუხისმგებლობა გვ.189

09

10

11

12

13

14

15

16

17

UNSDG	როგორ ვუჭერთ მხარს	ანგარიშის განყოფილება
	<ul style="list-style-type: none"> მენარმეობისა და სტარტაპების ხელშეწყობი პროგრამების საშუალებით სპეციალურად მიკრო, მცირე და საშუალო მენარმეობისთვის შექმნილი პროგრამებით, რომლებიც ზრდის ფინანსებზე ხელმისაწვდომობას ახალგაზრდების მხარდაჭერი პროგრამის საშუალებით, რომლებიც სთავაზობს ხელსაყრელ დაკრედიტებას 	თავი 14 თემების მხარდაჭერა გვ. 197
	<ul style="list-style-type: none"> 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 01 ვინ ვართ ჩვენ გვ. 9
	<ul style="list-style-type: none"> ქალაქისა და პლასტმასის გადამუშავების ჩვენი ინიციატივების მეშვეობით ენერჯის, ქალაქისა და წყლის მოხმარების შემცირების ღონისძიებების მეშვეობით 	თავი 09 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა. გვ. 99
	<ul style="list-style-type: none"> კორპორატიულ დაკრედიტებასა და საინვესტიციო გადაწყვეტილებებში გარემოსდაცვითი ასპექტების გათვალისწინებით და მწვანე ფინანსური პროდუქტების შემუშავებით, რითაც შემცირდება ჩვენი არაპირდაპირი გავლენა კლიმატზე და წახალისდება განახლებადი ენერჯის გამოყენებას; პირდაპირი ნახშირბადის ნაკვალევის შემცირებით კომპანიაში და მის გარეთ კლიმატისადმი მეგობრული პრაქტიკების გავრცელებით ESG სტრატეგიის ფარგლებში მიზნების დასახვით 	თავი 05 ESG სტრატეგია. გვ. 49 თავი 09 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა. გვ. 99 თავი 13 მომწოდებლების მიმართ პასუხისმგებლობა გვ.189
	<ul style="list-style-type: none"> კორუფციისა და ფულის გათვრების საწინააღმდეგო პოლიტიკისა და პრაქტიკის მეშვეობით; ჩვენს საკრედიტო გადაწყვეტილებებში გამორიცხვის სიის გამოყენებით, რაც ემსახურება უკანონო ფინანსური საქმიანობების, იარაღის ბრუნვის და ორგანიზებული დანაშაულის ყველა ფორმის აღმოფხვრას. უკრაინის დახმარებით ბოლო 2 წლის განმავლობაში 	თავი 06 მმართველობისა და მდგრადობის მართვა. გვ. 63
	<ul style="list-style-type: none"> სახელმწიფო სუბსიდირების პროგრამების ფარგლებში ჩვენი პარტნიორობით; ჩვენი პარტნიორობით საერთაშორისო ორგანიზაციებთან 	თავი 01 ვინ ვართ ჩვენ გვ. 9 თავი 14 თემების მხარდაჭერა გვ. 197



ESG სტრატეგია

ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია

პირდაპირი და არაპირდაპირი ზეგავლენა გარემოზე

სოციალური ზეგავლენა

მმართველობა

2023 წლის პრიორიტეტები



ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მართვითობის (ESG) სტრატეგია

ჩვენი სწრაფვა, წვლილი შევიტანოთ მდგრად განვითარებაში, გამომდინარეობს ჩვენი, როგორც საქართველოს განვითარებაში წამყვანი ფინანსური ინსტიტუტის როლიდან. ჩვენ ვაცნობიერებთ, რომ გავლენა გვაქვს ქვეყნის ეკონომიკაზე, ბიზნესის განვითარებაზე, დასაქმებაზე და ზოგადად, საზოგადოებრივ პროგრესზე. ჩვენი ოპერაციების საერთაშორისო გაფართოებასთან ერთად, მდგრადი განვითარების მიდგომები ინერგება ჩვენს შვილობილ კომპანიებში. ჩვენი როლი დაკავშირებულია ჩვენს პასუხისმგებლობასთან, წვლილი შევიტანოთ უკეთესი მომავლის შექმნაში ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების მეშვეობით, რათა გავზარდოთ ფინანსური მომსახურების ხელმისაწვდომობა და ჩვენს მომხმარებლებს მივცეთ საშუალება იყვნენ გლობალიზებული ეკონომიკური საზოგადოების ნაწილი. ჩვენ ვახორციელებთ საქმიანობას მდგრადობის საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრინციპების შესაბამისად, რაც ამ საქმიანობებს ჩვენი კომპანიის სტრატეგიის, კულტურისა და ყოველდღიური საქმიანობის ნაწილად აქცევს.

ჩვენი ESG სტრატეგია კიდევ ერთხელ ადასტურებს ჩვენს მზადყოფნას, გრძელვადიანი წვლილი შევიტანოთ მდგრად განვითარებაში ქვეყანასა და რეგიონში.

თიბისი ჯგუფის ამბიციია იყოს ESG პრინციპების წამყვანი მხარდამჭერი საქართველოსა და რეგიონში. ჩვენ ვისწრაფვით, რომ 2025 წლისთვის გარემოზე ჩვენი პირდაპირი ზეგავლენა ნულამდე დავიყვანოთ და შევიმუშაოთ გეგმა, რომელიც ჩვენს არაპირდაპირ ზეგავლენას დაფინანსების გზით ნულამდე დავიყვანს.

ESG სტრატეგია განსაზღვრავს რამდენიმე მთავარ მიმართულებას და მიზანს, რომლებიც დადგენილია სხვადასხვა დროითი ჰორიზონტისთვის:

- ESG-ის და კლიმატთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების გაძლიერებული მართვა
- მდგრადი სასესხო პორტფელის ზრდა
- მწვანე და მდგრად დაფინანსების წყაროებზე წვდომა
- მომხმარებელთა ინფორმირებულობა, ინვესტორთა ნდობა და თანამშრომელთა მრავალფეროვნება
- ზემოქმედების გაზომვა და ანგარიშგება

ESG სტრატეგია მიჰყვება სტრატეგიულ რუკას, რომელიც ასახავს ჩვენი მდგრადობის გზის ეტაპებს მომდევნო წლებისთვის. 2022 წელს ჩვენ აქტიურად გავაგრძელებთ ჩვენი ინიციატივებისა და მიზნების განხორციელებას, რომლებიც დაყოფილია ოთხ მიმართულებად.

Pillars 1 and 2: გარემოზე პირდაპირი და არაპირდაპირი ზემოქმედება

ESG სტრატეგიის მიზანი/ინიციატივა	2022 წლის მდგომარეობა	2023 წლის სამიზნე
მდგრადი სასესხო პორტფელის გაზრდა 750 მლნ ლარამდე	782 მლნ ლარი	1 მილიარდი ლარი
სისტემის ჩამოყალიბება ჯგუფის, მომხმარებლების, თანამშრომლებისა და საზოგადოების მდგრადობაზე ზემოქმედების გაზომვისთვის	კლიმატთან დაკავშირებული ჩარჩო შეიქმნა კლიმატთან დაკავშირებული ფინანსური ინფორმაციის გამჟღავნების სამუშაო ჯგუფის (TCFD) მოთხოვნების შესაბამისად	ანგარიშგების დეტალურობა და ავტომატიზაცია, რეგულარული მოხსენება კლიმატთან დაკავშირებული რისკების შესახებ, სცენარის ანალიზი, სტრეს-ტესტირება
მწვანე სესხის ჩარჩოს განხორციელება	განხორციელდა მწვანე სესხის პროცედურა	მწვანე სესხის პროცედურის ჰარმონიზაცია და საქართველოს ეროვნული ბანკის მწვანე ტაქსონომია
საქართველოს ეროვნული ბანკის მწვანე ტაქსონომია	საქართველოს ეროვნულმა ბანკმა დანერგა მწვანე ტაქსონომია, რომელიც შემუშავებულია საუკეთესო საერთაშორისო ტაქსონომიების შესაბამისად; დანერგვის პროცესი დასრულებულია.	მწვანე ტაქსონომია ძალაშია 2023 წლის 1 იანვრიდან
ჯგუფის პოლიტიკა კლიმატის ცვლილების შესახებ	შემუშავდა და დამტკიცდა კლიმატის ცვლილების პოლიტიკა ¹	დარგობრივი გაიდლაინების შემუშავება
ESG პროფილები კორპორატიული მომხმარებლებისთვის	შემუშავდა ESG პროფილების ჩარჩო კორპორატიული მომხმარებლებისთვის	საპილოტე პროექტის დაწყება არსებულ ტოპ 20 კორპორატიულ მომხმარებელთან
ESG საკითხების ჩართვა რისკ აპეტიტში	ESG რისკ აპეტიტის განვითარება	რეგულარული მონიტორინგისა და განხილვის დაწყება

2022 წელს ჩვენი მთავარი აქცენტი გაკეთდა მდგრადი პორტფელის ზრდაზე, კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სამუშაო ჯგუფის (TCFD) ჩარჩოს გაუმჯობესებასა და შიდა შესაძლებლობების განვითარებაზე გარემოსდაცვით და კლიმატთან დაკავშირებულ თემებში.

თიბისი ცდილობს გაზარდოს მისი დადებითი ზეგავლენა საზოგადოებასა და ეკონომიკაზე ახალი ფინანსური პროდუქტებისა და სერვისების დანერგვის გზით, რომლებიც მიზნად ისახავს კონკრეტული სოციალური ან გარემოსდაცვითი სარგებლის მიღებას. მწვანე დაკრედიტების პროცედურა და საქართველოს ეროვნული ბანკის მწვანე ტაქსონომიის დანერგვა ადგენს მდგრადი პორტფელის სასურველი ზრდის აუცილებელ ჩარჩოს. გარდა ამისა, 2022 წელს მდგრადი პორტფელის² ჯამურმა მოცულობამ 782 მლნ ლარს მიაღწია, რაც 2021 წლის ბოლოსთან (676 მლნ ლარი) შედარებით 15.6%-იანი ზრდაა.

¹ www.tbcbankgroup.com.
² ჩვენი მდგრადი სასესხო პორტფელით ფოკუსირებას ვახდენთ ენერჯოფექტურობაზე, ახალგაზრდების მხარდაჭერასა და ქალების მონაწილეობაზე ბიზნეს სესხებში, რომლებიც ფინანსდება სპეციალური დანიშნულების სახსრებით და რომლებიც მიღებულია IFI-ებიდან. ასევე სესხებზე, რომლითაც ფინანსდება განახლებადი ენერჯია, რაც მოიცავს ბანკის მიერ დაფინანსებულ ყველა ჰიდროელექტროსადგურს.



პროექტი “უდაბნო” - მდგრადი სოფლის მეურნეობა

„უდაბნოს“ პროექტის ფარგლებში აჭარა ჯგუფის ჰოლდინგმა (www.adjaragroup.com) კახეთის რეგიონში 15 000 ჰა მიწის ნაკვეთი შეიძინა და სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწად აქცია. ამ ტერიტორიაზე მდებარეობს ნუშის ბაღი, ვენახი ენდემური ყურძნის ჯიშებით და რძის პროდუქტების ფერმა.

1 500 ჰა ნუშის ბაღთან ერთად წარმატებით გაშენდა მცირე ვენახები, რომლებშიც ქართული ყურძნის მრავალი ენდემური ჯიშის ხარობს. ასევე დაგეგმილია რძის ფერმის განვითარება, რისთვისაც კომპანიამ უკვე შეიძინა კამეჩები და თხები. ასევე იგეგმება სასტუმროსა და რესტორნის გაკეთება კონცეფციით „ფერმიდან მაგიდაზე“.

პროექტი „უდაბნო“ მნიშვნელოვან როლს ასრულებს გაუდაბნოებასთან ბრძოლაში და რეგიონში ბიომრავალფეროვნებას განაპირობებს. მნიშვნელოვანია, რომ უკვე 25 კილომეტრ სიგრძის წყლის მილებით, ასევე ეფექტური, ავტომატიზებული სარწყავი სისტემებით, „უდაბნო“ საქართველოში ამკვიდრებს თანამედროვე, ეფექტურ და მდგრად სასოფლო-სამეურნეო პრაქტიკას.

2021 წელს „აჭარა ჯგუფის ჰოლდინგმა“ თიბისის ბიზნეს დაჯილდოების ცერემონიაზე მიიღო სპეციალური ჯილდო ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში შეტანილი განსაკუთრებული წვლილისთვის.



„უდაბნო“ არის პირველი რეგენერაციული ეკოსისტემა, რომელიც აერთიანებს სოფლის მეურნეობას, აგროტურიზმს, პროფესიული განათლების შესაძლებლობებს და „ფერმიდან მაგიდაზე“ კონცეფციას.

“აჭარა ჯგუფის ჰოლდინგის“ ინოვაციური პროექტი თიბისი ბანკის მხარდაჭერით ხორციელდება.



2021 წელს ჩვენ გამოვაქვეყნეთ ჩვენი პირველი TCFD (კლიმატთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამჟღავნების სამუშაო ჯგუფის) ანგარიში, რომელიც აჩვენებს ჩვენს ვალდებულებას, მივიღოთ აქტიური ზომები კლიმატის ცვლილების შესამსუბუქებლად, კლიმატის რისკების შესაფასებლად და შესამცირებლად, და კლიმატთან დაკავშირებული შესაძლებლობების გამოსავლენად. 2022 წელს ჩვენ კიდევ უფრო განვავითარეთ ჩვენი TCFD ჩარჩო, განსაკუთრებით სტრატეგიული დაგეგმვისა და რისკების მართვის მიმართულებით. გადავდგით მნიშვნელოვანი ნაბიჯები სცენარის ანალიზის შესაძლებლობების განვითარებისთვის, რათა უკეთ გავიგოთ და ვიმოქმედოთ კლიმატთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების შედეგებზე ჩვენი ბიზნესისა და მომხმარებლებისთვის. კლიმატთან დაკავშირებული სცენარის ანალიზის შემუშავება დიდ გამოწვევას წარმოადგენს, რადგან კლიმატთან დაკავშირებული მონაცემებისა და ქვესექტორული ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა და ვარგისიანობა ფინანსური რისკების ანალიზისთვის, ასევე კლიმატთან დაკავშირებული რისკების მოდელირების შესაძლებლობები ძალიან შეზღუდულია და ჯერ კიდევ ვითარდება. მიუხედავად ამ შეზღუდვებისა, სცენარის ანალიზი საშუალებას გვაძლევს შევამოწმოთ მთელი რიგი შესაძლო სამომავლო კლიმატური ეფექტები და გავიგოთ მათ მიერ წარმოქმნილი რისკების ხასიათი და მასშტაბები. 2022 წელს ჩვენ განვაგრძეთ მუშაობა გარე კონსულტანტთან და შევიმუშავეთ სტრეს ტესტირების მოდელი, რომელიც მოიცავს სხვადასხვა ეკონომიკურ სექტორს საქართველოში, რათა დაგვეფიქსირებინა სტრეს ტესტირების ზეგავლენა თიბისი ბანკის მთლიან საკრედიტო პორტფელზე.

ეს მოვლენები აღწერილია TCFD სექციაში 2022 წლის წლიური ანგარიშის 120-133 გვერდებზე (იხილეთ სრული ანგარიში შემდეგ მისამართზე: www.tbcbankgroup.com).

ჩვენ გვესმის, რომ დაბალ ნახშირბადიან და მდგრად ეკონომიკაზე გადასვლა მოითხოვს შიდა ცოდნის მიღებას, ასევე ცნობიერების ამაღლებას მომხმარებლებს, ბიზნესებსა და საზოგადოებას შორის. 2022 წელს ყურადღება გავამახვილეთ შიდა შესაძლებლობების განვითარებაზე, რომელშიც ჩართული იყვნენ შიდა და გარე ექსპერტები სხვადასხვა თემებზე: მწვანე დაკრედიტება, ეროვნული ბანკის მწვანე ტაქსონომია, კლიმატის ცვლილების ზეგავლენა, კლიმატთან დაკავშირებული რისკები და სცენარის ანალიზი.

დანვრის მიხედვით ინფორმაცია იხილეთ თავებში: 09 გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა და 12 პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება, გვ. 99 და 175.

Pillar 3: სოციალური ზემოქმედება

მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის საკითხებზე ფოკუსირების მიზნით, ჩვენ შევიმუშავეთ მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის

ESG სტრატეგიის მიზანი/ინიციატივა	2022 წლის მდგომარეობა	2023 წლის მიზანი
გავაძლიეროთ ჩვენი თანამშრომლების მრავალფეროვნება	მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის (DEI) პოლიტიკა, მიზნები და სამოქმედო გეგმა განსაზღვრულია	ქალების წილი საშუალო მენეჯერულ პოზიციებზე - 43%
გავზარდოთ მომხმარებელთა ლოიალობა და თანამშრომლების მოტივაცია	შეიქმნა ESG ტრენინგის ყოვლისმომცველი ჩარჩო, რომელიც მოიცავს თიბისის ყველა თანამშრომელს და სხვადასხვა პასუხისმგებლობის დონეს	გავზომოთ ESG ცნობიერება თანამშრომლებსა და მომხმარებლებს შორის

პოლიტიკა (ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებსაიტზე, www.tbcbankgroup.com), რომელიც ადგენს მიზნებს და მეთოდოლოგიას მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის გაუმჯობესებისთვის, მისი მიდგომის ინტეგრირებისთვის კომპანიის ოპერაციებსა და მართვის პროცესებში და სხვადასხვა სფეროებში, მათ შორის გენდერულ, კულტურულ, ასაკობრივად განსხვავებულ და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის. ჩვენ ვზრუნავთ გენდერულად დაბალანსებული პერსონალის არსებობაზე და კულტურის დამკვიდრებაზე, რომელიც მხარს უჭერს ქალების გაძლიერებას. 2021 წელს ჩვენ მიზნად დავისახეთ ბანკის დონეზე საშუალო მენეჯერულ პოზიციებზე მყოფი ქალების რაოდენობის გაზრდა ამჟამინდელი 36%-დან 40%-მდე 2023 წლისთვის. 2022 წლის ბოლოსთვის ეს მაჩვენებელი უცვლელი დარჩა. 2023 წლიდან ექაილ მენეჯერული პოზიციები - პროდუქტის მფლობელები და განყოფილებების ხელმძღვანელები - ჩართული იქნებიან საშუალო მენეჯმენტის გაანგარიშებებში, რათა ამით აისახოს ორგანიზაციული ტრანსფორმაცია და სტრუქტურა ბანკში. 2019 წელს, თიბისი იყო პირველი კომპანია საქართველოში, რომელმაც დანერგა ექაილ სტრუქტურა, რომელიც ქმნის უფრო დინამიურ სამუშაო გარემოს, აყალიბებს ღიაობის კულტურას და აფართოებს ქალებისა და მამაკაცების შესაძლებლობებს სხვადასხვა როლებსა და ფუნქციებში. ექაილ სტრუქტურა განსხვავდება ტრადიციული ორგანიზაციული მოწყობისგან და დაფუძნებულია ჯვარედინი ფუნქციონირების გუნდებზე. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ქალთა წარმომადგენლობა ახლად კლასიფიცირებულ საშუალო მენეჯერულ პოზიციებზე 41%-ს შეადგენდა. აქედან გამომდინარე, ჩვენ დავაკორექტირეთ საშუალო მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების წილის მიზნები და დავაყენეთ ისინი 43%-ზე 2023 წელს და 45%-ზე 2024 წელს. გარდა ამისა, 2022 წელს ჩვენ გავაფართოვეთ ჩვენი მიდგომა ჯგუფის გარკვეული შვილობილი კომპანიების მიმართ და ჩავრთეთ ინდივიდუალური მრავალფეროვნების მიზნები მათი ESG სტრატეგიების ფარგლებში.

ვრცლად იხილეთ მე-10 თავში პასუხისმგებელი დამსაქმებელი, გვ. 115.

Pillar 4: მმართველობა

ESG ჯგუფის სტრატეგიას ყოველწლიურად განიხილავს და ამტკიცებს დირექტორთა საბჭო, ხოლო განხორციელებას ზედამხედველობს ESG-თან დაკავშირებული ორი

ESG სტრატეგიის მიზანი/ინიციატივა	2022 წლის მდგომარეობა	2023 წლის მიზანი
ESG მმართველობის ჩარჩოს გაძლიერება	ESG-ის მართვის ჩარჩო ჩამოყალიბდა როგორც საბჭოს, ისე აღმასრულებელი მენეჯმენტის დონეზე	გავაძლიეროთ ESG მმართველობა და მივალწიოთ ვალიანობის უფრო მაღალ დონეს
ჩამოვყალიბოთ სისტემა ჯგუფის, მომხმარებლების, თანამშრომლებისა და საზოგადოების მდგრადობაზე ზემოქმედების გაზომვისთვის	შედგა რეგულარული ანგარიშები ძირითადი პარამეტრების შესახებ ESG-სთან დაკავშირებული კომიტეტებისთვის საბჭოსა და აღმასრულებელი მენეჯმენტის დონეზე	ანგარიშების გაზრდილი დეტალურობა და ავტომატიზაცია, რეგულარული მოხსენება კლიმატთან დაკავშირებულ რისკებზე, სცენარების ანალიზი, სტრეს ტესტირება, ESG რისკ აპეტიტი
ESG სტრატეგიები მნიშვნელოვან შვილობილ კომპანიებში	შემუშავებულია ESG სტრატეგიები	ESG სტრატეგიების დანერგვა შვილობილ კომპანიებში



კომიტეტი საბჭოსა და აღმასრულებელი მენეჯმენტის დონეზე.

ESG-სა და ეთიკის კომიტეტი შეიქმნა 2022 წელს, ხოლო პირველი შეხვედრა გაიმართა 2022 წლის მარტში. წლის განმავლობაში კომიტეტმა მხარი დაუჭირა და უზრუნველყო სტრატეგიის, პოლიტიკისა და პროგრამების განხორციელება ESG საკითხებთან დაკავშირებით ჯგუფისა და მისი შვილობილი კომპანიებისთვის, რაც უზრუნველყოფს ჯგუფის ESG სტრატეგიის ეფექტურად განხორციელებას, დასახული მიზნების დაკმაყოფილებას, ყველა ბიზნეს სფეროში.

2022 წელს ჩვენ დავიწყეთ ინდივიდუალური ESG სტრატეგიის შემუშავება თიბისი ბანკისა და ჯგუფის მნიშვნელოვან შვილობილ კომპანიებში. ჩატარდა რამდენიმე სამუშაო შეხვედრა შვილობილი კომპანიების თანამშრომლებთან და შეიქმნა სამუშაო ჯგუფები, მათ შორის შვილობილი კომპანიების პასუხისმგებელი თანამშრომლების და თიბისი ბანკის საინვესტიციო რისკების მართვის დეპარტამენტის ჯგუფები. ინტენსიური თანამშრომლობის შედეგად, ჩვენ შევიმუშავეთ მორგებული ESG სტრატეგიები რვა სხვადასხვა შვილობილი კომპანიისთვის. შვილობილ კომპანიებში ESG სტრატეგიების შესახებ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ თავი 15 შვილობილი კომპანიები, გვ. 215.

2023 წლის პრიორიტეტები

2023 წელს ჩვენ მივყვებით ჩვენს სტრატეგიულ გეგმას და ყურადღებას გავამახვილებთ შემდეგ საკითხებზე:

ESG საკითხებში კომპეტენციის ამაღლება საბჭოსა და აღმასრულებელი მენეჯმენტის დონეზე მწვანე დაფინანსების შესაძლებლობების განვითარება ბანკის დონეზე

1 მილიარდი ლარი სამიზნე მდგრადი სასესხო პორტფელისთვის ESG აკადემიის მწვანე დაფინანსების სასწავლო კურსების შექმნა თანამშრომლებისა და მომხმარებლებისთვის

TCFD დანერგვა – მეორე ეტაპის და სამოქმედო გეგმის დასრულება რეგულარული ანგარიშგება კლიმატთან დაკავშირებულ რისკებზე, სცენარის ანალიზი, სტრეს ტესტირება, ESG რისკ აპეტიტი

ESG-ის ცნობადობის გაზომვა თანამშრომლებსა და კლიენტებს შორის აფირმაციული რეკრუტირების მიდგომის დანერგვა მენტორობის პროგრამები

ჯგუფის უშუალო წარმატების გაზომვა პარიზის შეთანხმების მიზნებთან დაკავშირებით GHG ემისიების შემცირებისთვის ESG ანგარიშგების დეტალიზაციის და ავტომატიზაციის გაზრდა

1 TBC Leasing, TBC Insurance, TBC Capital, TBC PAY, TBC UZ, Space Int., UFC



ESG საკითხების აღვოკატირება

გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის საკითხების აღვოკატირება თიბისის კულტურისა და საქმიანობის განუყოფელი ნაწილია. ჩვენ აქტიურად ვუჭერთ მხარს ESG-სთან დაკავშირებულ ღონისძიებებს, რომლებიც ორგანიზებულია ჩვენი ადგილობრივი და საერთაშორისო პარტნიორების მიერ. 2022 წლის განმავლობაში საბჭოს წევრები და აღმასრულებელი მენეჯმენტი აქტიურად იყვნენ ჩართულნი ESG საკითხებთან დაკავშირებულ ცნობიერების ამაღლებაში. ჩამოვთვალოთ მხოლოდ რამდენიმე მათგანი: დარეკე ზარი ფინანსური ჩართულობისთვის (საქართველო), მენარმე ქალთა პირველი ექსპო (საქართველო), დარეკე ზარი ფინანსური ჩართულობისთვის (სომხეთი); რეგიონალური ღონისძიება: მდგრადობის ძალა, სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის ევროპული ფონდისა და მწვანე ზრდის ფონდის (მოლდოვა) თანაორგანიზებით, გაეროს გლობალური შეთანხმების ქსელის ღონისძიება (უზბეკეთი).

გარდა ამისა, თიბისი ბანკის წარმომადგენლები ჩართულნი არიან გარემოსდაცვით, გენდერულ და სხვა ESG საკითხებზე მომუშავე სხვადასხვა სამუშაო ჯგუფებში საქართველოს პარლამენტში, საქართველოს ეროვნულ ბანკსა და გაეროს ქალთა ორგანიზაციაში (UN Women Georgia).



ჩატარდა პირველი ფართომასშტაბიანი მენარმე ქალთა პროდუქციის გამოფენა, რომელიც განხორციელდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women) მიერ, თიბისი ბანკის მხარდაჭერით.

ღონისძიების გახსნის ცერემონიაზე თიბისი ბანკის რისკების მართვის დირექტორმა ნინო მასურაშვილმა ისაუბრა მენარმე ქალთა როლზე საქართველოს ეკონომიკურ განვითარებაში და ხაზი გაუსვა მათი გაძლიერების მნიშვნელობას.



სხვადასხვა ინიციატივები და პროგრამები ESG სტრატეგიით დასახული მიზნების მხარდასაჭერად

მდგრადი დაფინანსება | მდგრადი სასესხო პორტფელის ზრდის მაჩვენებლები

2021 წელს ESG KPI-ები დაკავშირებული იყო საშუალოვადიან პერიოდში მაღალი მენეჯმენტის ანაზღაურებასთან, ჩვენი შუალედური სტრატეგიის ასახვის მიზნით. 2022 წელს განვავრცეთ ESG-სთან დაკავშირებული KPI-ების ჩართვა საბანკო დონის პოზიციებზე და ჩამოვყალიბეთ მდგრადი სასესხო პორტფელის ზრდის სამიზნეები ბიზნეს სეგმენტებისთვის – საცალო, MSME და კორპორატიული: მწვანე და სოციალური სესხების სამიზნე 2023 წლისთვის განისაზღვრა 1 მილიარდი ლარით.

ESG ცნობიერება | ESG აკადემია

ჩვენი გამოცდილება არსებითია გარდამავალი პერიოდის მართვის, ეკონომიკური აქტორებისთვის შესაბამისი გადაწყვეტილებების მიწოდებისა და კლიმატთან დაკავშირებული და ESG საკითხების შესახებ ცოდნის გაზრდის კუთხით. 2023 წელს ჩვენ გვაქვს უფრო სტრუქტურირებული მიდგომა და ვინცებთ ESG აკადემიას, როგორც ჩვენი თანამშრომლებისთვის, ასევე მომხმარებლებისთვის. აკადემია მოიცავს სხვადასხვა თემას, მათ შორის მწვანე და სოციალურ დაფინანსებას, ფინანსურ ჩართულობას, მარეგულირებლის მოთხოვნებს, მრავალფეროვნებას და აფირმაციულ მიდგომებს, მდგრად ბიზნეს მოდელებს და პრაქტიკებს. პირველი სასწავლო პროგრამაა “მწვანე აზროვნება და მწვანე დაფინანსება” მოიცავს ფართო ტრენინგს ორი დღის განმავლობაში 900 თანამშრომლისთვის და ერთდღიან ტრენინგს 300 საცალო, MSME და კორპორატიული კლიენტისთვის. პროგრამას მხარს დაუჭერენ პარტნიორი IFI-ები - ფონდი მწვანე ზრდისთვის (GGF) და ევროპის ფონდი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპისთვის (EFSE). პროგრამა გაგრძელდება 22 თვის განმავლობაში.

პარიზის შეთანხმება | მეცნიერულ მიდგომებზე დაფუძნებული მიზნები

2022 წელს ჩვენ შევქმენით GHG ემისიების გაანგარიშების შესაბამისი მეთოდოლოგიებისა და მიდგომების შიდა პოტენციალი. ეს მიღწეული იყო ტრენინგით და გარე კონსულტაციების გამოყენებით. როგორც შემდეგი ნაბიჯი, ჩვენ მზად ვართ გავზომოთ ჩვენი ეფექტურობა საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად და შევუსაბამოთ მეცნიერულ მიდგომებზე დაფუძნებულ მიზნებს.

ESG-ის ცნობადობა თანამშრომლებსა და მომხმარებლებში

2022 წელს თიბისი ბანკის თანამშრომლების 98% მონაწილეობდა ESG-თან დაკავშირებულ ტრენინგში. 2023 წელს ჩვენ მიზნად ვისახავთ თანამშრომლებს შორის ESG ცნობიერების გაზომვის ჩარჩოს შემუშავებას, რათა რეგულარულად დავაკვირდეთ შედეგებს და გამოვავლინოთ გაუმჯობესების შესაძლებლობები. გარდა ამისა, ჩვენ შევეცდებით ESG თემებზე მომხმარებელთა ჩართულობის გაზრდის მიდგომის ჩამოყალიბებას.

საგანმანათლებლო პროგრამები ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მიმართულებით (ICT)

ვინაიდან თიბისი არის ტექნოლოგიური კომპანია, ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები ჩვენთვის პრიორიტეტული სფეროა. 2023 წელს დავინწყეთ ახალ ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო პროგრამას, რომელიც შედგება რვა ახალი სასწავლო კურსისგან, პროგრამირების, ინფორმაციული უსაფრთხოების და სხვა ტექნოლოგიების მიმართულებით. ჩვენი მრავალფეროვნების მიზნები ფოკუსირებულია რეგიონებიდან და სოფლებიდან ქალების, გოგონების, ნიჭიერი ახალგაზრდებისთვის შესაძლებლობების გაფართოებაზე. USAID-ის მიერ თანადაფინანსებული პროგრამის ფარგლებში მომდევნო 24 თვის განმავლობაში პროგრამაში მონაწილეობას მიიღებს სხვადასხვა წარმომავლობის, ასაკისა და სქესის 750-მდე ადამიანი. კურსდამთავრებულთა ნაწილი დასაქმდება თიბისიში და თიბისის პარტნიორ კომპანიებში.

ESG სტრატეგიები მნიშვნელოვან შვილობილ კომპანიებში

2023 წელს ჩვენ გვექნება რამდენიმე პრიორიტეტი: ESG-სთან დაკავშირებული მმართველობითი სტრუქტურების ჩამოყალიბება, ESG-სთან დაკავშირებული პოლიტიკისა და ტრენინგების ჩარჩოს დანერგვა, რეგულარული ანგარიშების შემუშავება, ასევე შიდა შესაძლებლობების განვითარება ჩვენს შვილობილ კომპანიებში.



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
- მმართველობა

მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი

ინტერესთა კონფლიქტის მართვა

კანონების დაცვა და რეგულაციები სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში



მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი

კორპორაციული მართვის სტრუქტურა

ჩვენი მიდგომაა, რომ ჩვენი მმართველობის სტრუქტურა შეესაბამებოდეს კომპანიის მიზანს და საუკეთესო პრაქტიკას. TBC Bank Group PLC-ის დირექტორთა საბჭოს ("საბჭო") ძირითადი პასუხისმგებლობაა უზრუნველყოს, რომ ჯგუფმა გამოიყენოს კორპორაციული მართვის უმაღლესი პრინციპები და ასეთი პრინციპები ჩართული იყოს ჩვენი ბიზნესის კულტურასა და საქმიანობაში.

როგორც ლონდონის საფონდო ბირჟის პრემიუმ სეგმენტის ჩამონათვალში მყოფი კომპანია, ჩვენ ვექვემდებარებით და სრულად შევსაბამებით გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის კოდექსის მოთხოვნებს ("გაერთიანებული სამეფოს კოდექსი"). გარდა ამისა, ვინაიდან ჩვენი შვილობილი სს „თიბისი ბანკი“ („ბანკი“) რეგულირებადი პირია საქართველოში, ჩვენი მმართველობითი სტრუქტურა ასევე შეესაბამება საქართველოს ეროვნული ბანკის კორპორაციული მართვის კოდექსს კომერციული ბანკებისთვის („სებ-ის კოდექსი“).

TBC Bank Group PLC-ს („კომპანია“) და ბანკს გააჩნიათ „სარკისებური საბჭოების“ მმართველობითი სტრუქტურა. ამ სტრუქტურის მიხედვით, დირექტორთა საბჭოსა და ბანკის სამეთვალყურეო საბჭოს („სამეთვალყურეო საბჭო“) ძირითადი ასპექტები შეესაბამება და ასახავს ერთმანეთს არა-აღმასრულებელი წევრობის თვალსაზრისით:

- დირექტორთა საბჭო და სამეთვალყურეო საბჭო დაკომპლექტებულია იდენტური არააღმასრულებელი წევრებით;
- საბჭოს თავმჯდომარე ასევე ასრულებს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის მოვალეობას;
- ჯგუფის უფროს და მოუკიდებელ დირექტორს სამეთვალყურეო საბჭოშიც იდენტური პოზიცია უჭირავს;
- საბჭოს კომიტეტის თავმჯდომარეები ამავდროულად წარმოადგენენ სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტის თავმჯდომარეებს.

სარკისებური საბჭოების მმართველობის სტრუქტურა მაქსიმალურად ზრდის ეფექტურობას ჯგუფის ბიზნესის მართვასა და ზედამხედველობაში და სტაბილურობას მათებს ჯგუფის მმართველობას.

დირექტორთა საბჭო

საბჭო არის ჯგუფის ძირითადი გადაწყვეტილების მიმღები ორგანო და ერთობლივად პასუხისმგებელია ჯგუფის მიზნის, კულტურის, ღირებულებების, გრძელვადიანი წარმატების სტრატეგიის პოპულარიზაციასა და დაინტერესებული მხარეებისთვის მდგრადი ღირებულების მიწოდებაზე კომპანიის და მისი ბიზნესის სტრატეგიული მიმართულების ჩამოყალიბებისა და ზედამხედველობის გზით. საბჭოს ხელმძღვანელობს თავმჯდომარე და უზრუნველყოფს კონტროლს, ზედამხედველობას და რჩევებს კომპანიის წარმატების უზრუნველსაყოფად. თავმჯდომარე უზრუნველყოფს საბჭოს დარბაზში კონსტრუქციული დებატების გამართვას ისეთი გარემოს შესაქმნელად და შესანარჩუნებლად, რომელშიც საბჭო ღია განსხვავებული შეხედულებებისა და იდეებისთვის.

საბჭო პასუხისმგებელია კომპანიის გრძელვადიან მდგრად წარმატებაზე მისი სტრატეგიისა და მიზნის დასახვით, სასურველი კულტურის პოპულარიზაციით და რისკების მართვის შესაბამისი ჩარჩოს არსებობის უზრუნველყოფით. საბჭოს აქვს შემდეგი ძირითადი როლები:

როლი	აღწერა
მიზანი, ღირებულებები და კულტურა	დაეხმაროს მენეჯმენტს იმ ძირითადი ღირებულებებისა და კულტურის ჩამოყალიბებაში, რომელიც საშუალებას მისცემს ჯგუფს შეასრულოს მისი მისია ადამიანების ცხოვრების გასამართლებლად. კომპანიის მიზნის, ღირებულებებისა და კულტურის შესახებ დეტალური ინფორმაცია მოცემულია ქვემოთ ამ ანგარიშში.
კორპორატიული სტრატეგიის დანერგვა და მონიტორინგი	სტრატეგიული გეგმისა და მიზნების დამტკიცება. საბჭო ადგენს და განიხილავს შესრულების ინდიკატორებს შეთანხმებული სტრატეგიის პროგრესის შესაფასებლად.
ორგანიზაციისა და ხელმძღვანელობის ეფექტურობა	იმისთვის, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელობა, პროექტირება, შესაძლებლობები და დამხმარე სისტემები შეესაბამებოდეს ჯგუფის მოთხოვნებს, ჩვენი ამჟამინდელი და მომავალი ბიზნესის მრავალფეროვან სტრატეგიებს.
ოპერაციული და ფინანსური შესრულება	ჩვენ მიმოვიხილავთ ჯგუფის საქმიანობას სტრატეგიული მიზნების, ბიზნეს გეგმების და ბიუჯეტის გათვალისწინებით. აუდიტის კომიტეტის მხარდაჭერით ჩვენ ვადასტურებთ ჯგუფის წლიურ და შუალედურ ფინანსურ ანგარიშგებას.
აქციონერთა და დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობა	დაინტერესებული მხარეების ინტერესების ბალანსი და ჯგუფის გრძელვადიანი ინტერესები ჩვენი ყველა გადაწყვეტილებების ცენტრალური ნაწილია.

საბჭო ფორმალურ განრიგს აწარმოებს იმ საკითხებისთვის, რომლებიც განკუთვნილია მხოლოდ მის მიერ დასამტკიცებლად და რომელიც სრულად განსაზღვრავს საბჭოს მოვალეობებს. ეს რეგულარულად განიხილება და ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებსაიტზე www.tbcbankgroup.com.

საბჭოს ოპერაციები

საბჭოს და საბჭოს დონის ყველა კომიტეტს აქვს მუშაობის დეტალური გრაფიკი, რომელიც აწესრიგებს საბჭოს დატვირთვას მთელი წლის განმავლობაში მათთვის განკუთვნილი საკითხების განრიგისა და თითოეული ძირითადი კომიტეტის სარეკომენდაციო პირობების შესაბამისად. საბჭო და მისი კომიტეტები ეყრდნობიან მენეჯმენტს, რათა მათ დააყენონ საკითხები დასამტკიცებლად. დღის წესრიგის განსაზღვრისა და საბჭოსთვის ანგარიშგების პროცესები განიხილება საბჭოს წარმადობის შეფასების ფარგლებში. დირექტორები უნდა დაესწრონ საბჭოს ყველა სხდომას და კომიტეტების ყველა სხდომას, რომელსაც ისინი მიეკუთვნებიან. გთხოვთ, იხილოთ შესაბამისი დიაგრამა ქვემოთ:

საბჭოს წევრი	საბჭო	კორპორაციული მართვის და ნომინაციის კომიტეტი		ESG და ეთიკის კომიტეტი	ტექნოლოგიისა და მონაცემთა კომიტეტი
		აუდიტის კომიტეტი	რისკის კომიტეტი		
არნე ბერგრენი	26/26	-	-	10/10	-
ცირა კემულარია ¹	26/26	11/11	-	1/1	5/5
პერ ანდერს ფასტი	26/26	11/11	17/17	-	-
ერან კლაინი	26/26	-	17/17	-	5/5
ტიმოს კირიაკოპულოს	26/26	11/11	17/17	-	5/5
რაჯივ სოუნი	26/26	-	-	9/10	5/5
ნინო სუქნიძე	26/26	11/11	-	9/10	-
მარია ლუიზა ჩიკონიანი ²	20/20	-	13/13	7/7	-

¹ ცირა კემულარია გავიდა კორპორაციული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტიდან 2022 წლის 28 იანვარს.
² მარია ლუიზა ჩიკონიანი გავიდა საბჭოდან 2022 წლის 14 სექტემბერს.



საბჭოს შემადგენლობა

2018 წლის კოდექსის შესაბამისად, საბჭოს უმრავლესობა დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორები არიან. წინამდებარე ანგარიშის გამოქვეყნების დროს საბჭოს შემადგენლობაში შედის რვა დამოუკიდებელი არა-აღმასრულებელი დირექტორი: არნე ბერგრენი (თავმჯდომარე), ცირა კემულარია (SID), პერ ანდერს ფასტი, ტიმოს პ. კირიაკოპულოსი, ერან კლაინი, ნინო სუქნიძე, რაჯივ სოუნი და ჟანეტ ჰეკმანი და ერთი აღმასრულებელი დირექტორი, ვახტანგ ბუცხრიკიძე.

წლებადედი საერთო კრებაზე საბჭოს ყველა დირექტორის კანდიდატურა წარდგენილი იქნება არჩევნებზე ან ხელახლა არჩევნებზე. დირექტორების ბიოგრაფიული დეტალები მოცემულია წლიური ანგარიშის 152-156 გვერდებზე.

საბჭოს მრავალფეროვნება

საბჭო აღიარებს მრავალფეროვნების უზრუნველყოფის მნიშვნელობას და ხედავს მნიშვნელოვან სარგებელს ჩვენი ბიზნესისთვის მრავალფეროვანი შემადგენლობის საბჭოსა და მმართველი გუნდის არსებობაში, რადგან ამას მოაქვს მრავალმხრივი ექსპერტიზა, კულტურული ცოდნა, განსხვავებული პერსპექტივები დისკუსიებში და აუმჯობესებს გადაწყვეტილების მიღების ხარისხს.

საბჭომ მიიღო საბჭოს მრავალფეროვნების პოლიტიკა 2020 წლის სექტემბერში, რომელიც ბოლოს 2022 წლის დეკემბერში იქნა განხილული. პოლიტიკა საშუალებას აძლევს PLC-ის უზრუნველყოფს, რომ PLC-ის საბჭოს დანიშვნებმა ხელი შეუწყოს ჯგუფის მისწრაფებებს მრავალფეროვნებისა და ჩართულობისკენ. 2021 და 2022 წლებში საბჭომ ყურადღება გაამახვილა მისი ახალი არა-აღმასრულებელი წევრების დანიშვნასა და ჩართულობაზე და დირექტორთა საბჭოში თიბისი PLC-ის კულტურისა და ღირებულებების ხელშეწყობაზე, დაბალანსებული ლიდერობის უზრუნველყოფაზე. PLC საბჭოს მრავალფეროვნების პოლიტიკა ხელმისაწვდომია www.tbcbankgroup.com-ზე. 2023 წელს საბჭო განიხილავს, თუ როგორ გამოიყენება ეს პოლიტიკა მისი ძირითადი კომიტეტების მიმართ.

საბჭო აკმაყოფილებს “პარკერის მიმოხილვის” რეკომენდაციას, რომ მისი მინიმუმ ერთი წევრი უნდა იყოს ფერადკანიანი, აზიელი ან ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი (BAME) და ჯგუფი აპირებს გააგრძელოს ამ რეკომენდაციის დაცვა. საბჭო მოწოდებულია უზრუნველყოს “FTSE ქალთა ლიდერების მიმოხილვის” მიზნების შესრულება გენდერული მრავალფეროვნების შესახებ. ამ წლიური ანგარიშის თარიღისათვის ცხრა წევრიდან სამი (33%) ქალია, ხოლო საბჭოს ერთ-ერთ მაღალ თანამდებობას ქალი იკავებს. 2022 წელს მარია ლუიზა ჩიკონიანის გადადგომის შემდეგ, ნომინაციის კომიტეტმა გაითვალისწინა PLC საბჭოს დამატებითი არა-აღმასრულებელი წევრის ძიების უზრუნველყოფის აუცილებლობა, გაითვალისწინა ის სიძლიერე, რომელიც მრავალფეროვნებამ შეიძლება მოუტანოს საბჭოებს. საბჭო გააგრძელებს სამომავლო დანიშვნების განხილვას საბჭოს მრავალფეროვნების მიზნების მხარდასაჭერად.

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 ყურადღებას ამახვილებს კომპანიის შესაძლო რისკებსა და კაპიტალის საკითხებზე.
- აუდიტის კომიტეტი ეხება გარე აუდიტორებს, შიდა კონტროლს და ფინანსურ ანგარიშგებას, ასევე კომუნიკაციას ბაზართან და მარეგულირებლებთან.
- ანაზღაურების კომიტეტი ხელმძღვანელობს ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. ამაში იგულისხმება კომპენსაციის დონის სწორად განსაზღვრა იმგვარად, რომ მოხდეს ხალხის მოზიდვა და შენარჩუნება და თან დაინტერესებული მხარეებისთვის მისაღები კომპენსაციის დონეც გათვალისწინებული იქნას.
- კორპორაციული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი პასუხისმგებელია ტალანტების მართვაზე, საბჭოსა და აღმასრულებელ გუნდში დანიშვნასა და თანმიმდევრული დაგეგმვაზე.



2021 და 2022 წლებში შეიქმნა ორი კომიტეტი, რათა საბჭოს შემდგომი მხარდაჭერა აღმოუჩინონ სამ ძირითად სტრატეგიულ სფეროში: ტექნოლოგია, ESG სტრატეგია და კლიმატის ცვლილება. ტექნოლოგიისა და მონაცემთა კომიტეტი საბჭოს მხარს უჭერს სტრატეგიის, მონაცემებისა და კიბერ-საკითხების საკვანძო ფაქტორების და კომპანიის ძირითადი IT რესურსების ზედამხედველობაში. ESG-სა და ეთიკის კომიტეტი უზრუნველყოფს, რომ კომპანია ფოკუსირებული იყოს ESG საკითხებზე, რომლებიც ჩვენი ყველა დაინტერესებული მხარისთვის მნიშვნელოვანია. საბჭოს თითოეული კომიტეტის რეკომენდაციების პირობები ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებსაიტზე (www.tbcbankgroup.com).

პასუხისმგებლობების გადანაწილება

კომპანიამ და ბანკმა მიიღეს „სარკისებური სტრუქტურის“ პოლიტიკა, რაც იმას ნიშნავს, რომ საბჭოს შემადგენლობა და კომიტეტის შემადგენლობა არა-აღმასრულებელი წევრობის თვალსაზრისით სარკისებურად იმეორებს სამეთვალყურეო საბჭოსა და მისი კომიტეტის შემადგენლობას.

აქედან გამომდინარე, ჯგუფის შიგნით პრაქტიკაში არსებობს ორი ექვივალენტური სამეთვალყურეო ორგანო, საბჭო და სამეთვალყურეო საბჭო, რომლებიც ცალ-ცალკე არიან, მაგრამ იზიარებენ „სარკისებრი სტრუქტურის“ პოლიტიკას არა-აღმასრულებელი წევრობისთვის. ამასთან, საბჭოს, სამეთვალყურეო საბჭოსა და მათი შესაბამისი კომიტეტების მუშაობა არის ზედმიწევნით დაბალანსებული, ფუნქციები იყოფა იმის მიხედვით, არის ეს სახედამხედველო საკითხები, რომლებიც გავლენას ახდენენ ჯგუფზე თუ მხოლოდ ბანკთან დაკავშირებული საკითხებია. შედეგად, ჯგუფის მმართველობითი სტრუქტურა უზრუნველყოფს სათანადო ზედამხედველობასა და ანგარიშვალდებულებას, ასევე, მოვალეობების მკაფიო გადანაწილებას.

არსებობს პასუხისმგებლობების მკაფიო გაყოფა თავმჯდომარეს, აღმასრულებელ დირექტორსა და უფროს დამოუკიდებელ არა-აღმასრულებელ დირექტორს შორის. როგორც თავმჯდომარე, არნე ბერგრენი პასუხისმგებელია საბჭოს ხელმძღვანელობაზე იმის უზრუნველსაყოფად, რომ საბჭომ შეასრულოს სრული და კონსტრუქციული როლი ჯგუფის სტრატეგიისა და საერთო კომერციული მიზნების შემუშავებასა და განსაზღვრაში. ის ასევე ზედამხედველობს საბჭოს გადაწყვეტილების მიღების პროცესებს. გენერალური დირექტორი, ვახტანგ ბუცხრიკიძე, პასუხისმგებელია კომპანიის ყოველდღიურ მართვებზე და მას ძირითადი პასუხისმგებლობა ეკისრება ჯგუფის საქმიანობის წარმართვაზე.

თუ უფლებამოსილების რომელიმე ნაწილის განხორციელებისას წარმოიქმნება დამოუკიდებელი რჩევის საჭიროება, საბჭოს ან მის რომელიმე წევრს შეუძლია მოიძიოს და მიიღოს ასეთი კონსულტაცია უშუალოდ კომპანიის ხარჯით. არსებობს დადგენილი პროცედურა დირექტორებისთვის, რომ შესაბამის ვითარებაში მიიღონ დამოუკიდებელი პროფესიული კონსულტაცია კომპანიის ხარჯზე. დირექტორთა და თანამდებობის პირთა პასუხისმგებლობის დაზღვევა უზრუნველყოფილია ყველა დირექტორისთვის.

სრული დოკუმენტი, რომელშიც დეტალურად არის აღწერილი პასუხისმგებლობების განაწილება თავმჯდომარეს, აღმასრულებელ დირექტორსა და უფროს დამოუკიდებელ არა-აღმასრულებელ დირექტორს შორის, ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებგვერდზე www.tbcbankgroup.com.

საბჭოს ეფექტურობის ყოველწლიური შეფასება

კომპანიამ მოიწვია შპს Lintstock-ი, FTSE კომპანიებისთვის საბჭოს საქმიანობის შეფასების მომსახურების ბაზრის წამყვანი მიმწოდებელი, საბჭოს ეფექტურობის გარე შეფასების ჩასატარებლად, გაერთიანებული სამეფოს კოდექსის მოთხოვნის შესაბამისად. კომპანია Lintstock-მა ჩვენთვის შეიმუშავა საბჭოს გარე რესურსებით შეფასების სამწლიანი პროგრამა, რომელსაც მეთვალყურეობას უწევს კორპორაციული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი. 2022 წლის შეფასების შედეგები, პროცესის აღწერასთან და 2023 წლის სამოქმედო გეგმასთან ერთად, მოცემულია კომპანიის 2022 წლის წლიური ანგარიშის 167-170 გვერდებზე.

ტრენინგების დღის წესრიგი

თიბისი ბანკის ჯგუფის დირექტორთა საბჭომ ჩამოაყალიბა მრავალფეროვანი და ყოვლისმომცველი სასწავლო პროგრამა, რომელიც ყოველწლიურად გადაისინჯება. ჯგუფის კომპანიის სამდივნოს გუნდი ყოველი წლის დასაწყისში ქმნის საერთო სასწავლო კატალოგს, რომელიც მოიცავს რისკის, აუდიტის, ანაზღაურებისა და მმართველობის ყველა შესაბამის სფეროს. 2020-დან 2022 წლამდე პერიოდში, დამატებითი ყურადღება დაეთმო ESG-ს და კლიმატთან დაკავშირებულ საკითხებს, მარეგულირებელ მოთხოვნებთან შესაბამისობას, ანგარიშგებას, აქციონერთა შეხედულებებს და გავლენას. კატალოგი მოიცავს საჭაროდ ხელმისაწვდომ და კლიენტზე მორგებული ვებინარების, ანალიტიკური მასალების და სფეროს მონაწილეებთან ცოცხალი დისკუსიის შესაძლებლობების ეფექტურ ნაკრებს. ამ ტრენინგების შესაძლებლობების მიმწოდებლები არიან დიდი ოთხეულის აუდიტორული ფირმები, გარე იურიდიული მრჩეველები, დიპლომირებული ინსტიტუტები (როგორცაა დირექტორთა ინსტიტუტი და მმართველობის ინსტიტუტი) და, საჭიროების შემთხვევაში, სპეციფიკური საკითხების ექსპერტიზის შესაძლებლობის მქონე მაღალი რანგის პროფესიონალები. დირექტორები იყენებენ ტრენინგების კატალოგს, რათა შექმნან თავიანთი სატრენინგო კალენდრები და გაცვალონ ცოდნა საბჭოს შეხვედრების დროს ან ჯგუფის საბჭოს სპეციალური პლატფორმის მეშვეობით. 2023 წელს განიხილება შემდგომი თემატური ტრენინგები კლიმატთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რომლებიც აღჭურვავენ დირექტორთა საბჭოს წევრებს, თიბისი ბანკის აღმასრულებელ მენეჯმენტს და სხვა შესაბამის თანამშრომლებს დეტალური ცოდნით TCFD-ს, კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების შესახებ და ოპერატიული ინსტრუმენტებით, რომლებიც ხელმისაწვდომია ESG სტრატეგიის განსახორციელებლად.

2022 წლის დეკემბერში, TBC Bank Group PLC-ის დირექტორთა საბჭომ განიხილა და დამტკიცა საბჭოს თანმიმდევრობის დაგეგმვის პოლიტიკა, რათა უზრუნველყოფილი ყოფილიყო კომპლექსური და თვითმმართველობის გაუმჯობესების პროგრამა საბჭოს საშუალო და გრძელვადიანი საჭიროებების მხარდასაჭერად. 2023 წელს ჩვენ ვიმუშავებთ ჩვენი საბჭოს უნარებისა და კომპეტენციების სიღრმისეული ანალიზის ჩასატარებლად.

რისკების მართვის მოდელი

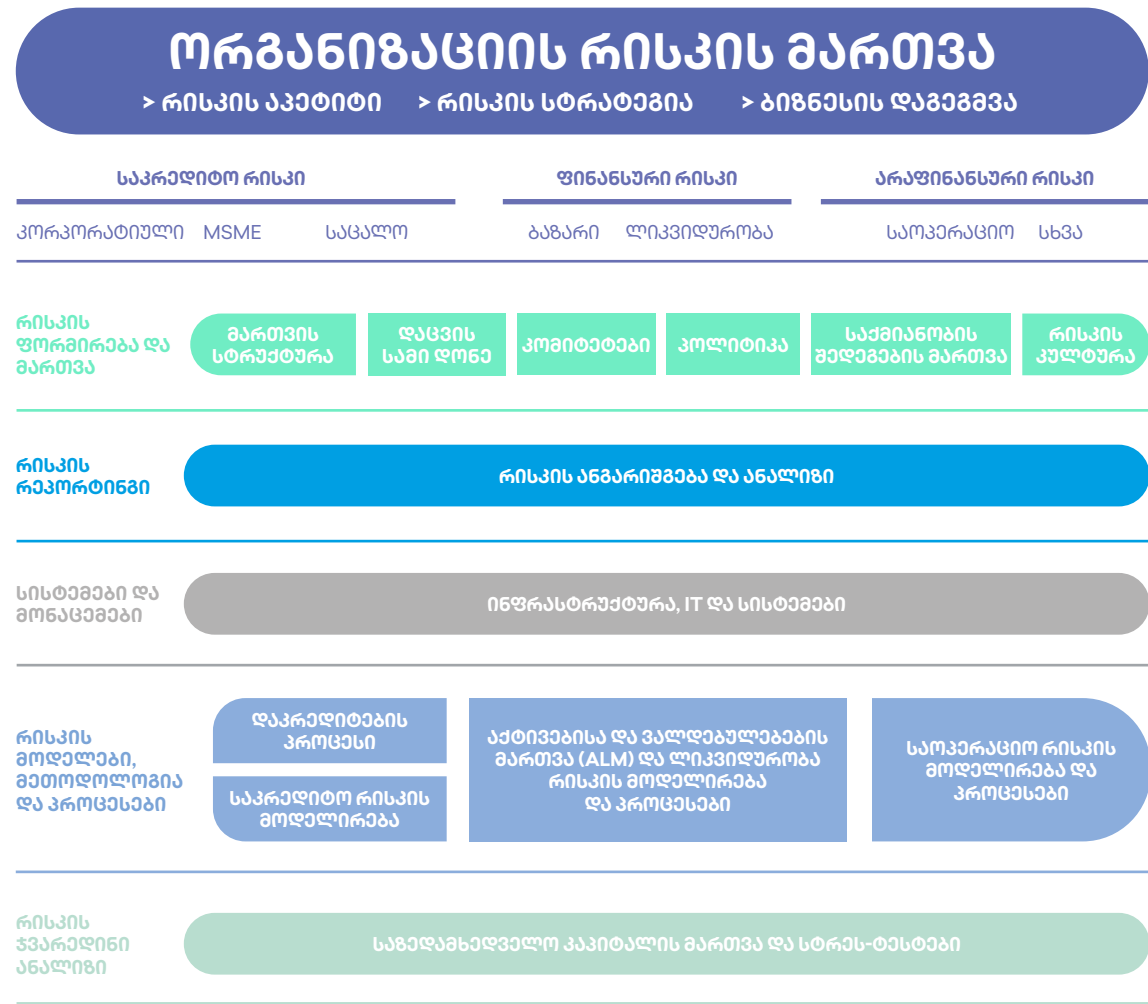
ჯგუფი მუშაობს რისკების მართვის ძლიერ, დამოუკიდებელ, ბიზნესზე ორიენტირებულ სისტემაზე. მისი მთავარი მიზანია ხელი შეუწყოს რისკზე მორგებული შემოსავლების მდგრადობას რისკების მართვის ეფექტური სისტემის დანერგვის გზით. ჯგუფმა მისი ძირითადი მიზნების უკეთ განსახორციელებლად მიიღო რისკების მართვის ოთხი ძირითადი პრინციპი:

- 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 ანგარიშგებით უზრუნველყოფა.
- რისკების გონივრული მართვა ზრდისა და მდგრადობის ხელშეწყობის მიზნით. რისკების მართვის სისტემა უზრუნველყოფს ჯგუფის გადაჭარბებული 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.



რისკების მართვის სტრუქტურა

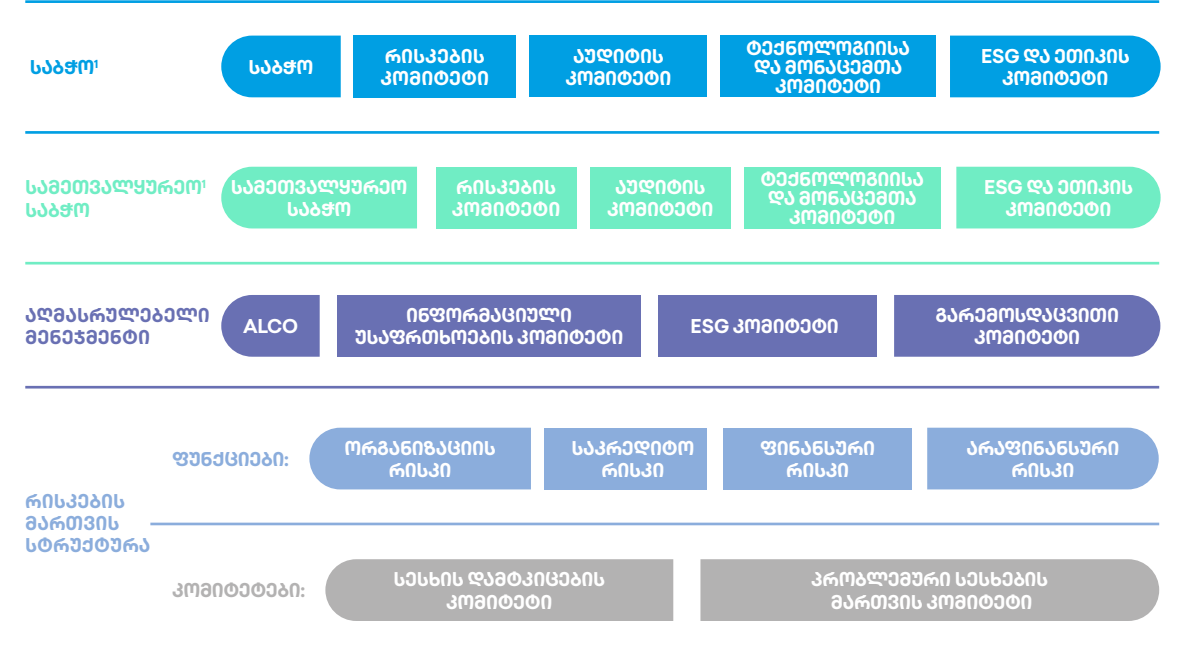
ჯგუფის რისკების მართვის სისტემა მოიცავს რისკების მართვისათვის საჭირო ყველა აუცილებელ კომპონენტს და შედგება ორგანიზაციული, საკრედიტო, ფინანსური და არაფინანსური რისკების მართვის, რისკ-რეპორტირებისა და სხვა დამხმარე, გამაერთიანებელი რისკების ინსტრუმენტებისაგან, როგორც: ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა,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



რისკების მართვა

ჯგუფი რისკების მართვის საქმიანობას ახორციელებს რისკების მართვის ერთიანი სისტემის ფარგლებში. რისკების მართვაში ყველა მმართველობის დონის ჩართვა, უფლებამოსილების მკაფიო გამიჯვნა და სხვადასხვა სუბიექტებს შორის ეფექტური კომუნიკაცია ხელს უწყობს სიცხადეს ჯგუფის სტრატეგიულ და რისკების მიზნებთან დაკავშირებით, დადგენილი რისკის აპეტიტის დაცვას და რისკების მართვას.

ჯგუფის მმართველობითი სტრუქტურა უზრუნველყოფს სათანადო ზედამხედველობასა და ანგარიშვალდებულებას, ასევე, მოვალეობების მკაფიო გამიჯვნას. საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს აქვთ ერთობლივი პასუხისმგებლობა, განსაზღვრონ სტრატეგიული მიმართულებები და ზედამხედველობა გაუწიონ დასახული მიზნების კენ სვლას. ხოლო დირექტორთა საბჭო ხელმძღვანელობს და წარმართავს ჯგუფის ყოველდღიურ საქმიანობას.



საბჭოს დონის ზედამხედველობა, ჯგუფის რისკების მართვაში უმაღლესი მენეჯმენტის მუდმივ ჩართულობასთან და ორგანიზაციის რისკების მართვის ფუნქციის მიერ ზემოდას ქვემოთ რისკების განაწილების განხორციელებასთან ერთად, უზრუნველყოფს სიცხადეს რისკის მიზნებთან დაკავშირებით; რისკის პროფილის ინტენსიურ მონიტორინგს რისკის აპეტიტის წინააღმდეგ; რისკებთან დაკავშირებული შემოფოთების სწრაფ ესკალაციას და მათ აღმოფხვრას.

ინდივიდუალური რისკების ყოველდღიური მართვა ეფუძნება დაცვის სამი ხაზის პრინციპს. რისკების ძირითადი მიმღები ბიზნეს სეგმენტებია, შესაბამისი რისკის გუნდი ასრულებს დაცვის მეორე ხაზის ფუნქციას ტრანზაქციების სანქცირებით, რისკის იდენტიფიცირების, ანალიზის, გაზომვის, მონიტორინგისა და ანგარიშგების საშუალებებით. ოპერატიულ დონეზე შექმნილ კომიტეტებს ევალებათ გარიგების დონის გადანყვეტილებების მიღება, როგორც ჩარჩოს ნაწილის, რომელიც შედგება მკაფიო და დახვეწილი უფლებამოსილების დელეგირებისგან, "ოთხი თვალის" პრინციპის საფუძველზე. ყველა ახალი პროდუქტი და პროექტი გაივლის რისკის ჯგუფებს, რისკების სრულყოფილი ანალიზის უზრუნველსაყოფად.

საკრედიტო, ლიკვიდური, საბაზრო, გარემოსდაცვითი და სოციალური, საოპერაციო და სხვა არაფინანსური რისკები იმართება სპეციალური გუნდების მიერ. რისკების მთავარ ოფიცერს დაქვემდებარებული რისკის ჯგუფების გარდა, შესაბამისობის



დეპარტამენტი უშუალოდ გენერალურ დირექტორს აწვდის ანგარიშს და კონკრეტულად პასუხისმგებელია ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლაზე და ნორმატიული მოთხოვნების დაკმაყოფილებაზე.

როგორც დაცვის მესამე ხაზი, შიდა აუდიტის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია ჯგუფისთვის დამოუკიდებელი და ობიექტური გარანტიებისა და რეკომენდაციების მიწოდებაზე ოპერაციებისა და რისკების მართვის შემდგომი გაუმჯობესებისთვის.

მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი

თიბისის საქმიანობა მდგრადობის რისკის მართვისთვის შეესაბამება მის ზოგადად დაბალ ტოლერანტობას რისკის მიმართ. მდგრადობის რისკების მართვა ხორციელდება რისკების მართვის დადგენილი პროცესების ფარგლებში.

ჩვენი ხედვით, მდგრადი ბანკი არის მომგებიანი ინსტიტუტი, რომელიც კლიენტებს სთავაზობს ადეკვატურ, ხელმისაწვდომ და საჭიროებაზე დაფუძნებულ მომსახურებას, მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობით ეპყრობა თანამშრომლებს, მომწოდებლებს და ყველა სხვა დაინტერესებულ მხარეს და მტკიცედ უჭერს მხარს საზოგადოების განვითარებას. იგი ასევე არის ტექნოლოგიურად განვითარებული, ითვისებს ინოვაციებს გარემოსდაცვით საკითხებს და საზოგადოებაში სარგებლობს მაღალი ნდობის ხარისხით.

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

მდგრადი განვითარების პოლიტიკა და მართვის სტრუქტურები წარმოდგენილია პოლიტიკის სხვადასხვა დოკუმენტებსა და მართვის სფეროებში. თიბისის შემუშავებული აქვს რამდენიმე თემატური პოლიტიკა და კოდექსი, რომელიც არეგულირებს კომპანიის საქმიანობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სოციალურ და გარემოსდაცვით საკითხებს. მათ შორისაა: ეთიკის კოდექსი, ინციდენტების მართვის პოლიტიკა, ანტიკორუფციული პოლიტიკა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის პოლიტიკა, ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პოლიტიკა, მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციები და სხვ.

2022 წლის იანვარში ჯგუფმა დააარსა გარემოს დაცვის, სოციალური და მმართველობის ("ESG") და ეთიკის კომიტეტი საბჭოს დონეზე, ასევე კომპანიის მთავარი შვილობილი კომპანიის, სს „თიბისი ბანკის“ სამეთვალყურეო საბჭოს დონეზე, კომპანიის „სარკისებრი საბჭოების“ პოლიტიკის შესაბამისად. ეს ასახავს მდგრადობის მნიშვნელობას თიბისის კორპორაციულ მართვაში და საბჭოს წევრებს საშუალებას აძლევს მეთი დრო დაუთმონ და ყურადღება გაამახვილონ ESG თემებზე. კომიტეტის როლი ფორმალიზებულია, რათა მხარი დაუჭიროს და რჩევები მისცეს დირექტორთა საბჭოს, რომელიც ახორციელებს ზედამხედველობას კომპანიის და მისი შვილობილი კომპანიების (i) სტრატეგიის (ii) პოლიტიკისა და (iii) პროგრამების განხორციელებაზე გარემოს დაცვის, სოციალური და მმართველობის საკითხებთან დაკავშირებით და უზრუნველყოფს ESG სტრატეგიის განხორციელებას ჯგუფის ყველა შესაბამის ბიზნესში. გარდა ამისა, ESG-სა და ეთიკის კომიტეტი მხარს უჭერს დირექტორთა საბჭოს ფასეულობების, ქცევისა და კულტურის კოლექტიური ხედვის პოპულარიზაციაში და მენეჯმენტის ძალისხმევას (i) ზედამხედველობაში, რათა ხელი შეუწყოს ეთიკის კულტურას (ii) შესაბამის ქცევას და (iii) თანამშრომელთა ეთიკურ ჩართულობას ჯგუფში.

აღმასრულებელ დონეზე, კლიმატის ცვლილებასთან დაკავშირებულ რისკებსა და შესაძლებლობებზე პასუხისმგებლობა ენიჭება ESG კომიტეტს, რომელიც შეიქმნა მმართველი საბჭოს მიერ 2021 წლის მარტში და პასუხისმგებელია ESG-ს სტრატეგიის განხორციელებაზე და ძირითადი პროექტების წლიური, ასევე ცალკეული, დეტალური სამოქმედო გეგმების დამტკიცებაზე. სხვა საკითხებთან ერთად, ESG კომიტეტის პასუხისმგებლობა მოიცავს კლიმატთან დაკავშირებული რისკებისა და შესაძლებლობების განხილვასა და მონიტორინგს, ასევე კლიმატთან დაკავშირებული იდენტიფიცირებული (მატერიალური) რისკების მართვის ეფექტიანი მიტიგაციისა და კონტროლის სისტემის შექმნას. 2021 წლის მარტში ESG კომიტეტის პირველ

სხდომაზე დამტკიცდა წლიური სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავს ESG-ს სხვადასხვა საკითხს. ძირითადი პროექტებისთვის, როგორცაა TCFD-ისა და გენდერული პოლიტიკის რეკომენდაციების შესრულება, შემუშავებულია ცალკეული სამოქმედო გეგმები და განსაზღვრულია განხორციელების ძირითადი ნაბიჯები. სამოქმედო გეგმების მიმდინარეობისა და განხორციელების სტატუსის მონიტორინგი ხდება ESG კომიტეტის სხდომებზე, რომელიც იკრიბება ყოველკვარტალურად. ამასთან, ESG KPI-ები დაკავშირებული იყო საშუალოვადიან პერიოდში მაღალი მენეჯმენტის ანაზღაურებასთან, რათა ასახულიყო ჩვენი შუალედური სტრატეგია.

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

თიბისი ბანკის დონეზე გარემოსდაცვითი კომიტეტი ზედამხედველობს გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის დანერგვასა და ფუნქციონირებას, რაც მოიცავს შიდა გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის დანერგვას და ეხმიანება თიბისი ბანკში ყოველდღიური ოპერაციების რესურსების მოხმარებასა და გარემოზე სხვა ზემოქმედებას. კომიტეტი იკრიბება ყოველკვარტალურად. გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდი რეგულარულად აწვდის ანგარიშს გარემოსდაცვითი მართვის გეგმებისა და შედეგების შესახებ გარემოსდაცვით კომიტეტს. გარემოსდაცვითი კომიტეტი უშუალოდ აწვდის ანგარიშს რისკების დირექტორს.

საბჭო	საბჭო	ESG და ეთიკის კომიტეტი
სამეთვალყურეო საბჭო	სამეთვალყურეო საბჭო	ESG და ეთიკის კომიტეტი
აღმასრულებელი მენეჯმენტი	ESG კომიტეტი	გარემოსდაცვითი კომიტეტი
რისკების მართვის სტრატეგია	გუნდი: ESG კოორდინაციის დაპარტამენტი	გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდი

კომიტეტების საქმიანობა წლის განმავლობაში მოიცავდა შემდეგ საკითხებს:

- რეგულარული განახლებების განხილვა ESG სტრატეგიის, ESG ჩარჩოს განვითარებისა და ქცევითი ცვლილებების მიღწევების შესახებ
- კლიმატის სამოქმედო სტრატეგიისა და TCFD ვადიანობის რუკის, TCFD განხორციელების საგზაო რუკისა და კომპანიის TCFD ანგარიშის განახლებების მიმოხილვა
- 2021 წლის მდგრადობის ანგარიშის განხილვა და დამტკიცება
- მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკის განხილვა და მისი შემდგომი რეკომენდირება საბჭოს მიერ დასამტკიცებლად
- ტრენინგების პროგრამის განსაზღვრა ეთიკასთან, ESG-სთან და კლიმატთან დაკავშირებული საკითხებისთვის 2022/23 წლებისთვის
- მდგრადობის საკითხებთან დაკავშირებით საქართველოს ეროვნული ბანკის რეგულაციების განახლებების განხილვა
- თიბისი ბანკის კლიენტების მიმართ სამართლიანი მოპყრობის, ეთიკისა და ქცევის პოლიტიკის, პრაქტიკისა და ჩარჩოს შესახებ განახლებების განხილვა
- ინფორმირება გარე ESG მოვლენების შესახებ.



- გარდა ამისა, კომიტეტმა განიხილა ჯგუფის მასშტაბით გენდერული მრავალფეროვნების რეგულარული განახლებები, ასევე ანგარიშები იმ ინიციატივებისა და პროგრამების წინსვლისა და განვითარების შესახებ, რომლებიც შეიქმნა საშუალო მენეჯმენტის პოზიციებზე ქალთა პროცენტული მაჩვენებლის გასაზრდელად.

ვრცლად იხილეთ თავი 05 ESG სტრატეგია, გვ. 49.

ინტერესთა კონფლიქტის მართვა

ინტერესთა კონფლიქტს ჩვენ განვსაზღვრავთ, როგორც სიტუაციებს, როდესაც თანამშრომლის პირადი (ან მასთან დაკავშირებული) ინტერესები შეიძლება დაკმაყოფილდეს ბანკის ან ბანკის კლიენტის ხარჯზე, რამაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს ერთ ან ორივე მხარეს. ეს განმარტება ეფუძნება ეროვნული ბანკის რეგულაციას, გაერთიანებული სამეფოს საფონდო ბირჟის წესებსა და IAS-ის სტანდარტებს. პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის იდენტიფიცირება და პრევენცია, განსაკუთრებით მენეჯმენტის დონეზე, წარმოადგენს ბიზნესის სამართლიანად განხორციელების ერთ-ერთ საფუძველს და ჯანსაღი კორპორაციული მართვის ერთ-ერთ პრიორიტეტს.

ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების მიზნით, ჩვენ შევიმუშავეთ და დავნერგეთ შემდეგი პოლიტიკა და პრაქტიკა:

1. ქცევის კოდექსი, რომელიც მოიცავს ინტერესთა კონფლიქტის განმარტებას და განსაზღვრავს მისაღები ქცევის სტანდარტებს.
2. დაკავშირებული მხარის გარიგების პოლიტიკა, რომელიც განსაზღვრავს ინტერესთა კონფლიქტის მართვის პროცესს, საქართველოს ეროვნული ბანკის „ინტერესთა კონფლიქტის მართვის დებულებების“ დოკუმენტის, გაერთიანებული სამეფოს საფონდო ბირჟის წესების მე-11 თავისა და DTR. 7.3-ის მიხედვით.
3. ეკოსისტემის მართვის პოლიტიკა, რომელიც შეესაბამება სებ-ის მიერ შემუშავებულ ეკოსისტემის მართვის სახელმძღვანელო პრინციპებს, ასევე კანონებსა და რეგულაციებს, რომლებიც არეგულირებენ: (i) ბანკების ეთიკური ქცევის პრინციპებს; (ii) პერსონალურ მონაცემთა დაცვას; (iii) ინტერესთა კონფლიქტს; და (iv) კონკურენციას და სხვა შესაბამის მოქმედ წესებს.
4. მენეჯმენტის თითოეული წევრი ვალდებულია ცვლილებების შეტანისთანავე ყოველკვარტალურად გაამჟღავნოს ინფორმაცია მათთან დაკავშირებული მხარეების შესახებ.
5. მენეჯმენტის თითოეული წევრი ვალდებულია არ მიიღოს მონაწილეობა ისეთ ტრანზაქციებში, სადაც პოტენციურად შეიძლება არსებობდეს ინტერესთა კონფლიქტი.

კომპანიების შესახებ 2006 წლის კანონის და კომპანიის გაერთიანების წესდების ("ასოციაციის წესდება") მოთხოვნების შესაბამისად, კომპანია ითხოვს დირექტორებისგან განაცხადონ ფაქტობრივი ან პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ, რამაც შეიძლება ხელი შეუშალოს კომპანიის ინტერესებს. დირექტორებს მოეთხოვებათ, საბჭოს სხდომების დაწყებამდე, განაცხადონ ნებისმიერი ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ, რომელიც მათ შეიძლება ჰქონდეთ განსახილველ საკითხებთან დაკავშირებით და, თუ ასეა, თავი შეიკავონ კენჭისყრისა და გადაწყვეტილების მიღებისგან მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით. დირექტორებს აქვთ მუდმივი მოვალეობა, შეატყობინონ თავმჯდომარეს და კომპანიის მდივანს, როგორც კი ისინი შეიტყობენ ნებისმიერი პოტენციური ან ფაქტობრივი კონფლიქტის შესახებ.

დაკავშირებული მხარის ტრანზაქციების პოლიტიკა ბანკში 2001 წლიდან ხორციელდება და განახლდა 2015 წელს, სებ-ის „ინტერესთა კონფლიქტის მართვის დებულებების“ მოთხოვნების შესაბამისად. ბოლო განახლება გამოყენებულ იქნა 2022 წლის დეკემბერში. პოლიტიკის გადახედვა ხდება ყოველწლიურად და ცვლილებებს ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო.

შესაბამისობის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია ინტერესთა კონფლიქტის მართვის ჩარჩოს ადეკვატურ ფუნქციონირებაზე. ჩვენ გვაქვს დაცვის სამი ხაზი. პასუხისმგებლობის პირველი დონე ეკისრება თანამშრომელს. ყველა თანამშრომელი პასუხისმგებელია დაიცვას ბანკის პოლიტიკა და შიდა ინსტრუქციების მოთხოვნები. მეორე დონის პასუხისმგებლობა ეკისრება შესაბამისობის დეპარტამენტს, რომელიც

უზრუნველყოფს პოლიტიკის, პროცედურებისა და კონტროლის მექანიზმების დანერგვას და თანამშრომლების ცნობიერების ამაღლებას ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ.

დაცვის მესამე დონე უკავშირდება შიდა აუდიტის დეპარტამენტს, რომელიც პერიოდულად ახორციელებს აუდიტს აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით და დამატებით ინფორმაციას აწვდის ბანკის აუდიტის კომიტეტსა და სამეთვალყურეო საბჭოს მართვის სისტემების ეფექტურობის შესახებ. ინტერესთა ნებისმიერი სახის კონფლიქტი იდენტიფიცირდება შიდა აუდიტის მიერ და ეცნობება აუდიტის კომიტეტსა და სამეთვალყურეო საბჭოს.

საქართველოს ეროვნული ბანკის რეგულაცია ადგენს ლიმიტებს, რომელთა გადამტების შემთხვევაშიც ბანკის სამეთვალყურეო საბჭო ვალდებულია დაამტკიცოს კონკრეტული ტრანზაქციები დაკავშირებულ მხარეებთან. ჩვენ ყოველთვიურად ვაცნობებთ სებ-ს დაკავშირებულ მხარეთა ტრანზაქციებს და ვანვლით მათ დაკავშირებულ მხარეთა განახლებულ სიას.

გაერთიანებული სამეფოს საფონდო ბირჟის წესების თანახმად, კომპანიამ უნდა გაამჟღავნოს და მიიღოს საბჭოს თანხმობა დაკავშირებული მხარეების გარკვეულ ზღვარს ზემოთ ტრანზაქციებზე.

სოციალურ და ეკონომიკურ სფეროში მოქმედი კანონებისა და რეგულაციების დაცვა

კანონთან შესაბამისობა არის ფუნდამენტი, რომელზეც დაფუძნებულია ჩვენი კომპანიის საქმიანობა. შესაბამისობის, ადამიანური კაპიტალისა და რისკების მართვის დეპარტამენტები პასუხისმგებელი არიან სოციალურ და ეკონომიკურ სფეროებში კანონებისა და რეგულაციების დაცვაზე. კომპანიამ შექმნა სათანადო მონიტორინგის მექანიზმები საკანონმდებლო შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად. 2022 წელს სოციალურ და ეკონომიკურ სფეროში კანონების ან/და რეგულაციების შეუსრულებლობისთვის ჯარიმების ან არაფულადი სანქციების დაკისრებას ადგილი არ ჰქონია.

ეთიკა და კეთილსინდისიერება

ბიზნეს ეთიკა და ეთიკური ქცევა

- თიბისის ეთიკის კოდექსი
- ეთიკის კოდექსის გაცნობა თანამშრომლებისთვის
- ეთიკის კოდექსის გაცნობა დაინტერესებული მხარეებისთვის
- ქცევის კოდექსი
- ქცევის კოდექსის გაცნობა თანამშრომლებისთვის

კორუფციის, მექრთამეობისა და ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა

- კომპანიის ანტიკორუფციული პოლიტიკა და პროცედურები
- ანტიკორუფციული პოლიტიკის დანერგვა, მონიტორინგი და რეაგირება
- თანამშრომლების ინფორმირება ანტიკორუფციული პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ
- კორუფციის რისკთან დაკავშირებული ოპერაციების შეფასება

ანტიკონკურენტული ქცევისა და ანტიმონოპოლიური პრაქტიკის პრევენციის პოლიტიკა და პრაქტიკა

საჯარო პოლიტიკა და მთავრობასთან ურთიერთობა

ინციდენტების მართვის პოლიტიკა / მხილების პოლიტიკა

ჯანსაღი და ეთიკური სამუშაო გარემოს ტრენინგის კონცეფცია



ეთიკა და კეთილსინდისიერება

ბიზნეს ეთიკა და ეთიკური ქცევა

იმისათვის, რომ მოვიპოვოთ მომხმარებლებისა და პარტნიორების ნდობა და წარმატებით ვაკეთოთ ჩვენი საქმე, უნდა უზრუნველვყოთ, რომ ჩვენი თანამშრომლების ქცევა და ჩვენი ბიზნეს გადაწყვეტილებები შეესაბამებოდეს ეთიკის უმაღლეს სტანდარტებს.

ვინაიდან ჩვენ ვართ საზოგადოების ნაწილი და გვყავს მრავალფეროვანი დაინტერესებული მხარეები, თითოეული გადაწყვეტილება, რომელსაც ვიღებთ, აისახება თანამშრომლებზე, მომხმარებლებზე, ბიზნეს პარტნიორებზე, სხვა დაინტერესებულ მხარეებზე და მთლიანად საზოგადოებაზე. ჯგუფის ეთიკის კოდექსი არის „მორალური კომპასი“, რომელიც გვხმარება გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში. ის არის ჩვენი გუნდის ეთიკური ქცევისა და კონკრეტულ ვითარებაში სწორი გადაწყვეტილებების მიღების სახელმძღვანელო.

მრავალი წლის განმავლობაში, თიბისი ხელს უწყობს ეთიკურ ქცევას მის ყველა საქმიანობაში. ჩვენ დავხარჯთ დრო და ენერჯია არაეთიკური და არაკეთილსინდისიერი ქცევის რისკების გამოსავლენად და პრევენციის მექანიზმების შესაქმნელად.

თიბისის ეთიკის კოდექსი და ქცევის კოდექსი არის ორი ძირითადი დოკუმენტი, რომელიც აღწერს ეთიკისა და ქცევის ჩვენს პრინციპებს და ისინი ვრცელდება ჯგუფის ყველა თანამშრომელზე.

თიბისის ეთიკის კოდექსი

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

კოდექსის საწყისი ვერსია შემუშავდა 2013 წელს. ის რეგულარულად ახლდებოდა სხვადასხვა საკანონმდებლო ცვლილებების ან შიდა პოლიტიკის ცვლილებების საფუძველზე. ეთიკის კოდექსი ბოლო ცვლილებები შევიდა 2022 წელს. ეთიკის კოდექსი დამტკიცებულია საბჭოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

ეთიკის კოდექსის გაცნობა თანამშრომლებისთვის

ეთიკის კოდექსის ეფექტურად დანერგვისა და მისი პრინციპების შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით, ყოველწლიურად ვამუშავებთ ტრენინგების გეგმას. უაღრესად მნიშვნელოვანია, რომ ყველა თანამშრომელმა მიიღოს ამომწურავი ინფორმაცია ეთიკის კოდექსის შესახებ და კარგად გააცნობიეროს იგი.

ამ ტრენინგის ეფექტურად ჩატარების მიზნით, განსაკუთრებით პანდემიის დროს, შესაბამისობის დეპარტამენტმა შეიმუშავა ონლაინ ტრენინგ მოდულები. ეთიკის კოდექსთან დაკავშირებული თემები გაშუქდა სხვადასხვა ტიპის ტრენინგებში:

- ტრენინგი არსებული თანამშრომლებისა და შიდა ტრენერებისთვის;
- ტრენინგები და საინფორმაციო პაკეტი ახალი თანამშრომლებისთვის, მათ შორის ეთიკის კოდექსი და ქცევის კოდექსი; და
- სხვადასხვა სპეციალიზებული სასწავლო მოდული, როგორცაა გაყიდვები და მომხმარებელთა მომსახურება.

2022 წელს 6373 თანამშრომელს ჩაუტარდა ტრენინგი ეთიკის კოდექსსა და ქცევის კოდექსში დისტანციური სწავლების პლატფორმის მეშვეობით. მხილების პოლიტიკის ტრენინგი ასევე გაიარა 6259 თანამშრომელმა. ეს უდრის 95%-იან მონაწილეობას.

ეთიკის კოდექსის გაცნობა გარე დაინტერესებული მხარეებისთვის

თიბისის ეთიკის კოდექსი საჯაროდ ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე შემდეგ მისამართზე: www.tbcbankgroup.com.

ჩვენ ვცდილობთ საზოგადოებას სხვადასხვა აქტივობებითა და არხებით გავაცნოთ ჩვენი კომპანიისთვის ეთიკური ქცევის მნიშვნელობა.

ეს ხშირად ჩვენი საკომუნიკაციო აქტივობების ნაწილია. მიუხედავად იმისა, რომ მესამე პირებისთვის, რომლებიც თანამშრომლობენ ჩვენთან, ეთიკის კოდექსის შესრულება სავალდებულო არ არის, ჩვენი თანამშრომლობის ხელშეკრულებები მოიცავს პუნქტებს, რომლებიც ითვალისწინებენ ეთიკური ქცევის მოთხოვნებს, როგორცაა კორუფციასთან და გადასახადებისგან თავის არიდებასთან ბრძოლა, კონფიდენციალურობის მოთხოვნები და ა.შ.

ქცევის კოდექსი

თიბისის ეთიკის კოდექსის დანერგვის ერთ-ერთი ინსტრუმენტი ქცევის კოდექსი, რომელიც წარმოადგენს სავალდებულო დოკუმენტს თითოეული თანამშრომლისთვის, რომლის დარღვევაც შეიძლება დაექვემდებაროს დისციპლინურ სახდელს.

ქცევის კოდექსი ეფუძნება კომპანიის ძირითად ეთიკურ ღირებულებებსა და პრინციპებს და არეგულირებს ისეთ საკითხებს, როგორცაა შრომითი უფლებები, ინტერესთა კონფლიქტი, მომხმარებელთან ურთიერთობა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვა და სხვა.

ქცევის კოდექსი ყოველწლიურად იცვლება, ხოლო ბოლოს განახლდა 2022 წელს. ქცევის კოდექსში შეტანილ ყველა ცვლილებას ამტკიცებს საბჭო და სამეთვალყურეო საბჭო.

ქცევის კოდექსი ხელმისაწვდომია როგორც შიდა მოხმარებისთვის ინტრანეტში, ასევე საჯარო წვდომისთვის შემდეგ მისამართზე: www.tbcbankgroup.com.

ადამიანური კაპიტალის მართვის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია თანამშრომლებს შორის ქცევის კოდექსის დანერგვაზე. შიდა აუდიტის, უსაფრთხოების, საოპერაციო რისკებისა და შესაბამისობის ჯგუფები ახორციელებენ ქცევის კოდექსის შესრულების რეგულარულ მონიტორინგს.

ქცევის კოდექსის გაცნობა თანამშრომლებისთვის

ქცევის კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია. გუნდის ყოველი ახალი წევრი იღებს ქცევის კოდექსს ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, რომლის შემდგომი განხილვაც გაცნობითი სასწავლო შეხვედრების დროს მიმდინარეობს. თითოეული სასწავლო სესიის შემდგომ ტესტირების მეშვეობით მოწმდება, თუ რამდენად კარგად აღიქვეს და დაიმასხოვრეს 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, მეთარაქმობისა და ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა

კომპანიის ანტიკორუფციული პოლიტიკა და პროცედურები

თიბისისთვის მიუღებელია ფინანსური დანაშაულის ნებისმიერი ფორმა. ჩვენ ვცდილობთ განვახორციელოთ ყველა შესაძლო ღონისძიება მკაცრი კონტროლისა და რისკების პრევენციის მიზნით. ჯგუფმა განახორციელა შიდა პოლიტიკა, პროცედურები და დეტალური ინსტრუქციები, რათა თავი აარიდოს ფულის გათეთრებას, ტერორიზმის დაფინანსებას ან სხვა უკანონო ქმედებებს, როგორცაა ქრთამის აღება, კორუფცია ან გადასახადებისგან თავის არიდება.

თიბისის ანტიკორუფციული პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და გადასახადებისგან თავის არიდების პრევენციას, საჯაროდ ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე: www.tbcbankgroup.com.

ეთიკის კოდექსი, ქცევის კოდექსი და სპონსორობის პროცედურები ასევე მოიცავს მნიშვნელოვან პუნქტებს კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლასთან დაკავშირებით.



თიბისი კრძალავს მექრთამეობისა და კორუფციის ნებისმიერ ფორმას, მათ შორის, ქრთამის აღების, შეთავაზების, გადახდის, გაცემის, შუამდგომლობის ან ნების დართვის, შიდა მთლიანობის ხელშეწყობით და თიბისის დაინტერესებული მხარეების მიმართ ვალდებულების შესრულებით.

თიბისის აქვს ნულოვანი ტოლერანტობა ფინანსური დანაშაულის, ნორმატიული მოთხოვნების დარღვევების და ჯგუფის "ფინანსური დანაშაულის პოლიტიკისა და კონტროლის" გვერდის ავლის ნებისმიერი მცდელობის მიმართ. ფინანსური დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლა საერთო მიზანია ყველა დონეზე.

პოლიტიკა განსაზღვრავს მაღალი რისკის სფეროებს და ადგენს მითითებებს თანამშრომლებისთვის, რომლებიც, სავარაუდოდ, შესაბამისობის დეპარტამენტიდან წინასწარ წერილობით თანხმობას მიიღებენ ყველა იმ საჩუქარზე, რომელიც მიღებულია ან შეთავაზებულია ბანკის ქცევის კოდექსით დადგენილი ლიმიტის უფრო მაღალი ღირებულებით. თანამშრომლებს ეკრძალებათ პირადი სარგებლის მიღების მიზნით მოქმედება, გადახდების შემსუბუქება, ფულადი სახსრების ან ფულადი სახსრების ექვივალენტური საჩუქრების მიღება, ნებისმიერი სახის სტუმართმოყვარეობის შეთავაზება ან უზრუნველყოფა, რათა გავლენა მოახდინონ მიმღებზე და უბიძგონ არამართლზომიერი ქმედებისკენ.

ანტიკორუფციული პოლიტიკის დანერგვა, მონიტორინგი და რეაგირება

შესაბამისობის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია ანტიკორუფციული პოლიტიკის განხორციელებაზე და განახლებაზე. პოლიტიკას ამტკიცებს საბჭო. ანტიკორუფციული პოლიტიკის განხორციელების კოორდინაცია ხორციელდება ჯგუფის დონეზე.

ანტიკორუფციული პოლიტიკის მონიტორინგი ჩართულია შიდა კონტროლის სხვადასხვა პროცესებში, შიდა აუდიტსა და კლიენტების საჩივრების მართვაში. სამეთვალყურეო საბჭოს აუდიტის კომიტეტის ყოველკვარტალური ანგარიში მოიცავს ანტიკორუფციულ თემებს, ასეთის არსებობის შემთხვევაში. ანტიკორუფციული პოლიტიკის დარღვევებზე რეაგირება დამოკიდებულია დარღვევის სიმძიმეზე. სანქციები დეტალურად არის აღწერილი შიდა ქცევის კოდექსში.



კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკებისა და პროცედურების გაცნობა თანამშრომლებისთვის

ორგანიზაციის ანტიკორუფციულ პოლიტიკას და პროცედურებს ეცნობა ყველა თანამშრომელი, მათ შორის მმართველობითი ორგანოების ყველა წევრი. ახალი თანამშრომლები იღებენ ანტიკორუფციულ პოლიტიკას, როგორც მისასალმებელი პაკეტის ნაწილს, მათ შორის, ყველა პოლიტიკასა და პროცედურას და გადიან ტრენინგებს ანტიკორუფციულ საკითხებში. ანტიკორუფციული პოლიტიკა ასევე წარმოადგენს შესაბამისობის დეპარტამენტის ტრენინგების ნაწილს, რომლებიც მიეწოდება იმ თანამშრომლებს, რომლებიც თავიანთი კონკრეტული პასუხისმგებლობებიდან გამომდინარე, უფრო მეტად ექვემდებარებიან რისკს. თანამშრომლებს პერიოდულად უტარდებათ ონლაინ ტრენინგები და ტესტირება ამ თემაზე. 2022 წელს ქრთამის აღებისა და ანტიკორუფციული პოლიტიკის შესახებ ტრენინგი გაიარა 6459 თანამშრომელმა.

კორუფციის რისკთან დაკავშირებული ოპერაციების შეფასება

ბანკმა გამოავლინა მაღალი რისკის შემცველი აქტივობები, როგორცაა მესამე მხარის ურთიერთობები და განახორციელა სპეციალური ქმედებები რისკების მინიმუმამდე დასაყვანად (როგორცაა საჩუქრები და სტუმართმოყვარეობის პროცედურები, მესამე მხარესთან შეთანხმების შაბლონი, ტრენინგები, პროცესის ესკალაციის წესები და ა.შ.). ეს პოლიტიკა ვრცელდება მთელ ჯგუფზე და საჭაროდ ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებსაიტზე: www.tbcbankgroup.com

მესამე მხარის კორუფციული რისკების შეფასებისას ბანკი ითვალისწინებს იმ ქვეყნის კორუფციის ინდექსს, სადაც მოქმედებს მესამე მხარე, ქვეყნის რეგულირებას ანტი-მექრთამეულ და ანტიკორუფციულ, მესამე მხარის საქმიანობის სფეროებთან, ტრანზაქციების კონტექსტსა და განხორციელების არხებს, ხელშეკრულების ღირებულებასა და სხვა ასპექტებს.

მესამე პირებთან (მიმწოდებლები, პარტნიორები და ა.შ.) შეთანხმება მოიცავს პუნქტებს ანტიკორუფციული პოლიტიკის შესახებ.

ანტიკონფურენტული ქცევისა და ანთიმონოპოლიური პრაქტიკის პრევენციის პოლიტიკა და პრაქტიკა

თიბისი მიიჩნევს, რომ ძლიერი და სამართლიანი კონკურენცია მთელ ინდუსტრიას უფრო წარმატებულს ხდის. ბანკის შესაბამისობის პოლიტიკა ითვალისწინებს ანტი-მონოპოლიურ და სამართლიან კონკურენციის ზოგად დებულებებს. ვინაიდან თიბისი მოწოდებულია ღია და სამართლიანი ქცევისთვის:

- აკრძალულია სხვა ბანკებთან კარტელური ხელშეკრულების გაფორმება;
- ნებისმიერი მოწოდებული ინფორმაცია უნდა ინახებოდეს გამჭვირვალედ, სამართლიანად და ზუსტად; და
- ჯგუფის წევრი კომპანიები ვალდებული არიან დაიცვან ეკოსისტემური კომპანიების მმართველობის პრინციპები. ეს მოიცავს:
 - ეკოსისტემის კომპანიებმა უნდა გაუწიონ მომსახურება თიბისის და ყველა სხვა დაინტერესებულ ბანკს/კომპანიას მიუკერძოებლად და საერთო საფასო პოლიტიკის შესაბამისად;
 - ჯგუფის წევრი კომპანიები ღია უნდა იყვნენ დაუკავშირებელი ეკოსისტემებისთვისაც
 - აკრძალულია ჯგუფის წევრ კომპანიებს შორის ურთიერთობის ექსკლუზიური პირობები.

საჭარო პოლიტიკა და მთავრობასთან ურთიერთობა

კომპანიის პოლიტიკის თანახმად, აკრძალულია პოლიტიკური პარტიების დაფინანსება ან ლობირება, ასევე კომპანიის ხელმძღვანელობის პოლიტიკური შეხედულებების საჭაროდ გამოხატვა. კომპანიას აქვს მკაფიო აპოლიტიკური, ნეიტრალური პოზიცია. როგორც ერთ-ერთი უმსხვილესი საფინანსო ინსტიტუტი, ჩვენ გვვსდევს ეკონომიკურ და სოციალურ სისტემებზე გავლენის მასშტაბი და, შესაბამისად, მკაცრად ვიკავებთ თავს



ამ ძალაუფლების ნებისმიერი სახის პოლიტიკური გავლენისთვის გამოყენებისგან. თიბისი მართავს კონსტრუქციულ დიალოგს მთავრობასთან სხვადასხვა ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც პირდაპირ კავშირშია კომპანიის საქმიანობასთან.

ინციდენტების მართვის პოლიტიკა / მხილვის პოლიტიკა

ჩვენს ყოველდღიურ საქმიანობაში ეთიკური პრინციპებისა და ანტიკორუფციული პოლიტიკის დანერგვის ერთ-ერთი ინსტრუმენტი ჩვენი ინციდენტებზე რეაგირების პოლიტიკა/მხილების პოლიტიკა, რომელიც საშუალებას გვაძლევს ეფექტურად გამოვავლინოთ ეთიკის კოდექსის, ქცევის კოდექსის ან ანტიკორუფციული პოლიტიკის დარღვევის შემთხვევები. ინციდენტებზე რეაგირების პოლიტიკის მიზანია ბანკის შიგნით საპასუხისმგებლო და პატიოსანი ქცევის უზრუნველყოფა, ასევე იმ შესაძლო დარღვევების დაუყოვნებლივი იდენტიფიცირება და მათზე რეაგირება, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას თანამშრომელთა მუშაობის ეფექტურობას, ბანკის რეპუტაციასა და ბანკის ბიზნესს. ეს პოლიტიკა უზრუნველყოფს მამხილებლის დაცვას უშუალო ხელმძღვანელისგან ან სხვა თანამშრომლებისგან ან სხვა სანქციების დაწესებისგან. ეს პოლიტიკა ეხმარება თანამშრომლებს სათანადო ანგარიშგებაში ნებისმიერი საეჭვო დარღვევისა და პრობლემის შესახებ. ინციდენტებზე რეაგირების პოლიტიკა ვრცელდება მთელ ჯგუფზე და თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია შეასრულოს მისი მოთხოვნები. ამ პოლიტიკის თანახმად, თანამშრომელი ვალდებულია თანამშრომლებზე ზეწოლის, ბულინგის ან კორუფციულ/თაღლითურ სქემაში თანამშრომლის მონაწილეობის შემთხვევაში გააკეთოს განაცხადი (ილაპარაკოს/ამხილოს) და ა.შ. თანამშრომლებს შეუძლიათ პრობლემის შესახებ ღიად ან ანონიმურად შეტყობინება. ინციდენტებზე რეაგირების პოლიტიკის განახლება ხდება ყოველწლიურად და ბოლოს განახლდა 2022 წლის დეკემბერში. ეს პოლიტიკა ვრცელდება მთელ ჯგუფზე და საჭაროდ ხელმისაწვდომია ჩვენს ვებსაიტზე: www.tbcbankgroup.com

პოლიტიკის დანერგვის უზრუნველყოფა

ამ პოლიტიკას და მის ცვლილებებს ამტკიცებს საბჭო და სამეთვალყურეო საბჭო. შესაბამისობის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია:

- პოლიტიკის განხარებაზე ყველა თანამშრომლისთვის ხელმისაწვდომ პორტალებში;
- წინამდებარე პოლიტიკის შესახებ ტრენინგების ჩატარებაზე;
- ანონიმური არხებით შეტყობინებული ინციდენტების ანალიზზე და გამოძიების პროცესის დაწყებაზე.

ყოველ კვარტალში დეპარტამენტი ინციდენტების შესახებ ინფორმაციას აწვდის სამეთვალყურეო საბჭოს აუდიტის კომიტეტს. ჯგუფის თითოეული კომპანია პასუხისმგებელია წინამდებარე პოლიტიკის განხორციელებაზე და ნებისმიერი ინციდენტის შესახებ თიბისი ბანკის შესაბამისობის დეპარტამენტში შეტყობინებაზე.

საჩივრებისა და რეაგირების მექანიზმები

თანამშრომლებს შეუძლიათ საჩივრების/ინფორმაციის მიწოდება შემდეგი ღია და ანონიმური საკომუნიკაციო არხებით:

- ბანკის შიდა ტელეფონი: 2 27 27 27 (*1998)
- ანონიმური საკომუნიკაციო ვებ-გვერდი: <https://www.tbcbank.ge/web/ka/web/guest/anonymou>- ცხელი ხაზი
- ელ. ფოსტა: incident_compliance@tbcbank.com.ge

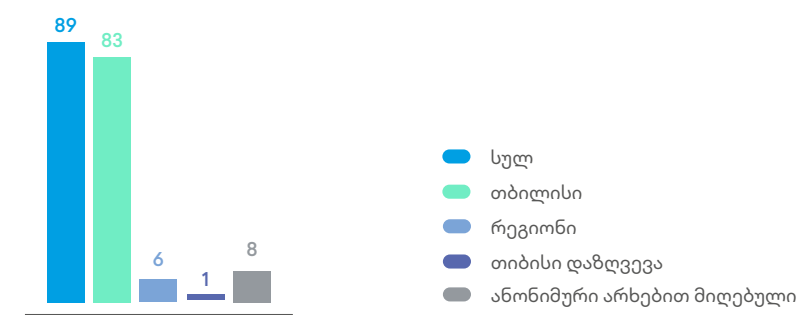
ანონიმურობა დაცულია შემდეგი გზებით: ბანკის შიდა ნომერზე 2 27 27 27 (*1998) დარეკვა შესაძლებელია როგორც შიდა, ასევე გარე ქსელებიდან. ამ ნომერზე შემომავალი ზარი და აბონენტის ტელეფონის ნომერი არ ფიქსირდება, თუ აბონენტს არ სურს ვინაობის გამხელა.

ანონიმურ ვებგვერდზე შეტყობინების დატოვებისას IP მისამართი არ იდენტიფიცირდება, ხოლო ვებგვერდის მეშვეობით მიღებული ინფორმაცია ავტომატურად გადაეცემა აუტოსორსინგულ კომპანიას დაშიფრული ფორმით და მხოლოდ ამის შემდეგ ხდება ბანკისთვის ხელმისაწვდომი.

ანონიმურ საჩივრებს იღებს შესაბამისობის დეპარტამენტის ორი თანამშრომელი, შესაბამისობის უზრუნველყოფის დეპარტამენტის უფროსი და შესაბამისობის რისკის მართვისა და კონტროლის დეპარტამენტის უფროსი. თუ საკითხი ეხება თანამშრომლების მიერ თაღლითურ ოპერაციას, გამოკითხვის პროცესში ჩართულია საოპერაციო რისკების დეპარტამენტი. თუ საკითხი ეხება თანამშრომელთა ჩაგვრას, ბულინგს ან დისკრიმინაციას, ჩართულია ადამიანური კაპიტალის მართვის დეპარტამენტი. სხვა შემთხვევებში, შესაბამისობის დეპარტამენტი მართავს პროცესს.

ჯამში, 89 ინციდენტი გამოვლინდა სხვადასხვა საშუალებებით, როგორცაა კლიენტების საჩივრები, შიდა კონტროლის პროცესები და ანონიმური ცხელი ხაზის ზარები. აქედან 8 იყო ანონიმური.

სხვადასხვა კატეგორიის ინციდენტების რაოდენობა



ჯანსაღი და ეთიკური სამუშაო გარემოს სასწავლო კონცეფცია

ახალი სასწავლო კონცეფცია აერთიანებს სხვადასხვა საკითხს, როგორცაა ეთიკისა და ქცევის კოდექსი, საოპერაციო და თაღლითობის რისკები, თანამშრომელთა დაცვა და უსაფრთხოება, გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი საკითხები ჯანსაღი და ეთიკური სამუშაო გარემოს ერთი ქოლგის ქვეშ, რომელიც არის თანაბარი, განვითარებაზე ორიენტირებული და უსაფრთხო სივრცე, დისკრიმინაციისა და შევიწროებისგან თავისუფალი და რომელშიც ყველას პატივის სცემენ და აფასებენ.

გარდა ამისა, ჩვენ ვატარებთ სავალდებულო ტრენინგს ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის ისეთ სფეროებში, როგორცაა ქცევის კოდექსი და ეთიკა, ინფორმაციული უსაფრთხოება, გარემოსდაცვითი საკითხები და საოპერაციო რისკები.

ჩვენი პოლიტიკა ძირითადად წარმოადგენს შიდა სახელმძღვანელო დოკუმენტს, რომელიც ასახავს სტრატეგიულ პრიორიტეტებსა და მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პერსპექტივების ინტეგრირების პროცესებს კომპანიის მასშტაბით. ისინი ხელს უწყობენ ადამიანის უფლებებთან მიმართებაში მაღალ ეთიკურ სტანდარტებს, ღირებულებებს და პატივისცემას და ხელს უწყობენ თანამშრომლებს იმოქმედონ კეთილსინდისიერად და პასუხისმგებლობით ერთმანეთისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების მიმართ.

შესაბამისობის დეპარტამენტი რეგულარულად ატარებს თანამშრომელთა ტრენინგებს, რათა აამაღლოს ცნობიერება და ხაზი გაუსვას ანტიკორუფციული, ანტი-მექრთამეობის, ეთიკური და ადამიანის უფლებების საკითხების მნიშვნელობას.

ეს კომპლექსური თემები განმარტებულია თანამშრომლებისთვის კონტექსტური ინფორმაციის საფუძველზე. ტრენინგები ეფუძნება სხვადასხვა რეალური შემთხვევებისა და პროცესების აღწერასა და ანალიზს. შედეგად, ასეთი შინაარსის ტრენინგები ბევრად უფრო ახლოსაა რეალურ სამუშაო პროცესთან, რაც ერთდროულად ბევრ სხვადასხვა ფაქტორს მოიცავს. ტრენინგის შემუშავება ხორციელდება სხვადასხვა პასუხისმგებელი დეპარტამენტის მიერ ერთობლივად და მოიცავს კონკრეტულ მაგალითებს. ტრენინგების მიზანია ჩვენი თანამშრომლების ცნობიერების ამაღლება, პასუხისმგებლობისა და ეთიკის კულტურის გაძლიერება. ახალი კონცეფცია ასევე მოიცავს ვიდეოებს, ბლოგებს და რეგულარულ საინფორმაციო ბროშურებს, დამატებით შეხვედრებს უმაღლეს მენეჯმენტთან და პასუხისმგებელ დეპარტამენტებთან. ასევე გათვალისწინებულია ინფორმირების პერიოდული გამოშვები. გთხოვთ, იხილოთ უფრო ვრცლად ESG-თან დაკავშირებული სასწავლო კურსების შესახებ მე-10 თავში - პასუხისმგებელი დამსაქმებელი, გვ. 115.

ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში

შესავალი

პირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში

- საერთაშორისო დაფინანსების მოზიდვა
- თიბისის წვლილი საგადასახადო შენატანებით
- თიბისის წვლილი მომწოდებლების საშუალებით

არაპირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში

- მოზიდული ფონდების განაწილების პრაქტიკა

ფინანსური ტექნოლოგიები

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

საქართველოს პოპულარიზაცია საერთაშორისო
დონეზე

კვლევითი საქმიანობა



ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში

შესავალი

საქართველოს საფინანსო სექტორში დომინირებს საბანკო სექტორი, რადგან დაფინანსების სხვა წყაროები შედარებით შეზღუდულია. საქართველოს ეკონომიკამ მყარი ზრდა შეინარჩუნა 2022 წელს, 2021 წლის პანდემიის შემდეგ. საქსტატის (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური) წინასწარი შეფასებით, რეალური მშპ წინა წელთან შედარებით 10.1% -ით გაიზარდა. მიგრაციის გამო სასაქონლო ფასების ზრდამ და გაქირავების გაზრდილმა ხარჯებმა, რასაც ბიძგი მისცა თებერვალში რუსეთის აგრესიამ უკრაინის წინააღმდეგ, გამოიწვია ზენოლა ისედაც უკვე მომატებულ ინფლაციაზე და მანამდე გაუფასურებულ ეროვნულ ვალუტაზე. ამასთან, ძლიერი შემოდინებებისა და მკაცრი მონეტარული პოლიტიკის გამო, ლარმა საბოლოოდ დაიბრუნა ღირებულება აშშ დოლართან მიმართებაში და 2021 წლის დეკემბრის ბოლოს 3.10-დან 2022 წლის ბოლოს 2.68-მდე გამყარდა. ინფლაციამ ასევე დაიწია 9.8%-ზე ორნიშნა ნიშნულებიდან მთელი წლის განმავლობაში, რასაც ეხმარება საერთაშორისო ბაზრების დეზინფლაციური ეფექტი. მიუხედავად ამისა, ჯერ კიდევ გაზრდილი ინფლაციის ზენოლის შემსუბუქების უფრო გამოხატული მტკიცებულებების მოლოდინში, სებ-მა, აპრილში გამკაცრების შემდეგ, წლის ბოლომდე შეინარჩუნა მონეტარული პოლიტიკის განაკვეთი 11% -ზე. საბანკო კრედიტი წინა წელთან შედარებით გაიზარდა 12.1%-ით, 2022 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, მუდმივი გაცვლითი კურსით, 2021 წლის ბოლოს 18.2% -იან ზრდასთან შედარებით, ამ დროს კი ყველა სეგმენტი განიცდის ზრდის შენელებას. საბანკო დაკრედიტების ზომიერება ძლიერ ეკონომიკურ ზრდასთან და ლარის გამყარებასთან ერთად დაეხმარა საქართველოს გაუმჯობესებინა საბანკო სექტორის მიერ მოწოდებული შიდა საკრედიტო შეღწევალობის დონე მშპ-სთან მიმართებაში 62%-მდე, 2021 წელს არსებული 71.5% -დან. გაუმჯობესება ასევე ამკარა იყო აქტივების ხარისხის თვალსაზრისით, რადგან შეუსრულებული სესხები შემცირდა კიდევ 1.8%-მდე საერთაშორისო სავალუტო ფონდის განმარტებით. თიბისი ბანკი, როგორც უმსხვილესი ფინანსური ინსტიტუტი საქართველოში, წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს საკრედიტო პროვაიდერს ქვეყანაში და იკავებს წამყვან პოზიციებს მრავალ სექტორში. თიბისის წილი საბანკო სექტორის მიერ გაცემულ მთლიან სესხებში 2022 წელს 39.5% -ს შეადგენდა, რაც საწყისი შეფასებით მთლიანი შიდა პროდუქტის 24.9%-ის ექვივალენტი იყო. სეგმენტების თვალსაზრისით, თიბისი შეადგენს იურიდიული პირების სესხების 39.8%-ს და საცალო დაკრედიტების 38.3% -ს, რაც მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს საინვესტიციო და მოხმარების საქმიანობას თითოეულ ამ სეგმენტში. თიბისი განსაკუთრებით აქტიურია იპოთეკის დაფინანსებაში, 46.8% -იანი წილით საცალო იპოთეკურ პორტფელში: ბანკი პირველი არჩევანია ბინის შეძენის მსურველთა შორის საქართველოში. კაპიტალის ბაზრის განვითარება ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის დღის წესრიგში მაღალია და 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 თამაშობს საქართველოში კაპიტალის ბაზრების ინფრასტრუქტურული და სამართლებრივი ასპექტების განვითარებაში.

2022 წელს თიბისი კაპიტალმა გააძლიერა მისი წამყვანი პოზიცია ადგილობრივ და საერთაშორისო ბაზრებზე ობლიგაციების რეკორდულად მაღალი რაოდენობის განთავსებით, 230 კვლევის ანგარიშის გამოცემით და მართვის ქვეშ მყოფი საბროკერო აქტივების (AUM) ზრდის ყველაზე დიდი ტემპით. როგორც თიბისი ბანკის 100%-იანი შვილობილი კომპანია, თიბისი კაპიტალი აფართოებს მომსახურებების სპექტრს და ბაზრის სეგმენტების დაფარვას. თიბისი კაპიტალი ცალსახად პოზიციონირებულია, რათა უზრუნველყოს მორგებული გადაწყვეტილებები სექტორისა და მაკროეკონომიკური კვლევის, კორპორატიული ფინანსების საკონსულტაციო, საბროკერო, ვალის და კაპიტალის ბაზრების საკონსულტაციო სფეროებში. თიბისი კაპიტალის კლიენტზე ორიენტირებული მიდგომა და მომსახურების ხარისხი ყოველწლიურად უმჯობესდება, როგორც ეს შეფასებულია NPS-ის კვლევით (2020-50%; 2021-60%; 2022-67%).

თიბისი კაპიტალის წამყვანი პოზიცია საქართველოს ბაზარზე სასესხო კაპიტალის ბაზრის თვალსაზრისით არის ინოვაციურობისა და ადგილობრივი კაპიტალის ბაზრის განვითარების განმტკიცების შედეგი. თიბისი კაპიტალის მიერ 2022 წლის მარტი – 2023 წლის თებერვლის პერიოდში განთავსებული კორპორატიული ობლიგაციები (როგორც კერძო, ასევე საჯარო განთავსება) შეადგენდა 561 მილიონ აშშ დოლარს, რაც იყო საქართველოდან გამოშვებული მთლიანი კორპორატიული და IFI ობლიგაციების საბაზრო წილის 78% -ს (როგორც საჯარო, ასევე კერძო განთავსება). თიბისი კაპიტალი მჭიდროდ თანამშრომლობს თიბისის კორპორატიულ კლიენტებთან და ამალვებს ცნობადობას კაპიტალის ბაზრებზე. თიბისი კაპიტალი აქტიურად ურთიერთობს კლიენტებთან დივერსიფიცირებული დაფინანსების სტრუქტურის, ინვესტორთა ახალი ბაზის არსებობის, უკეთესი კორპორატიული მართვისა და კაპიტალის ბაზრებში გამჭვირვალობის მეშვეობით. ასევე ხელს უწყობს მწვანე და მდგრადი ობლიგაციების გამოშვების შესაძლებლობას, რამაც შეიძლება კომპანიებს მისცეს საშუალება მიიღონ ინვესტორების უფრო ფართო ბაზას და გავლენა იქონიონ საქართველოს მდგრად ეკონომიკაზე.

2020 წლის ოქტომბრიდან ჯგუფმა გააფართოვა საბანკო ოპერაციები უზბეკეთში, უზბეკეთის ბაზრის მიერ შემოთავაზებული მიზმიდველი ზრდის შესაძლებლობების გამოსაყენებლად. უზბეკეთის ეკონომიკა კარგად დივერსიფიცირებულია და არ არის დამოკიდებული კონკრეტულ ინდუსტრიაზე. მას აქვს რეგიონში ერთ-ერთი ყველაზე დაბალი სახელმწიფო ვალი, გამოხატული მშპ-ს პროცენტებში და მაღალი საერთაშორისო რეზერვები, რაც გულისხმობს მაკროეკონომიკურ სტაბილურობას, ასევე სამომავლო მაღალი ზრდის შესაძლებლობას. უზბეკეთის მთავრობა გეგმავს ეკონომიკის რეფორმირებას და მის გახსნას უცხოური ინვესტიციებისთვის. COVID-19 პანდემიის უარყოფითი გავლენის მიუხედავად, უზბეკეთის ეკონომიკა 2020 წელს 1.9% -ით გაიზარდა. უზბეკეთის სტატისტიკის სამსახურის მონაცემებით, 2021 წელს ეკონომიკა კიდევ უფრო გაფართოვდა 7.4% -ით, ხოლო 2022 წელს 5.7% -ით.

პირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში

ეკონომიკური გავლენა: ღირებულების გენერირება და განაწილება

000 ლარი	2022	2021	2020
შექმნილი პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულება			
წმინდა საპროცენტო შემოსავალი	1,290,052	1,002,732	835,432
არასაპროცენტო შემოსავალი	780,712	449,288	320,158
არასაპროცენტო შემოსავალი	2,070,764	1,452,020	1,155,591
ადმინისტრაციული და სხვა საოპერაციო ხარჯები	212,253	156,250	125,359
ცვთისა და გაუფასურების ხარჯები	236,297	62,964	424,538
შექმნილი პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულება	448,550	1,232,806	605,694
გაცემული პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულება			
აქციონერი (დივიდენდები და არამაკონტროლებელი წილის სრული შემოსავლები)	276,022	103,469	4,737
მთავრობები (კორპორატიული საშემოსავლო გადასახადის ხარჯი)	243,205	112,361	-3,383*
თანამშრომლები (ხელფასები და ბონუსები)	374,816	309,302	244,043
საზოგადოება (საზოგადოებრივი ინვესტიციები)	854	418	3,530
პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულების განაწილება	894,897	525,550	248,927



სს „საქკაბელი“

თიბისი ბანკის მხარდაჭერით ზესტაფონში საწარმო „საქკაბელის“ შენობების სახურავებზე დამონტაჟდა მზის პანელები. ჯამში განთავსდა 500 კვტ სიმძლავრის მზის ელექტროსადგური.

ელექტროსადგურის მიერ გამოიმუშავებული ელექტროენერგია გამოიყენება უშუალოდ წარმოების პროცესში და ცვლის ქსელიდან შემოტანილი ენერჯის წილს. მზის ელექტროსადგურიდან მიღებული ენერგია მოიცავს საწარმოს მთლიანი წლიური მოხმარების ერთ მესამედს. შესაბამისად, ის მნიშვნელოვნად ამცირებს ელექტროენერჯის წლიურ ხარჯებს.

სააქციო საზოგადოება „საქკაბელი“ არის საკაბელო პროდუქციის უმსხვილესი მწარმოებელი საქართველოში. კომპანია დაარსდა 1958 წელს. ამჟამად კომპანია აწარმოებს 74 კაბელის ტიპს 2000-ზე მეტი სპეციფიკაციით. 2018 წლიდან, საკაბელო პროდუქცია, მომხმარებელთან გაგზავნამდე, დეტალურ შემოწმებას გადის ქარხნის აკრედიტებულ ხარისხის კონტროლის ლაბორატორიაში, რომელიც განახლდა ევრო რეგულაციების, კერძოდ, ევრო დირექტივის LVD (დაბალი ძაბვის დირექტივა) და CPR (სამშენებლო პროდუქტების რეგულაცია) შესაბამისად. „საქკაბელის“ პროდუქტებს მინიჭებული აქვთ CE (Conformité Européenne) მარკირება, რომელიც ადასტურებს, რომ პროდუქტი აკმაყოფილებს ევროპის კანონმდებლობას ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და გარემოს დაცვის შესახებ და იძლევა ევროპულ ბაზარზე თავისუფალი ვაჭრობის საშუალებას.



ენერგეტიკა სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი სექტორია როგორც თიბისი ბანკისთვის, ასევე მთლიანად საქართველოსთვის. თიბისი ბანკი აქტიურად უჭერს მხარს პროექტებს, რომლებიც ემსახურება განახლებადი ენერჯის ალტერნატიული წყაროების მოძიებასა და გამოყენებას, რომელთა საბოლოო მიზანია ქვეყნის ენერგოსაფრთხოების გაუმჯობესება და იმპორტზე დამოკიდებულების შემცირება.

თიბისი ბანკის საბაზრო წილი ადგილობრივ განახლებადი ენერჯის სექტორში შეადგენს 70% -ს (შიდა შეფასებით).



საერთაშორისო დაფინანსების მოზიდვა

გადაწყვეტილებების მიწოდება, რომლებიც ხელს უწყობს ადგილობრივი ბიზნესის მდგრად განვითარებას, თიბისის მდგრადობის დღის წესრიგის მნიშვნელოვანი სამიზნეა. ESG მიზნების მისაღწევად, ბანკმა განაგრძო ფინანსური რესურსების მობილიზება, რაც ფოკუსირებულია ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდაზე და მდგრად განვითარებაზე. 2022 წელს ბანკმა საერთო ჯამში 485 მილიონი აშშ დოლარის პორტფელი მოიზიდა საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტების (IFIs) პარტნიორებისგან, მათ შორის EBRD, ADB, FMO, DEG, BOMF, AIIB, PROPARCO, EFSE, Responsibility, DFC და USAID. მოზიდული თანხები კარგად შეესაბამებოდა თიბისის ESG მიზნებს, უთანასწორობის შემცირების მდგრადი დაკრედიტების მხარდაჭერის და ფინანსური ჩართულობის გაზრდის კუთხით, აქცენტი გაკეთდა MSME მენარმეებზე, ახალგაზრდებზე, ქალ მენარმეებსა და სტარტაპებზე.

2022 წლის განმავლობაში ბანკი განაგრძობს წვლილის შეტანას საქართველოს ეკონომიკის დე-დოლარიზაციაში საჭირო ადგილობრივი ვალუტის მობილიზების გზით. საერთო ჯამში, მოზიდული თანხების 70% -მდე იყო ადგილობრივი ვალუტის კრედიტები, რომლებსაც უზრუნველყოფს აზიის განვითარების ბანკი (ADB), FMO, EBRD და AIIB. ადგილობრივი ვალუტის სტაბილური დაფინანსების ეკონომიკაში ჩართვით, ბანკმა ხელი შეუწყო კლიენტების დამოკიდებულების შემცირებას უცხოურ ვალუტაზე და აქედან გამომდინარე, მხარი დაუჭირა როგორც ადგილობრივი ბიზნესის, ისე ფიზიკური პირების მდგრად განვითარებას უცხოური ვალუტის რისკის შექმნის გარეშე. ბანკის მიერ მოზიდული ადგილობრივი ვალუტის სახსრები ემსახურებოდა რამდენიმე მიზანს, მათ შორის, აზიის განვითარების ბანკის (ADB) მიერ მოწოდებულ საცალო მომხმარებლებისთვის გამოყოფილ იპოთეკურ სესხს, რომელიც მიემართება საქართველოს მოქალაქეებისთვის გრძელვადიანი, ადგილობრივი ვალუტის იპოთეკური სესხების გაცემას და მათი ცხოვრების პირობების გაუმჯობესებას.

სტრატეგიის შესაბამისად, თიბისი კვლავ მტკიცედ უჭერდა მხარს მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესის (MSME) განვითარებას, პირველ რიგში, MSME-სთვის ფინანსური რესურსების მიწოდებით, ბიზნესის განსავითარებლად და მეტი თანამშრომლის დასაქმრავლად. 2022 წელს მობილიზებული სახსრების 60%, რომელიც შეადგენს 290 მილიონ აშშ დოლარს, განკუთვნილი იყო MSME-ების საბრუნავი კაპიტალისა და გრძელვადიანი საინვესტიციო საჭიროებების დასაფინანსებლად ქალაქებსა და სოფლებში. გარდა ამისა, თიბისიმ წარმატებით დაასრულა სესხის თავდებობის პროგრამა DFC-თან და USAID-თან ერთად, რაც ბანკს საშუალებას აძლევს დააჩქაროს ქართული MSME-ების დაფინანსება; განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია ქალების ხელმძღვანელობით მართულ ბიზნესებზე, სტარტაპებზე და საქართველოს რეგიონების განვითარებაზე. ნასესხები თანხების MSME-ში ინვესტირებით, ბანკმა განაგრძო კონკურენტუნარიანობის გაძლიერება და ამ სეგმენტის მდგრადი განვითარება, რითაც ხელი შეუწყო საქართველოში შემდგომ ეკონომიკურ ზრდას და სამუშაო ადგილების შექმნას.

მეტიც, IFI-ები განაგრძობენ თიბისის ვალდებულების მხარდაჭერას, გააფართოვოს მწვანე დაფინანსების ჩართულობა და ხელი შეუწყოს მწვანე ეკონომიკაზე გადასვლას საქართველოში. მწვანე დაფინანსებისკენ მიმართული ძალისხმევის გააქტიურების მიზნით, თიბისიმ 2022 წელს წარმატებით ითანამშრომლა პარტნიორ ორგანიზაციებთან და მოახდინა 40 მილიონი აშშ დოლარის ოდენობის მწვანე დაფინანსების მობილიზება, რითაც ბანკმა შეძლო ენერგოეფექტური, განახლებადი ენერჯისა და რესურს ეფექტური პროექტების დაფინანსების გაგრძელება. მწვანე დაფინანსება უზრუნველყოფილ იქნა უფასო ტექნიკური დახმარების პროგრამებთან ერთად, ადგილობრივი ბიზნესის მხარდასაჭერად მწვანე საინვესტიციო პროექტის განსაზღვრაში და, ასევე, განხორციელების პროცესში. მწვანე ფონდები ასევე მოიცავს დაფინანსებას EU4Business-EBRD საკრედიტო ხაზის ფარგლებში, რომელსაც უზრუნველყოფს EBRD და ევროკავშირი (EU). იმ ბიზნეს მსესხებლებს, რომლებიც მზად არიან აამაღლონ თავიანთი პროდუქციის ხარისხი ევროკავშირის სტანდარტების შესაბამისად და განახორციელონ ინვესტიციები მწვანე ტექნოლოგიებში, ეძლევათ საგრანტიო შეღავათები.

თიბისი აღიარებს, რომ ქალების უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოება და

მათი ინტეგრაცია ეკონომიკურ პროცესებში მნიშვნელოვანი წინაპირობაა დასაქმების ზრდისა და ქვეყნის მდგრადი ეკონომიკური განვითარებისათვის. აქედან გამომდინარე, ქალთა მენარმეობის მხარდასაჭერად, მთლიანი სესხების სახით, სპეციალურად ქალი მსესხებლებისთვის მობილიზებული იქნა 20 მილიონი აშშ დოლარის დაფინანსება, რაც მოიცავს სესხებს, ასევე DFC-ისა და USAID-ის მიერ მოწოდებულ ზემოაღნიშნულ საგრანტიო ინსტრუმენტს.

სხვადასხვა პარტნიორი ფინანსური ინსტიტუტებიდან მოზიდულ თანხებს ასევე აქვს მყარი სამიზნეები სტარტაპებისა და ახალგაზრდებისთვისაც, სეგმენტებისათვის, რომლებსაც თიბისი მრავალი წლის განმავლობაში მხარს უჭერს და ხელს უწყობს. სპეციალური შეთავაზებებისა და მორგებული საბანკო პროდუქტების მიწოდებით, თიბისი ქმნის განვითარების შესაძლებლობებს ახალგაზრდებისთვის და ხელს უწყობს სტარტაპ კომპანიების განვითარებას. სულ მოზიდული სახსრებიდან 35 მილიონი აშშ დოლარი დაეთმო ამ სამიზნე ჯგუფებს.

მოზიდული დაფინანსება მოწმობს თიბისის მტკიცე ვალდებულებას, ხელი შეუწყოს ადგილობრივი ბიზნესის მდგრად ეკონომიკურ ზრდას, რითაც ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნასა და ქვეყნისთვის ხანგრძლივი სარგებლის მოტანას.

თიბისის წვლილი საგადასახადო შენატანებით

თიბისი ქმნის მნიშვნელოვან ღირებულებას საგადასახადო შენატანებით. აღნიშნული ზემოქმედება ყველაზე მნიშვნელოვანია საქართველოში.

საქართველო	სხვა გადასახადი	მოგების გადასახადი	სულ
სს თიბისი ბანკი	96,283,013	234,600,000	330,883,013
სს თიბისი ლიზინგი	24,846,562	101,820	24,948,382
შპს თიბისი ფეი	2,481,017	914,297	3,395,314
შპს თიბისი კაპიტალი	919,398	-	919,398
UFC	2,858,100	-	2,858,100
სს თიბისი დაზღვევა	4,010,372	2,793,504	6,803,876
სს სფეის ინტერნეიშენალი	4,801,825	-	4,801,825
შპს თიბისი გრუპ საპორტი	475,570	-	475,570
შპს ონლაინ თიქეთისი	760,944	-	760,944
შპს თიბისი ნეტი *	4,216,144	-	4,216,144
შპს ვენდუ	553,969	-	553,969
უზბეკეთი			
სს თიბისი ბანკი UZ	5,283,153	-	5,283,153
Inspired LLC (UZ)	2,079,550	41,954	2,121,503
TBC FIN SERVICE (UZ)	911,665	-	911,665
აზერბაიჯანი			
TBC Kredit LLC (AZ)	195,357	32,000	227,357
დიდი ბრიტანეთი			
TBC Bank Group PLC (UK)	1,911,295	-	1,911,295



თიბისის წვლილი მომწოდებლების მეშვეობით

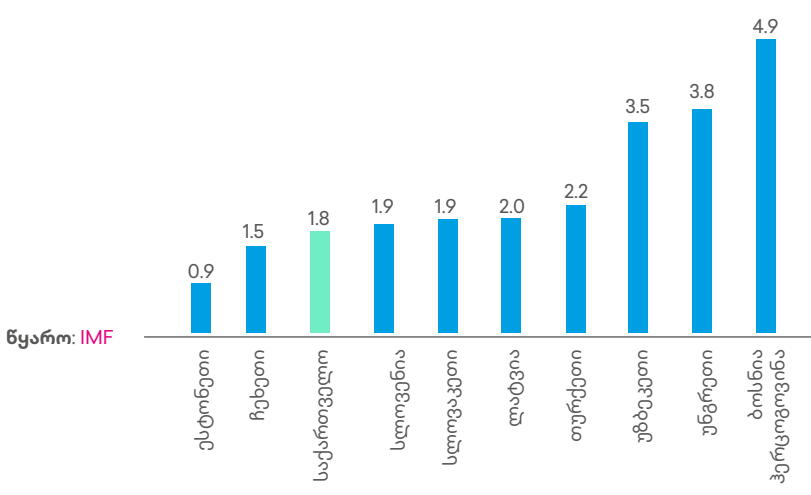
თიბისი ბანკი თვლის, რომ შესყიდვების საქმიანობით მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ეკონომიკაზე. თიბისი ბანკი ერთ-ერთი უმსხვილესი შემსყიდველია საქართველოში. მეტიც, ჩვენი შესყიდვის პროცედურებით უზრუნველყოფთ მომწოდებელთა ფართო სპექტრის ჩართვას ჩვენს მიწოდების ჯაჭვში და, შესაბამისად, ვთანამშრომლობთ მცირე სტარტაპებთან, მსხვილ კომპანიებთან, ასევე ინდივიდუალურ პროვაიდერებთან. შესყიდვების მთლიანი მოცულობის 84% შეძენილ იქნა ადგილობრივი მომწოდებლებისგან. ეს ყველაფერი ხაზს უსვამს თიბისი ბანკის წვლილს ეკონომიკის სტიმულირებაში ადგილობრივი შესყიდვების გაძლიერებისა და ადგილობრივი ბიზნესის განვითარების წახალისების გზით.

არაპირდაპირი ზეგავლენა ეკონომიკაზე

მოზიდული ფონდების განაწილების პრაქტიკა

ბანკის ძირითადი ფუნქცია მდგომარეობს პროდუქტიული საინვესტიციო შესაძლებლობების გამოვლენასა და მენაბრეთა რესურსების სექტორებისთვის განაწილებაში, რაც მათგან მაქსიმუმის მიღებას შეუწყობს ხელს. თიბისი ბოლო ორი წლის განმავლობაში აქტიურად ზრდის თავის სასესხო პორტფელს, წლიური ზრდის ტემპებით 7.5% 2020 წელს, 17.8% 2021 წელს და 12.9% 2022 წელს, ყველა FX ეფექტის გარეშე, სეზონის ანგარიშგების სტანდარტების მიხედვით. ამავე დროს, თიბისი ბანკის სისტემური მნიშვნელობის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია კლიენტის დეპოზიტების პასუხისმგებლობით და გადაჭარბებული რისკის გარეშე დაბანდება. ბოლო ორი წლის განმავლობაში მყარი პორტფელის ხარისხის შესრულება წარმოადგენს რისკების მართვის საიმედო პრაქტიკის მაჩვენებელს, რაც თიბისი ბანკის განმსაზღვრელი თვისება იყო. გარდა თიბისის კლიენტებთან დაკავშირებული რისკების მოწინავე მართვის პირდაპირი პოზიტიური ზემოქმედებისა, მისი ეკონომიკის მასშტაბური ეფექტები ასევე მნიშვნელოვანია, რადგან ინვესტიციები მიედინება ყველაზე პროდუქტიულ სექტორებში, რაც დასტურდება პრობლემური სესხების დაბალი დონით. 2022 წელს საქართველომ აჩვენა დაბალი NPL დონე ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ანალოგიურ ქვეყნებთან შედარებით, რაც გამოითვალა საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მეთოდოლოგიით და რაც მიუთითებს არა მხოლოდ ჯანსაღ საბანკო სექტორზე, არამედ მის მნიშვნელობაზე საერთო მაკროეკონომიკური სტაბილურობის თვალსაზრისით. მიუხედავად პანდემიის გავლენით გამოწვეული ტალღისა 2020 წელს, სეზონის ადგილობრივი სტანდარტებით განსაზღვრული NPL-ები (ბანკის მიერ კლასიფიცირებული მთლიანი სესხების პროცენტული მაჩვენებელი, როგორც არასტანდარტული, საეჭვო და საზარალო) შემცირდა როგორც 2021 წელს, ასევე 2022 წელს, დაუბრუნდა რა პანდემიამდელ დონეებს.

უმოქმედო სესხების წილი მთლიან სესხებში (% 2022-Q3 მდგომარეობით) - ფინანსური ტაქნოლოგიები



უმოქმედო სესხები საქართველოში (სეზონის მეთოდოლოგია)

მთლიანი სესხების %	2022 Q3	2021	2020	2019
ბაზარი	4.5	5.2	8.2	4.4
TBC	3.5	3.9	7.7	3.1

წყარო: სეზ

თიბისი მუდმივად ცდილობს გააუმჯობესოს გადახდის ტექნოლოგიები და მომხმარებელს შესთავაზოს მოწინავე ონლაინ საბანკო მომსახურება. საცალო მომხმარებლების ტრანზაქციების 98% ფილიალების გარეშე ხორციელდება, რითაც თიბისი მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს ეკონომიკაში პროდუქტიულობის გაუმჯობესებას ტრანზაქციების ხარჯების შემცირების გზით. თიბისი ბანკი ფინანსურ მომსახურებას სთავაზობს როგორც ეკონომიკურად დაწინაურებულ, ასევე ნაკლებად აქტიურ რეგიონებს. ჩვენი ციფრული პროდუქტები ძალიან მარტივი და ადვილია გამოსაყენებლად და საშუალებას აძლევს მომხმარებლებს თავიანთი საბანკო ოპერაციების უმეტესობა კომფორტულად ჩაატარონ ონლაინ რეჟიმში. თიბისი მობაილბანკი 2021 წელს Global Finance-მა ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში საუკეთესო კორპორაციულ/ინსტიტუციურ მობაილბანკად დაასახელა. ბანკი ვთავაზობს უკონტაქტო გადახდის მომსახურებას და ემსახურება კლიენტებს ქოლ-ცენტრისა და ჩატ-ბოტების მეშვეობით. ბანკის სისტემაში ფუნქციონირებს 4,300 თვითმომსახურების ტერმინალი, 920 ბანკომატი და 29,000 აქტიური სავაჭრო ტერმინალი. გარდა ამისა, ციფრული შეთავაზება ზრდის იმ ადამიანების ფინანსურ ჩართულობას (მაგ. თვითდასაქმებელი მომხმარებლები), რომლებსაც სხვაგვარად შეექმნებოდათ პრობლემა პროდუქტებისა და მომსახურების მიღებაში და ასევე მომხმარებლებს შორეული ტერიტორიებიდან, რომელთაც არ გააჩნიათ ფიზიკურ ფილიალებზე წვდომა. 2022 წელს თიბისიმ გააგრძელა ძალისხმევა, რათა კიდევ უფრო გაუმჯობესებინა მომხმარებელთა ჩართულობა ციფრულ არხებში, რისთვისაც დანერგა ახალი პროდუქტები და სერვისები, გააფართოვა გადახდების არჩევანი, და ასევე განაახლა ფილიალები მომხმარებლებისთვის უფრო კომფორტული გარემოს შესაქმნელად. გარდა ამისა, თიბისი აგრძელებდა ჩვენი ანალიტიკური შესაძლებლობების გამოყენებას უფრო მორგებული შეთავაზებების შესაქმნელად და მომგებიანობის გასაზრდელად. ბანკმა ასევე გააფართოვა შეთავაზება ახალგაზრდა თაობებისთვის.



MSME დაფინანსება, ტრენინგები, პროექტები, სტარტაპ პროგრამები

მცირე და საშუალო საწარმოები (SME) მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ საქართველოს ეკონომიკაში, რადგან ისინი ხელს უწყობენ სამუშაო ადგილების შექმნასა და ეკონომიკურ განვითარებას. 2022 წელს მცირე და საშუალო საწარმოებმა შეადგინეს დასაქმების 57.8% და საქართველოს ყველა საწარმოს მიერ შექმნილი საწარმოო ღირებულების 53.6%. ამავდროულად, ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა წარმოადგენს მცირე და საშუალო ბიზნესის სექტორის ზრდის მთავარ დაბრკოლებას, რაც ხაზს უსვამს ფინანსური ინსტიტუტების პასუხისმგებლობას მის განვითარებაში. 2022 წლის მდგომარეობით, თიბისი ბანკი ემსახურება 58,000 აქტიურ MSME მომხმარებელს და მუდმივად ქმნის და ავითარებს მათ საჭიროებებზე სპეციალურად მორგებულ პროდუქტებსა და მომსახურებებს. მეტიც, თიბისი მზადაა გაუზიაროს ცოდნა და გამოცდილება მცირე და საშუალო ბიზნესის სექტორს. 2017 წელს ჩვენ გავუშვიტ „სტარტაპერი“, ახალი პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავდა მცირე და საშუალო ბიზნესის დახმარებას; დღეისათვის პროგრამის სხვადასხვა აქტივობებში დარეგისტრირებულია 55 000-მდე სტარტაპი. პროგრამის გამორჩეული პორტფელი შედგება 567 აქტიური სესხისგან, რომელთა ჯამური მოცულობა 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით შეადგენს 131 მილიონ ლარს.

საქართველოს კოპულარია ცია საერთაშორისო დონეზე

როგორც საჭაროდ დალისტული კომპანია, თიბისი ბანკი პირდაპირ უწყობს ხელს ეკონომიკას არსებულ და პოტენციურ ინვესტორებთან აქტიური ჩართულობით და წარმოადგენს პირველ შეხების წერტილს საქართველოში არსებული შესაძლებლობებით დაინტერესებული ბევრი ინვესტორისთვის. თიბისი ბანკის მენეჯმენტი რეგულარულად ახორციელებს გასვლით ღონისძიებებს, რომელშიც განხილვისა და ანალიზის მნიშვნელოვანი ნაწილი ფოკუსირებულია საქართველოს ეკონომიკაზე. მსოფლიოს სხვადასხვა კუთხის ინვესტორებს შორის ადგილობრივი ეკონომიკისა და მისი პოტენციალის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება აჩენს ინტერესს საქართველოს მიმართ და მნიშვნელოვნად ზრდის ქვეყნის შანსებს მოიზიდოს დამატებითი ინვესტიციები და დააქაროს ეკონომიკური ზრდა ქვეყნის შიგნით.

თიბისი კაპიტალის საბროკერო მომსახურება

კაპიტალის ბაზრების (DCM) კონსულტირების მსგავსად, თიბისი კაპიტალის საბროკერო ბიზნესმა რეკორდული ზრდის წელი აღნიშნა მართული აქტივების (AUM), მოსაკრებლის შემოსავლისა და კლიენტების რაოდენობის ზრდის კუთხით. თიბისი კაპიტალმა განაგრძო ციფრული განვითარება და სერვისების ევოლუცია განახლებული სავაჭრო პლატფორმის ამოქმედებით, რომელიც კლიენტებს აძლევს წვდომას 60-ზე მეტ საფონდო ბირჟაზე 20 ქვეყანაში. ამავდროულად, საბროკერო ერთეული აქტიურად იყო ჩართული როგორც ადგილობრივი კორპორატიული ობლიგაციების, ასევე ევრობონდის გამოშვებისა და მეორადი ვაჭრობის განაწილებაში, განთავსებასა და ვაჭრობაში.

2022 წელს, თიბისი კაპიტალმა კიდევ უფრო გააფართოვა კორპორატიული საკონსულტაციო მომსახურება, შეავსო მისი გამოყოფილი გუნდი გამოცდილი ვიცე-პრეზიდენტებითა და ანალიტიკოსებით. 2022 წელს კორპორატიულ მრჩეველთა გუნდმა უზრუნველყო 44-ზე მეტი მაღალი ხარისხის აქტივის მყარი პორტფელი, 2023 წლის თებერვლის მდგომარეობით დახურა ერთი მცირე გაყიდვის M&A ტრანზაქცია 1 მილიონი აშშ დოლარის ჯამური ღირებულებით და განახორციელა ორი მნიშვნელოვანი სტრატეგიული საკონსულტაციო პროექტი მსხვილი კორპორაციებისთვის საერთაშორისო აქციონერთა ბაზასთან.

გარიგების ნაკადზე უნიკალური წვდომით, ძლიერი დაცული გარიგების პორტფელით და მაღალკომპეტენტური გუნდით, თიბისი კაპიტალის კორპორატიული საკონსულტაციო მიმართულება კარგად არის განლაგებული შერწყმისა და შესყიდვების (M&A) ბაზარზე და უზრუნველყოფს მაღალი ხარისხის საკონსულტაციო მომსახურებას მომდევნო წლებში. ცოტა ხნის წინ ჩვენ ასევე ავამოქმედეთ კერძო ვებსაიტი ინვესტორებისთვის, რომელიც იძლევა წვდომას თიბისი კაპიტალის კორპორატიული საკონსულტაციო ჯგუფის ყველა მიმდინარე საინვესტიციო შესაძლებლობაზე, რაც უზრუნველყოფს ინფორმაციის დროულ ხელმისაწვდომობას.

კვლევითი საქმიანობა

თიბისი კაპიტალის კვლევითი ერთეული ფოკუსირებულია ბაზარზე ორიენტირებულ, თანამედროვე პუბლიკაციებზე, რომელიც მოიცავს საერთო მაკროეკონომიკურ გარემოს, კაპიტალის ბაზრებსა და ბიზნეს სექტორებს. თიბისი კაპიტალის სპეციალური კვლევების პროფესიონალები კლიენტებსა და ფართო აუდიტორიას აწვდიან სრულყოფილ ანალიზსა და ექსპერტულ შეხედულებებს, რაც მათ საშუალებას აძლევს უკეთ გაერკვნენ, რა იმალეა ციფრებს მიღმა, რაც ძალზე აუცილებელია – განსაკუთრებით ამ მდღევარე დროში.

რეგულარული ყოველკვირეული, ყოველთვიური და კვარტალური ანგარიშები და განახლებები მკითხველს საშუალებას აძლევს თვალყური ადევნოს ძირითად მაკრო, ფინანსურ და დარგობრივ მოვლენებს და გაიგოს ბაზრის პულსი და თუ საით შეიძლება მიემართებოდეს იგი. თიბისი კაპიტალი დაუყოვნებლივ რეაგირებს ეკონომიკის ან კონკრეტული სექტორის მნიშვნელოვან მოვლენებზე და უზრუნველყოფს შესაბამის შინაარსს. 2022 წელს, როდესაც უკრაინაში ომი გაგრძელდა და კიდევ უფრო გაღრმავდა გლობალური და რეგიონალური მდღევარება, თიბისი კაპიტალი აქტიურად და რეგულარულად აწვდიდა გავლენის ანალიზს ქართველ ეკონომიკურ აქტორებს, აშუქებდა ომის გავლენას როგორც მთლიან ქართულ ეკონომიკაზე, ასევე კონკრეტულ სექტორებზე, როგორცაა ტურიზმი, საგარეო ვაჭრობა, უძრავი ქონება და სამომხმარებლო სექტორები. თიბისი კაპიტალი ასევე გთავაზობთ სპეციალურად კლიენტების საჭიროებებზე მორგებულ ინდივიდუალურ ანგარიშებს.

მრავალფეროვანი თემების გაშუქებისა და სიღრმისეული ანალიზის გამო, დროული ანგარიშები უმნიშვნელოვანესია ადგილობრივი და საერთაშორისო ინვესტორებისთვის. თიბისი კაპიტალის მკვლევარები რეგულარული სტუმრები არიან ყველა ძირითად მედიასაშუალებაში. 2022 წელს თიბისი კაპიტალმა 20 ინდივიდუალური და მასშტაბური პრეზენტაცია და კონფერენცია გამართა კლიენტებთან და ფართო აუდიტორიასთან, ისეთ თემებზე, როგორცაა საქართველო ტურბულენტურ პერიოდში, ომის უშუალო გავლენა ღვინის ინდუსტრიაზე, ტრანსპორტსა და ლოგისტიკაზე ახალ რეალობაში, სავტომობილო სექტორი საქართველოში, განათლების სექტორი, FMCG სექტორი და ა.შ. გარდა ამისა, თიბისი კაპიტალი აგრძელებს კვლევის ანგარიშების გამოქვეყნებას Bloomberg-ისა და Refinitiv-ისთვის და სთავაზობს ჩვენს გამოცდილებას საერთაშორისო აუდიტორიას. კვლევის ანგარიშები უფრო ხელმისაწვდომი რომ ყოფილიყო, თიბისი კაპიტალმა აამოქმედა ახალი ვებ-გვერდი დახვეწილი UX ფუნქციებით. სოციალური ქსელების გვერდებზე რეგულარულად ვრცელდება ინფორმაციები, რომლებიც ასახავს ახალ ანგარიშებს. ანგარიშების სრული ჩამონათვალი იხილეთ ვებგვერდზე

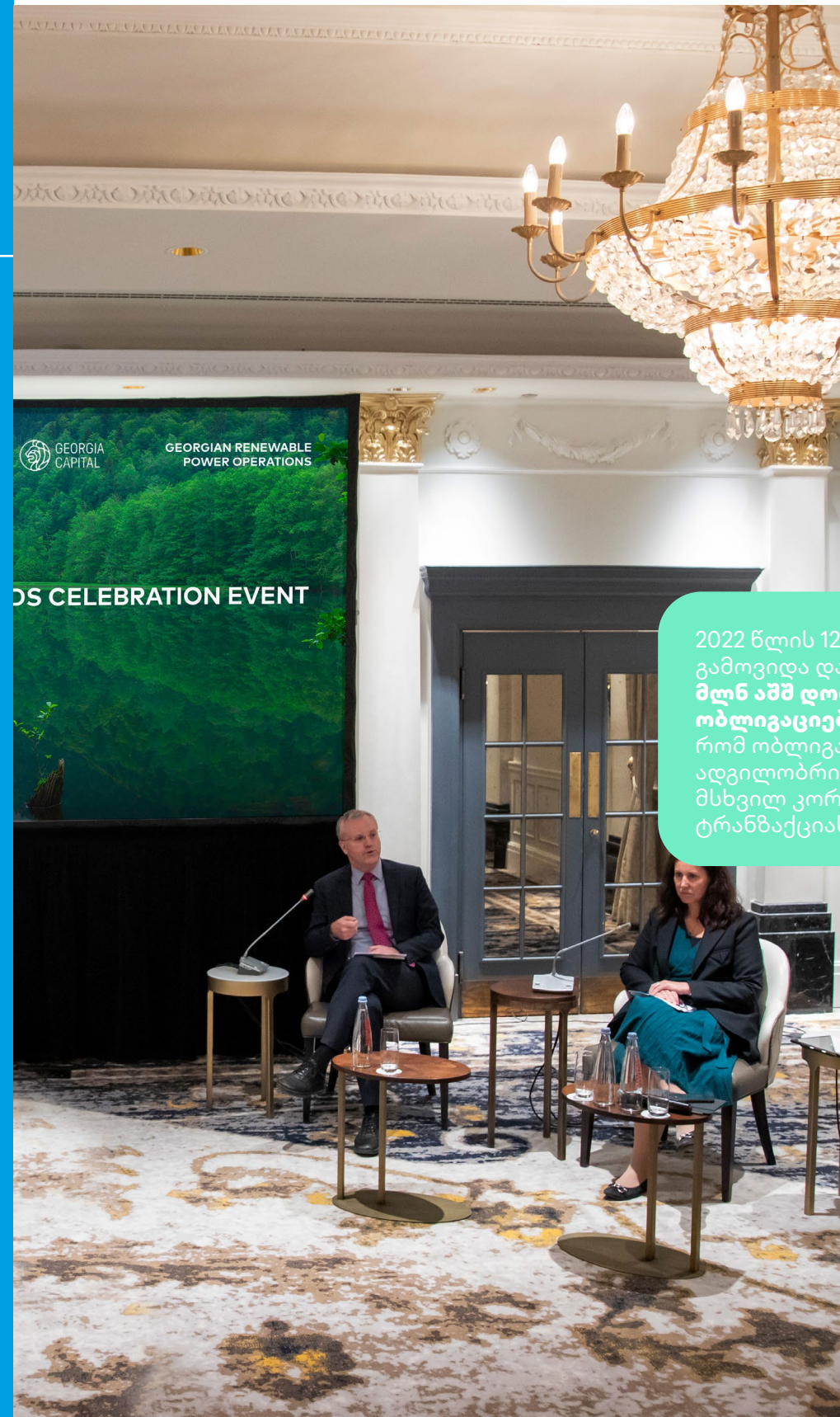
www.tbccapital.ge.



პირველი მწვანე უზრუნველყოფილი ობლიგაციები ადგილობრივ ბაზარზე

სს „საქართველოს განახლებადი ენერჯის ოპერაციებმა“ („GRPO“) Georgia Capital PLC-ის 100%-იანმა შვილობილმა კომპანიამ, განახლებადი ენერჯის აქტივების ერთ-ერთმა წამყვანმა პლატფორმამ მთელი საქართველოს მასშტაბით, სს „გალტ ენდ თაგარტისა“ და შპს „თიბისი კაპიტალის“ მხარდაჭერით, წარმატებით განათავსა საქართველოს ბაზარზე პირველი მწვანე უზრუნველყოფილი ობლიგაციები.

მოლოდინია, რომ ეს გარიგება წაახალისებს ქვეყანაში მწვანე და მდგრადი ობლიგაციების გამოშვებას და მისცემს სხვა დეველოპერებს დამატებით მოტივაციას გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის მაღალი სტანდარტების დასაკმაყოფილებლად.



2022 წლის 12 ოქტომბერს გამოვიდა და განთავსდა **80 მლნ აშშ დოლარის 5 წლიანი ობლიგაციები**. აღსანიშნავია, რომ ობლიგაციები წარმოადგენენ ადგილობრივ ბაზარზე ყველაზე მსხვილ კორპორატიულ ტრანზაქციას.

პირველი ადგილობრივად გამოშვებული მწვანე ობლიგაციისა და განთავსებული უმსხვილესი ობლიგაციების მეშვეობით თიბისი კაპიტალი ხელს უწყობს საქართველოში კაპიტალის ადგილობრივი ბაზრის განვითარებას.



გარემოსდაცვითი კასუსისმგებლობა

გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა

- პოლიტიკა
- მენეჯმენტის მიდგომა
- რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა
- თანამშრომელთა ჩართულობა გარემოსდაცვითი პოლიტიკის დანერგვაში

როგორ ვმართავთ გარემოზე ზემოქმედებას

- მასალების მოხმარება - ქაღალდი
- ენერჯის მოხმარება
- წყალი
- სათბური აირების ემისია
- ნარჩენები



გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა

გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მენეჯმენტის მიღწევა

პოლიტიკა

იმის გამო, რომ გარემოს დაცვისა და კლიმატის ცვლილებებთან დაკავშირებული პრობლემები მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ძალიან გაზრდილია, ჩვენ ვაცნობიერებთ ჩვენს როლსა და წვლილს ადაპტაციისა და შერბილების პროცესში და მზად ვართ ვმართოთ ჩვენი პირდაპირი და არაპირდაპირი გარემოსდაცვითი და სოციალური ზემოქმედება, რომელიც გამომდინარეობს ჩვენი ფუნქციონირებიდან, თიბისის გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის (შემდგომში EMS) უწყვეტი გაუმჯობესებით. ამ აღქმის საფუძველზე, 2020 წელს ჩვენ მივიღეთ აქტიური ზომები ჩვენს საქმიანობასთან დაკავშირებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების სამართავად. კიდევ უფრო გავაძლიერეთ ჩვენი EMS, ჯგუფის მასშტაბით, და მოვიპოვეთ ISO 14001:2015 სერტიფიკატი. თიბისი პირველი კომპანიაა ქვეყანაში, რომელმაც რეალობაში არსებული გამოწვევების პარალელურად, წარმატებით დაასრულა ეს პროცესი. 2022 წელს თიბისი ბანკმა წარმატებით გაიარა გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის მესამე წლის სამეთვალყურეო აუდიტი. ეს სერტიფიკატი მოწმობს ჩვენი EMS-ის საერთაშორისო სტანდარტებთან სრულ შესაბამისობაზე. გარდა დიდი მიღწევისა, ის ასევე გვაკისრებს პასუხისმგებლობას, შევინარჩუნოთ და კიდევ უფრო განვაავითაროთ ჩვენი EMS.

თიბისის გარემოსდაცვითი პოლიტიკა არეგულირებს ჩვენს EMS-ს ჯგუფში. ეს პოლიტიკა უზრუნველყოფს, რომ დავიცვათ გარემოსდაცვითი, ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და შრომის მოქმედი რეგულაციები და გამოვიყენოთ ჯანსაღი გარემოსდაცვითი, ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და შრომითი პრაქტიკა, ასევე მივიღეთ შესაბამისი ზომები, რათა ჩვენმა მომხმარებლებმა შეასრულონ თავიანთი გარემოსდაცვითი და სოციალური პასუხისმგებლობები. გარემოსდაცვითი პოლიტიკა განსაზღვრავს ჩვენს ღირებულებებს, სისტემას, მიზნებსა და ამოცანებს.

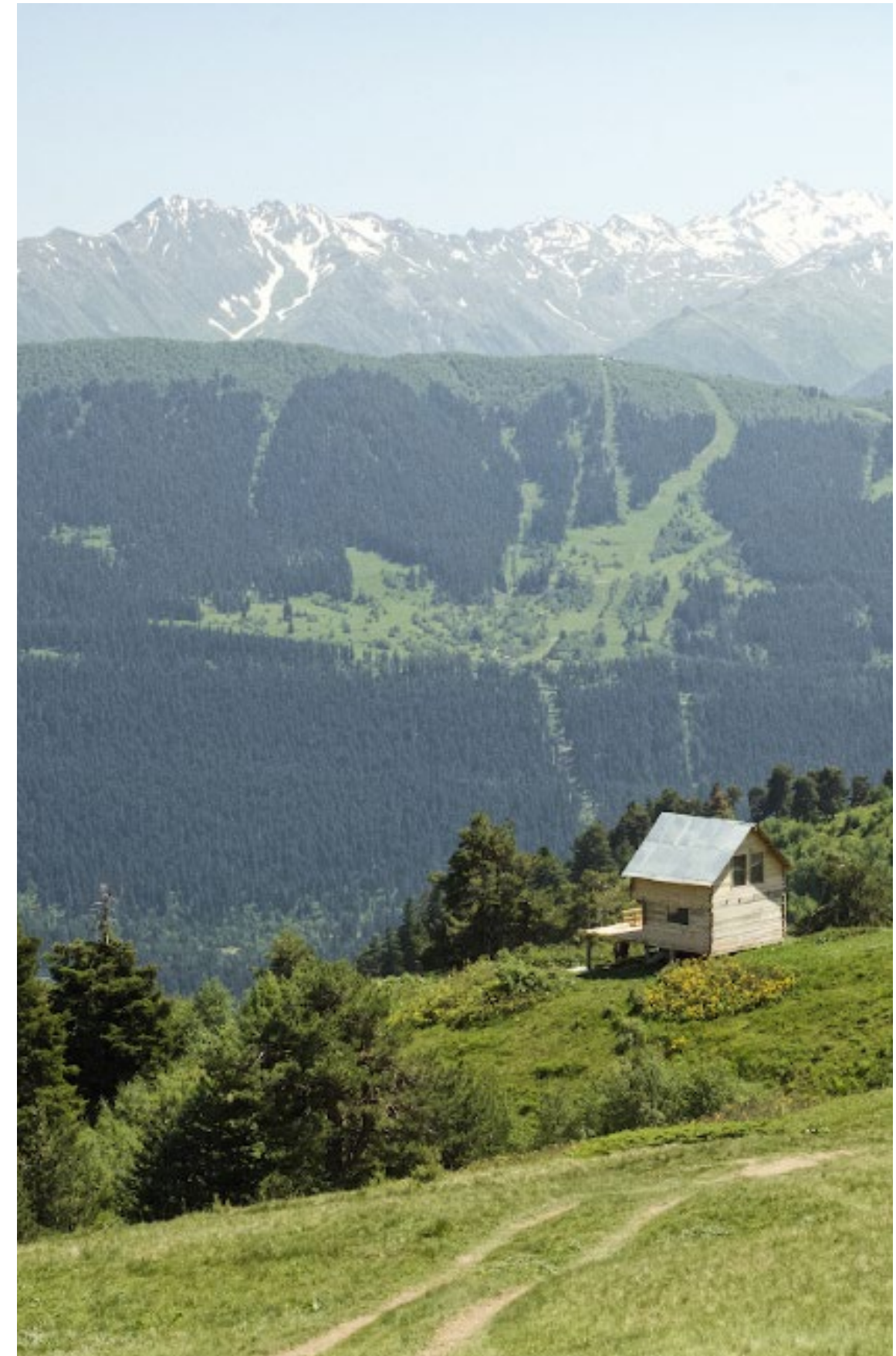
გარემოსდაცვითი პოლიტიკა:

- განსაზღვრავს ჩვენი ბიზნეს საქმიანობის გარემოსდაცვით ასპექტებსა და ზეგავლენას;
- შეიმუშავებს ზომებს გარემოზე ჩვენი უარყოფითი ზემოქმედების შესამცირებლად;
- ითვალისწინებს რესურსების ეფექტურობასა და პასუხისმგებლობით მართვას;
- უზრუნველყოფს ჩვენს შესაბამისობას გარემოსდაცვით, ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და შრომით რეგულაციებთან;
- ამაღლებს ცნობადობას ჩვენს თანამშრომლებს/მომხმარებლებს/მომწოდებლებს შორის;
- არიდებს ბანკს ისეთი ბიზნესების დაფინანსებას, რომლებიც უარყოფით ზეგავლენას ახდენენ გარემოზე და საზოგადოებაზე; და
- ხელს უწყობს მდგრადი განვითარების დაფინანსებას.

ჩვენი გარემოსდაცვითი მართვის სისტემა ეფუძნება ოთხ მიმართულებას

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

გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდმა შეიმუშავა პოლიტიკა, კორპორატიული დაკრედიტების, მცირე და საშუალო საწარმოს, საკრედიტო რისკების მართვის, ლოგისტიკის, საოპერაციო რისკებისა და შესაბამისობის დეპარტამენტების აქტიური მონაწილეობით. უმაღლესი რგოლის მენეჯმენტი ასევე აქტიურად იყო ჩართული პროცესში, განიხილა და დაამტკიცა ეს პოლიტიკა.





ამ პოლიტიკის გარდა, ჩვენ შევიმუშავეთ დამატებითი პოლიტიკა და პროცედურები, რომლებიც არეგულირებს კონკრეტული საქმიანობის გარემოზე ზემოქმედებას, როგორცაა ნარჩენების მართვის სახელმძღვანელო, მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციები, თიბისი ბანკის გარე გარემოსდაცვითი და სოციალური შეკითხვებისა და საჩივრების მოგვარების პროცედურა და სხვა.

ჩვენი გარემოსდაცვითი პოლიტიკა საჯაროდ ხელმისაწვდომია შემდეგ მისამართზე: www.tbcbankgroup.com.

თიბისი ბანკს ჰყავს გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის (შემდგომში ESRM) გუნდი, რომელიც შედგება სამი სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლისგან. ESRM-ის გუნდი პასუხისმგებელია ჯგუფის მასშტაბით ჩვენი EMS -ის დანერგვისა და მუშაობის ზედამხედველობაზე. ის დახმარებას უწევს ჩვენს შვილობილ კომპანიებს გარემოსდაცვით და სოციალურ საკითხებში და რეგულარულად ატარებს ტრენინგებს. იგი ასევე ანგარიშვალდებულია გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის გეგმებისა და შედეგების შესახებ გარემოსდაცვითი კომიტეტის მიმართ წელიწადში სამჯერ მაინც. ჩვენი ESRM გუნდი არის კორპორატიული საკრედიტო რისკების დეპარტამენტის ნაწილი, რომელიც ანგარიშგებას ახდენს უშუალოდ რისკების მართვის დირექტორთან.

მენეჯმენტის მიდგომა

გარემოსდაცვითი სამოქმედო გეგმა შემუშავებულია ყოველწლიურად და მოიცავს წლის განმავლობაში ჯგუფურ დონეზე განსახორციელებელ ღონისძიებებსა და პროექტებს.

ჩვენი უმაღლესი მენეჯმენტი აქტიურად არის ჩართული გარემოსდაცვითი პოლიტიკის განხორციელებაში. გარემოს დაცვის კომიტეტი იკრიბება წელიწადში მინიმუმ სამჯერ და მასში ყოველთვის მონაწილეობს დირექტორთა საბჭოს მინიმუმ ერთი წარმომადგენელი. 2022 წელს ჩატარდა კომიტეტის სამი სხდომა. ჯგუფის დონეზე, გარემოსდაცვითი თემები და პოლიტიკის განხორციელება კოორდინირებულია სათბურის აირების ემისიის წლიური ანგარიშით. შედეგების საფუძველზე, დგება შესაბამისი სამოქმედო გეგმები მომავალი წლისთვის რესურსების გამოყენებასთან და გარემოზე პირდაპირი ზემოქმედების შემცირებასთან დაკავშირებით.

გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის ეფექტურობას ყოველწლიურად აფასებს შიდა აუდიტის დეპარტამენტი.

რისკების მართვა და საკანონმდებლო შესაბამისობა

საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, იდენტიფიცირებულია გარემოზე კომპანიის პირდაპირი და არაპირდაპირი ზემოქმედება და შემუშავებულია მაკორექტირებელი ღონისძიებები და სამოქმედო გეგმები.

თიბისი რეგულარულად აკონტროლებს მისი საქმიანობის შესაბამისობას საკანონმდებლო მოთხოვნებთან. ყოველწლიურად, შესაბამისობის სტატუსი ფასდება გარემოსდაცვითი სამართლებრივი შემოწმების სავალდებულო დოკუმენტის საფუძველზე. ეს დოკუმენტი აღწერს ყველა იმ გარემოსდაცვით საკითხს, რომელიც სპეციფიკურია კომპანიის ბიზნეს საქმიანობისთვის და რეგულირდება კანონმდებლობით. გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფი პასუხისმგებელია დოკუმენტის განახლებაზე და პროცესის კონტროლზე. 2020 წლიდან, გარემოსდაცვითი პოლიტიკის ფარგლებში, შვილობილ კომპანიებში შემუშავდა ინდივიდუალური გარემოსდაცვითი სამართლებრივი შემოწმების დოკუმენტები, რომლებიც ასევე ექვემდებარება ყოველწლიურ განხილვასა და განახლებას.

ადგილობრივი კანონმდებლობის მიხედვით, თიბისი ჯგუფის საქმიანობა არ ექვემდებარება გარემოზე ზემოქმედების შეფასებას. თუმცა, ჩვენ ვადგენთ და ვაფასებთ ჩვენს პირდაპირ და არაპირდაპირ ზეგავლენას გარემოზე და საზოგადოებაზე და ვცდილობთ მისი პასუხისმგებლობით მართვას პრევენციული და შემამსუბუქებელი ქმედებებისა და ინიციატივების გამოყენებით.

2022 წელს კომპანიას არ ჰქონდა ჯარიმები ან არაფულადი სანქციები გარემოსდაცვითი კანონებისა და რეგულაციების შეუსრულებლობის გამო.

თიბისის ESG ელჩები სუფთა გარემოსთვის



თიბისის ორგანიზებით ჩატარდა დასუფთავების ორი ღონისძიება საზოგადოებრივ ორგანიზაცია „სადავთან“ ერთად.

თიბისიმ და საქართველოს დამლაგებელთა გილდიამ „სადავი“ მოაწყვეს დასუფთავების ორი ღონისძიება მათი თანამშრომლობის ფარგლებში. თიბისის თანამშრომლები და თიბისი ESG-ს ელჩები მოხალისედ ჩაერთვნენ დასუფთავების ღონისძიებებში, რომელიც ჩატარდა ზესტაფონსა და თბილისში.

„სადავი“ არის საზოგადოებრივი ორგანიზაცია. მისი მიზანია საქართველოს ტერიტორიების დასუფთავება და მისი ბუნების დაცვა. ორგანიზაციას სურს აჩვენოს მოხალისეობისა და გარემოსდაცვითი ღონისძიებებში მონაწილეობის მნიშვნელობა. ამგვარად, ჩვენ შეგვიძლია მოვაგვაროთ გარემოსდაცვითი პრობლემები და ვიზრუნოთ გარემოზე, ბუნებასა და ადამიანებზე.



თანამშრომელთა ჩართულობა გარემოსდაცვითი პოლიტიკის განხორციელებაში

თიბისი ბანკის ESRM ჯგუფის მთავარი მოტივია „დაინყე საკუთარი თავიდან“. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ თანამშრომლებს ჰქონდეთ ინფორმირებულობის, მოტივაციის, ჩართულობისა და მონაწილეობის საკმარისი დონე. მათი ცნობიერების ამაღლების მიზნით, ჩვენი გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფი რეგულარულად ატარებს ტრენინგებსა და სადისკუსიო შეხვედრებს. ამასთან დაკავშირებით შემუშავდა გარემოსდაცვითი და სოციალური სასწავლო პროგრამა, რომელიც მოიცავს:

- ტრენინგს ახალი თანამშრომლებისთვის;
- მწვანე დაკრედიტების ტრენინგს საკრედიტო პერსონალისთვის;
- ყოველწლიურ სავალდებულო ონლაინ EMS ელექტრონული სწავლების კურსს ყველა პერსონალისთვის, რასაც მოჰყვება თვითშეფასების ტესტი.

2022 წელს, თანამშრომლების 97%-მა, მათ შორის თიბისის აღმასრულებელმა ხელმძღვანელობამ, წარმატებით გაიარა ონლაინ კურსი და თიბისის EMS-ის თვითშეფასების ტესტი.

2022 წელს ჩატარდა მწვანე დაკრედიტების რამდენიმე ტრენინგი და გადამზადდა 91 თანამშრომელი, მათ შორის მცირე და საშუალო ბიზნესის საკრედიტო ექსპერტები, MSME საკრედიტო რისკების მენეჯერები და ბიზნესის მცირე და საშუალო ბიზნესის დაკრედიტების/გაყიდვების კოორდინატორები.

უკეთესი და ეფექტური კომუნიკაციისთვის შეიქმნა ვიდეო, რომელიც მოკლედ აღწერს თიბისის EMS სტრუქტურასა და მიდგომებს. იგი გამოიყენება როგორც თანამშრომლების მომზადებისთვის, ასევე პარტნიორებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან შეხვედრებზე.

ინფორმაცია ჩვენი შიდა გარემოსდაცვითი საქმიანობის, პროექტების, გარემოსდაცვითი ანგარიშებისა და სიახლეების შესახებ ხელმისაწვდომია თითოეული თანამშრომლისთვის შიდა ქსელისა (TBC ინტრანეტი) და ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით.

როგორ ვმართავთ გარემოზე ჩვენს პირდაპირ ზემოქმედებას

თიბისი ბანკმა განიხილა ყველა ის საოპერაციო საქმიანობა, შესყიდული ნივთები და აუთსორსული მომსახურება, რომლის გაკონტროლებაც შეუძლია (ახლანდელი და დაგეგმილი) და გამოავლინა ბიზნესისთვის რელევანტური ყველა მატერიალური გარემოსდაცვითი ასპექტი. ეს იყოფა არაპირდაპირ და პირდაპირ გარემოსდაცვით ასპექტებად, გაანალიზებულია მაჩვენებლების კომპლექსური სისტემის საფუძველზე და იმართება შესაბამისად.

თიბისი ბანკმა ჩამოაყალიბა ყოვლისმომცველი შიდა გარემოსდაცვითი სისტემა, რომელიც მართავს და ანგარიშს უწევს GHG ემისიებს ჯგუფში და მიზნად ისახავს, შეამციროს GHG ემისიები მისი ენერჯის, წყლისა და ქაღალდის მოხმარების დეტალური მონიტორინგის გზით.

თითოეული კატეგორიისთვის ზემოქმედების მნიშვნელობის შესაფასებლად, ჩვენ შევიმუშავეთ შეფასების ყოვლისმომცველი მეთოდოლოგია და შევუსაბამეთ ის მთელ ჯგუფს. ამის საფუძველზე, შემფასებელი კომპანია ადგენს ზემოქმედების მნიშვნელობას, განსაზღვრავს წლიურ მიზნებს და შეიმუშავებს კონკრეტულ ინიციატივებსა და პროგრამებს მათ მისაღწევად.

2022 წლის GHG ემისიების დათვლის შედეგად, ბიზნეს სპეციფიკაზე მორგებული გარემოსდაცვითი სამოქმედო გეგმები განისაზღვრა შვილობილი კომპანიებისთვისაც, რომლებიც მოიცავს რესურსების ეფექტურობას, GHG ემისიების შემცირებას და შესაბამის KPI-ებს.

დათვლის მეთოდოლოგია

სათბური აირების დათვლისთვის შემუშავდა შემდეგი ნაბიჯები: ორგანიზაციული საზღვრების, საოპერაციო საზღვრების განსაზღვრა, მონაცემების შეგროვება და

ნახშირორჟანგის (CO2) ექვივალენტის დათვლა. ეს ანგარიში აღწერს ყველა ემისიის წყაროს, რომელიც საჭიროა კომპანიების შესახებ 2006 წლის კანონის (სტრატეგიული ანგარიშისა და დირექტორთა ანგარიშების) 2013 წლის დებულების (Scope 1 და 2) შესაბამისად და, გარდა ამისა, Scope 3-ის შესაბამისად ემისიებს, რომლებიც ვრცელდება ბიზნესზე. ემისიების მონაცემების მომზადებისას გამოყენებული იყო დიდი ბრიტანეთის მთავრობის სათბურის გაზების კონვერტაციის ფაქტორები კომპანიის ანგარიშგებისთვის 2017 და ეროვნული IPCC ემისიის ფაქტორები ელექტროენერჯისთვის (tCO2*/MWh). შეგროვდა საჭირო მონაცემები და შემუშავდა ანგარიში თიბისი PLC-ის ძირითადი საქმიანობის საზღვრებისთვის, შემდეგნაირად:

Scope 1 (საწვავის წვა და ობიექტების ექსპლუატაცია) მოიცავს საკუთრებაში არსებულ და კონტროლირებად ობიექტებზე ბუნებრივი აირის, დიზელის ან/და ბენზინის მოწყობილობებში წვის შედეგად გამონაბოლქვის გამოყოფას; და საკუთრებაში არსებული სატრანსპორტო მოწყობილობებში ბენზინის, დიზელის საწვავის, ბუნებრივი აირის და ა.შ. წვას;

Scope 2 (შეძენილი ელექტროენერჯია განათებისთვის, საოფისე ტექნიკისთვის, გაგრილებისთვის და ა.შ.) მოიცავს გამოყენებული ელექტროენერჯის გამონაბოლქვს საკუთრებაში არსებულ და კონტროლირებად ობიექტებზე; გამონაბოლქვის გამოსათვლელად გამოყენებული იყო IPCC-ის ემისიის ეროვნული ფაქტორების კონვერტაციის ფაქტორი ელექტროენერჯისთვის (tCO2*/MWh);

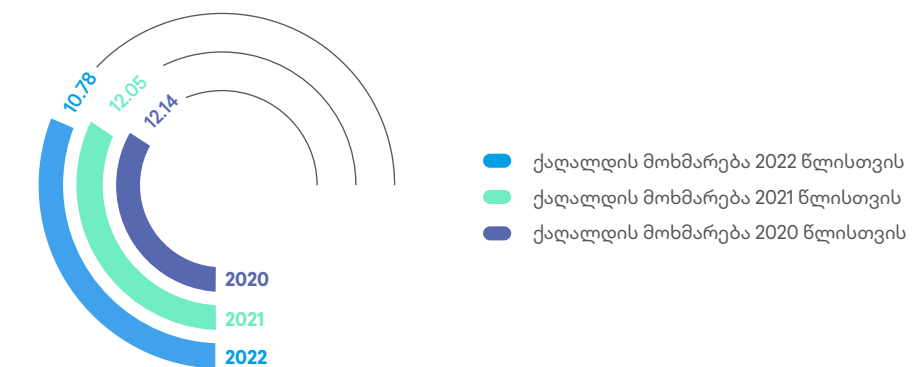
Scope 3 მოიცავს მივლინებების დროს საჰაერო ტრანსპორტით მგზავრობის შედეგად მიღებულ ემისიას. (მოკლე მანძილებს, საშუალო მანძილებს, შორ მანძილებსა და საერთაშორისო ფრენებს); უნდა აღინიშნოს, რომ გათვალისწინებული იყო ინფორმაცია მოგზაურობის კლასის შესახებ და ემისიების გაანგარიშებისთვის გამოყენებული იყო „ეკონომ კლასის“ კონვერტაციის ფაქტორი შემდეგი ბმულიდან: www.atmosfair.de.

მასალის გამოყენება - ქაღალდი

კომპანიის საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გამოყენებული მასალების მნიშვნელოვანი წილი უჭირავს ქაღალდის გამოყენებას. თიბისი ცდილობს შეამციროს მისი ზეგავლენა სხვადასხვა პროექტებისა და გაციფრულებასთან დაკავშირებული ინიციატივების მეშვეობით.

წინა წელთან შედარებით, ქაღალდის დასტის მოხმარება ერთ ადამიანზე ჯგუფის ჭრილში 10%-ით შემცირდა ჯგუფში პერსონალის რაოდენობის ზრდის გამო.

ქაღალდის მოხმარება ერთ ადამიანზე დასტაში (TBC PLC)



სამიზნე: 2023 წლისთვის ქაღალდის გამოყენების ზრდა არ აჭარბებდეს 4%-ს.



ქალაქის გადამუშავება

2015 წლიდან თიბისი ბანკმა ხელშეკრულება გააფორმა ქალაქის გადამამუშავებელ კომპანიასთან. თიბისიმ აღნიშნულ კომპანიას მიაწოდა 250 ტონაზე მეტი ქალაქი შემდგომი გადამამუშავებისთვის.

კომპანია აწარმოებს საყოფაცხოვრებო ქალაქს.

ენერჯის მოხმარება

ენერჯის მოხმარება ჩვენი გარემოზე ზემოქმედების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი წყაროა. ელექტროენერჯის ძირითადი მოხმარება მოდის გათბობისა და გაგრილების სისტემებზე, სატრანსპორტო და სხვა მოწყობილობებზე. 2019 წელს ბანკმა განახორციელა კონტროლი ენერჯის მიზანმიმართულ და მდგრად მოხმარებაზე. თიბისი ბანკში ჩვენ ვიყენებთ ენერგოეფექტურ LED განათებას და ოფისებში ვმუშაობთ ენერგოეფექტური გათბობა-გაგრილების სისტემებით. გარდა ამისა, ჩვენ მოვახდინეთ განათების ოპტიმიზაცია არასამუშაო საათებში და შევამცირეთ განათება ჩვენს ფილიალებში.

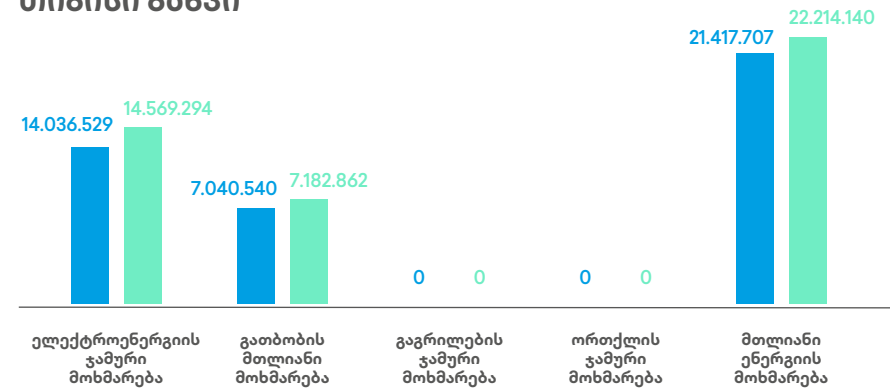
თიბისი ბანკს აქვს მწვანე ავტოპარკი, რომელიც შედგება ელექტრო და ჰიბრიდული ავტომობილებისგან.

ენერჯის მოხმარების მონაცემები

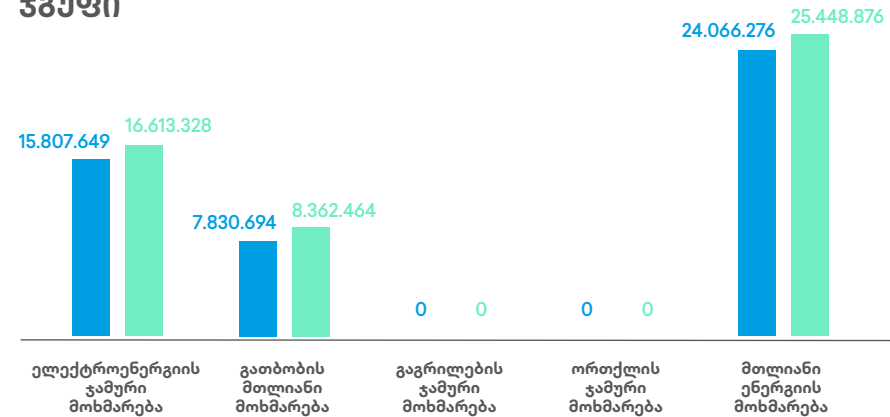
გამომილი კვტ/სთ-ში

- ენერჯის მოხმარება 2021
- ენერჯის მოხმარება 2022

თიბისი ბანკი



ჯგუფი





2022 წელს მთელი ჯგუფისთვის 2%-ით გაიზარდა ენერჯის მოხმარება, მათ შორის ელექტროენერჯის, გათბობის სისტემების და გენერატორების საწვავის.

თიბისი ბანკის ჯგუფის PLC-ს საერთო ელექტროენერჯის მოხმარება CO2-ში გაიზარდა 13%-ით. ეს ძირითადად განაპირობა ახალი მონაცემთა ცენტრის სათავსოს დანერგვამ, რომელიც აღჭურვილია სპეციალური სავენტილაციო და კონდიციონერების მომსახურებით, რაც იწვევს დამატებით ემისიებს 532,765 კვტ.სთ წელიწადში (50 080 კგCO2/წ-ის ექვივალენტი).

სამიზნე: 2022 წლისთვის დაგეგმილია ენერჯის მოხმარების ზრდის კონტროლი 6%-ზე ქვემოთ.

წყალი

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

წყლის მოხმარებამ 2022 წელს მიაღწია 82 147 მ3 ჯგუფის მასშტაბით (თიბისი ბანკი – 65 998 მ3; სხვები – 16 149 მ3). წყლის მოხმარებამ 2021 წელს მიაღწია 82 567 მ3 ჯგუფის მასშტაბით (თიბისი ბანკი – 69 522 მ3; სხვები – 13 045 მ3).

წყლის ეფექტური და მდგრადი მოხმარების მიზნით, სხვადასხვა ინიციატივები დავნერგეთ სხვადასხვა დეპარტამენტებთან თანამშრომლობით. ჩატარდა ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები.

2022 წელს წყლის მოხმარება ერთ თანამშრომელზე შემცირდა 11%-ით წლიურად, 2022 წლის მიზნობრივ დონესთან შედარებით წყლის მოხმარების ზრდის 1.5%-ზე ქვემოთ კონტროლის მიზნით.

სამიზნე: იგეგმება წყლის მოხმარების კონტროლი, რათა მოხმარების ზრდა 2023 წელს არ აღემატებოდეს 2%-ს.

სათბური აირების ემისიები

ჩვენ განსაკუთრებულ ყურადღებას ვაქცევთ სათბური აირების ემისიებს და ვცდილობთ, გავაძლიეროთ ჩვენი წვლილი სათბური აირების ემისიის შემცირებაში. ეს საკითხი განხილულია თიბისი ჯგუფის გარემოსდაცვითი პოლიტიკის დოკუმენტში.

თიბისის სათბური აირების (GHG) ემისიები ძირითადად გამომდინარეობს შემდეგი წყაროებიდან: სატრანსპორტო საშუალებები, საერთაშორისო რეისები, ელექტროენერჯის გენერატორები, კონდიციონერები და გაგრილების სისტემები, გათბობის სისტემები, კომპიუტერის აქსესუარები, ბანკომატები, ელექტრონული ნარჩენები, ანძები და ინვერტორული ბატარეები.

თიბისი ბანკმა ჩამოაყალიბა კომპლექსური შიდა სისტემა, რომელიც მართავს GHG ემისიებს ჯგუფში. შემუშავდა გარემოსდაცვითი მონაცემების დოკუმენტაციის სახელმძღვანელოები და შვილობილ კომპანიებში პასუხისმგებელ პერსონალს დაევალა საჭირო მონაცემების შეგროვება და მიწოდება. თიბისი ბანკმა ასევე დაავალა დამოუკიდებელ ჯანდაცვის, უსაფრთხოების, გარემოს დაცვის (HSE) საკონსულტაციო კომპანიას გადაამოწმოს მისი GHG ემისიების გაზომვები. აღსანიშნავია, რომ ჯგუფი გაერთიანებულ სამეფოში არ მოიხმარს 40,000 კვტ-ზე მეტ ენერჯიას.

სათბურის აირების ემისიების ანგარიში მზადდება ყოველწლიურად ჯგუფის მასშტაბით და დამოწმებულია დამოუკიდებელი ჯანდაცვის, უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი (HSE) საკონსულტაციო კომპანიის G&L Management Ltd-ის მიერ. ანგარიშის საფუძველზე მუშავდება მიზნები და წლიური სამოქმედო გეგმები.

Scope 1

Scope 1 (საწვავის წვა და ობიექტების ექსპლუატაცია) მოიცავს საკუთრებაში არსებულ და კონტროლირებად ობიექტებზე ბუნებრივი აირის, დიზელის ან/და ბენზინის მოწყობილობებში წვის შედეგად გამონაბოლქვის გამოყოფას და საკუთრებაში არსებული სატრანსპორტო მოწყობილობებში ბენზინის, დიზელის საწვავის, ბუნებრივი აირის და ა.შ. წვას;

თიბისის პირდაპირი GHG ემისიები 2022 წელს შეადგენდა 3,360 ტონა CO2-ს.

Scope 2

Scope 2 - შესყიდული ელექტროენერჯია საკუთარი მოხმარებისთვის (განათება, საოფისე ტექნიკა, გაგრილება და ა.შ.) მოიცავს გამოყენებული ელექტროენერჯის ემისიებს საკუთრებაში არსებულ და კონტროლირებად ობიექტებზე. ემისიების გამოსათვლელად, გამოყენებული იყო კონვერტაციის ფაქტორი ეროვნული IPCC ემისიური ფაქტორებისთვის ელექტროენერჯისთვის (tCO2*/MWh).

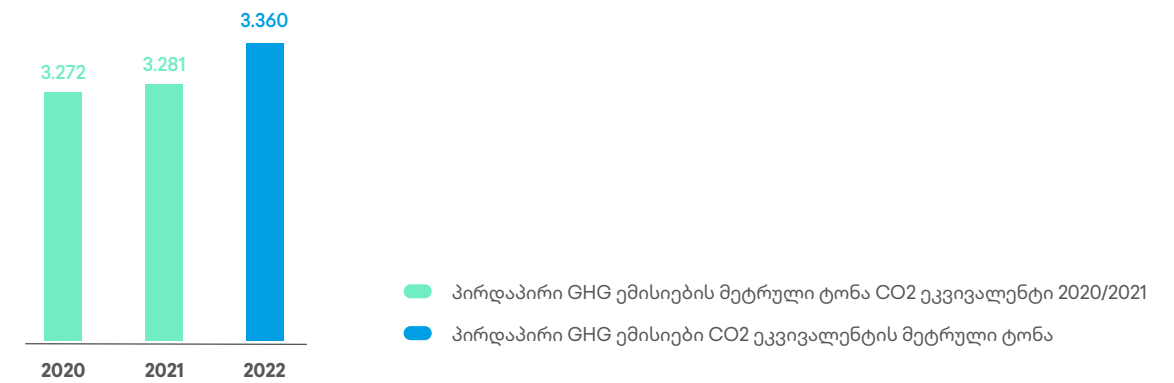
თიბისის მთლიან ბაზარზე დაფუძნებული ენერჯის არაპირდაპირმა GHG ემისიებმა მიაღწია 1.934 ტონა CO2-ს. ემისიები საბაზისო წელს უტოლდებოდა 1,712 ტონა CO2-ს.

თიბისი ბანკის ჯგუფის PLC-ს საერთო ელექტროენერჯის მოხმარება CO2-ში გაიზარდა 13%-ით. ეს ძირითადად განაპირობა ახალი მონაცემთა ცენტრის სათავსოს დანერგვამ, რომელიც აღჭურვილია სპეციალური სავენტილაციო და კონდიციონერების მომსახურებით, რაც იწვევს დამატებით ემისიებს 532,765 კვტ.სთ წელიწადში (50 080 კგCO2/წ-ის ექვივალენტი).

პირდაპირი GHG ემისიები - მეტრული ტონა CO2-ს ექვივალენტში

მთლიანი პირდაპირი (Scope 1) GHG ემისიები

ჯგუფი



Scope 3

Scope 3 მოიცავს მივლინებების დროს საპაერო ტრანსპორტით მგზავრობის შედეგად მიღებულ ემისიას. (მოკლე მანძილებს, საშუალო მანძილებს, შორ მანძილებსა და საერთაშორისო ფრენებს). უნდა აღინიშნოს, რომ გათვალისწინებული იყო ინფორმაცია მოგზაურობის კლასის შესახებ და ემისიების გაანგარიშებისთვის გამოყენებული იყო „ეკონომ კლასის“ კონვერტაციის ფაქტორი შემდეგი ბმულიდან: www.atmosfair.de.

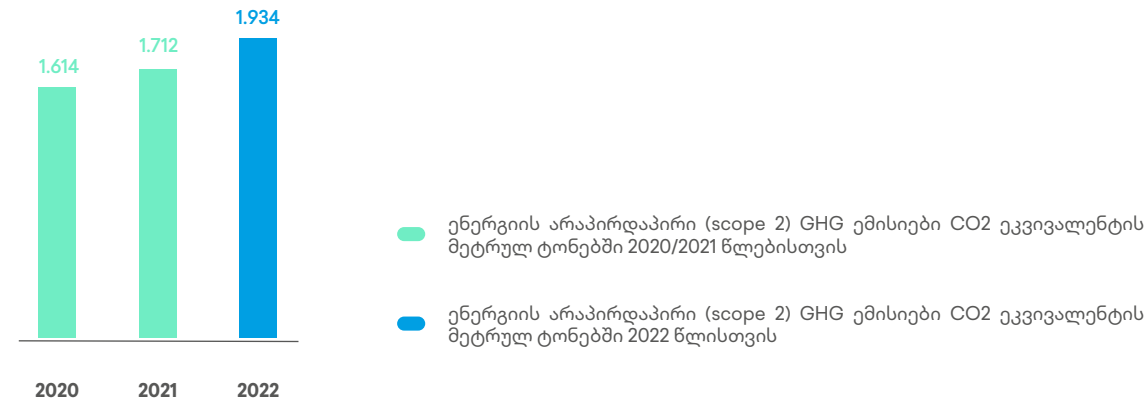
Scope 3-ის საერთო ემისიები შეადგენდა 778 ტონა CO2-ს (განგარიშებაში შემავალი აირები იყო CO2, CH4, N2O, HFC-ები, PFC-ები, SF6, NF3). საბაზისო წლის ემისიები შეადგენდა 72 ტონა CO2-ს. 2022 წელს, COVID-19 პანდემიის გამო, წინა წლის მნიშვნელოვანი შენელების შემდეგ, საქმიანი ფრენები ნორმალურ რეჟიმს დაუბრუნდა.



ენერჯის არაპირდაპირი GHG ემისიები - მეტრული ტონა CO2-ს ექვივალენტში

მოლიანი ადგილმდებარეობაზე დაფუძნებული ენერჯის არაპირდაპირი (scope 2) GHG ემისიები CO2 ექვივალენტის მეტრულ ტონებში. მოლიანი ბაზარზე დაფუძნებული ენერჯის არაპირდაპირი (Scope 2) GHG ემისიები CO2 ექვივალენტის მეტრულ ტონებში.

ჯგუფი



მივლინების რეისებიდან მიღებული GHG ემისიების გამოსათვლელად გათვალისწინებული იყო თითოეული მგზავრობის დეტალური მარშრუტი (მათ შორის საერთაშორისო რეისებს შორის ტრანსფერები), ფრენის კლასის ტიპი (პირველი, ბიზნეს ან/და ეკონომიური) და თითოეული მივლინების მონაწილეთა რაოდენობა.

გამოყენებული ემისიური ფაქტორების და გლობალური დათბობის პოტენციალის (GWP) მაჩვენებლების წყარო - www.atmosfair.de.

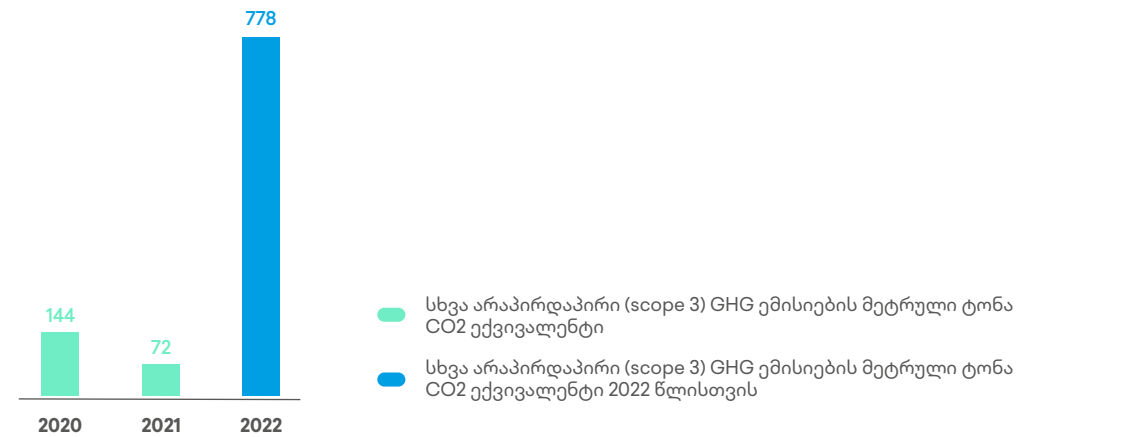
Scope 3-ის სხვა არაპირდაპირი ემისიები

საერთო ჯამში, 2022 წელს GHG ემისიებში CO2 გაიზარდა 1 007 000 კგ-ით ჯგუფის მასშტაბით და გაიზარდა 638 000 კგ-ით ბანკის მასშტაბით.

ზოგადად, ჯგუფმა გაზარდა საერთო GHG ემისიები ფრენების და ელექტროენერჯის მოხმარების გამო. გარდა ამისა, თანამშრომელთა რაოდენობა წლის განმავლობაში გაიზარდა 600 თანამშრომლით.

სხვა არაპირდაპირი (scope 3) GHG ემისიები - მეტრული ტონა CO2-ს ექვივალენტში

ჯგუფი



- სხვა არაპირდაპირი (scope 3) GHG ემისიების მეტრული ტონა CO2 ექვივალენტი
- სხვა არაპირდაპირი (scope 3) GHG ემისიების მეტრული ტონა CO2 ექვივალენტი 2022 წლისთვის

2023 წლის მოხმარების შემცირების მიზნები

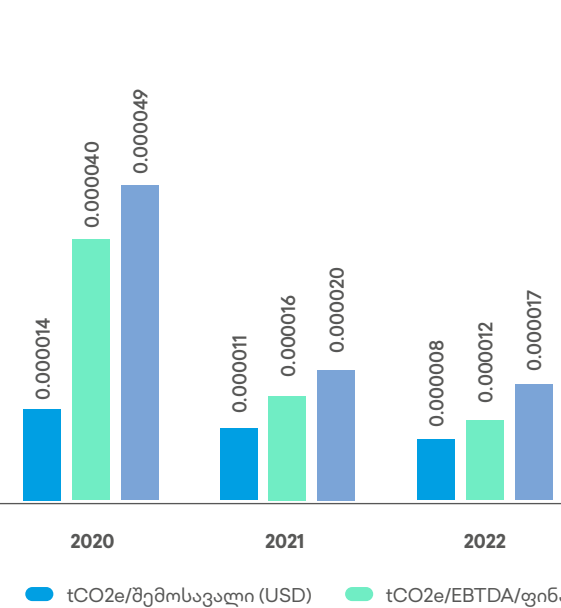
ჯგუფი

საერთო GHG ემისიები (CO2) (ტონები) და KPI-ები (ზრდა)	2022	2023
	Scope 1 საწვავის წვა (გათობა, სატრანსპორტო საშუალებები, გენერატორები)	4%-ზე დაბლა
Scope 2 (ელექტროენერჯის მოხმარება)	2%-ზე დაბლა	7%-ზე დაბლა
საერთო ემისიები (tCO2)	3%-ზე დაბლა	6%-ზე დაბლა
მოლიანი ემისია სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომელზე (CO2ტ/ადამ.)	3%-ზე დაბლა	6%-ზე დაბლა
წყლის მოხმარება ერთ თანამშრომელზე (მ3/ადამ.)	15%-ზე დაბლა	2%-ზე დაბლა
საბეჭდი ქაღალდი ერთ ადამიანზე დასტებში	0.4%-ზე დაბლა	4%-ზე დაბლა

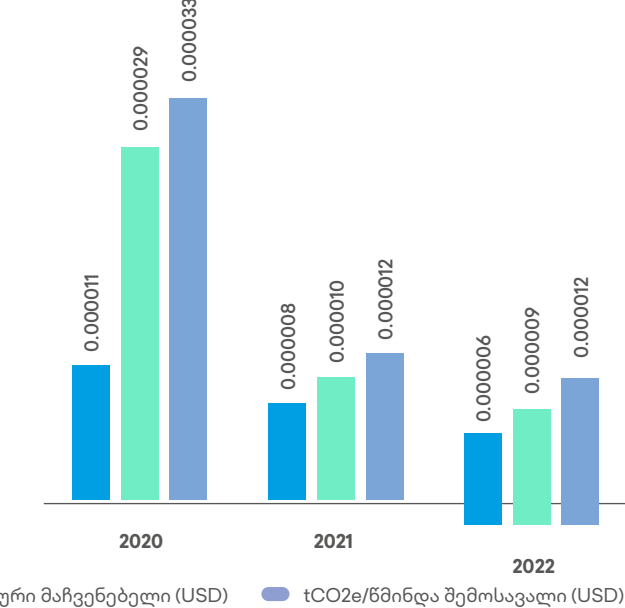
ინტენსივობის მაჩვენებელი

LSE-სა და ინვესტორის მოთხოვნის შესაბამისად, ჩვენ გამოვთვალეთ ინტენსივობის მაჩვენებლები გამარტივებული ენერჯეტიკისა და ნახშირბადის ანგარიშგების (SECR) შესაბამისად:

CO2-ის ჯგუფური ინტენსივობის მაჩვენებლები - TBC ჯგუფი (ტონა)



CO2-ის ჯგუფური ინტენსივობის მაჩვენებლები - თიბისი ბანკი (ტონა)



ნარჩენები

თიბისი ბანკი მუშაობს ნარჩენების მართვის სისტემაზე. ნარჩენების მართვის სახელმძღვანელო განსაზღვრავს ნარჩენების საკანონმდებლო მოთხოვნების შესაბამისად მართვის ძირითად სტანდარტებსა და რეკომენდაციებს. იგი მოიცავს ნარჩენების განცალკევების, ელექტრონული ნარჩენებისა და სახიფათო ნარჩენების მართვის პროცედურებს. ნარჩენებთან დაკავშირებული ზემოქმედების იდენტიფიცირება ხდება სამართლებრივი მოთხოვნებისა და სტანდარტების საფუძველზე.

2023 წლიდან იწყება პლასტმასის გადამუშავების პროექტი. პლასტმასი შეგროვდება თიბისი ბანკის ფილიალებსა და სათაო ოფისებში შემდგომი დამუშავებისთვის.



01

02

03

04

05

06

07

08

პლასტმასის გადაუშავება

22 აპრილს დედამიწის დღის აღსანიშნავად თიბისიმ და კომპანია „პოლივიმი“ გრძელვადიანი თანამშრომლობა დაიწყო. პარტნიორობის ფარგლებში, თიბისიმ, მომხმარებლებისა და თანამშრომლების ჩართულობით, დაიწყო პლასტმასის ნარჩენების შეგროვება და შემდგომი გადამუშავებისთვის „პოლივიმისთვის“ გადაცემა. პროექტის მიზანია პლასტმასის ნარჩენების შემცირება, დამატებითი ღირებულების პროდუქტების შექმნა და საქართველოში ცირკულარული ეკონომიკის განვითარების ხელშეწყობა.

„პოლივიმი“ აგროვებს, ახარისხებს და ამუშავებს გამოყენებულ პლასტმასის ნარჩენებს საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად. პლასტმასის დამუშავების რამდენიმე ეტაპის შედეგად მიიღება მაღალი ხარისხის ბოჭკოვანი ქსოვილი, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნას ისეთ ინდუსტრიებში, როგორცაა, მაგალითად, ტანსაცმლის კერვა და ნივთების დამზადება.

09

10

11

12

13

14

15

16

17



თიბისი



POLYVIM LLC
შპს პოლივიმი



#ვიზრუნოთგარეშე

თიბისიმ დაიწყო პლასტმასის ნარჩენების შეგროვება გადამუშავებისთვის.

პლასტმასის ნარჩენების შეგროვებისთვის განკუთვნილი ურნები განთავსებულია თიბისი ბანკის ფილიალებსა და სათაო ოფისებში 19 ლოკაციაზე.

პასუხისმგებლიანი დასაქმებელი

პოლიტიკა და მართვა

- მართვის სისტემები
- საჩივრების მიღების პროცედურა
- საჩივრების მიღების პროცედურის გაცნობა თანამშრომლებისთვის
- საჩივრების დაფიქსირება
- ინციდენტის მოკვლევა ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მიერ
- ინციდენტების 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
- კარიერული განვითარება
- სტარტაპ დეკრეტი



პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი

თიბისი ქვეყნის ერთ-ერთი უმსხვილესი დამსაქმებელია. 2022 წლის ბოლოს მდგომარეობით თიბისი ბანკმა დაასაქმა 7 706 ადამიანი. თიბისი ჯგუფის თანამშრომელთა საერთო რაოდენობა შეადგენს 10,267-ს. ჩვენ გვესმის, თუ როგორ აისახება ჩვენი კორპორატიული კულტურა და დასაქმების პოლიტიკა ჩვენი თანამშრომლების, მათი ოჯახებისა და მთლიანად საზოგადოების კეთილდღეობაზე.

მტკიცედ გვწამს, რომ ადამიანები თიბისის სასიცოცხლო კაპიტალს წარმოადგენენ. ტალანტების განვითარების ეფექტური ჩარჩოთი, ჩვენ მხარს ვუჭერთ თიბისის სტრატეგიას და ვქმნით მაქსიმალურ ღირებულებას, როგორც ბიზნესისთვის, ისე თანამშრომლებისთვის. ტალანტების მოპოვება მიზნად ისახავს ორგანიზაციული საჭიროებების დაკმაყოფილებას საუკეთესო ტალანტების პოვნისა და მათი დარწმუნების გზით თიბისი ჯგუფისთვის უნიკალური უნარ-ჩვევების მიწოდებაში. იმისათვის, რომ თიბისი გახდეს ტექნოლოგიებზე ორიენტირებული ორგანიზაცია, მნიშვნელოვანია განვითარდეს ტექნოლოგიური ტალანტები და შესაძლებლობები და კომპანია იქცეს ტექნიკური სპეციალისტებისთვის მიმზიდველ ადგილად.

ჩვენ ორიენტირებული ვართ მომხმარებელთათვის საუკეთესო გამოცდილებისა და კომერციული შედეგების მიღებაზე, ქვეყანაში საუკეთესო დამსაქმებლად ყოფნაზე, ჯგუფის ტექნიკური ტრანსფორმაციის მხარდაჭერაზე, ლიდერული შესაძლებლობების გაზრდაზე და დასაქმებულთა შორის მაღალი დონის ჩართულობის მიღწევაზე.

ჩვენი თანამშრომლები ჩვენი ერთ-ერთი ყველაზე ძვირფასი აქტივი და ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დაინტერესებული მხარეა. ბიზნესის წარმატება მათზეა დამოკიდებული. ჩვენი პასუხისმგებლობაა შევქმნათ სისტემა, რომელსაც შეუძლია საუკეთესო ადამიანების მოზიდვა და შენარჩუნება, მათი ნიჭისა და პროფესიული უნარების განვითარება, გუნდური სულისკვეთებისა და კორპორატიული კულტურის განვითარება, რომელიც ხელს უწყობს თანამშრომლების ბედნიერებას, ჩართულობასა და კომპანიის წარმატებას.

თიბისისთვის, მდგრადი და წარმატებული ბიზნესის ქონა ნიშნავს ყველა თანამშრომლის თანაბრად და სამართლიანად მოპყრობას, მათ მხარდაჭერასა და წვრთნას მთელი კარიერის განმავლობაში. ჩვენ უზრუნველყოფთ უსაფრთხო სამუშაო გარემოს, რომელიც თავისუფალია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისგან, რომელშიც ყველა თანამშრომელს აფასებენ, პატივს სცემენ და თანაბრად ეპყრობიან განურჩევლად რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, სოციალური ან ქონებრივი მდგომარეობის, პროფესიის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნების, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახის/ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის, შეზღუდული შესაძლებლობების, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებებისა.

2022 წელს ღირეეტორთა საბჭომ დაამტკიცა მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკა (გენდერული პოლიტიკის განახლებული ვერსია, დათარიღებული 2021 წლის 25 ნოემბრით), რომელიც ადგენს სამიზნეებს და მეთოდოლოგიას მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის წინსვლისთვის, მისი მიდგომის ინტეგრირებისთვის კომპანიის ოპერაციებში და ფოკუსირებისთვის მრავალფეროვან სფეროებზე, მათ შორის გენდერულ, მულტიკულტურულ, მრავალთაობიან და შეზღუდული შესაძლებლობების ფონზე.

მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკა („პოლიტიკა“), ინსტიტუციური სტრუქტურები და შესაბამისი ინიციატივები მხარს უჭერენ კომპანიის მიდგომას, რომელიც ადგენს სამიზნეებს და მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის მეთოდოლოგიას. ასევე, ამ მიდგომის ინტეგრირებას კომპანიის ოპერაციებსა და მართვის პროცესებში, მათ შორის გენდერულ, მულტიკულტურულ,





მრავალთაობიან და შეზღუდული შესაძლებლობების ფონზე.

ჩვენ ვზრუნავთ გენდერულად დაბალანსებული პერსონალის არსებობაზე სამუშაო გარემოსა და კულტურის მეშვეობით, რომელიც მხარს უჭერს და აფართოებს ქალების შესაძლებლობებს. თიბისი ბანკში დასაქმებულთა 71% ქალია, ხოლო მაღალ თანამდებობებზე მყოფი ქალების წილი 36%-ია (36% 2021 წელს). 2023 წლიდან ექაილ მენეჯერული პოზიციების პროდუქტის მფლობელები და განყოფილებების ხელმძღვანელები ჩართული იქნებიან საშუალო მენეჯმენტის გაანგარიშებებში, რათა ამით აისახოს ორგანიზაციული ტრანსფორმაცია და სტრუქტურა ბანკში. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ქალთა წარმომადგენლობა ახლად კლასიფიცირებულ საშუალო მენეჯერულ პოზიციებზე 41%-ს შეადგენდა.

ჩვენ მაქსიმალურად პატივისცემით ვეპყრობით ჩვენს თანამშრომლებს და ვცდილობთ მათ შევთავაზოთ სამართლიანი და მრავალფეროვანი გარემო, რომელშიც ადამიანები თავს დაფასებულად იგრძნობენ და ექნებათ მოტივაცია, მოახდინონ თავიანთი სრული პოტენციალის რეალიზება და შეასრულონ მაღალი სტანდარტი. ჩვენ ვგეგმავთ გენდერული ბალანსის კიდევ უფრო გაუმჯობესებას მენეჯერულ დონეზე.

2021 წელს გავხსენით ლიდერთა სკოლა, რომლის მიზანია კომპანიის საუკეთესო ტალანტების გამოვლენა და მათი განვითარების ხელშეწყობა. ამ პროგრამის ფარგლებში, წარმოვადგინეთ ლიდერობის ვრცელი პროგრამა საშუალო მენეჯმენტისთვის, წამყვან საერთაშორისო სატრენინგო კომპანიასთან პარტნიორობით. ეს პროგრამა მოიცავს ოთხ მოდულს: სტრატეგიული აზროვნება, ცვლილებების მართვა, კროსფუნქციური ნდობა და ხელმძღვანელობა. წინსვლისთვის, ჩვენ ვგეგმავთ შერჩეული კანდიდატებისთვის მორგებული განვითარების პროგრამების დანერგვას და მიზანმიმართულ როტაციებს ვთავაზობთ საჭირო უნარ-ჩვევების კომპლექტის გასაფართოებლად. ლიდერთა აკადემიაში ამ დრომდე რვა კურსი დაიწყო, 2021 წლიდან 2022 წლამდე მონაწილეთა რაოდენობა 120-ია, მათ შორის 55% ქალებია.

ჩვენი გუნდი დაკომპლექტებულია როგორც გამოცდილი პროფესიონალებით, ისე ახალგაზრდა თანამშრომლებით. ჩვენ გვაქვს დაკომპლექტების მრავალფეროვანი პროცესი, რათა უზრუნველყოთ გუნდების ინოვაციური და ახალი იდეების მქონე გამორჩეული ტალანტებით დაკომპლექტება, რომლებმაც ახლახანს დაამთავრეს საქართველოსა და საზღვარგარეთის საუკეთესო უნივერსიტეტები. ჩვენ გვჯერა, რომ ასაკობრივი მრავალფეროვნება ქმნის უფრო დინამიურ და ეფექტურ გუნდებს, რაც განაპირობებს უკეთეს შედეგებს.

2022 წლის განმავლობაში ჩვენი მთავარი პრიორიტეტები იყო: ტალანტების მოპოვება

პერსონალის კატეგორიები	2020			2021			2022			2022-შვილობილები*		
	20-30	30-50	>50	20-30	30-50	>50	20-30	30-50	>50	20-30	30-50	>50
ფრონტ-ოფისი	61%	37%	1%	59%	39%	1%	56%	41%	1%	71%	23%	0%
ბექ-ოფისი	47%	49%	4%	45%	51%	4%	42%	52%	5%	49%	42%	1%
მმართველობის შუა რგოლი	4%	92%	4%	3%	90%	7%	3%	92%	5%	18%	77%	5%
ტექნიკური პერსონალი	59%	38%	3%	41%	56%	4%	54%	40%	3%	23%	66%	11%

*შვილობილი კომპანიები: TBC UZ, Insurance, Leasing, Pay, UFC, Space, Capital

და განვითარება, შესრულებული სამუშაოს მართვა, ჩართულობა და მოტივაცია, ასევე თანასწორობისა და მრავალფეროვნების უზრუნველყოფა.

COVID-19-ის შემდგომ, ჩვენ წარმოვადგინეთ ჰიბრიდული სამუშაო პირობები, რაც საშუალებას აძლევს ჩვენს თანამშრომლებს იმუშაონ ნებისმიერი ადგილიდან, რომელსაც ისინი აირჩევენ. დღეს ბექ-ოფისის თანამშრომლების უმეტესობა ოფისის გარეთ მუშაობს, რამაც განაპირობა თანამშრომელთა კმაყოფილების უფრო მაღალი დონე და ჯგუფის მასშტაბით ეფექტურობის გაზრდა.





ამ ინიციატივამ არა მხოლოდ თანამშრომელთა კმაყოფილების დონის გაუმჯობესება, არამედ ჯგუფის მასშტაბით ეფექტურობის გაზრდაც გამოიწვია. ამ ახალ ციფრულ რეალობაში ჩვენს თანამშრომლებთან მჭიდრო კონტაქტის შესანარჩუნებლად, უმაღლესი მენეჯმენტი რეგულარულად მართავს ონლაინ შეხვედრებს თანამშრომლებთან მათი ინფორმირებისთვის ჯგუფის მიღწევებთან და სამომავლო გეგმებთან დაკავშირებით. ასევე, რომ გადაჭრას ნებისმიერი პრობლემა, რომელიც მათ შეიძლება ჰქონდეთ.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ჩვენი მიზანი იყო ტექნიკური სპეციალისტების დაქირავება, კონკრეტულად, საშუალო და მაღალი ხელმძღვანელობის დონეზე. იმის გათვალისწინებით, რომ ტექნოლოგიურ სპეციალისტებზე მოთხოვნა მაღალია, ხოლო ქართულ ბაზარზე ტალანტების სიმცირე გვაქვს, ჩვენი დაქირავების სტრატეგიამ საერთაშორისო კადრებისკენ გადაინაცვლა. ამ მიზეზით, ჩვენი გამოცდილი რეკრუტერების გარდა, ჩვენ რამდენიმე საერთაშორისო „ტალანტებზე მონადირე“ კომპანიასთან დავდეთ ხელშეკრულება. 2022 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, ჩვენ გვყავს 29 მოქმედი საერთაშორისო ტექნიკური პროფესიონალი.

გასული წელი აქტიური იყო კომპანიისთვის რეკრუტინგის სფეროში, რამდენადაც განახლდა და გადაინიჭა რეკრუტინგის პოლიტიკა და პროცედურა, რომელიც მოიცავს დასაქმების შესაძლებლობების თანაბარ მოთხოვნებს, საოპერაციო რისკებს და შესაბამისობის გუნდების პოლიტიკას გარე და შიდა დაქირავების ფარგლებში, უზრუნველყოფს პროცესის შეუფერხებელ დინებას, რაც საბოლოოდ უნდა მოიცავდეს საუკეთესო შედეგებს კომპანიისთვის და თავად კანდიდატებისთვის. გუნდმა წარმატებით დაასრულა ახალი ATS-ის (განმცხადებლის ტრეკინგის სისტემა) დანერგვა, რომლის მიზანია, შექმნას ზომიერი და კომფორტული სამუშაო გარემო განმცხადებლებისა და დაქირავების პროცესში ჩართული ყველა დაინტერესებული მხარისთვის. საბოლოოდ, თიბისის თანამშრომელთა რაოდენობა 458-ით გაიზარდა.

პოლიტიკა და მმართველობის მიღწევა

თიბისის აქვს ვალდებულება, აწარმოოს ბიზნესი, რომელიც ხელს უწყობს მაღალ ეთიკურ სტანდარტებსა და ღირებულებებს, პატივს სცემს ადამიანის უფლებებს, ზრუნავს გარემოზე და საზოგადოებაზე და ხელს უწყობს მის თანამშრომლებს იმოქმედონ კეთილსინდისიერად და პასუხისმგებლობით ერთმანეთის და სხვა დაინტერესებულ მხარეების მიმართ. ურთიერთობები სამსახურში რეგულირდება ჩვენი ეთიკის კოდექსით, ქცევის კოდექსით და სხვა პოლიტიკითა და პროცედურებით. ძირითადი პოლიტიკებია: ანაზღაურების პოლიტიკა, ადამიანის უფლებათა პოლიტიკა, დისციპლინური საწესდების პოლიტიკა, თანამშრომელთა კონფიდენციალობის პოლიტიკა, შევინროების საწინააღმდეგო პოლიტიკა, საჩივრების პოლიტიკა, ინციდენტების მართვის პოლიტიკა და მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკა. შესაბამისი პროცედურები და ინსტრუქციები მოიცავს თანამშრომლების დაქირავების, შვებულების, სხვა ბიზნეს საქმიანობებში ჩაბმის, დეკრეტული შვებულების, თანამშრომლებისთვის სწავლების თანადაფინანსებისა და სხვა პროცედურებს. ეს წესები და პროცედურები უზრუნველყოფს თანამშრომელთა ურთიერთობების შესაბამისობას ადგილობრივ კანონმდებლობასთან, საერთაშორისო სტანდარტებთან და საუკეთესო პრაქტიკასთან. აქედან გამომდინარე, პროცესები ხორციელდება პოლიტიკის შესაბამისად. ეს HR წესები ვრცელდება ბანკზე. 2021 წელს თიბისი ბანკის ადამიანური კაპიტალის მართვის გუნდმა დაიწყო მუშაობა პოლიტიკისა და პროცედურების ჰარმონიზაციაზე მთელი თიბისი ჯგუფის მასშტაბით. თიბისი მუშაობს ბანკის პოლიტიკის ინტეგრირებაზე ჯგუფის შვილობილი კომპანიების საქმიანობაში. გარდა ამისა, შვილობილი კომპანიების თანამშრომლებს ჩაუტარდება ტრენინგები, რათა მკაფიოდ გააცნობიერონ ამ ინტეგრირებული პოლიტიკის მნიშვნელობა და მიზნები. 2022 წელს ბანკმა დაიწყო სავალდებულო ტრენინგების გაზიარება თიბისი ჯგუფთან პროცესების შესახებ ცნობიერების ამაღლებისა და პროცედურების ჰარმონიზაციის მიზნით. ჩვენ ვაძლიერებთ ჩვენს კულტურას სხვადასხვა დეპარტამენტებთან თანამშრომლობით. ჩვენ ერთად ხელს ვუწყობთ ეფექტური მენეჯმენტის გაძლიერებას და განვიხილავთ გადაწყვეტილების მიღების პროცესებში შესაბამის ინსტრუმენტებსა და მმართველობას, რომლებიც ორიენტირებულია ჯგუფის მმართველობისა და მართვის პროცესების უწყვეტ გაუმჯობესებაზე.

ჩვენ ვზრუნავთ სამუშაო ადგილების მრავალფეროვნებასა და ინკლუზიურობაზე. გენდერული თანასწორობის თემებზე ორიენტირებული მიდგომის გასაფართოებლად შევიმუშავეთ გენდერული პოლიტიკა, დაფუძნებული ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების პრინციპებზე (WEPs), რომლებიც ბიზნეს სთავაზობს მითითებებს გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების ხელშეწყობის შესახებ სამუშაო ადგილებზე, ბაზარზე და საზოგადოებაში. ეს პოლიტიკა ხორციელდება დეტალური სამოქმედო გეგმებით. 2021 წელს გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან პარტნიორობით შევიმუშავეთ გენდერული სამოქმედო გეგმა. გენდერული სამოქმედო გეგმა შემუშავდა WEP-ების შესაბამისად და შეიცავს მკაფიოდ განსაზღვრულ ინდიკატორებს, თითოეული აქტივობის განხორციელებისთვის განკუთვნილი ერთეულებით. გარდა ამისა, 2022 წელს გენდერული პოლიტიკა გაფართოვდა და გახდა “მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკა”, პოლიტიკის სხვა პრიორიტეტული მიმართულებების გათვალისწინებით, რაც მოიცავს მულტიკულტურულობას, ასაკობრივ მრავალფეროვნებას და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს.

გარდა ამისა, 2022 წელს ჩვენ დავნერგეთ თანამშრომელთა დისკრიმინაციის, ძალადობისა და შევიწროების და, ასევე, ჯანმრთელობის უსაფრთხოებისა და გარემოს დაცვის პოლიტიკა ბანკის დონეზე და ვგეგმავთ მათ დანერგვას მთელი ჯგუფის მასშტაბით.

პოლიტიკა ვრცელდება ყველა თანამშრომელზე, მომხმარებელზე და ყველა პირზე, რომელთანაც თანამშრომლებს აქვთ ურთიერთობა მომსახურების გასაწევად. პოლიტიკა მოიცავს წესებსა და დეტალურ პროცედურებს ძალადობის შემთხვევებში, როგორც არის ფიზიკური ან/და ფსიქოლოგიური ძალადობა, რომელიც ჩადენილია პირის მიერ ნებისმიერი მომსახურების მიღებისას, ასევე პირის ან ქონების დაზიანების მუქარა, ძალადობის სხვა ფორმები, სიტყვიერი შეურაცხყოფა, ფსიქოლოგიური ზეწოლა, სექსუალური შევიწროება და ა.შ. პოლიტიკა აფუძნებს კომიტეტს, რომელიც პასუხისმგებელია საქმეების განხილვასა და გადაწყვეტილების მიღებაზე, მათ შორის მომსახურების გაუქმებაზე, თუ ეს მიზანშეწონილად ჩაითვლება. პოლიტიკა მნიშვნელოვანია ჯგუფისთვის, როგორც დამსაქმებელისთვის, რათა მან უზრუნველყოს დასაქმებულთათვის უსაფრთხო და დაცული გარემო, როგორც ფრონტ, ისე ბექ ოფისში.

ქალთა გაძლიერების პრინციპები



WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

დაფუძნებულია გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women) და გაეროს გლობალური შეთანხმების ოფისის მიერ

უსაფრთხო სამუშაო გარემო არის ის, სადაც თანამშრომლები თავს დაცულად გრძნობენ და აფასებენ დაცულ სივრცეს, კომპანიის ღირებულებებს და პოზიტიურ ერთობლივ სამუშაო გარემოს, რომელიც ყველას მიმართ პატივისცემას იწვევს.

მართვის სისტემა

ჩვენი მართვის სისტემის მიზანია ისეთი მექანიზმების შექმნა, რომლებიც ეფექტურად შესაბამისადაა კომპანიის პოლიტიკას და შესაბამის კანონმდებლობას. ინციდენტებისა და შეუსაბამობის მონიტორინგი ხორციელდება სხვადასხვა არხებისა და ხელსაწყოების მეშვეობით. იმის გამო, რომ კომპანია მუდმივად ვითარდება, საჭიროა სულ უფრო



მეტი ინფორმაციის დამუშავება და კონსოლიდაცია. ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა (HRMS) საშუალებას გვაძლევს შევავსოთ, შევინახოთ და დავამუშავოთ დიდი რაოდენობით ინფორმაცია, რომელსაც ადამიანური კაპიტალის დეპარტამენტი იყენებს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ეს საშუალებას აძლევს კომპანიას თვალყური ადევნოს მის ყველა თანამშრომელს და თანამშრომლის მონაცემებს, ასევე ინფორმაციას შეღავათების შესახებ, პოზიციისა და სტატუსის ცვლილებებს.

მოხარული ვართ გაცნობოთ, რომ 2023 წელს მიმდინარეობს ადამიანური რესურსების მართვის ახალი სისტემის (HRMS) დანერგვა თანამშრომელთა უკეთესი გამოცდილების უზრუნველსაყოფად. ახალი სისტემა დაგვეხმარება სახელფასო დავალიანების ახალი სისტემის, თვითმომსახურებისა და სხვა მორგებების შემუშავებაში, რაც, სავარაუდოდ, გააუმჯობესებს ჩვენი HR პროცესებს და უზრუნველყოფს უკეთეს ხილვადობასა და HR ინფორმაციაზე წვდომას. 2021 წელს ადამიანური კაპიტალის მართვის დეპარტამენტმა დანერგა თანამშრომელთა კონტრაქტების ელექტრონული დადასტურების პროცესი. თანამშრომელთა კონტრაქტების ელექტრონული დადასტურების პროცესი მოიცავს ციფრული მეთოდების გამოყენებას თანამშრომელთა კონტრაქტების დადასტურებისა და გაფორმების პროცესის გამარტივების მიზნით. ეს პროცესი გამორიცხავს ქალაქში დაფუძნებული კონტრაქტების საჭიროებას, რაც შეიძლება იყოს მეტად შრომატევადი და შეცდომებთან დაკავშირებული. მიგვაჩნია, რომ ეს ძალიან მნიშვნელოვანი ინიციატივაა, რადგან პროცესი უფრო სწრაფია, იზრდება გამჭვირვალობა, უმჯობესდება შესაბამისობა და მონაცემთა მთლიანობა და მცირდება მასთან დაკავშირებული ხარჯები. 2022 წელსაც ელექტრონული დადასტურების პროცესი ძალიან ეფექტურად მუშაობს.

საჩივრის განხილვის პროცედურა

ჩვენ შემოვიღეთ საჩივრების განხილვის პროცედურა და უზრუნველყავით თანამშრომლებისთვის საჩივრების განხილვის მექანიზმი სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული პრობლემების აღმოსაფხვრელად. ეს პროცედურა დაკავშირებულია ბანკის ეთიკის კოდექსთან და ქვეყნის კოდექსთან, ასევე ინციდენტების მართვის პოლიტიკასთან. ამ პროცედურების თანახმად, ყველა თანამშრომელს უფლება აქვს ღიად ან ანონიმურად მიანდოს ინფორმაცია ინციდენტების შესახებ, ნებისმიერი სახის შევიწროების ჩათვლით, იქნება ეს მორალური, ფიზიკური თუ ფსიქოლოგიური. აქედან გამომდინარე, თანამშრომლებს აქვთ შესაძლებლობა თავისუფლად დააფიქსირონ არსებული ინციდენტები.

თანამშრომლების ინფორმირება საჩივრების განხილვის პროცედურის შესახებ

საჩივრების განხილვის პროცედურა და ინციდენტების მართვის პოლიტიკა არის სავალდებულო დოკუმენტი, რომელსაც აუცილებელია, ყველა თანამშრომელი იცნობდეს. ჩვენ ამას უზრუნველყოფთ შემდეგი ქმედებებით: 1. ყოველი ახალი თანამშრომლის გაცნობით პაკეტი მოიცავს ამ დოკუმენტებს, სხვა მნიშვნელოვან პოლიტიკასა და პროცედურებთან ერთად. 2. ახალ თანამშრომლებს აქვთ საკლასო ტრენინგები, სადაც ინციდენტების მართვის პოლიტიკა და საჩივრების განხილვის პროცედურის ფუნქცია წარმოადგენს ერთ-ერთ მთავარ თემას. 3. ინციდენტების მართვის პოლიტიკაში ან საჩივრების განხილვის პროცედურაში ნებისმიერი ცვლილება ყველა თანამშრომელს მიეწოდება ელექტრონული ფოსტით. 4. ეს დოკუმენტები ინტრანეტში ხელმისაწვდომია ბანკის ყველა თანამშრომლისთვის. 5. თანამშრომლები რეგულარულად ამოწმებენ ინციდენტების მართვის პოლიტიკას.

როდესაც საქმე ეხება თანამშრომლების ინფორმირებას საჩივრების განხილვის პროცესის შესახებ, მნიშვნელოვანია მკაფიო და მოკლე ინფორმაციის მიწოდება, რათა თანამშრომლებმა გააცნობიერონ თავიანთი უფლებები და საჩივრის ან პრეტენზიის წარსადგენად საჭირო ნაბიჯები.

საჩივრების განხილვის პროცესის შესახებ თანამშრომლების ინფორმირებით ჩვენ შეგვიძლია ხელი შევუწყოთ პოზიტიური და სამართლიანი სამუშაო გარემოს შექმნას. ამას ასევე შეუძლია ხელი შეუწყოს გაუგებრობებისა და კონფლიქტების თავიდან აცილებას თანამშრომლებისთვის მკაფიო და გამჭვირვალე პროცესის გაუფრთხილებით.

საჩივრების/პრეტენზიების წარდგენა

თანამშრომლებს შეუძლიათ საჩივრები სიტყვიერი ან წერილობითი ფორმით წარუდგინონ, ღია ან ანონიმური წერილის მეშვეობით, HR მენეჯერს, HR გუნდს ან საკუთარ მენეჯერს. მოვუწოდებთ თანამშრომლებს, რომ დაუყოვნებლივ შეატყობინონ შევიწროების, დისკრიმინაციის ან სხვა პრეტენზიების შესახებ შესაბამის პირებს/არხებს, რათა უზრუნველყონ მათი სწრაფი დამუშავება. წარდგენის ანონიმური არხებია:

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

ფულის გათვრებასთან, ტერორიზმის დაფინანსებასთან, დაკავშირებულ მხარეთა გარიგებებთან, შიდა ინფორმაციის საფუძველზე გარიგებებთან, ეთიკის კოდექსის დარღვევებთან და საკანონმდებლო რეგულირების დარღვევებთან დაკავშირებულ ინციდენტებს განიხილავს შესაბამისობის დეპარტამენტი. თუ ინციდენტი ეხება თანამშრომელთა შევიწროებას, ან ფიზიკურ, მორალურ ან ფსიქოლოგიურ ზეწოლას, კადრების გუნდი მართავს საქმეს, შესაბამისობის დეპარტამენტთან თანამშრომლობით.

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 სიროთულიდან გამომდინარე, საკითხი შესაძლოა განსახილველად მაღალი რგოლის მენეჯერს გადაეცეს. ამ შემთხვევაში მენეჯერის წარმომადგენელი მონაწილეობას მიიღებს საჩივრების კომიტეტის განხილვაში. როდესაც საჩივარი ანონიმურია, ადამიანური რესურსების მენეჯერი ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის უფროსთან და გენერალური დირექტორის მოადგილესთან ერთად სამომავლო ქმედებებს გადაწყვეტს. ეს შესაძლოა მოიცავდეს სიტყვიერ ან წერილობით გაფრთხილებას, ან სხვა დისციპლინარული ზომის განსაზღვრას, მათ შორის სამსახურიდან გათავისუფლებასაც.

ინციდენტების რაოდენობა

2022 წელს სულ 89 ინციდენტი დაფიქსირდა (75 - 2021 წელს), რომელთაგან 8 გაიგზავნა ანონიმური არხებით. ყველა მათგანი დაკავშირებული იყო ეთიკის კოდექსისა და ქვეყნის კოდექსის დარღვევასთან. ყველა მათგანი განხილულია და გადაჭრილია. ინციდენტის სიმძიმეიდან გამომდინარე, ბანკმა მიიღო მთელი რიგი ზომები: რიგ შემთხვევებში ეს მოხდა თანამშრომელთან დისკუსიის და სხვა პოზიციებზე როტაციის ფორმით, ხოლო სხვა შემთხვევებში გამოყენებულ იქნა უფრო მკაცრი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები. ჩვენი კორპორატიული კულტურის მხარდასაჭერად, თიბისი ბანკმა განახორციელა მხილების პოლიტიკა, რომელიც ხელმისაწვდომია ყველა თანამშრომლისთვის. დებულება განსაზღვრავს წესებსა და ქცევას, რომელიც მოეთხოვება ჯგუფში მომუშავე ყველა პირს და განსაზღვრავს თანამშრომელთა



უფლება-მოვალეობებს. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ თავი 07, ეთიკა და კეთილსინდისიერება.

ჩვენი თანამშრომლები

თბილისი ბანკი ერთ-ერთი უმსხვილესი დამსაქმებელია ქვეყანაში. 2022 წლის ბოლოსთვის ბანკმა ჯამში 7 706 ადამიანი დაასაქმა. 2021 წლის ანგარიშგებისთვის ჩვენ დავინწყეთ შვილობილი კომპანიებიდან ინფორმაციის შეგროვება და ანგარიშგება.

	2020		2021		2022	
	%	რაოდენობა	%	რაოდენობა	%	რაოდენობა
სულ	100%	6,659	100%	7,310	100%	7,706
ქალი	70%	4,680	71%	5,200	71%	5,471
კაცი	30%	1,979	29%	2,110	29%	2,235

დასაქმებულთა რაოდენობა, გენდერული დეტალიზაცია

	2020		2021		2022	
	%	რაოდენობა	%	რაოდენობა	%	რაოდენობა
თანამშრომლები						
მოკლევადიანი კონტრაქტი		1,062		1,104		981
ქალი	86%	912	84%	931	83%	815
კაცი	14%	150	16%	173	17%	166
გრძელვადიანი კონტრაქტი		5,597		6,206		6,725
ქალი	67%	3,768	69%	4,269	69%	4,656
კაცი	33%	1,829	31%	1,937	31%	2,069

დასაქმებულთა რაოდენობა, ხელშეკრულების ტიპი და გენდერული დეტალიზაცია

2021 წელთან შედარებით, 2022 წელს გაიზარდა გრძელვადიანი კონტრაქტების მქონე დასაქმებულთა რაოდენობა. მიგვაჩნია, რომ მოკლევადიანი კონტრაქტიდან გრძელვადიან კონტრაქტზე გადასვლა სასარგებლოა, როდესაც თანამშრომელს კომპანიისთვის მოაქვს არსებითი ცოდნა და ღირებულება. საერთო ჯამში, მოკლევადიანი კონტრაქტიდან გრძელვადიან კონტრაქტზე გადასვლამ შეიძლება უზრუნველყოს მთელი რიგი მნიშვნელოვანი სარგებელი, როგორც ფიზიკური პირებისთვის, ისე ბიზნესისთვის, მათ შორის მეთი სტაბილურობა, ხარჯების დაზოგვა, გაუმჯობესებული ურთიერთობები და ინვესტიციები. აქედან გამომდინარე, ჩვენ განვიხილავთ ზემოთ მოყვანილ ცხრილში ასახულ ზრდას, როგორც პოზიტიურ ცვლილებას და მიზნად ვისახავთ მის უფრო გაზრდას, რითაც გავაძლიერებთ ჩვენი თანამშრომლების უფლებების, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობისადმი სწრაფვას.

დასაქმებულთა რაოდენობა, სრული განაკვეთით/ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება:

	2020		2021		2022	
	%	რაოდენობა	%	რაოდენობა	%	რაოდენობა
თანამშრომლები						
სრული განაკვეთი		6,555		7,192		7,571
ქალი	70%	4,580	71%	5,092	71%	5,350
კაცი	30%	1,975	29%	2,100	29%	2,221
ნახევარი განაკვეთი		104		118		135
ქალი	96%	100	92%	108	92%	121
კაცი	4%	4	8%	10	8%	14

დასაქმებულთა რაოდენობა, თბილისი/რეგიონის დეტალიზაცია

	2020		2021		2022	
	%	რაოდენობა	%	რაოდენობა	%	რაოდენობა
ფრონტ-ოფისი						
თანამშრომლები						
სულ	100%	3,976	100%	4,345	100%	4,410
თბილისი	65%	2,592	66%	2,851	66%	2,803
დედაქალაქის გარეთ	35%	1,384	34%	1,494	34%	1,607
ბექ / სათაო ოფისი						
თანამშრომლები						
სულ	100%	2,683	100%	2,965	100%	3,296
თბილისი	94%	2,525	95%	2,812	95%	3,136
დედაქალაქის გარეთ	6%	158	5%	153	5%	160

მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები

ჩვენი კორპორატიული კულტურა აფასებს ჩვენი თანამშრომლების, ბიზნესისა და საზოგადოების ინდივიდუალურ განსხვავებებს. ჩვენ ყველა თანამშრომელს ვეპყრობით თანაბრად და სამართლიანად, მხარს ვუჭერთ მათ წარმატების მისაღწევად. გვესმის, რომ ადამიანური რესურსების მართვის ყველა სფეროში მნიშვნელოვანია თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, როგორცაა შერჩევა, დანინაურება, ტრენინგი და განვითარება, თანამშრომლების ჩართულობისა და კმაყოფილების შესანარჩუნებლად ჩვენი პერსონალის სრული მასშტაბით. ჩვენ გვესმის, რომ სამუშაო ადგილზე მრავალფეროვნების უპირატესობების აღიარება და გამოყენება ჩვენს თანამშრომლებს საშუალებას აძლევს მიაღწიონ სრულ პოტენციალს, ხელი შეუწყონ წარმატებულ ბიზნესს.

გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების მიზნით, გასულ წელს სხვადასხვა მიზნები დავისახეთ. დაგეგმილი მიზნების მისაღწევად, ჩვენ შევიმუშავეთ ჯგუფური მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკა და სამოქმედო გეგმა, რომელიც განსაზღვრავს კონკრეტულ პრიორიტეტულ სფეროებს, სადაც შესაძლებელია შემდგომი გაუმჯობესება; ჩვენს ESG სტრატეგიაში ჩამოვყალიბეთ კომპანიის მიზნები და გენდერული თანასწორობის სამიზნეები, ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების და თანამშრომელთა მრავალფეროვნების მხარდასაჭერად და გავზომეთ პროგრესი შესრულების მკაფიო ინდიკატორების მეშვეობით; ჩვენ დავინწყეთ გენდერული თანასწორობისა და თანამშრომელთა მრავალფეროვნების სტრატეგიისა და მიზნების ფართოდ კომუნიკაცია პერსონალთან და ფართო აუდიტორიასთან; მხარს ვუჭერთ გენდერულ თანასწორობას, თანამშრომელთა მრავალფეროვნებას და ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოებას და კომპანიის ერთგულების ხელშეწყობას საჯარო ფორუმებზე; ჩვენ ხელს ვუწყობთ ქალთა დანინაურებას მმართველ პოზიციებზე, რათა შევამციროთ გენდერული სახელფასო სხვაობა; ჩვენ ვავრთვით, ვაანალიზებთ და ვაფიქსირებთ სქესის მიხედვით კლასიფიცირებულ მონაცემებს; სხვადასხვა პლატფორმების მეშვეობით რეგულარულად ვამზადებთ პერსონალს, დისკრიმინაციის, სექსუალური შევიწროების, ოჯახური და გენდერული ძალადობის თემებზე; მიზნად ვისახავთ ძალადობისა და შევიწროების მსხვერპლთა მხარდაჭერის სერვისების შექმნას; ვქმნით შესაფერის ინფრასტრუქტურას ჩვენს ფილიალებში გადაადგილების შეზღუდვის მქონე თანამშრომლებისთვის; და ყოველწლიურად ვაფიქსირებთ პროგრესს ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების განხორციელებაში. ამ თავში ჩვენ დეტალურად განვიხილავთ ჩამოთვლილი საქმიანობის შედეგებს, წარმოვჩინებთ ჩვენს პროგრესს წინა ანგარიშში დასახული მიზნების მისაღწევად და აღვწერთ განხორციელების პროცესს, ასევე არსებულ გამოწვევებს.



გენდერული თანასწორობის დაცვა: ქალებსა და კაცებს შორის თანასწორობის ხელშეწყობისთვის მხარდაჭერის გამოსახატავად, 2021 წლის აგვისტოში, თიბისი ბანკმა ხელი მოაწერა ქალთა გაძლიერების პრინციპებს (WEPs) და დაიწყო მათი ინტეგრირება გენდერული თანასწორობისა და თანამშრომელთა მრავალფეროვნების სტრატეგიაში. ქალთა გაძლიერების პრინციპები წარმოადგენს პრინციპების ნაკრებს, რომელიც კომერციულ კომპანიებს აძლევს მითითებებს იმის თაობაზე, თუ როგორ შეუწყოს ხელი გენდერულ თანასწორობას და ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოებას სამსახურში, ბაზარზე და საზოგადოებაში. ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე (WEPs) ხელმოწერით, ჩვენ ვაღიარებთ ვართ, გამოვიყენოთ სამუშაო პრაქტიკა, რომელიც ქალებსა და კაცებს თანაბრად შეუწყობს ხელს მათთვის უსაფრთხო, ღირსეული და ინკლუზიური გარემოს შექმნის გზით. გარდა ამისა, ჩვენ რეგულარულად ვაცნობებთ ჩვენს თანამშრომლებსა და საზოგადოებას, კომპანიის საქმიანობაში WEP-ების ინტეგრირების პროცესისა და მათი განხორციელების გზაზე მიღწეული პროგრესის შესახებ. ჩვენ ვიყენებთ შიდა და გარე საკომუნიკაციო არხებს, რათა გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული აქტივობების შესახებ ინფორმაცია მივაწოდოთ ჩვენს თანამშრომლებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს.

პარტნიორობა ქალთა გაძლიერებისთვის: 2022 წელს თიბისი გახდა პირველი კომპანია საქართველოში, რომელმაც ხელი მოაწერა სტრატეგიული პარტნიორობის მემორანდუმს UN Women-თან. სტრატეგიულ პარტნიორობას აქვს შემდეგი სტრატეგიული მიმართულებები: ქალთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა; ქალების საკუთრებაში არსებული და ქალების მიერ მართული მენარმეობის მხარდაჭერა ქალაქსა და სოფლად; ქალთა და გოგონათა კვალიფიკაციის ამაღლება და დასაქმება ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში (ICT); თიბისის მენეჯმენტისა და პერსონალის შესაძლებლობების განვითარება; და გენდერული თანასწორობის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება. ამ პარტნიორობის ფარგლებში, თიბისიმ მონაწილეობა მიიღო ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოებისკენ მიმართულ სხვადასხვა პროექტებსა და ინიციატივებში, მათ შორის მენარმე ქალთა მხარდაჭერაში, ქალთა ტრენინგებში ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სფეროებში, თანამშრომელთა ტრენინგებში მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის სფეროში და გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაში.

თიბისი ესწრაფვის კორპორაციული მართვის უმაღლეს სტანდარტებს და მიზნად ისახავს ორგანიზაციული კულტურის განვითარებას, რომელიც პატივს სცემს და მხარს უჭერს ადამიანის უფლებებს მის ყველა წამოწყებაში. 2022 წელს ჩვენ შევიმუშავეთ ადამიანის უფლებების პოლიტიკა, რომელიც გვანვდის ადამიანის უფლებების პატივისცემის თიბისის ვალდებულების მიმოხილვას და ასახავს, თუ როგორ იყენებს თიბისი ადამიანის უფლებების პრინციპებს მის საქმიანობასა და დაინტერესებულ მხარეებთან ურთიერთობაში, მის სხვადასხვა როლთან კავშირში: დამსაქმებელი; პროდუქტებისა და მომსახურების მიმწოდებელი კლიენტებისთვის; კორპორატიული მოქალაქე იმ საზოგადოებებში, რომლებსაც ის ემსახურება; ადგილობრივი და საერთაშორისო ორგანიზაციების პარტნიორი.

ჩვენ შევიმუშავეთ მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკა (DEI Policy), რომელიც დამტკიცდა TBC Bank Group PLC-ის დირექტორთა საბჭოს მიერ 2021 წლის სექტემბერში. აღნიშნული პოლიტიკის მეშვეობით, თიბისიმ ხაზი გაუსვა გენდერული თანასწორობის და ქალებისა და გოგონების უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების მნიშვნელობას კომპანიის და მისი დაინტერესებული მხარეების, მათ შორის მომხმარებლების, თანამშრომლების, მომწოდებლების, პარტნიორებისა და საზოგადოებისთვის.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17



WEP-ის პრინციპი 1

მაღალი დონის კორპორატიული მმართველობა გენდერული თანასწორობის ხელშესაწყობად

ჩვენი წვლილი WEP 1-ში: რისკების კომიტეტი, კორპორატიული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი და ESG-სა და ეთიკის კომიტეტი სამეთვალყურეო საბჭოს ეხმარება თიბისი ბანკის მმართველი საბჭოს მიერ DEI პოლიტიკის დაცვის მონიტორინგსა და შეფასებაში. ESG კომიტეტი მხარს უჭერს მენეჯმენტის საბჭოს განხორციელების პროცესში. ESG კოორდინაციის დეპარტამენტი/ESG კოორდინატორი მრავალფეროვნების, გენდერისა და ჩართულობის საკითხების ინტეგრაციას ახორციელებს ჩართულ მხარეებთან, ახდენს განვითარებისთვის შესაძლებლობების იდენტიფიცირებას, ხელს უწყობს ცოდნის გაღრმავებას და უძღვება ESG-ის კომპეტენციის ცენტრს სამოქმედო გეგმის დროული და სათანადო შესრულებისა და მისი კოორდინაციის უზრუნველსაყოფად, თიბისის ჰყავს სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომელი, როგორც მრავალფეროვნებისა და გენდერის სპეციალისტი, რომელიც კოორდინაციას უწევს მრავალფეროვნებას, გენდერსა და ინკლუზიასთან დაკავშირებულ სამოქმედო გეგმებს, მრავალფეროვნების მონიტორინგსა და შეფასებას, გენდერულ და ინკლუზიურ სპეციფიკურ პროექტებს, ინიციატივებსა და კვლევებს.



WEP-ის პრინციპი 2

სამართლიანად მოეპყარით ყველა ადამიანს სამსახურში, პატივი ეცით და მხარი დაუჭირეთ ანტიდისკრიმინაციასა და ადამიანის უფლებებს

ჩვენი წვლილი WEP 2-ში: როგორც წამყვანი ფინანსური ინსტიტუტი და ქვეყნის ერთ-ერთი უმსხვილესი დამსაქმებელი, ჩვენ გვსმის ჩვენი გავლენა და პასუხისმგებლობა დასაქმების კუთხით. ვალდებულებას ვიღებთ, შევქმნათ ინკლუზიური სამუშაო ადგილების კულტურა. ჩვენი ძალისხმევა იწყება დაკომპლექტების პროცესიდან, როდესაც ვცდილობთ, ყურადღება მივაქციოთ ვაკანსიის განცხადებებში გამოყენებულ კომუნიკაციას და აპლიკაციის ფორმებს, რათა მოვიზიდოთ განმცხადებლების მრავალფეროვანი სპექტრი. კანდიდატების შეფასებისა და შერჩევის პროცესი ეფუძნება სამართლიანობას, გამჭვირვალობასა და განმცხადებლების მიერ სამუშაოს მოლოდინის შესაბამისად შესრულების უნარის დემონსტრირებას. გასაუბრების ეტაპზე ჩვენი მიზანი ნებისმიერი სახის გაუცნობიერებელი მიკერძოებულობის მინიმუმამდე შემცირებაა, რასაც სტრუქტურირებული ინტერვიუს პროცესითა და მრავალფეროვნებისადმი ჩვენი ერთგულების გამოხატვით ვახერხებთ. ჩვენ ვბრუნავთ, რომ ყველა კანდიდატს თანაბრად მოეპყრან, გამოყოფილი იყოს ერთნაირი დრო და იგი წინასწარ იყოს ინფორმირებული სამუშაოზე დაქირავების პროცესში ყველა ნაბიჯის შესახებ.

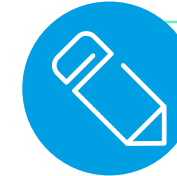
ჩვენ ასევე მიზნად ვისახავთ გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრას ე.წ. არატრადიციულ პროფესიებში, ქალებისა და გოგონების მხარდაჭერით მათი ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების უნარ-ჩვევების გაღრმავებაში ტრენინგების, სტაჟირების, მენტორობისა და დასაქმების შესაძლებლობების მეშვეობით. როგორც ჩვენი კულტურის ნაწილი, ხელს ვუწყობთ მრავალფეროვნებას და არ ვახდენთ პოტენციური და არსებული თანამშრომლების დისკრიმინაციას მათი რასის, ეროვნების, რელიგიის ან შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე. ვინაიდან ჩვენი თანამშრომლები 11 სხვადასხვა ქვეყნის მოქალაქეები არიან, ჩვენ უზრუნველყოფთ მათთვის მრავალფეროვან და ინკლუზიურ სამუშაო გარემოს. ასევე განსაკუთრებულად ვუფრთხილდებით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე კოლეგებს და ვცდილობთ, გავაუმჯობესოთ ჩვენი სამუშაო გარემო, რათა ის უფრო ადაპტირებული გახადოთ. გარდა ამისა, მხარს ვუჭერთ მათ, რომ ჰქონდეთ ერთნაირი წვდომა სწავლაზე, განვითარებასა და სამუშაო შესაძლებლობებზე.



WEP-ის პრინციპი 3

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

ჩვენი წვლილი WEP 3-ში: ჩვენ გვსმის, რომ ნებისმიერი სახის ძალადობა შეიძლება მოხდეს სამუშაო ადგილზე და მის გარეთ, რამაც შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს ადამიანის კეთილდღეობაზე. ყველა ქალისა და კაცის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად, უმნიშვნელოვანესია დროულად ამოვიცნოთ და აღმოვფხვრათ ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების ნიშნები. ამ მიზნით, 2021 წელს, ჩვენ შევიმუშავეთ ტრენინგ მოდული სექსუალური შევიწროების საკითხზე, ჩვენი თანამშრომლების შესაბამისი ტესტირებით, როგორც მონიტორინგის ინსტრუმენტი. მას შემდეგ თანამშრომლებს ყოველწლიურად უტარდებათ ტესტირება. ეს ეხმარება ჩვენს თანამშრომლებს, გამოავლინონ და სათანადო ყურადღება მიაქციონ ძალადობის ნებისმიერ ნიშანს. 2023 წლის განმავლობაში ჩვენ ვამუშავებთ ტრენინგ მოდულს უსაფრთხოების თანამშრომლებისა და მენეჯერებისთვის, რათა მათ შეძლონ ქალთა მიმართ ძალადობის, ადამიანებით ვაჭრობის, შრომისა და სექსუალური შევიწროების ნიშნების ამოცნობა. ჩვენ ასევე ვგეგმავთ ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა/ გადარჩენილთა სამართლებრივი და ფსიქოლოგიური დახმარების სერვისების შექმნას და თანამშრომლების ინფორმირებას მათ შესახებ, რათა დავრწმუნდეთ, რომ ისინი თიბისის გარემოში თავს დაცულად და უსაფრთხოდ გრძნობენ.



WEP-ის პრინციპი 4

ხელი შეუწყვეთ ქალების განათლებას, პროფესიულ მომზადებასა და განვითარებას.

ჩვენი წვლილი WEP 4-ში: ტრენინგი არის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ჩართულობის მხარდასაჭერად. იგი ხელს უწყობს ცნობიერების ამაღლებას, კონტექსტისა და პრობლემების გაგებას სხვადასხვა თემებზე. ის ასევე უზრუნველყოფს მგრძობიარე საკითხებთან გამკლავების საშუალებას, როგორცაა გაუცნობიერებელი მიკერძოება. ჩვენ გვსმის, რომ ინკლუზიური სამუშაო გარემოს კულტურის ხელშეწყობის ეფექტური და გრძელვადიანი მიდგომა ჩვენს პერსონალთან თანამშრომლობაა. ამ მიზნით, უზრუნველყოფთ, რომ მათ მიიღონ ზუსტი და ყოვლისმომცველი ცოდნა და ინფორმაცია თანაბარი შესაძლებლობებისა და მრავალფეროვნების შესახებ. აქედან გამომდინარე, ჩვენ ვთანამშრომლობთ UN Women-თან, რათა დავინყოთ ტრენინგების სერია სამუშაო ადგილებზე გენდერული თანასწორობის შესახებ და ამით ხელი შევუწყოთ გენდერული თანასწორობის მე-4 პრინციპს: განათლება და ტრენინგი გენდერული თანასწორობისთვის.

- 2022 წლის თებერვალში, მარტსა და აპრილში ჩატარდა ხუთი ონლაინ ტრენინგი 155 საშუალო მენეჯერისთვის, რეგიონული მენეჯერებისთვის და კადრების დეპარტამენტის თანამშრომლებისთვის.
- 2023 წლის აპრილიდან ჩვენი თანამშრომლები ყოველკვირეულად გადიან პირისპირ ტრენინგებს ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შესახებ (სტერეოტიპები, დისკრიმინაცია და მათი გავლენა, ძალადობის ფორმები და მათი იდენტიფიკაცია, თანასწორობისა და სამართლიანობის მნიშვნელობა სამუშაო ადგილებსა და საზოგადოებაში). ჩვენი მიზანია, რომ 2023 წლის ბოლომდე გადავამზადოთ 1700-მდე თანამშრომელი და გავაგრძელოთ მანამ, სანამ ყველა მათგანს არ მოვიცავთ. სესია უზრუნველყოფს თეორიულ ცოდნას და ინფორმაციას მონაწილეებისთვის, საშუალებას აძლევს მათ ჩაერთონ დისკუსიაში და



პრაქტიკულ სავარჯიშოებში.

- ორი პირისპირ სესია ჩატარდა უფროსი და აღმასრულებელი მენეჯმენტისთვის, რათა განხილულიყო გენდერული თანასწორობის საკითხები, კომპანიაში ქალთა გაძლიერების პრინციპების ეფექტური ინტეგრაციისთვის ბიზნესში.
- სექსუალური შევიწროების, სტერეოტიპებისა და დისკრიმინაციის, მრავალფეროვნებისა და თანასწორობის, ძალადობის ფორმების შესახებ ტრენინგ მოდულების ფარგლებში ყველა თანამშრომელი გადის სავალდებულო ტრენინგს გენდერის, თანასწორობისა და მრავალფეროვნების საკითხებზე. მოდულები შედგება სასწავლო ვიდეოებისა და მასალებისგან და მათი ეფექტურობა იზომება თითოეული მოდულის ფარგლებში მომზადებული მასალების საფუძველზე შემუშავებული თანამშრომლების რეგულარული ტესტების მეშვეობით. 2023 წლის მარტიდან ჩვენს თანამშრომლებს შეუძლიათ მონაწილეობა მიიღონ სავალდებულო სასწავლო მოდულებში სპეციალურად შემუშავებულ საგანმანათლებლო პლატფორმაზე. 2022 წელს ხუთიდან სამი მოდული წარმატებით დაასრულა 7085-მა თანამშრომელმა.



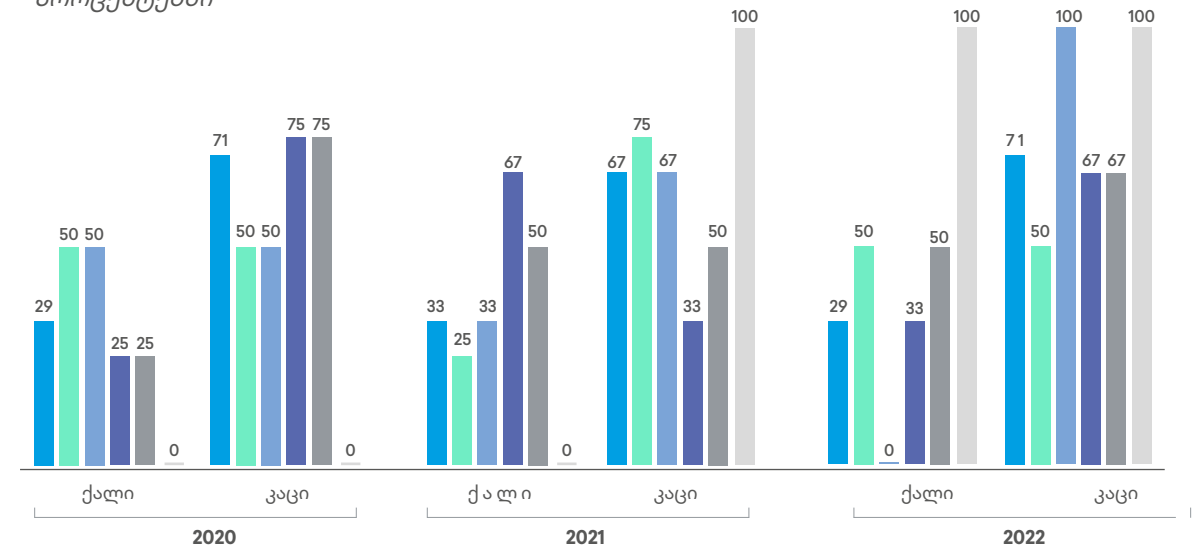
WEP-ის პრინციპი 7

გაზომეთ და საზოგადოებას გააცანით გენდერული თანასწორობის დანერგვაში მიღწეული პროგრესი

ჩვენი წვლილი WEP 7-ში: სამართლიანი და გამჭვირვალე ოპერაციების მეშვეობით ჩართულობის მხარდასაჭერად და საჩვენებლად, ჩვენ განვიხილავთ და ვაფასებთ ჩვენს პოლიტიკას, პროცედურებსა და პრაქტიკას, მათ შორის, თანამშრომლების ეფექტურობას, კარიერულ წინსვლას, ანაზღაურებას, დაქირავებას, საჩივრებს, დისციპლინურ საქმეებს, შეღავათებს, თანამშრომლების როტაციას, სწავლასა და განვითარებას. გარდა ამისა, მონიტორინგისა და შეფასების მიზნით, ჩვენ ვაგროვებთ, ვანალიზებთ და ყოველთვიურად ვაფიქსირებთ სქესის მიხედვით დანაწილებულ მონაცემებს, რათა შევექმნათ საწყისი ნიშნული და გავზომოთ ჩვენი ძალისხმევის შედეგები, ზემოქმედება და პროგრესი ჩვენი შიდა მრავალფეროვნების მიზნებისკენ კონკრეტული პოზიციებისთვის. ჩვენ წარმოვადგენთ ჯგუფისა და ბანკის დონის კომიტეტების ანგარიშგებიდან მიღებულ დასკვნებს კვარტალურად. მეტიც, ყოველწლიურად ვმონაწილეობთ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women Georgia) მიერ ჩატარებულ ყოველწლიურ შეფასებაში, სადაც ვაფიქსირებთ მონაცემებს, მიმდინარე და განხორციელებულ თემატურ აქტივობებსა და პროექტებს, რომლებიც შეესაბამება თითოეულ WEP პრინციპს.

გენდერული მრავალფეროვნება მმართველობის ორგანოებში

პროცენტებში



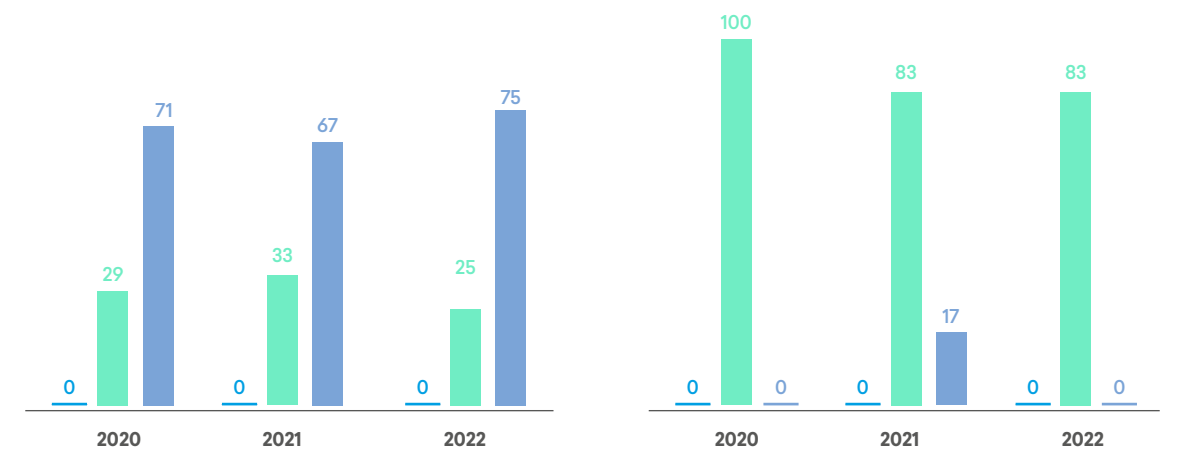
- სამეთვალყურეო საბჭო
- სამეთვალყურეო საბჭოს აუდიტის კომიტეტი
- სამეთვალყურეო საბჭოს რისკების კომიტეტი
- სამეთვალყურეო საბჭოს კორპორაციული მართვისა და ნომინაციის კომიტეტი
- სამეთვალყურეო საბჭოს ანაზღაურების კომიტეტი
- დირექტორთა საბჭოს ტექნოლოგიებისა და მონაცემთა კომიტეტი

ასაკობრივი მრავალფეროვნება (%-ში)

პროცენტებში

სამეთვალყურეო საბჭო

დირექტორთა საბჭო

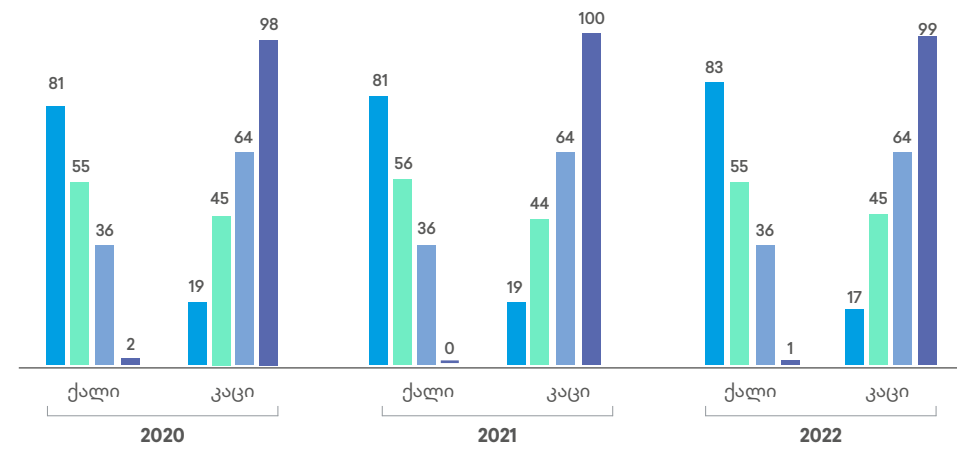


- 20-30
- 30-50
- >50



გენდერული მრავალფეროვნება - პერსონალის სხვადასხვა კატეგორიები

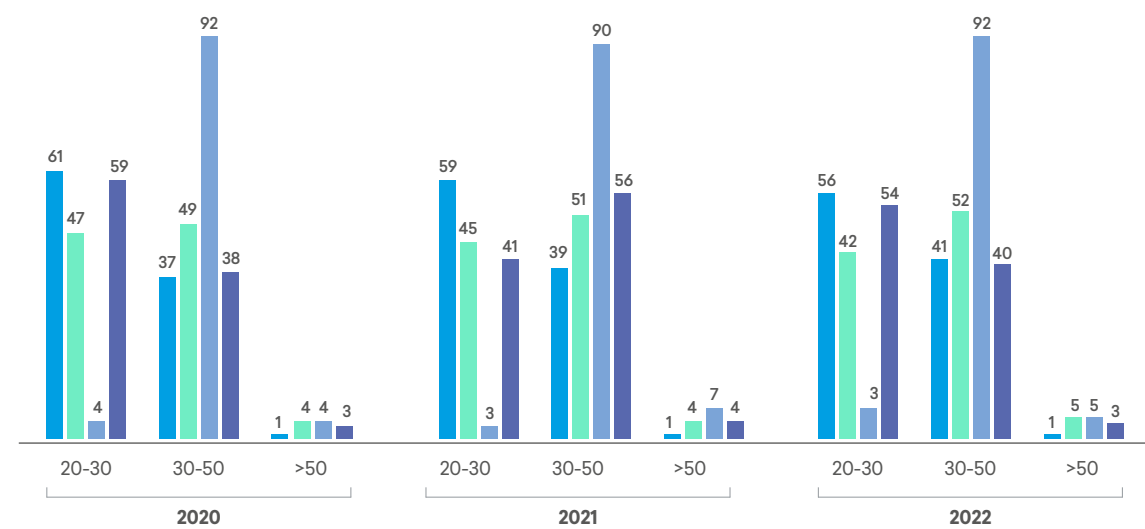
პროცენტებში



■ ფრონტ-ოფისი ■ მმართველობის შუა რგოლი
■ ბექ-ოფისი ■ ტექნიკური პერსონალი

ასაკი, მრავალფეროვნება, პერსონალის სხვადასხვა კატეგორია

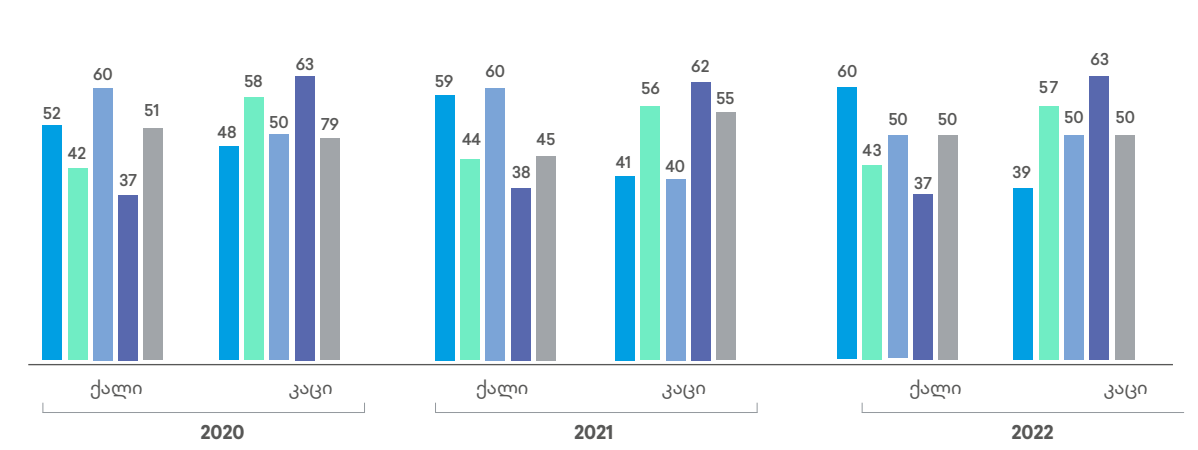
პროცენტებში



■ ფრონტ-ოფისი ■ მმართველობის შუა რგოლი
■ ბექ-ოფისი ■ ტექნიკური პერსონალი

გენდერული მრავალფეროვნება სხვადასხვა კატეგორიაში

პროცენტებში



■ ეჯაილი
■ ძირითადი კომპეტენციის პერსონალი
■ ICT, რისკები და ფინანსები
■ ICT სფეროები
■ პირდაპირი ანგარიშგება, აღმასრულებელი კომიტეტი

ანაზღაურება, ბონუსები, სარგებელი და თანამშრომელთა სოციალური დაცვა

მიგვაჩნია, რომ ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც გავლენას ახდენს თანამშრომლის კეთილდღეობაზე, არის სამართლიანი ანაზღაურება და სოციალური დაცვა. ჩვენს თანამშრომლებს აქვთ სათანადო ანაზღაურება და უყურებდნენ საკუთარ მომავალს იმედისა და სტაბილურობის შეგრძნებით. ანაზღაურების პაკეტი მოიცავს ყოველთვიურ ხელფასს, სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ ბონუსს, კერძო ჯანდაცვისა და სიცოცხლის დაზღვევას, ყოველთვიური ხელფასი გაიცემა პასუხისმგებლობის დონის, უნარებისა და პროფესიული გამოცდილების შესაბამისად. ჩვენ ასევე უზრუნველყოფთ მიმზიდველ პრივილეგიების პაკეტს. ქვემოთ ჩამოთვლილი შეღავათები ვრცელდება ყველა მუდმივ თანამშრომელზე, როგორც სრულ განაკვეთზე, ასევე ნახევარ განაკვეთზე.

მოხარული ვართ გაცნობოთ, რომ 2022 წელს დავგეგმეთ დროებითი თანამშრომლების ჯანმრთელობის დაზღვევის გააქტიურება და 2023 წელს განვახორციელებთ იგი.

ჯამური კომპენსაცია მოიცავს ფიქსირებულ, ცვლად ანაზღაურებაზე დაფუძნებულ ბონუსებს და პრივილეგიების პაკეტს. ეს არის ანაზღაურების პლატფორმის ჩვენი ძირითადი ფოკუსი, ცვლადი ანაზღაურებით, რომელიც დიფერენცირებულია შესრულებისა და თიბისის ძირითად ღირებულებებთან შესაბამისობის მიხედვით. ჩვენ ვაკვირდებით თანამშრომელთა ანაზღაურების ტენდენციებს შრომის ბაზრის კომპენსაციის კვლევებით ფინანსურ სექტორსა და ადგილობრივ საერთაშორისო ორგანიზაციებში. კვლევის შედეგებმა და შიდა მონაცემების ანალიზმა დაადასტურა, რომ ბანკი რჩება კონკურენტუნარიან დამსაქმებლად. მთლიანი კომპენსაციის ყოვლისმომცველი პროგრამის შექმნით, ჩვენ შეგვიძლია მოვიზიდოთ და შევინარჩუნოთ საუკეთესო ტალანტები, ხელი შევუწყოთ თანამშრომლების კმაყოფილებასა და ჩართულობას და ხელი შევუწყოთ ჩვენი ორგანიზაციის გრძელვადიან წარმატებას.

ჩვენ რეგულარულად ვამონებთ ანაზღაურების დონეს და ვრწმუნდებით, რომ ქალებსა და კაცებს ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბრად უხდებიან ანაზღაურებას. როგორც ქვემოთ მოყვანილ ცხრილებშია ნაჩვენები, საშუალო



გენდერული ანაზღაურებისა და ბონუსების სხვაობები კაცების სასარგებლოდაა. ეს ძირითადად განპირობებულია დაბალ თანამდებობებზე დასაქმებული ქალების დიდი რაოდენობით, მათ შორის ფრონტ ოფისში კლიენტთა მომსახურების პოზიციებით, რაც დაკავშირებულია ჩვენს ბიზნეს მოდელთან (როგორც ნაჩვენებია ქვემოთ მოცემულ გენდერული განაწილების სქემაში). ჩვენ კვლავაც ვცდილობთ, მივალწიოთ უკეთეს გენდერულ ბალანსს და გავზარდოთ მაღალ თანამდებობებზე მომუშავე ქალების წილი.

ანაზღაურების გენდერული სხვაობა ეფუძნება 2021 წლის 1 აპრილიდან 2022 წლის 30 აპრილამდე მონაცემებს. ბონუსების გენდერული სხვაობა ეფუძნება 2021 წლის 6 აპრილიდან 2022 წლის 5 აპრილამდე მონაცემებს.

ჩვენ უზრუნველვყოფთ ანაზღაურების თანასწორობას ქალ და კაც თანამშრომლებს შორის ანაზღაურების დონის რეგულარული მიმოხილვით. 2022 წელს ბანკის თანამშრომლების საშუალო გენდერული ანაზღაურების სხვაობა 44% იყო, რაც ოდნავ აღემატებოდა წინა წლის 43%-ს. ეს უთანასწორობა ძირითადად განპირობებულია დაბალ თანამდებობებზე მყოფი ქალების უფრო დიდი რაოდენობით, როგორცაა ფრონტ-ოფისის მომხმარებელთა მომსახურების თანამდებობები. საშუალო გენდერული ანაზღაურების სხვაობა საშუალო მენეჯმენტისთვის უარყოფითი იყო, -5% 2022 წელს და -4% 2021 წელს, რაც მიუთითებს, რომ ამ თანამდებობებზე ქალებს უფრო კარგი ანაზღაურება ჰქონდათ, ვიდრე კაცებს.

გენდერული საშუალო ანაზღაურების სხვაობა საათობრივ ანაზღაურებაში, %

	2020		2021		2022	
	საშუალო მენეჯმენტი	სულ ბანკი	საშუალო მენეჯმენტი	სულ ბანკი	საშუალო მენეჯმენტი	სულ ბანკი
საშუალო საათობრივი ანაზღაურების გენდერული სხვაობა ანაზღაურებაში, %	-7.3%	44.0%	10.9%	43.0%	-4%	44%
მედიანური საათობრივი ანაზღაურების გენდერული სხვაობა ანაზღაურებაში, %	-14.9%	33.0%	-9.9%	42.9%	-14%	45%
საშუალო ბონუსური ანაზღაურების გენდერული სხვაობა	-40.0%	53.2%	-6.4%	48.8%	12%	53%
მედიანური ბონუსური ანაზღაურების გენდერული სხვაობა	-82.4%	41.7%	-89.1%	33.6%	-25%	51%
თანამშრომლების რაოდენობა	218	6,631	222	6,804	230	7,706
ქალების წილი	37%	70%	35%	70%	35%	70%

ფრონტ-ოფისი	2020			2021			2022		
	საათობრივი ანაზღაურების	გენდერული	სხვაობა	საათობრივი ანაზღაურების	გენდერული	სხვაობა	საათობრივი ანაზღაურების	გენდერული	სხვაობა
საშუალო საათობრივი ანაზღაურების	10.9%	-4%	45%	-9.9%	-14%	41%	-6.4%	12%	65%
მედიანური საათობრივი ანაზღაურების	-9.9%	-14%	41%	-89.1%	-25%	72%	3976	4345	4410
საშუალო ბონუსური ანაზღაურების	-6.4%	12%	65%	-89.1%	-25%	72%	3976	4345	4410
მედიანური ბონუსური ანაზღაურების	-89.1%	-25%	72%	3976	4345	4410	81%	81%	83%
თანამშრომლების რაოდენობა	3976	4345	4410	81%	81%	83%			
ქალების წილი	81%	81%	83%						

1 რაოდენობა მოიცავს ევჯალ მენეჯერული პოზიციების პროდუქტის მფლობელებს და განყოფილებების ხელმძღვანელებს. 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ქალთა წარმომადგენლობა ახლად კლასიფიცირებულ საშუალო მენეჯერულ პოზიციებზე იყო 41%.

ბექ-ოფისი	2020			2021			2022		
	საათობრივი ანაზღაურების	გენდერული	სხვაობა	საათობრივი ანაზღაურების	გენდერული	სხვაობა	საათობრივი ანაზღაურების	გენდერული	სხვაობა
საშუალო საათობრივი ანაზღაურების	24.70%	21%	23%	17.70%	15%	13%	25.90%	26%	29%
მედიანური საათობრივი ანაზღაურების	17.70%	15%	13%	11.30%	3%	20%	2683	2965	3296
საშუალო ბონუსური ანაზღაურების	11.30%	3%	20%	2683	2965	3296	53%	56%	55%
მედიანური ბონუსური ანაზღაურების	2683	2965	3296	53%	56%	55%			
თანამშრომლების რაოდენობა	2683	2965	3296						
ქალების წილი	53%	56%	55%						

ოჯახის მეგობარი ბანკი

თიბისის სამუშაო სტრუქტურები და კულტურა ადასტურებს, რომ ოჯახისადმი მეგობრული გარემოს შექმნა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა ლიდერობის მამოძრავებელი ფაქტორია. ჩვენ მზად ვართ უზრუნველვყოთ, რომ თიბისი ბანკი იყოს სამუშაო ადგილი, სადაც ყველა გრძნობს მხარდაჭერას, დაფასებას და პატივისცემას. ჩვენ დავინყვით მუშაობა 2022 წელს, ოჯახზე ორიენტირებული პოლიტიკის დანერგვაზე UNPFA-ს რეკომენდაციების მიხედვით, რათა გავაფართოვოთ მხარდაჭერის მიდგომა და მექანიზმები ჩვენი თანამშრომლებისთვის. პოლიტიკის მიდგომებსა და მექანიზმებს განვახორციელებთ 2023 წელს.

ერთ-ერთი ფაქტორის თანახმად, სამუშაო ცხოვრების ბალანსი მნიშვნელოვანია საერთო ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად, სამუშაოთი კმაყოფილებისა და პროდუქტიულობის გასაუმჯობესებლად და პირადი ურთიერთობებისა და შემოქმედებითობის გასაუმჯობესებლად. ჩვენ პრიორიტეტად ვთვლით სამუშაო ცხოვრების ბალანსს, რომელიც დიდი ალბათობით მოიზიდავს და შეინარჩუნებს საუკეთესო ტალანტებს და შექმნის პოზიტიური და პროდუქტიული სამუშაო ადგილის კულტურას.

ამ მიზნით, ვმუშაობთ რამდენიმე მიმართულებით, როგორცაა, მშობელთა შვებულების კარგი პირობები, მრავალშვილიანი ოჯახების მხარდაჭერა, ქორწინების მხარდაჭერა, მშობიარობის მხარდაჭერა და სხვა.

მრავალშვილიანი ოჯახები

მრავალშვილიანი თანამშრომლების მხარდაჭერის მიზნით, ბანკმა დანერგა სპეციალური პროგრამა, რომლის მიხედვითაც ყოველი თანამშრომელი, რომელიც გახდება მეოთხე ან მეხუთე შვილის მშობელი, იღებს 10 000 ლარს. მეექვსე და ზევით ბავშვზე მშობელი იღებს 50,000 ლარს. ეს პროგრამა ვრცელდება გრძელვადიანი კონტრაქტის მქონე სრულ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლებზე. ბანკი ასევე გასცემს სხვადასხვა შეღავათებს მრავალშვილიანი თანამშრომლებისთვის, როგორცაა კვარტალში კიდევ ერთი დასვენების დღე.

მრავალშვილიანთა მხარდაჭერა 2022

	2020	2021	2022
თანამშრომელთა რაოდენობა, რომლებმაც მიიღეს ბანკის მხარდაჭერა (მე-4, მე-5 ან მეტი ბავშვისთვის)	11	15	13
ჯამური მხარდაჭერა ლარში (მთლიანი)	140,306	242,347	165,816

ქორწინებისა და ბავშვის დაბადების მხარდაჭერა

ჩვენთან მოქმედებს ქორწინებისა და მშობიარობის მხარდაჭერის პროგრამა. ბანკი გასცემს ერთჯერად ფინანსურ შეღავათს თანამშრომლებზე, რომლებიც დაქორწინდებიან და გააჩენენ შვილს. ეს მხარდაჭერა მოქმედებს გრძელვადიანი კონტრაქტების მქონე ყველა თანამშრომლისთვის.

ქორწინებისა და ბავშვთა დახმარების პროგრამის ფარგლებში 2022 წელს ფინანსური დახმარების საერთო ღირებულებამ შეადგინა 481,889 ლარი.



მშობლის შვებულება

ადგილობრივი კანონმდებლობის თანახმად, კომპანიას არ ევალება მშობელთა შვებულების ანაზღაურება; ამასთან, თიბისის თანამშრომლები ანაზღაურებად მშობელთა შვებულებას იღებენ 183 ან 200 დღიანი ანაზღაურების სრული განაკვეთის საფუძველზე, იმის მიხედვით, ჰქონდათ თუ არა სტანდარტული ან გართულებული მშობიარობა. 2022 წელს სულ 370 თანამშრომელმა მიიღო მშობელთა შვებულების ანაზღაურება.

მშობლის შვებულება

	2020	2021	2022
მშობლის შვებულება	რაოდენობა	რაოდენობა	რაოდენობა
თანამშრომლები, რომლებიც გახდნენ მშობლები	411	446	518
ქალი (ყველა)	339	383	428
ქალი (მუდმივი)	297	375	370
კაცი (ყველა)	72	63	90
კაცი (მუდმივი)	72	63	90
თანამშრომლები, რომლებმაც აიღეს შვებულება და მიიღეს მშობლის შვებულების ანაზღაურება (მუდმივი)¹	298	375	370
ქალი	297	375	370
კაცი	1	0	0
მშობელთა შვებულებიდან სამსახურში დაბრუნებული თანამშრომლები	271	321	308
ქალი	271	321	308
კაცი	0	0	0
დასაქმებულები, რომელთა მშობელთა შვებულება დასრულდა ბოლო ორი წლის განმავლობაში და რომლებიც კვლავაც დასაქმებულნი იყვნენ სამსახურში დაბრუნებიდან 12 თვის შემდეგ	441	537	615

თიბისელების ფონდი - თანამშრომლები ერთმანეთის მხარდასაჭერად

თიბისელების ფონდი (“თიბისელები”) დაარსდა 2009 წელს. ამჟამად იგი აერთიანებს სს “თიბისი ბანკის” თანამშრომლებს და კიდევ ექვს შვილობილ კომპანიას “თიბისი ბანკის ჯგუფიდან”, როგორც დონორებს და ბენეფიციარებს. დასაქმებულები ყოველთვიური ხელფასის 1% -ს ან 2% -ს ნებაყოფლობით გადასცემენ თიბისელების ფონდს, რომელიც თავის მხრივ ხელს უწყობს თანამშრომლებისა და მათი უშუალო ოჯახის წევრების ფინანსურ მხარდაჭერას ჯანმრთელობის მნიშვნელოვანი პრობლემების შემთხვევაში. კერძოდ, ფონდი უზრუნველყოფს დაფინანსებას იმ შემთხვევების მხარდასაჭერად, როდესაც ავადმყოფობა წარმოადგენს საფრთხეს ჯანმრთელობისთვის ან სიცოცხლისთვის, ან დამატებითი სმენის აპარატების, ეტლების, სპეციალური კვების ან ხელოვნური განაყოფიერების საშუალებების შესაძენად. თიბისელებს ჰყავთ როტაციული, წარმომადგენლობითი საბჭო, რომელიც შედგება მონაწილე კომპანიების დელეგატებისგან და რომელიც ახორციელებს ყველა დაფინანსებას, იმის მიხედვით, თუ როგორ უნდა განაწილდეს მისი სახსრები ხმათა უმრავლესობით. 2021 წელს თიბისელებმა დაფინანსება გაუწიეს 356 განაცხადს, რომელთა ჯამური ღირებულება 1 440 000 ლარზე მეტი იყო. 2022 წელს ეს მონაცემები გაიზარდა და თიბისელებმა 502 განაცხადის დაფინანსება უზრუნველყვეს, ჯამში 1,825,475 ლარი.

¹ დროებითი ხელშეკრულებების მქონე თანამშრომლებს შეუძლიათ ისარგებლონ მშობელთა შვებულებით, თუმცა მშობელთა შვებულებას კომპანია არ ანაზღაურებს დამატებით; დასაქმებულებმა შრომის კოდექსის შესაბამისად მიიღეს კომპენსაცია.



თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადებების პრევენცია

ვინაიდან თანამშრომლები ჩვენი ყველაზე ძვირფასი აქტივია, ჩვენი ვალდებულებაა უზრუნველყოთ მათი სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო ადგილებთან დაკავშირებული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკები ფინანსურ სექტორში არ არის ისეთი მაღალი, როგორც ბევრ სხვა ინდუსტრიაში, ისინი მაინც არსებობს. ჩვენს სფეროში ყველაზე დიდი პოტენციური რისკები მოიცავს მომხმარებელთა აგრესიას, წინა ხაზზე მყოფ თანამშრომლებზე თავდასხმებს, ნაღდი ფულის ინკასაციასთან და ავტოსადგომის მენეჯმენტის საქმიანობასთან დაკავშირებულ რისკებს. გარდა ამისა, ქალებისა და კაცებისთვის სამუშაო ადგილის შიგნით და გარეთ უსაფრთხო გარემოს შექმნა ჩვენი პრიორიტეტია. ჩვენ უზრუნველყოფთ თანამშრომლების ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას, კეთილდღეობასა და ძალადობისგან თავისუფლებას სამუშაო ადგილებზე სხვადასხვა პოლიტიკის შესაბამისად. ჩვენ პრიორიტეტს ვანიჭებთ მოქნილობასა და სამუშაო ცხოვრების ბალანსს ჯანმრთელობის დაზღვევაზე თანაბარი წვდომის უზრუნველყოფისა და თანამშრომლების კეთილდღეობის ხელშეწყობის, პროდუქტიულობის გაუმჯობესებისა და გრძელვადიანი შენარჩუნების ხელშეწყობის გზით.

სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხო გარემოს შექმნით, შეგვიძლია, უზრუნველყოთ ჩვენი თანამშრომლების კეთილდღეობა და შევამციროთ უბედური შემთხვევების, ტრავმების ან უსაფრთხოების სხვა ინციდენტების რისკი. უსაფრთხო სამუშაო ადგილს ასევე შეუძლია გაზარდოს თანამშრომლების კმაყოფილება და პროდუქტიულობა.

დისტანციური მუშაობა ბოლო წლებში სულ უფრო პოპულარული გახდა და კიდევ უფრო მეტად COVID-19-ის პანდემიის გამო. გასული წელი გვიბიძგებდა გვეფიქრა იმაზე, თუ როგორ და სად ვმუშაობთ საუკეთესოდ ჩვენი თანამშრომლების საჭიროებების დასაბალანსებლად. ჩვენ სწრაფად მოვახდინეთ ჩვენი სამუშაო გარემოს ადაპტირება, რათა პრიორიტეტული ყოფილიყო ჩვენი კოლეგების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, მოვესმინეთ თანამშრომლებს მათი საჭიროებების გასაგებად და მივეცით ლიდერებს საშუალება, გამოიყენონ და მხარი დაუჭირონ საუკეთესო სამუშაო გარემოს. ჩვენი ჰიბრიდული სამუშაო მოდელი ცდილობს, ხელი შეუწყოს იმას, რაც საუკეთესოა ჩვენი გუნდებისთვის. პერსონალის ფიზიკური და მენტალური ჯანმრთელობის პრიორიტეტულობით, ჩვენ დავნიშნეთ „ერთი დღე ოფისში“, რომელიც ეხმარება ჩვენს გუნდებს კომუნიკაციისა და ინტეგრაციის გაუმჯობესებაში.

გარდა ამისა, შევიმუშავეთ დისტანციური სამუშაო პოლიტიკა და „ოქროს წესები“ ჩვენი თანამშრომლების უსაფრთხოებისა და ეფექტურობის შესანარჩუნებლად. ჩვენ ასევე შევცვალეთ მომზადების წესები ახალი კოლეგებისთვის.

2021 წელს, მას შემდეგ, რაც სიტუაცია შეიცვალა პანდემიის შემდეგ, ჩვენ ჩავატარეთ კვლევა თანამშრომლებს შორის, რამაც გამოავლინა მათი სურვილი გადავიდნენ ჰიბრიდულ სამუშაო მოდელზე. 2022 წელს ამ მოდელზე გადასვლა დავიწყეთ. დისტანციური მუშაობა შეიძლება იყოს პოზიტიური გამოცდილება როგორც დამსაქმებლებისთვის, ასევე დასაქმებულებისთვის, ისეთი შეთავაზების შეთავაზებით, როგორცაა პროდუქტიულობის გაზრდა, შემცირებული ხარჯები და მეტი მოქნილობა. ამასთან, მნიშვნელოვანია მკაფიო მითითებებისა და მოლოდინების ჩამოყალიბება, ეფექტური კომუნიკაციის უზრუნველყოფა და საჭირო რესურსებისა და მხარდაჭერის უზრუნველყოფა დისტანციური მუშაობის წარმატების მისაღწევად.

შეძლებისდაგვარად და ადგილობრივი ხელისუფლების მითითებების შესაბამისად, ჩვენ განვახორციელეთ პროგრამა, რომელიც თანდათანობით გაზრდის ოფისში სამუშაოდ დაბრუნებულ კოლეგების რაოდენობას. ჩვენ მოვუწოდებთ კოლეგებს, იმუშაონ მოქნილად თავიანთი სამუშაო ცხოვრების ბალანსის მოქნილობისთვის და ინტეგრირებისთვის. ჩვენ ბევრ კოლეგას მივეცით ჰიბრიდულ რეჟიმში მუშაობის შესაძლებლობა, დროის ნაწილს ოფისიდან მუშაობას ვუთმობდით, ნაწილს კი სახლიდან მუშაობას. აქედან გამომდინარე, უფრო მეტ არჩევანს ვაძლევთ კოლეგებს, თუ როგორ და სად იმუშაონ.

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, 2019 წლის სექტემბრიდან ყველა კომპანია ვალდებულია აიყვანოს ჯანდაცვის, უსაფრთხოებისა და გარემოს დაცვის (HSE) სპეციალისტი HSE მართვის სისტემისა და სტანდარტების დანერგვის

უზრუნველსაყოფად. ამჟამად, HSE მენეჯმენტს აუთსორსინგზე გადაცემთ გამოცდილ კომპანიას, რომელიც ბანკის გუნდთან ერთად HSE პოლიტიკისა და სტრატეგიის შემუშავების პროცესში იმყოფება. ოთხ თვეში ერთხელ, HSE სპეციალისტები ატარებენ ინსპექტირებას და შეიმუშავებენ კონკრეტულ ანგარიშებს რისკებისა და საფრთხეების შესახებ ყველა ფილიალსა და ოფისში. წელიწადში ორჯერ, HSE სპეციალისტები ზომავენ მიკროკლიმატს და სინათლეს ყველა ფილიალსა და ოფისში, რათა უფრო კომფორტული სამუშაო გარემო შექმნან თანამშრომლებისთვის. რისკის შეფასებები განახლდება ყოველ ოთხ თვეში, რაც ხაზს უსვამს, თუ რომელი რისკები და საშიშროებები უნდა კონტროლდებოდეს. ყოველ ექვს თვეში ერთხელ ვატარებთ სახანძრო და საევაკუაციო წვრთნებს. წელიწადში ერთხელ ჩვენ ვატარებთ ტრენინგებს ყველა თანამშრომლისთვის HSE, სახანძრო, ელექტრო, ერგონომიკის, საგანგებო სიტუაციების სამოქმედო გეგმის, სტრესის და ადამიანური ფაქტორების საკითხებში. ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ჩარჩო ვრცელდება ყველა თანამშრომელსა და კონტრაქტორზე, როგორც სრულ განაკვეთზე, ასევე ნახევარ განაკვეთზე.

2022 წელს ორი ინციდენტი მოხდა:

- საწყობში კონტრაქტორი კომპანიის წარმომადგენელმა ფეხი დაიზიანა. გამოვიძახეთ სასწრაფო დახმარება, გადაიყვანეს სამედიცინო დაწესებულებაში და ჩაუტარდა საჭირო პროცედურები;
- ფილიალში მოქალაქე მინის კარებს შეეჭახა, მინები ჩაამტვრია და შუბლი დაუზიანდა. გამოიძახეს სასწრაფო დახმარება, გადაიყვანეს სამედიცინო დაწესებულებაში და ჩაუტარდა საჭირო პროცედურები.

2022 წელს განახლდა ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან და გარემოს დაცვასთან (HSE) დაკავშირებული პროცედურა.

თანამშრომელთა დაცვა სამუშაო ადგილების უსაფრთხოების მნიშვნელოვანი ასპექტია და ძალადობის პრევენცია ამ დაცვის ერთ-ერთი მთავარი კომპონენტია. დამსაქმებლებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა, უზრუნველყონ თავიანთი თანამშრომლების უსაფრთხო სამუშაო გარემო და მიიღონ ზომები სამუშაო ადგილებზე ძალადობისგან დასაცავად.

ბანკში ასეთ პოზიციაზე იმყოფებიან დასაქმებულები, რომლებიც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების განსაკუთრებული რისკების წინაშე დგანან:

მძღოლები

ბანკის მძღოლები წარმოადგენენ კონტრაქტორთა ჯგუფს, რომლებიც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების განსაკუთრებული რისკების წინაშე დგანან. ავტოსადგომის მენეჯმენტთან და მძღოლის საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკები შემსუბუქებულია თიბისი ბანკის მძღოლების ინსტრუქციებით, რომლებიც არეგულირებენ ისეთ საკითხებს, როგორცაა სიჩქარის შეზღუდვა, სამუშაო საათები, ჯანმრთელობის კონტროლი და მძღოლის სიფხიზლე. ამ ინსტრუქციების განხორციელების მონიტორინგი ხორციელდება GPS სისტემების დახმარებით.

ნაღდი ფულის ინკასაცია

ნაღდი ფულის ინკასაციის საქმიანობის სპეციფიკური ხასიათიდან გამომდინარე, ბანკის თანამშრომლებს შორის ნაღდი ფულის ინკასატორები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ყველაზე მაღალი რისკის წინაშე დგანან. ბანკში ხორციელდება ნაღდი ფულის ინკასაციის ორი სახეობა: 1. ბანკომატის ნაღდი ფულის ინკასაციას ახორციელებს ბანკის ნაღდი ფულის ინკასატორი, რომელსაც თან ახლავს დაცვის პოლიცია; 2. ფილიალების ქსელისა და კლიენტის ნაღდი ფულის ინკასაციას ახორციელებს დაცვის პოლიცია, რომელიც გადის წვრთნას შინაგან საქმეთა სამინისტროში. ბანკის ნაღდი ფულის ყველა ინკასატორი გადის უსაფრთხოების რეგულარულ ტრენინგს.

ფრონტ-ოფისის თანამშრომლები

ვინაიდან ფინანსურ სექტორში ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ ყველაზე მნიშვნელოვან რისკებს წარმოადგენს აგრესიული კლიენტები, თავდასხმები და ძარცვები, ბანკი ახორციელებს სპეციალურ სასწავლო აქტივობებს ფრონტ-ოფისის თანამშრომლებისთვის სამუშაო ადგილების უსაფრთხოებასთან



დაკავშირებით. ყველა ფილიალში დასაქმებულია უსაფრთხოების რამდენიმე ადმინისტრატორი, რომლებიც უზრუნველყოფენ რისკების დროულ და ეფექტურ იდენტიფიცირებასა და პრევენციას. შედეგად, ბოლო 19 წლის განმავლობაში თიბისი ბანკში დაფიქსირდა ყაჩაღობის მცდელობის მხოლოდ ორი შემთხვევა. ჩვენ ასევე გვაქვს კონტრაქტი დაცვის პოლიციასთან, რომელიც იდენტიფიცირებისთანავე ესწრება ნებისმიერ ინციდენტს.

თანამშრომლები, რომლებიც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების განსაკუთრებულ რისკებს განიცდიან, დაცული უნდა იყვნენ უსაფრთხოების მაღალი სტანდარტებით. სამუშაო ადგილებზე თანამშრომლების ძალადობისგან დაცვა უმნიშვნელოვანესია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შესანარჩუნებლად. ჩვენ პროაქტიული მიდგომა გვაქვს სამუშაო ადგილებზე ძალადობის თავიდან ასაცილებლად ყოვლისმომცველი პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების, თანამშრომლებისთვის ტრენინგების ჩატარების, ბიოგრაფიული მონაცემების შემოწმების, უსაფრთხოების ზომების გატარებისა და ინციდენტების შეტყობინების წახალისების გზით.

სამუშაო გარემო, თანამშრომლების მოტივაცია და ჩართულობა

ჩვენ ყურადღებას ვამახვილებთ იმაზე, რომ ვისწავლოთ მომხმარებელთა უკეთესი გამოცდილების მართვა და დავრწმუნდეთ, რომ ჩვენი მუშაობის პრინციპი ეხმარება ჩვენს მომხმარებლებს საუკეთესო კომერციული შედეგების მიღწევაში, ვიყოთ საუკეთესო დამსაქმებელი ქვეყანაში, მხარი დავუჭიროთ ტექნიკურ ტრანსფორმაციას, გავზარდოთ ლიდერული შესაძლებლობები და მივალნოთ მაღალი ღონის ჩართულობას თანამშრომლებს შორის.

მსოფლიო გამოწვევების მიუხედავად, ჩვენმა კოლეგებმა სწრაფად მოახდინეს ადაპტაცია ცვალებად გარემოსთან. მათ განივითარეს ახალი უნარები, უზრუნველყვეს კარგი მომსახურება ჩვენი მომხმარებლებისთვის და იმუშავეს უფრო მოქნილად, ვიდრე ოდესმე. ჩვენი გუნდის მთავარი მიზანია, ყოველდღიურად გავამარტივოთ ადამიანების ცხოვრება და მუდმივად გავაუმჯობესოთ მომსახურების ხარისხი.

ამ კუთხით ჩვენი ძირითადი ინიციატივებია:

- შიდა კომუნიკაციისთვის აქტიურად ვიყენებთ საკომუნიკაციო არხების ფართო სპექტრს, მათ შორის Facebook-ს, ინტრანეტსა და ელ. ფოსტას.
- პოსტპანდემიურ სამყაროში საშუალებას ვაძლევთ ბექ-ოფისის ყველა თანამშრომელს იმუშაონ დისტანციურად ან ოფისიდან. ამ ინიციატივამ არა მხოლოდ თანამშრომელთა კმაყოფილების ღონის გაუმჯობესება, არამედ ჯგუფის მასშტაბით ეფექტურობის გაზრდაც გამოიწვია.

ჩვენი გენერალური დირექტორი განსაკუთრებულ როლს ასრულებს კორპორატიული კულტურისა და ღირებულებების პოპულარიზაციაში რეგულარული კომუნიკაციის გზით და ატარებს ონლაინ შეხვედრებს.

ჩვენი მიზანია, შევქმნათ კორპორატიული კულტურა, სადაც ადამიანები შეძლებენ პროფესიულად განვითარებას კარიერული წინსვლისთვის ტრენინგებისა და განვითარების უზრუნველყოფით.

უმალესი მენეჯმენტი რეგულარულად ატარებს ონლაინ შეხვედრებს თანამშრომლებთან. ისინი თანამშრომლებს უზიარებენ ჯგუფის სტრატეგიას და ინფორმაციას ბოლოდროინდელი მიღწევების შესახებ. ონლაინ შეხვედრები ინტერაქტიულია და თითოეულ თანამშრომელს შეუძლია ჩაერთოს დისკუსიაში.

ვზრუნავთ ჩვენი თანამშრომლების განვითარებაზე და მოვუწოდებთ მათ აქტიურად მიიღონ მონაწილეობა შიდა შერჩევის პროცესში. ყველა თანამშრომელს აქვს შესაძლებლობა გადავიდეს ერთი პოზიციიდან მეორეზე, ან შეცვალოს სამუშაოს კატეგორია. გარკვეული პოზიციებისთვის ჩვენ განვახორციელებთ სპეციალური კარიერული რუკების პროგრამა, რომელიც მოიცავს წინასწარ კარიერულ ინტერვიუსს, მათი განვითარების გეგმებისა და მიზნების იდენტიფიცირებას. 2022 წელს ბანკში ხელშეწყობის მაჩვენებელი დაახლოებით 15% იყო, რაც გასულ წელთან შედარებით 4%-ით ნაკლებია.

ვუსმენთ ჩვენს კოლეგებს და ვატარებთ ყოველწლიურ გამოკითხვას, რათა ზუსტად გავზომოთ კმაყოფილებისა და ჩართულობის დონეები. კვლევის შედეგები დეტალურად არის გაანალიზებული და წარედგინება მმართველ საბჭოს სამომავლო მოქმედებების დასაგეგმად.

გვაქვს ჯილდოებისა და აღიარების პროგრამა, რათა გავზარდოთ მომსახურების კულტურა და მომხმარებელთა მიმართ ყურადღება თანამშრომლებში. აღნიშნული პროგრამა მოიცავს და ემსახურება რამდენიმე კატეგორიას: Frontline, Internal Voice of Customer, Painkiller Award და Extra Mile Story Award. ყველა მოცემული კატეგორიის გამარჯვებულებს ეძლევათ შანსი დაესწრონ წლის დასკვნით ღონისძიებას, TBCX Awards-ს, სადაც გამოვლინდებიან და დაჯილდოვდებიან წლის გამარჯვებულები.

როგორც ჩვენი ორგანიზაციული კულტურის ნაწილი, თიბისის იუბილეს ჩვენს თანამშრომლებთან ერთად ოჯახისადმი მეგობრულ გარემოში აღვნიშნავთ. წელს 8 ოქტომბერს მოწვეულნი იყვნენ გუნდის წევრები საქართველოს სხვადასხვა კუთხიდან და სხვა ქვეყნებიდან 30 წლის იუბილეს აღსანიშნავად. ღონისძიებამ წინანდლის მამულში თიბისი ჯგუფის თითქმის 10 000 თანამშრომელს უმასპინძლა 16 სხვადასხვა ქვეყნიდან, სადაც თითოეულ მათგანს სხვადასხვა საინტერესო და სახალისო აქტივობით სარგებლობის, ერთმანეთის გაცნობისა და ურთიერთობის შესაძლებლობა ჰქონდა.

უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შენარჩუნების გამოწვევა კვლავ ჩვენს უმთავრეს პრიორიტეტად რჩება. მთელი გუნდი მუდმივად ეძებს ახალ და ეფექტურ გზებს თანამშრომელთა ფსიქიკური ჯანმრთელობის გასაუმჯობესებლად და ეფექტურობის შესანარჩუნებლად:

- მენტალური ჯანმრთელობის ყოველთვიური ბიულეტენები თანამშრომლებისთვის;
- შეხვედრები და სემინარები ფილიალებისა და სათავო ოფისის თანამშრომლებისთვის სხვადასხვა მოწვეული სპიკერებით.

კმაყოფილებისა და ბედნიერების კვლევა

ჩვენ ყოველწლიურად ვატარებთ თანამშრომელთა ჩართულობის კვლევას და ვაანალიზებთ შედეგებს. ამ კვლევიდან მიღებული შედეგები გარდაიქმნება ქმედით გეგმებად თანამშრომელთა ლოიალურობის გასაუმჯობესებლად, კომფორტული სამუშაო პირობების შესაქმნელად და თანამშრომლების მოტივირებისთვის მთელი რიგი შეღავათებით. ჩვენ ვიცავთ ადგილობრივ რეგულაციებს შრომითი უფლებების შესახებ და პარალელურად მიზნად ვისახავთ საერთაშორისო სტანდარტებისა და საუკეთესო პრაქტიკის დანერგვას.

2012 წლიდან ვაკვირდებით პერსონალის ჩართულობას და 2015 წელს დავიწყეთ ENPS (თანამშრომელთა ლოიალობის ინდექსი) მაჩვენებლის გაზომვა. ყოველწლიურად ტარდება გამოკითხვა წამყვან საერთაშორისო უნივერსიტეტებთან და კვლევით ფირმებთან პარტნიორობით. გამოკითხვა ნათელ წარმოდგენას გვიქმნის ჩვენი ძლიერი და სუსტი მხარეების შესახებ, როგორც ეს აღიქმება ჩვენი თანამშრომლების მიერ. 2022 წელს დამოუკიდებელი კონსულტანტის მიერ ჩატარდა ბანკის მასშტაბით გამოკითხვა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 5 780 თანამშრომელმა, რაც შეადგენდა მთლიანი პერსონალის 78%-ს. ყოველ წელს კვლევის შედეგები წარედგინება მენეჯმენტს. სამუშაო ჯგუფები იქმნება კვლევის შედეგების გასაცნობად, პრობლემების გასაანალიზებლად და სამოქმედო გეგმების შესამუშავებლად. HR წლიური სამოქმედო გეგმა მოიცავს აქტივობებს, რომლებიც პასუხობენ კვლევის შედეგად გამოვლენილ გამოწვევებს.

ჩვენ ვუსმენთ კოლეგებს და ვატარებთ ყოველწლიურ გამოკითხვას, რათა ზუსტად გავზომოთ კმაყოფილებისა და ჩართულობის დონეები. წელს თანამშრომელთა 78% მონაწილეობდა კმაყოფილების კვლევაში და თანამშრომლების ლოიალობის ქულა კვლავ მაღალი იყო - 59%! კვლევის შედეგები დეტალურად ანალიზდება და წარედგინება მმართველ საბჭოს სამომავლო მოქმედებების დასაგეგმად.

2022 წელს ბანკში პერსონალის ბრუნვის მაჩვენებელმა შეადგინა 15.7%, 2021 წელს 12.8%,

- 1 ბანკის თანამშრომელთა ლოიალობის ინდექსი შეფასდა 2021 წლის ოქტომბერში დამოუკიდებელი კონსულტანტის მიერ.
- 2 ბანკის თანამშრომლების ჩართულობის ინდექსი შეფასდა 2022 წლის ოქტომბერში დამოუკიდებელი კონსულტანტის მიერ, რითაც იზომება, თუ რამდენად გრძობენ თანამშრომლები თავს ჩართულად და ერთგულად თიბისი ბანკის მიმართ
- 3 ბანკის თანამშრომელთა ლოიალობის ინდექსი შეფასდა 2021 წლის ოქტომბერში დამოუკიდებელი კონსულტანტის მიერ.



ბოლო 2020 წელს 8.3%.

2022 წელს ჩართულობის ინდექსი რჩება 89%²-ზე, ENPS³ კი 59% -ზე.

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

გვესმის, რომ ჩვენი წარმატება გამომდინარეობს ჩვენი თანამშრომლებისგან: როგორ ვახერხებთ საუკეთესოთა მოზიდვას და შენარჩუნებას და როგორ ვუჭერთ მხარს მათ პროფესიულ ზრდასა და მოტივაციას. ჩვენ გვჯერა, რომ ჩვენი მიდგომა წარმატებული აღმოჩნდა ჩვენი თანამშრომლების მოზიდვაში, შენარჩუნებასა და განვითარებაში, მიუხედავად ძლიერი კონკურენციისა. ეს პროცესი დინამიურია, რაც მოითხოვს, რომ მუდმივად გავაძლიეროთ ჩვენი ადამიანური რესურსების მართვის სისტემა, რათა მოვიზიდოთ და შევინარჩუნოთ საუკეთესო ტალანტები. ტალანტების მართვა რეგულირდება ბანკის ქცევის კოდექსის, სწავლისა და კვალიფიკაციის განვითარების პროცედურისა და ტესტირების ინსტრუქციების საფუძველზე.

2022 წელს რეკრუტინგის ჯგუფმა იმუშავა ახალი ATS სისტემის დანერგვაზე. შერჩევის ეფექტური პროცესის უზრუნველყოფის, სხვადასხვა პროფილის ტალანტების ერთიანი ფონდისა და პერსონალის შერჩევის ავტომატიზებული ანალიტიკისთვის. თიბისის ღირებულებები წარმოდგენილია პიროვნებით, 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.

2022 წელს, თიბისი ბანკმა დაასრულა აპლიკაციის ტრეკინგის სისტემის (ATS) გადამწყვეტილების შექმნა, რაც ხელს შეუწყობს დაქირავების ეფექტურობის გაზრდას და HR რეკრუტინგის ანგარიშგებისა და ანალიტიკის საშუალებას.

2022 წელს თიბისი ბანკმა ჯამში 3000 თანამშრომელი აიყვანა, მათ შორის გრძელვადიანი და დროებითი შრომითი ხელშეკრულებებით. გარდა ამისა, 946 თანამშრომელი დაწინაურდა ახალ თანამდებობებზე და 992 ადამიანი ჰორიზონტალურად გადაიყვანეს ახალ თანამდებობებზე.

რეკრუტირება	კაცები	ქალები
ICT	144	46
რისკები და ფინანსები	6	5
თბილისი	173	62
რეგიონები	0	0
"<20"	7	2
20-30	120	43
30-50	43	17
">50"	3	0

ახალი ტალანტების მოზიდვა

ჩვენ მზად ვართ მოვიზიდოთ, განვაავითაროთ და შევინარჩუნოთ მრავალფეროვანი და ინკლუზიური პერსონალი და უზრუნველყოთ თანაბარი შესაძლებლობები. ჩვენ მოვუწოდებთ ახალგაზრდა ტალანტებს, შემოვიდნენ თიბისის ინოვაციურ სამუშაო გარემოში. ასევე ხაზს ვუსვამთ გუნდებში დაბალანსებული მრავალფეროვნების მნიშვნელობას როგორც ქალებისთვის, ასევე კაცებისთვის და ხელს ვუწყობთ გოგონების ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში განვითარებას და რისკების მართვას.

IT აკადემია

განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ჩვენი გუნდის წევრების მიერ მიღწევების აღიარებას შიდა საკომუნიკაციო არხებზე წარმატების ისტორიების გაზიარებით.



“პანდემიის პერიოდში თიბისი ბანკში შიდა ოფისის მენეჯერად დავინწყე მუშაობა. გასულ წელს აღმოვაჩინე თიბისის IT აკადემია და დავრეგისტრირდი SQL და Manual Tester-ის კურსებზე. ორივე კურსის გავლის შემდეგ გადავედი გადახდების განვითარების ლიგაში ხარისხის უზრუნველყოფის მენეჯერის პოზიციაზე და უკვე 10 თვეა აქ ვმუშაობ.

თიბისი ბანკმა მომცა პროფესიის შეცვლის საშუალება. მიუხედავად იმისა, რომ ბაკალავრიატი და მაგისტრატურა დავამთავრე საბანკო-საფინანსო სფეროში, აღმოვჩინდი IT სფეროში, რაშიც ბანკს დიდი წვლილი მიუძღვის. ვფიქრობ, მუდმივად მზად უნდა ვიყოთ ინოვაციებისა და გამოწვევებისთვის. ჩვენ არ უნდა შევჩერდეთ, ვიმუშაოთ თვითგანვითარებისთვის და დაველოდოთ მომენტს, რომელიც ყველაფერს უკეთესობისკენ შეცვლის“.

დეა ჭყოიძე, რომელმაც დაამთავრა თიბისის IT აკადემია, ამჟამად არის გადახდების განვითარების ლიგის ხარისხის უზრუნველყოფის მენეჯერი.



2023 წელს ჩვენი ერთ-ერთი მთავარი დასაქმების პრიორიტეტია ჩვენი გუნდის გაძლიერება მაღალი თანამდებობის დონის IT პერსონალით, მათ შორის საერთაშორისო პერსონალით, რათა ხელი შევუწყოთ ჩვენს ციფრულ ტრანსფორმაციას. 2022 წლის ბოლოსთვის ჩვენ დასაქმებული გვყავდა სხვადასხვა ქვეყნის/ეროვნების 19 ახალი თანამშრომელი.

ახალგაზრდების ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში დასაქმების შესაძლებლობების ხელშეწყობის მიზნით, 2019 წელს დავაარსეთ IT აკადემია. ჩვენ შევქმენით შიდა IT აკადემია, რომელიც გთავაზობთ გარე და შიდა დონის კურსებს, როგორც ჩვენი არსებული თანამშრომლებისთვის, ასევე პოტენციური თანამშრომლებისთვის. ეს პროგრამა უფასოა შერჩეული კანდიდატებისთვის და მას მართავენ გამოცდილი თანამშრომლები და შესაბამისი სფეროს წამყვანი პროფესიონალები. დაარსების დღიდან ჩვენი ტრენინგი გაიარა 800-მდე ადამიანი და დასაქმდა 290 ადამიანი.

IT აკადემია	2019	2020	2021	2022				
მონაწილეთა საერთო რაოდენობა	45	290	310	286				
ქალები	9	20%	75	26%	68	22%	68	24%
კაცები	36	80%	215	74%	242	78%	218	76%
კურსდამთავრებულთა საერთო რაოდენობა	25	212	200	181				
ქალები	6	67%	41	55%	60	30%	41	23%
კაცები	19	53%	171	80%	140	70%	140	77%
ჯგუფის მიერ დასაქმებული	25	102	111	81				
ქალები	6	100%	26	63%	32	29%	15	19%
კაცები	19	100%	76	44%	79	71%	66	81%

2020 წლის ბოლოს ჩვენ ასევე ჩამოვაყალიბეთ რისკების აკადემია, რომელიც ახალგაზრდა პროფესიონალებს სთავაზობს სხვადასხვა კურსებს რისკების მართვის საკითხებში. მიზანს წარმოადგენს მათი აღჭურვა სპეციფიკური საბანკო სექტორის ცოდნით რისკების მართვის სფეროში, რომელიც, როგორც წესი, არ ისწავლება უნივერსიტეტებში, და მათი უკეთ მომზადება მომავალი კარიერისთვის. ყველა კურსი არის უფასო და საუკეთესო სტუდენტებს სთავაზობენ დასაქმებას თიბისი ბანკში. 2022 წელს მთავარი აქცენტი გაკეთდა ძირითად ანალიტიკურ უნარებზე, რაც მნიშვნელოვანია დამწყები დონის რისკის პოზიციებისთვის. ტრენინგის თემები მოიცავს SQL, Microsoft Excel, მონაცემთა ვიზუალიზაციას Power BI-ში და Data Science-ს. 2022 წელს შეირჩა ორი ჯგუფი, თითოეულში იყო 20 კანდიდატი. რისკების აკადემიის დამთავრების შემდეგ, 2022 წელს 5 კანდიდატი დავასაქმეთ, ხოლო 2023 წელს კიდევ 2 კურსდამთავრებული დავასაქმეთ.

სტაჟირების პროგრამები

2011 წლიდან ვანარმოებთ სტაჟირების ფართო პროგრამას საქართველოს წამყვანი უნივერსიტეტების საუკეთესო სტუდენტებისთვის. ეს პროგრამა ძალიან წარმატებულია და გვებმარება ახალი ტალანტების გამოვლენაში, რომლებიც დღეს ჩვენი გუნდის წევრები არიან. წელს, 94 მონაწილიდან (37 კაცი და 57 ქალი), რომლებიც ჩართულნი იყვნენ ჩვენს სტაჟირების პროგრამაში, 59 კვლავ ჩვენთანაა, აქედან 25 ადამიანი დასაქმდა თიბისიში სრულ განაკვეთზე სხვადასხვა დეპარტამენტებში, მათ შორის ფინანსებში, რისკებში, მარკეტინგში, IT და მონაცემთა ანალიტიკაში. 34 ჯერ კიდევ სტაჟიორია. საერთო ჯამში, დაარსების დღიდან, ამ პროგრამით 600 სტუდენტი მოვიზიდეთ.

გარდა ამისა, ჩვენ ვაგრძელებთ TBC Camp-ის მართვას, პროგრამას, რომელიც შეიქმნა 2019 წელს და ატარებს კონკურს Stock Pitch Competition მეოთხე კურსის ფინანსების სტუდენტებისთვის. ეს კონკურსი შედგება ინტენსიური ონლაინ ლექციებისგან, ტრენინგებისგან და შერჩეულ კომპანიებში რეალური საინვესტიციო საქმეების

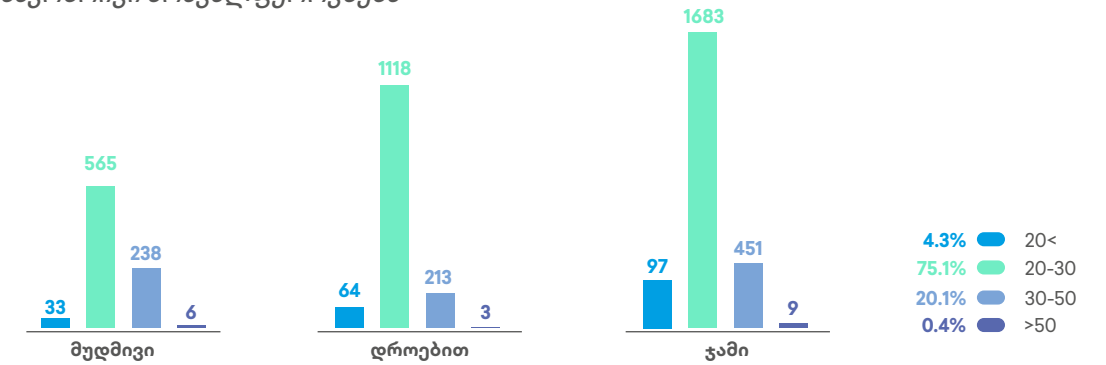
მომზადებისგან, რომლებიც წარედგინება ჟიურის. შერჩეულ ორ გუნდს გადაეცემა სპეციალური პრიზი თიბისის აქციების სახით.

თიბისი ბანკი აერთიანებს თიბისის პრიორიტეტულ მიმართულებებს, როგორცაა ახალი თაობა და განათლება. ჩვენი მიზანია, გავზარდოთ საინვესტიციო საბანკო ცნობიერება ახალგაზრდა თაობაში და ხელი შევუწყოთ განათლებას ამ მიმართულებით. პროგრამის ფარგლებში სტუდენტები იღებენ ფაქტობრივ სამუშაო გამოცდილებას, ეცნობიან ფინანსურ ბაზრებს და ინვესტიციების მოლოდინებს. პროგრამის გამარჯვებულები წარმოადგენენ ფინანსურ სპეციალისტთა ახალ თაობას. აღსანიშნავია, რომ პროგრამის წინა მიღების გამარჯვებულები უკვე 1 წელია თიბისი კაპიტალის წევრები არიან და წარმატებით მუშაობენ ფინანსური ბაზრების, ვალდებულებებისა და ანგარიშების მიმართულებით.

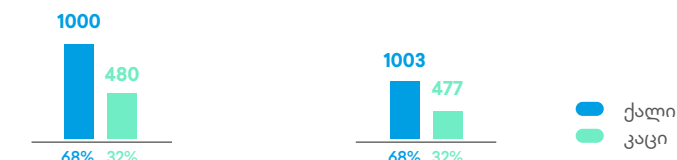
თიბისი ბანკი ხელს უწყობს ახალგაზრდებში საინვესტიციო ბანკინგის შესახებ ცნობიერების ამაღლებას და გვეხმარება გამოკვეთილი ტალანტების გამოვლენასა და კორპორატიულ საინვესტიციო საბანკო დეპარტამენტში დასაქმებაში.

ახალი თანამშრომლები - 2022¹

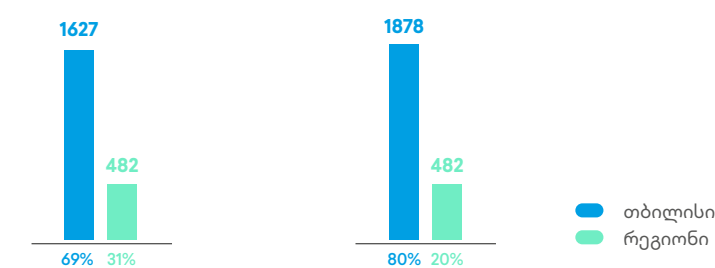
ასაკობრივი მრავალფეროვნება



გენდერული მრავალფეროვნება



რეგიონული მრავალფეროვნება



¹ წლის განმავლობაში დაქირავებული თანამშრომლების უნიკალური რაოდენობა. იგი მოიცავს იმ დროებითი თანამშრომლების რიცხვს, რომლებიც სამუშაოდ 2022 წელს გამოიძახეს, მაგრამ წინა წლებში იქნენ რეკრუტირებულნი.



შესრულებული სამუშაოს შეფასება

ეფექტური შესრულების მართვის სისტემის მეშვეობით, ჩვენ ვცდილობთ ხელი შევუწყოთ ზრდის განწყობას, თანამშრომლების პროდუქტიულობის ამაღლებას და უკუკავშირის კულტურის გაძლიერებას.

ჩვენი შესრულების მართვის სისტემა ეფუძნება სამ ძირითად პრინციპს: სიცხადე, სამართლიანობა და კეთილსინდისიერება. ვრწმუნდებით, რომ ჩვენს კოლეგებს მკაფიოდ აქვთ გააზრებული თავიანთი როლი კომპანიაში და აქტიურად არიან ჩართულნი თავიანთი პირადი მიზნების დასახვაში. თანამშრომლებს ასევე ეძლევათ შესაბამისი ქოუჩინგი მათი ხელმძღვანელების მიერ, რათა დაეხმარონ მათ ამ მიზნების მიღწევაში. თანამშრომელთა რეგულარული უკუკავშირი და კონსტრუქციული დიალოგი ჩვენი საქმიანობის შეფასების სისტემის მნიშვნელოვანი ნაწილია და 2021 წლიდან შევიდა საშუალო მენეჯმენტის KPI-ებში.

ჩვენ ვიყენებთ შეფასების სხვადასხვა სისტემას ფრონტ-ოფისის და ბექ-ოფისის პერსონალისთვის, დაკავებული პოზიციების მიხედვით.

ფრონტ-ოფისის პერსონალის სამიზნეები ყოველთვიურად დგინდება და ბონუსები განისაზღვრება გაყიდვების მაჩვენებლებისა და კლიენტთა მომსახურების ხარისხის მიხედვით.

საშუალო მენეჯერები, ისევე როგორც ჩვენი ბექ-ოფისის პერსონალი შეფასებულია “KPI & კომპეტენცია“-ზე დაფუძნებული სისტემით. ეს მაჩვენებლები საშუალებას იძლევა გავზომოთ კომპანიის თანამშრომლების მუშაობის ეფექტურობა და შესრულების ხარისხი. ჯილდოები ეფუძნება KPI-ს მიღწევას და შესაბამისი კომპეტენციების დონეს.

ჩვენი საშუალო მენეჯერებისთვის, ასევე თანამშრომლებისთვის, რომლებიც არიან უკუკავშირის სტრუქტურის ნაწილი, და შიდა ოფისის თანამშრომლებისთვის ვატარებთ 360 გრადუსიან შეფასებას, რომელიც თითოეულ თანამშრომელს აძლევს შესაძლებლობას მიიღოს უკუკავშირი მისი ხელმძღვანელისგან, კოლეგებისგან და დაქვემდებარებულებისგან. 360 გრადუსიანი უკუკავშირი საშუალებას აძლევს თანამშრომლებს გაიგონ, თუ როგორ უყურებენ მათ მუშაობას სხვები; ის ასევე ეხმარება მათ საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენასა და ახალი უნარების განვითარებაში. 2022 წელს 360-შეფასების პროცესში ჩართული იყო 2500 თანამშრომელი. ორგანიზაციაში უკუკავშირის კულტურის გასაძლიერებლად და ლიდერებსა და დაქვემდებარებულ პირებს შორის უკუკავშირის სესიების გასამართივებლად, თანამშრომლებისთვის ჩავატარებთ ტრენინგები. 2022 წელს 400 თანამშრომელმა გაიარა ეფექტური უკუკავშირის ტრენინგი. გარდა ამისა, შესრულების მართვის პროცესში უკუკავშირის მნიშვნელობა პერიოდულად განიხილებოდა პარასკევის შეხვედრებზე გენერალურ დირექტორთან, სადაც თანამშრომლები აზიარებდნენ თავიანთ გამოცდილებას, გამოწვევებსა და მიდგომებს უკუკავშირისა და შესრულების მართვის საკითხებთან დაკავშირებით.

შესრულებული სამუშაოს შეფასება

თანამშრომლები, რომელთა შესრულებული სამუშაოც რეგულარულად ფასდება

	2020	2021	2022
ქალი	3,612	4,784	5,084
კაცი	1,645	1,893	2,027
ფრონტ-ოფისი	3,049	4,042	4,115
ბექ-ოფისი	2,208	2,635	2,996
<20	1	66	61
20-30	2,534	3,384	3,526
30 - 50	2,570	3,045	3,321
>50	152	182	203
თბილისი	3,960	5,130	5,455
თბილისის გარეთ	1,297	1,547	1,656

ჩვენ ხელს ვუწყობთ შიდა დაწინაურებებს და თანაბარ პირობებში პრიორიტეტს ვანიჭებთ შიდა კანდიდატებს.





2022 წლის განმავლობაში ჩვენი თანამშრომლების დაახლოებით 15% დაწინაურდა უფრო მაღალ თანამდებობებზე.

კარიერული განვითარება

თიბისი, როგორც მრავალფეროვანი კომპანიების ჯგუფი, გთავაზობთ კარიერული ზრდის შესაძლებლობების ფართო სპექტრს. თანამშრომლებს შეუძლიათ ჰქონდეთ კარიერული ზრდა ერთ ორგანიზაციაში ან გადავიდნენ მეორეში, ჩაერთონ ახალ მიმართულებებში ან დაწინაურდნენ უფრო მაღალ თანამდებობაზე. 2022 წელს 946 თანამშრომელი დაწინაურდა, რაც პერსონალის 15% -ია.

დაწინაურებული თანამშრომლები	2020	2021	2022
სულ	904	1,132	946
ქალი	644	795	670
კაცი	260	337	276
<20 წელი	8	5	1
20-30 წელი	530	667	571
30-50 წელი	360	452	365
> 50 წელი	6	8	9
თბილისი	771	928	719
თბილისის გარეთ	133	204	227
ფრონტ-ოფისი	392	568	597
ბექ-ოფისი	512	564	349

დაწინაურებული საშუალო რგოლის მენეჯერები	2020	2021	2022
სულ	37	22	30
ქალი	18	8	10
კაცი	19	16	20

ტრენინგები

ჩვენ ვამაყობთ, რომ ფუნქციონირებს ეფექტური ციფრული სწავლების სისტემა, რომლის მეშვეობითაც თანამშრომლები გადიან ტრენინგებს და ტესტირებას ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა საოპერაციო რისკები, IT უსაფრთხოება, ESG, ქცევის კოდექსი, შესაბამისობა და ა.შ. ჯამში, 2022 წელს ჩატარდა ჩვიდმეტი სხვადასხვა ტრენინგი.

ტრენინგები ჩატარდა ონლაინ რეჟიმში, რამაც მოგვცა მეტი თანამშრომლის ჩართვის შესაძლებლობა. 2022 წელს ასევე ჩატარეთ სხვადასხვა სახის ტრენინგები (Soft skills and Hard skills) 363 - გუნდებისა და საკლასო ოთახის მეშვეობით, რომელშიც 7,871 თანამშრომელი მონაწილეობდა. 2021 წელს ჩვენ ჩავატარეთ 339 სესია, რომელშიც სულ 7 828 თანამშრომელი მონაწილეობდა. 2020 წელს, მონაწილეების რაოდენობა იყო 4,640.

დატრენინგებული თანამშრომლები და საათების რაოდენობა

2021 წელს დატრენინგებული თანამშრომლები	რაოდენობა (უნიკალური) 2021	2022 წელს დატრენინგებული თანამშრომლები	რაოდენობა (უნიკალური) 2022
სულ (დაქირავებული 2020 წლამდე)	7,828	სულ (დაქირავებული 2022 წლამდე)	7,871
ქალი	5,480	ქალი	5,621
კაცი	2,348	კაცი	2,250
სულ (ახალი თანამშრომლები)	2,549	სულ (ახალი თანამშრომლები)	2,598
ქალი	2,003	ქალი	1,819
კაცი	858	კაცი	779
ტრენინგის საათები 2021	საათები(სულ) 2021	ტრენინგის საათები 2022	საათები(სულ) 2022
არსებული თანამშრომლები	1,317		11,520
ახალი თანამშრომლები	2,621		1,830
ფრონტ-ოფისი	3,719		6,007
ბექ-ოფისი	648		7,343

თიბისი აკადემია

გარდა ამისა, თიბისი აკადემია, რომელიც 2011 წელს დაარსდა, განაგრძობს ჩვენი თანამშრომლებისთვის განვითარების სხვადასხვა შესაძლებლობის შეთავაზებას. 2022 წლის განმავლობაში 1200-ზე მეტმა თანამშრომელმა გაიარა სხვადასხვა კურსი, როგორცაა ბიზნესის განვითარება, საბანკო საქმე, ცვლილებების მართვა, ლიდერობა, ფინანსური ანალიტიკა და მრავალი სხვა. ჩვენ ასევე ფინანსურ მხარდაჭერას ვუწვევთ ჩვენს თანამშრომლებს სხვადასხვა გარე კურსებზე დასასწრებად და საერთაშორისო სერთიფიკატების მოსაპოვებლად, როგორცაა MBA, CFA, FRM, ACCA და სხვა.

თანამშრომლებისთვის კომპანიის მიერ დაფინანსებული აუთსორსინგული ტრენინგები/სწავლა

თანამშრომლებისთვის აუთსორსინგული ტრენინგების დაფინანსება, რომელიც ეხმარება მათ ნიჭის განვითარებასა და კარიერაში წარმატების მიღწევაში, თიბისი ბანკში გავრცელებული პრაქტიკაა. 2022 წელს ჩვენ დავაფინანსეთ ტრენინგები საბანკო პროდუქტებში, ქოუჩინგსა და ტალანტების განვითარებაში, მონაცემთა მეცნიერებაში, Power BI-სა და ეჭაილ სამუშაო სისტემაში. თანამშრომლებმა ასევე მიიღეს დაფინანსება საერთაშორისო სერტიფიცირების პროგრამების შესასრულებლად, როგორცაა:

კვალიფიციურ სერტიფიცირებულ ბუღალტერთა ასოციაცია, კვალიფიციური ფინანსური ანალიტიკოსი, საერთაშორისო ნორმატიული მოთხოვნების ასოციაცია, Excel, Scrum პროდუქტის მფლობელის სერტიფიცირება I, პროფესიული Scrum პროდუქტის მფლობელის™ II სერტიფიცირება, საერთაშორისო OKR მწვრთნელის OKR ტრენინგი, ფულის გათვრების სანინაალმდეგო სერტიფიცირებული სპეციალისტი, DevSecOps ნიშნავს განვითარებას, უსაფრთხოებას და ოპერაციებს, საერთაშორისო შესაბამისობის ასოციაცია. თანამშრომლებმა ასევე მიიღეს დაფინანსება სამიტებზე დასასწრებად, როგორცაა: შემდეგი MBA ვებ-სამიტები ლისაბონში და Touch Summit.

2022 წლის განმავლობაში გარე ტრენინგების ფინანსური მხარდაჭერა მიიღო 1247 თანამშრომელმა.



თანამშრომლები, რომლებმაც მიიღეს დაფინანსება

2020

დეტალური ინფორმაცია	დატრენინგებული პერსონალის რაოდენობა	ქალი	კაცი
გარე ტრენინგები	810	56%	44%

2021

დეტალური ინფორმაცია	დატრენინგებული პერსონალის რაოდენობა	ქალი	კაცი
გარე ტრენინგები	1,140	57%	43%

2022

დეტალური ინფორმაცია	დატრენინგებული პერსონალის რაოდენობა	ქალი	კაცი
გარე ტრენინგები	1,247	60%	40%

ადგილობრივი კვლევებისა და საზღვარგარეთ სწავლის დაფინანსება

2012 წელს ჩვენ დავაარსეთ თიბისის სტიპენდიების ფონდი, რომელიც უზრუნველყოფს ჩვენი საუკეთესო თანამშრომლების თანადაფინანსებას მსოფლიოს წამყვან უნივერსიტეტებში სასწავლებლად. დაფინანსების შესაძლებლობები ღიაა ნებისმიერი თანამშრომლისთვის, რომელსაც აქვს გრძელვადიანი ხელშეკრულება ბანკთან. ჩვენ ვთავაზობთ 100%-იან დაფინანსებას ან 70% -იან, 50% -იან და 30% -იან თანადაფინანსებას. შერჩევის პროცესი იმართება სპეციალური პროცედურის მეშვეობით, რომელშიც ჩამოთვლილია გადანაცვების მიღების კრიტერიუმები. სულ 53-მა თანამშრომელმა მიიღო დაფინანსება და თანადაფინანსება ბანკისგან როგორც საზღვარგარეთ, ასევე ადგილობრივ უნივერსიტეტებში სასწავლებლად. 2022 წელს საზღვარგარეთ სასწავლებლად დაფინანსება და თანადაფინანსება მიიღო 4-მა თანამშრომელმა, მათგან ერთი ქალი იყო. დაფინანსების ჯამურმა მოცულობამ შეადგინა 85,233.36 ლარი.

სტარტაპ-შვებულება

სტარტაპ შვებულება არის ინოვაციური პროექტი, რომლის მიზანია თანამშრომლებს შორის მენარმეობისა და ინოვაციების ხელშეწყობა, ასევე ზოგადად ქვეყანაში სტარტაპ ეკოსისტემის განვითარების ხელშეწყობა. მონაწილეობის მიღება და ბიზნეს იდეის წარდგენა შეუძლია ნებისმიერ თანამშრომელს, რომელიც 18 თვეზე მეტია თანამშრომლობს თიბისის ბანკთან. წელიწადში ორჯერ, დამოუკიდებელი ჟიური ავლენს ყველაზე ინოვაციურ ბიზნეს იდეას და ავტორებს აძლევს შანსს ისარგებლონ სრულად ანაზღაურებადი სტარტაპ შვებულებით 6 თვემდე ვადით, განავითარონ თავიანთი სტარტაპი. ამავე დროს, სტარტაპ შვებულების თანამშრომლებს შეუძლიათ ისარგებლონ „სტარტაპერის“ მომსახურებით ჩვენი ბანკის მიერ შემუშავებული შემოთავაზებების სპეციალური პაკეტით სტარტაპებისთვის.

პროცესი

- პირველ ტურში ხდება ელექტრონული განაცხადების წარდგენა
- დამოუკიდებელი ჟიური შეიმუშავებს მოკლე სიას
- მეორე ტურში გუნდებმა უნდა წარმოადგინონ თავიანთი იდეა
- შეფასების კრიტერიუმები წინასწარ არის განსაზღვრული პროგრამის წესდებაში
- პოტენციური გამარჯვებულების რაოდენობა შეუზღუდავია

2022 წელს სტარტაპ შვებულების პროექტში შემოვიდა 14 განაცხადი. წელს, ბევრი საინტერესო და ორიგინალური ბიზნეს იდეიდან, ჟიურიმ შეარჩია 3 გამარჯვებული გუნდი. ერთ-ერთი გამარჯვებული გუნდი შედგება 2 დამფუძნებელი ქალისგან.



სტარტაპ-შვებულება ახალი გამარჯვებულები

პროგრამა „თიბისი სტარტაპ-შვებულება“ 2018 წელს შეიქმნა და მისი მიზანია როგორც თიბისის თანამშრომლების, ასევე ზოგადად სტარტაპების ინოვაციური იდეების პოპულარიზაცია და მხარდაჭერა. ამ დროის განმავლობაში, სტარტაპ-შვებულებამ არაერთი წარმატებული ისტორია მოგვცა. წელს სტარტაპ შვებულებაში სამმა გუნდმა გაიმარჯვა.

გამარჯვებული იდეები:

LFG ციფრული არხი მოთამაშებისთვის, სადაც შეგიძლიათ იპოვოთ გუნდის ახალი წევრები და მიიღოთ მონაწილეობა სხვადასხვა ტურნირებში.

CX Hub - ითვალისწინებს პლატფორმის შექმნას, რომელიც წარმოადგენს მომხმარებლის გამოცდილების მართვის აუთსორსინგის სისტემას.

„SHARA“ - ეს პლატფორმა კიდევ უფრო ხელმისაწვდომს, მოქნილს და რაც მთავარია, მარტივად გამოსაყენებელს გახდის ეჭაილ პრაქტიკებს, როგორც გუნდებისთვის, ასევე მსხვილი ორგანიზაციებისთვის



თიბისის მიზანია ხელი შეუწყოს სტარტაპ ეკოსისტემის განვითარებას. აქედან გამომდინარე, იდეებით სავსე თანამშრომლებს მიეცა დრო და სივრცე სტარტაპში ძალის გამოსაცდელად.

ამ ფოტოზე არიან გამარჯვებული გუნდის წევრები, რომლებმაც შექმნეს CX Hub, მომხმარებელთა გამოცდილების მართვის აუთსორსინგის პლატფორმა.



პასუხისმგებლობა მომხმარებლების მიმართ

**მომხმარებელთა კონფიდენციალურობა და
მონაცემთა დაცვა**

პირადი ინფორმაციის დაცვის პოლიტიკა

**მონაცემთა და კიბერუსაფრთხოების რისკების
იდენტიფიცირება და აღმოფხვრა**

- თანამშრომლების ინფორმირება და
გადამზადება უსაფრთხოების საკითხებსა და
მასთან დაკავშირებულ რისკებში
- კლიენტების ინფორმირება და განათლება

**მომხმარებელთა პერსონალური ინფორმაციის
დაცვა**

**ბიზნესის კეთილსინდისიერება კლიენტებთან
ურთიერთობაში**

- პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი
მარკეტინგი და გაყიდვები

მომხმარებელთა საჩივრების მართვა

მომხმარებლების საჭიროებებზე რეაგირება

- მომხმარებელთა კმაყოფილების
უზრუნველყოფა

**ციფრული ინოვაციები და ფინანსური
ჩართულობა**

ეკოსისტემები



პასუხისმგებლობა მომხმარებლების მიმართ

მომხმარებელთა საუკეთესო მომსახურება თიბისის ბრენდის ქვაკუთხეა. ჩვენ პატივისცემით და პროფესიონალიზმით ვუპყრობით ჩვენს მომხმარებლებს. წინ ვაყენებთ ჩვენი მომხმარებლების საუკეთესო ინტერესებს ყველაფერში, რასაც ვაკეთებთ.

ჩვენ გვესმის მომხმარებლების მრავალფეროვანი მოთხოვნილებები, ვმატებთ ღირებულებას და ვქმნით ნდობასა და ურთიერთობებს. ჩვენ მზად ვართ შევთავაზოთ უმაღლესი ხარისხის გადაწყვეტილებები ჩვენს მომხმარებლებს. მუდმივად ვცდილობთ წინასწარ განვსაზღვროთ ჩვენი კლიენტების სწრაფად ცვალებადი საჭიროებები და განვავითაროთ ახალი სერვისები ამ საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. მომსახურების განვითარება ვინარჩუნებთ ვალდებულებებს, ვასრულებთ იმას, რასაც ვპირდებით და ვმოქმედებთ პატიოსნებითა და კეთილსინდისიერებით, ჩვენი ღირებულებების შესაბამისად.

ჩვენი ქმედების ამოსავალი წერტილი მომხმარებელია. ჩვენი მომხმარებლებისადმი დამოკიდებულება შეესაბამება სამართლიანი და რეგულაციებით განსაზღვრულ მოთხოვნებს.

თიბისი ბანკი ლიდერია საქართველოში საცალო საბანკო სექტორში. 2022 წელს ჩვენი ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა შეადგენდა 1.5 მილიონს, აქედან 106, 000 იყო მაღალშემოსავლიანი მომხმარებელი.

ჩვენ გვაქვს კარგად დივერსიფიცირებული სასესხო პორტფელი, რომელიც ემსახურება 7,700 კორპორატიულ კლიენტს ეკონომიკის ყველა ძირითად სექტორში.

თიბისი ბანკი არის ნომერი პირველი პარტნიორი ბანკი მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოებისთვის (MSME) ქვეყანაში. ჩვენ ვემსახურებით 58,000 ყოველთვიურ აქტიურ MSME მომხმარებელს. 2022 წელს ახლად დარეგისტრირებული იურიდიული პირების 77%-მა აირჩია თიბისი ბანკი.

მომხმარებელთა კონფიდენციალურობა და მონაცემთა დაცვა

ციფრულ ეპოქაში სწრაფად იზრდება ინფორმაციულ სისტემებზე დამოკიდებულება, რაც ქმნის ყოველდღიურ ცხოვრებაში ტექნოლოგიური გაუმჯობესებისა და განვითარების აუცილებლობას. ტექნოლოგიებისა და მონაცემების გაზრდილ გამოყენებასთან ერთად, კიბერუსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემებიც იჩენს თავს. ინტელექტუალურად დაცული კიბერ სისტემები, მომხმარებელთა შესანიშნავი მომსახურებით უზრუნველყოფასთან ერთად, ჩვენთვის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ამოცანაა.

თიბისი ბანკის საქმიანობა მუდმივად მოითხოვს კლიენტებთან, თანამშრომლებთან, ბიზნეს პარტნიორებთან, ფინანსურ ტრანზაქციებთან და ხელშეკრულებებთან დაკავშირებული მონაცემების, დოკუმენტებისა და ინფორმაციის მოპოვებას, დამუშავებასა და შენახვას. ჩვენ გვაქვს სამართლებრივი და ეთიკური პასუხისმგებლობა, დავიცვათ მომხმარებლების, თანამშრომლების, ბიზნეს პარტნიორებისა და სხვა მესამე მხარეების შესახებ ინფორმაციის კონფიდენციალურობა.

თიბისი ბანკმა შეცვალა მონაცემთა დაცვის შიდა პოლიტიკა, რომელიც ვრცელდება მთელ ჯგუფზე (TBC Bank Group PLC და მისი შვილობილი კომპანიები). ეს პოლიტიკა ადგენს მოთხოვნებს ჯგუფის მიმართ, თუ როგორ უნდა დამუშავდეს ჯგუფის კლიენტების, მომწოდებლების, თანამშრომლების, მუშაკებისა და სხვა მესამე მხარეების პერსონალური მონაცემები.

თიბისი ბანკის შესაბამისობის დეპარტამენტს აქვს მონაცემთა დაცვის ოფიცრის (DPO) ფუნქცია და დანიშნული ჰყავს შესაბამისობის თანამშრომელი, რომლის ძირითადი მოვალეობებია:

- შიდა პროცესების შეფასება მონაცემთა დაცვის კანონების პერსპექტივიდან,
- თიბისი ბანკის ფარგლებში მარეგულირებელი მოთხოვნების კოორდინაცია,
- უსაფრთხოების დეპარტამენტთან ერთად მონაცემთა დაცვის ზემოქმედების შეფასებების ჩატარება,
- თანამშრომლებისთვის ტრენინგების ჩატარება და
- სხვადასხვა ბიზნეს ერთეულების მხარდაჭერა მონაცემთა კონფიდენციალურობის საკითხებში.

ბანკს ჰყავს ევროკავშირის წარმომადგენელი – Bird & Bird.

სავალდებულოა მონაცემთა კონფიდენციალურობის ტრენინგების ჩატარება ახალი თანამშრომლებისთვის, დამატებით, 6259 თანამშრომელმა გაიარა ტრენინგი მონაცემთა კონფიდენციალურობის თემებში დისტანციური სწავლების პლატფორმის მეშვეობით 2022 წელს.

ინფორმაციული უსაფრთხოების პოლიტიკა

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

გარდა ამისა, ყველა თემატური დოკუმენტი, რომელიც შეესაბამება ინფორმაციული უსაფრთხოების მართვის სისტემის ფუნქციონირებას ISO 27001-ის დაცვით, ადგილზეა და სრულად ფუნქციონირებს და განსაზღვრავს კონკრეტულ პროცედურებს. ესენია: IT ოპერაციების მართვის უსაფრთხოების პოლიტიკა, Cloud Security Policy, სისტემების განვითარებისა და შექმნის უსაფრთხოების პოლიტიკა, კიბერუსაფრთხოების ინციდენტების მართვის პოლიტიკა და მეთოდოლოგია, ბიზნესის უწყვეტობის პოლიტიკა და მეთოდოლოგია, ინფორმაციული უსაფრთხოებისა და ბიზნესის უწყვეტობის რისკების მართვის პოლიტიკა და მეთოდოლოგია და ა.შ., რომლებიც მოიცავს ჯგუფის კომპანიების უმეტესობას.

ინფორმაციული უსაფრთხოება და კიბერუსაფრთხოება ექვემდებარება ინფორმაციული უსაფრთხოების დეპარტამენტის პასუხისმგებლობას, რომლის მთავარი მიზანია ინფორმაციულ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკების მინიმუმამდე დაყვანა. დეპარტამენტი ანგარიშს აწვდის რისკების მართვის დირექტორს და ინფორმაციული უსაფრთხოების მმართველ კომიტეტს, რომელსაც ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორი. კომიტეტი პასუხისმგებელია ინფორმაციული უსაფრთხოებისა და ბიზნესის უწყვეტობის მართვის პროცესების მუდმივად გაუმჯობესებასა და ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკების მინიმუმამდე დაყვანაზე. კომიტეტი ჩამოყალიბდა ინფორმაციული უსაფრთხოების ფუნქციის ცენტრალიზაციისთვის, მათ შორის, ფიზიკური უსაფრთხოების, HR უსაფრთხოების, მონაცემთა უსაფრთხოების, IT უსაფრთხოების და ბიზნესის უწყვეტობისათვის.

თიბისის საქმიანობას ასევე არეგულირებს კიბერუსაფრთხოების ჩარჩო დოკუმენტი, რომელიც ეფუძნება საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ მიღებულ სტანდარტებისა და ტექნოლოგიების ეროვნული ინსტიტუტის (NIST) კიბერუსაფრთხოების ჩარჩოს, რომელიც 2019 წლიდან სავალდებულოა ყველა კომერციული ბანკისათვის.

ჩვენი ინფორმაციული უსაფრთხოების მართვის სისტემა შეესაბამება ISO 27001-ს. გარდა ამისა, 2022 წელს წარმატებით შევინარჩუნეთ ISO 27001 სერტიფიკატი.

2021 წელს თიბისის მიერ მიღებულ იქნა საგადახდო მომსახურების (PSD2) 2012/2366 დირექტივა (EU). რეგულაცია გათვალისწინებულია საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ და გაზრდის ეროვნული კონფიდენციალურობის ადგილობრივი სტანდარტების შესაბამისობას საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასთან.

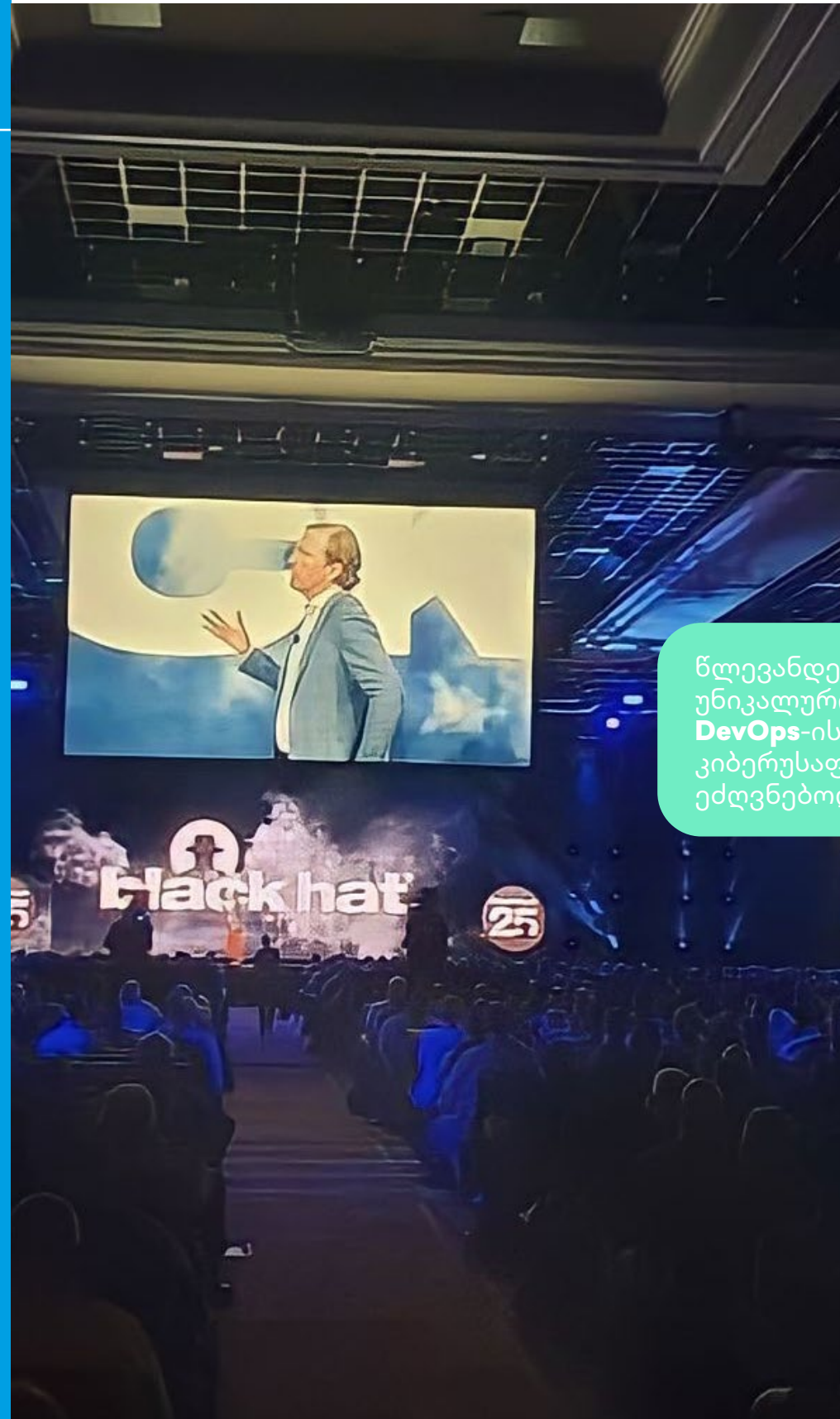
2022 წლიდან საქართველოს სამი უმსხვილესი ბანკი კრიტიკული საინფორმაციო ინფრასტრუქტურის მქონე სუბიექტებად კლასიფიცირდება. ეს ნიშნავს, რომ ეს სამი ძირითადი ბანკი კლასიფიცირებულია, როგორც ქვეყნის ეკონომიკისთვის სტრატეგიული მნიშვნელობის მქონე. ინფორმაციული უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონი განსაზღვრავს ამ სამი ბანკისათვის ინფორმაციული და კიბერ უსაფრთხოების მართვის მოთხოვნებს, რომლებიც ძირითადად ეფუძნება ISO 27001-ს.



კიბერ კონფერენცია

თიბისის მხარდაჭერით და HT Solutions-ის ორგანიზებით ჩატარდა რეგიონალური კონფერენცია – DevSecOps Inspire 2022. კონფერენციის მიზანი იყო დაგროვილი გამოცდილებისა და უახლესი ტენდენციებისა და ტექნოლოგიების გაზიარება DevOps-ისა და IT უსაფრთხოების მიმართულებით.

DevSecOps არის პოპულარული პრაქტიკა, რომელიც გამოიყენება აპლიკაციის უსაფრთხოების კონტექსტში, რაც გულისხმობს უსაფრთხოების დროულად განხორციელებას პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავების მთელი სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში (SDLC). გარდა ამისა, ამ პრაქტიკის დანერგვა აღრმავებს თანამშრომლობას განვითარებისა და ოპერაციების გუნდებს შორის, ხოლო უსაფრთხოების გუნდები უკეთ არიან ინტეგრირებული პროგრამული უზრუნველყოფის მიწოდების ციკლში.



წლევანდელი კონფერენცია უნიკალური იყო, რადგან DevOps-ის გარდა, ის კიბერუსაფრთხოებასაც ეძღვნებოდა.

თიბისი, როგორც ტექნოლოგიური კომპანია, სრულად უჭერს მხარს DevSecOps Inspire-ს.



მონაცემთა და კიბერუსაფრთხოების რისკების გამოვლენა და აღმოფხვრა

საფრთხის გარემო

კიბერ შეტევებისგან გამომწვეულ გამომწვევებთან ადეკვატურად გასამკლავებლად, ჩვენ მუდმივად ვაანალიზებთ ჯგუფის კიბერ საფრთხეების გარემოს და ვაფასებთ ყველა შესაბამის საფრთხის სცენარსა და აქტორს, მათი განზრახვებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით, ასევე ტაქტიკას, ტექნიკასა და პროცედურებს, რომლებსაც ისინი იყენებენ ან შეიძლება გამოიყენონ თავიანთი ოპერაციების დროს. ჩვენი ამოცანაა, მზად ვიყოთ თანამედროვე მუდმივი საფრთხეების წინააღმდეგ. საფრთხის მრავალ სხვადასხვა ვექტორს შორის, რომლებსაც ჩვენ მოვიცავთ და ვაკვირდებით, ქვემოთ მოცემულია TOP 5-ის ჩამონათვალი:

1. თავდასხმები ინტერნეტ-აპლიკაციებსა და ინფრასტრუქტურაზე
2. პროგრამული უზრუნველყოფის მიწოდების ჯაჭვზე შეტევები
3. ფიშინგის შეტევები ჩვენს მომხმარებლებზე
4. ფიშინგის შეტევები ჩვენს თანამშრომლებზე
5. პროგრამა-გამომძალველის (Ransomware) შეტევები

ჩვენი ხედვა და სტრატეგიული მიზნები

ინფორმაციული და კიბერ უსაფრთხოება ჯგუფის მმართველობის პრაქტიკისა და სტრატეგიული განვითარების განუყოფელი ნაწილია. კიბერუსაფრთხოების ხედვა და სტრატეგია სრულად შეესაბამება ბიზნეს ხედვასა და სტრატეგიას და პასუხობს ყველა იმ გამომწვევას, რომელიც იდენტიფიცირებულია საფრთხის გარემოს ანალიზის დროს.

ჩვენი ხედვა უსაფრთხოების სიღრმისეული მიდგომის გაძლიერება, უსაფრთხო და ინოვაციური ბიზნესის უზრუნველყოფა და გაუმჯობესების უწყვეტი ციკლის შენარჩუნება. ჩვენი სტრატეგიული მიზნებია:

- თავდაცვის სიღრმისეული მიდგომის შენარჩუნება ჩვენი გუნდის გაძლიერებით და უახლესი ტექნოლოგიების დანერგვით, მოწინავე მუდმივი საფრთხეების წინააღმდეგ გამძლეობის შენარჩუნების მიზნით, რაც შეიძლება მოდიოდეს სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული აქტორებისგან ან ორგანიზებული კიბერკრიმინალისგან.
- ინდუსტრიის წამყვან ინფორმაციულ და კიბერ უსაფრთხოების სტანდარტებთან შესაბამისობის შენარჩუნება, ინფორმაციისა და ბიზნესის უწყვეტობის მართვის სისტემებისთვის უწყვეტი გაუმჯობესების ციკლის შენარჩუნება და მარეგულირებელ მოთხოვნებზე ერთი ნაბიჯით წინ ყოფნა
- უსაფრთხოების პროცესების ოპტიმიზაცია და ავტომატიზაციისთვის და უსაფრთხოების სამსახურების დაუბრკოლებლად მიწოდება (შეძლებისდაგვარად).

ჩვენი “სიღრმისეული უსაფრთხოების“ მიდგომისა და კიბერგამძლეობის პროგრამა

იმისათვის, რომ მივყვეთ ჩვენს ხედვას და მივალწიოთ სტრატეგიულ მიზნებს, ჩვენ ვაწარმოებთ ეფექტურ ინფორმაციულ და კიბერ უსაფრთხოების პროგრამებს, ფუნქციებსა და სისტემებს:

- მოქმედებს მრავალდონიანი პრევენციული კონტროლის საშუალებები, რაც მოიცავს ორგანიზაციისა და ინფრასტრუქტურის ყველა შესაბამის ლოგიკურ და ფიზიკურ სეგმენტსა და დონეს, რათა მინიმუმამდე იქნას დაყვანილი სანყისი წვდომის ალბათობა:
 - მონაცემთა უსაფრთხოების კონტროლი
 - პირადობისა და წვდომის კონტროლი
 - საბოლოო წერტილების უსაფრთხოების კონტროლი
 - ინფრასტრუქტურის უსაფრთხოების კონტროლი
 - აპლიკაციის უსაფრთხოების კონტროლი
 - შიდა და პერიმეტრული ქსელის უსაფრთხოების კონტროლი
 - ფიზიკური უსაფრთხოების კონტროლი
- პროფესიონალთა გუნდი პასუხისმგებელია ზემოაღნიშნული პრევენციული კონტროლის ეფექტურად განხორციელებაზე, ეფექტურობის უზრუნველყოფაზე, შენარჩუნებასა და სრულყოფაზე. გუნდის წევრების კომპეტენტურობის რაოდენობა

და დონე პოზიტიური ტენდენციებით გამოირჩევა. ჩვენი გუნდის წევრები ფლობენ ინდუსტრიის წამყვან სერთიფიკატებს და მუშაობენ ყოველდღიურად, რათა გაამყარონ და გააფართოვონ საკუთარი პროფესიული უნარები.

- პრევენციული კონტროლის დონეები ყოველსამომცველ საინფორმაციო პროგრამასთან ერთად საუკეთესო კომბინაციაა წარმატებული შეტევების ალბათობის მინიმუმამდე დასაყვანად. ინფორმირების ჩვენი საიმედო პროგრამა ეხმარება თანამშრომლებსა და მომხმარებლებს გაიუმჯობესონ კიბერ ჰიგიენა, გააცნობიერონ მათ ქმედებებთან დაკავშირებული რისკები, განსაზღვრონ კიბერ-შეტევები, რომელთა წინაშეც ისინი შეიძლება აღმოჩნდნენ ყოველდღიური ოპერაციების დროს და გააუმჯობესონ რისკის კულტურის საერთო დონე. საინფორმაციო პროგრამა უზრუნველყოფს შესაბამის მასალებს სხვადასხვა ყველა ძირითადი როლისთვის, დაწყებული მენეჯმენტის საბჭოდან, დამთავრებული IT ინჟინრებითა და დეველოპერებით. იგი მოიცავს ყოველწლიურ ტრენინგებსა და ატესტაციებს ყველა თანამშრომლისთვის, ახალ ტრენინგებსა და ატესტაციებს, სოციალური ინჟინერიის სიმულაციებს, უსაფრთხოების რჩევებსა და შეტყობინებებს ყველა თანამშრომლისთვის, უსაფრთხოების ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს მომხმარებლებისთვის და სხვა.
- მიგვაჩნია, რომ 100%-იანი პრევენცია ვერ ხერხდება, შესაბამისად, მოქმედია საფრთხეებზე ნადირობის შესაძლებლობები და უსაფრთხოების ოპერაციების ცენტრი, რომელიც მონიტორინგს უწევს ყველა შესაძლო ანომალიას რეალურ დროში, რომელიც იდენტიფიცირებულია ორგანიზაციის ქსელის მასშტაბით, რათა დროულად გამოავლინოს პოტენციური ინციდენტები და მოახდინოს ეფექტური რეაგირება შესაძლო თავდასხმების ნეგატიური ზემოქმედების შესამცირებლად. მოწინააღმდეგეების ტექნიკისა და ტაქტიკის განახლებისა და თვალყურის დევნების მიზნით, ჩვენ ვამუშავებთ კიბერ საფრთხეების დაზვერვის პროცედურებს ინდუსტრიის საუკეთესო პრაქტიკის შესაბამისად.
- ინფორმაციული უსაფრთხოების მმართველობა და რისკების მართვის ეფექტური პროცესები უზრუნველყოფს ბანკის სწორ მითითებებს, ბიზნესი იღებს რისკის შესახებ ინფორმირებულ გადაწყვეტილებებს რისკ-აპეტიტის შესაბამისად, აკმაყოფილებს მარეგულირებელ მოთხოვნებს და მიიღწევა გაუმჯობესების უწყვეტი ციკლი. ინფორმაციული უსაფრთხოების კომიტეტს, რომელსაც ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორი, აქვს საბოლოო პასუხისმგებლობა, დაამტკიცოს, რომ შენარჩუნებულია უსაფრთხოების შესაბამისი დონე და მიღწეულია მართვის პროცესების გაუმჯობესების უწყვეტი ციკლი.
- გარდა ყოველივე ზემოაღნიშნულისა, ჩვენი კიბერ მდგრადობის გასაძლიერებლად, გვაქვს ეფექტური ბიზნესის უწყვეტობის მართვის სისტემა და კიბერდაზვერვის პოლიტიკა, გათვალისწინებული შემთხვევების მართვისა და სერიოზული შეფერხებებისგან მინიმალური შესაძლო ზემოქმედებით აღდგენის მიზნით.

როგორ ვზომავთ და ვრწმუნდებით, რომ უსაფრთხოების დონე მისაღებია?

ინფორმაციისა და კიბერუსაფრთხოების მისაღები დონის შესაფასებლად და უზრუნველსაყოფად, ჩვენ ვეყრდნობით გარე/შიდა აუდიტის ანგარიშებს, ვკითხულობთ გუნდური სავარჯიშოების ანგარიშებს, შეღწევადობის ტესტირების შედეგებს, რომლებიც ტარდება მაღალი პროფესიული შიდა გუნდისა და რეპუტაციის მქონე გარე მე-3 მხარის პარტნიორების მიერ.

- ჩვენ ყოველწლიურად ვახორციელებთ:
 - SWIFT-ის მომხმარებელთა დაცვის ჩარჩოს გარე აუდიტს
 - საქართველოს ეროვნული ბანკის კიბერუსაფრთხოების ჩარჩოს გარე აუდიტს, რომელიც ეფუძნება NIST კიბერუსაფრთხოების მართვის ჩარჩოს
 - ISO 27001-ის გარე მეთვალყურეობის აუდიტებს
 - ინტერნეტში შემავალ აპლიკაციებში და კრიტიკულ ინფრასტრუქტურაში შეღწევის ტესტს ჩვენი პარტნიორების დახმარებით
- ჩვენი შიდა გუნდი პასუხისმგებელია შიდა და გარე აპლიკაციებსა და ინფრასტრუქტურაში შეღწევის უწყვეტ ტესტებზე
- რეგულარულად ვატარებთ Red Teaming სწავლებას და ვაფასებთ ჩვენს უსაფრთხოების შესაძლებლობებს რეალური სამყაროს მოწინავე საფრთხის აქტორების წინაშე.



თანამშრომლების ინფორმირება და გადამზადება უსაფრთხოების საკითხებსა და მასთან დაკავშირებულ რისკებში

ვინაიდან თანამშრომლები გადამწყვეტ როლს ასრულებენ ინფორმაციულ უსაფრთხოებაში, ყველა თანამშრომლისთვის ტარდება რეგულარული სავალდებულო ტრენინგები, რომლებიც მოიცავს დისტანციურ სწავლებას უსაფრთხოების საკითხებზე, თაღლითობისა და ფიშინგის სიმულაციებსა და ინფორმაციულ ელ. ფოსტებს, რათა მეტად დავეხმაროთ ჩვენს თანამშრომლებს ინფორმაციული უსაფრთხოების საკითხებში.

ახალი თანამშრომლები ასევე გადიან ამ ტრენინგს თანამდებობის დაკავების პროცესის ფარგლებში. ეს ზომები უზრუნველყოფს, რომ თანამშრომლებმა კარგად იცოდნენ თავიანთი პასუხისმგებლობა და მზად იყვნენ უსაფრთხოების სხვადასხვა საფრთხეებისთვის.

სიმულაცია არის კიდევ ერთი მიდგომა, რომელსაც იყენებს თიბისი ბანკი თანამშრომლების განათლებისთვის. თაღლითობის იმიტირებული წერილები, ასევე ცნობილი, როგორც „ფიშინგი“, ეგზავნებათ თანამშრომლებს, რათა მათ ისწავლონ, თუ როგორ უნდა მოახდინონ მათზე რეაგირება.

გარდა ამისა, თანამშრომლები იღებენ რეგულარულ საინფორმაციო წერილებს კიბერუსაფრთხოების საკვანძო თემებზე.

თითოეული თანამშრომელი ვალდებულია ჩაერთოს დისტანციური სწავლების კურსზე და მოიპოვოს სერტიფიცირება ინფორმაციული უსაფრთხოების საკითხებში. 2022 წელს კურსზე ჩაირიცხა თიბისი ბანკის თანამშრომლების 98%.



თიბისი ბანკის პოლიტიკა და მართვის სისტემები მოიცავს ჯგუფის კომპანიების უმრავლესობას, სადაც ადგილობრივი გუნდები მართავენ ამ საკითხებს. ბანკის ინფორმაციული უსაფრთხოების დეპარტამენტი ახორციელებს ჯგუფური დონის კოორდინაციას.

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

დისტანციური მუშაობის ნორმალიზების ფონზე, ჯგუფმა გააქტიურა უსაფრთხო დისტანციური მუშაობის პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს საშინაო სამუშაო გარემოს დაცვას შესაბამისი კიბერ საფრთხეებისგან და უსაფრთხოების გუნდს შეუძლია უზრუნველყოს დისტანციური მუშაობის არსების ეფექტური ზედამხედველობა. მიუხედავად იმისა, რომ შეინიშნება ფიშინგის მცდელობების ზრდა თანამშრომლების მიმართ, მნიშვნელოვანი ინციდენტები არ მომხდარა. უსაფრთხოების საოპერაციო ცენტრმა და საფრთხეების მონიტორინგის ჯგუფებმა წარმატებით დანერგეს ეფექტური და უსაფრთხო დისტანციური თანამშრომლობისა და კომუნიკაციების ტექნოლოგიური საშუალებები და პრაქტიკა.

კლიენტების ინფორმირება და განათლება

თიბისი ბანკმა შეიმუშავა ინფორმაციული უსაფრთხოების ინციდენტების მართვის პოლიტიკა, პროცედურები და ცხელი ხაზი კლიენტებისთვის თაღლითობის შეტყობინების მიზნით. თუ თიბისის კლიენტი არის თაღლითობის მსხვერპლი ან ეჭვი აქვს პირად მონაცემებთან ან ანგარიშებთან დაკავშირებულ არავტორიზებულ საქმიანობაზე, მას შეუძლია დაუკავშირდეს ცხელ ხაზს 24/7 რჩევისთვის და თიბისის გუნდი დაუყოვნებლივ დაიწყებს რეაგირებას დაფიქსირებულ ინციდენტზე.

2022 წელს ბანკმა ეფექტურად გამოიყენა Edufin-ის პლატფორმა მომხმარებლებში ცნობიერების დონის ასამაღლებლად – ფინანსური განათლების Facebook პლატფორმა, სადაც მომხმარებლებისთვის ინფორმაციული უსაფრთხოების რჩევები პოპულარიზებულია ადვილად გასაგებ და წაკითხვად ფორმატში.

ყოველკვირეული სატელევიზიო რუბრიკა „ფინანსური უსაფრთხოების რჩევები“ ინიცირებული იყო თიბისის მიერ. სატელევიზიო რუბრიკის წამყვანი იყო გიორგი კეპულაძე, „საზოგადოება და ბანკების“ დამფუძნებელი, რომელიც მარტივი და გასაგები ენით უხსნის ადამიანებს, თუ როგორ დაიცვან თავი ფიშინგისგან, რა არის კიბერ თაღლითობა და ფინანსურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული სხვა თემები. სატელევიზიო რუბრიკა გაგრძელდა 2022 წელს.

კომუნიკაციისას ჩვენ აქტიურად ვიყენებთ რეგიონალურ ონლაინ მედიასა და გაზეთებს, რომლებსაც ყველაზე მაღალი ტირაჟი აქვთ. თითქმის ყველა რეგიონში ჩვენ გამოვაქვეყნებთ სტატიები, რომლებიც მარტივად და მკაფიოდ ხსნიან, თუ რა არის ფიშინგი, რა ფორმას იყენებენ თაღლითები ამ შემთხვევაში და რა რეკომენდაციები უნდა გავითვალისწინოთ. თიბისი აქვეყნებს სასარგებლო ინფორმაციას ბლოგების, პოსტებისა და მოკლე ვიდეოების მეშვეობით.

მომხმარებელთა პერსონალური ინფორმაციის დაცვა

ციფრული მომსახურების მუდმივად გაუმჯობესებისა და დივერსიფიცირების უზრუნველყოფა თიბისის საშუალებას აძლევს იყოს წამყვანი ბანკი ინოვაციების სფეროში და ზრდის ჩვენს შესაძლებლობებს, მივანდოთ ფინანსური მომსახურება მთელ მოსახლეობას. ამავდროულად, ჩვენ მაქსიმალურ ყურადღებას ვაქცევთ პერსონალური ინფორმაციისა და მომხმარებელთა კონფიდენციალურობის დაცვას. კლიენტის მონაცემების ეთიკური მოპყრობა წარმოადგენს იმ მაღალი დონის ნდობის ქვაკუთხედს, რომელიც მომხმარებლებს აქვთ თიბისის მიმართ. როგორც ფინანსური ინსტიტუტი, ჩვენ უზრუნველვყოფთ, რომ კლიენტის მონაცემები გამოყენებულ იქნას მხოლოდ სათანადო მიზნებისთვის ისე, რომ ემსახუროდეს კლიენტების საჭიროებებს და პატივს სცემდეს მათ ხელშეკრულებებში განსაზღვრულ პუნქტებს.



თიბისი ბანკმა დანერგა მონაცემთა გაფორმების პრევენციის სისტემა, რომელიც ავტომატური მონიტორინგის საშუალებას იძლევა. გაფორმების იდენტიფიცირების შემთხვევაში, სისტემა ბლოკავს პროცესს და მომხმარებლის შესახებ აცნობებს პასუხისმგებელ პერსონალს.

თიბისი ბანკს ასევე აქვს წვდომის კონტროლის პოლიტიკა, რომელიც ეწ „ინფორმაციის გაცნობის საჭიროების“ (Need to Know) და „მინიმალური პრივილეგიის“ პრინციპებს არეგულირებს. ამ პოლიტიკის თანახმად, თანამშრომლებს აქვთ წვდომა თავიანთი სამუშაოსთვის საჭირო ინფორმაციის მარტივად და მარტივად მისაღწევად, წვდომისა და მონაცემთა გამოყენებით, რაც შემოიფარგლება მათი პასუხისმგებლობის შესასრულებლად საჭირო ქმედებებით.

ეს პოლიტიკა და მასთან დაკავშირებული პროცედურები ასევე უზრუნველყოფს მესამე მხარეთა სათანადო ჩართულობას ბანკის მონაცემებთან. ეს პოლიტიკა ითვალისწინებს სამართლებრივ და საოპერაციო რისკებსა და შეზღუდვებს და უზრუნველყოფს მხოლოდ არასარისკო ინფორმაციის გადაცემას ნებისმიერ მესამე მხარესთან. 2022 წელს, თიბისი ბანკში, არ გამოვლენილა პერსონალური მონაცემების მსხვილი გაჟონვა და არც მომხმარებლისგან ყოფილა მიღებული ასეთი შეტყობინება.

კეთილსინდისიერება მომხმარებლებთან ურთიერთობაში

პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი მარკეტინგი და გაყიდვები

მომხმარებლების სამართლიან მოპყრობაში ჩვენ ვგულისხმობთ, რომ:

- რეკლამირებული და გაყიდული პროდუქცია და მომსახურება განკუთვნილია მომხმარებელთა გარკვეული ჯგუფების საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და შესაბამისად არის მიმართული;
- მომხმარებელს დროულად მიეწოდება მკაფიო და ზუსტი ინფორმაცია;
- როდესაც მომხმარებლები იღებენ რჩევებს, რჩევები შესაფერისია და ითვალისწინებს მათ საჭიროებებსა და ფინანსურ გარემოებებს;
- კლიენტები ინფორმირებულნი არიან კონკრეტულ ფინანსურ პროდუქტებთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი რისკების, შეზღუდვებისა და ლიმიტების შესახებ;
- მომხმარებელს მიეწოდება მომხმარებელთა უფლებების დაცვის შესახებ კანონის მოთხოვნათა შესაბამისად შედგენილი ხელშეკრულებები;
- მოწოდებული ინფორმაცია მიზნად არ ისახავს კლიენტებზე ზეგავლენის მოხდენას არასწორი გადაწყვეტილებების მისაღებად;
- ყველა სარეკლამო მასალა შედგენილია მომხმარებელთა უფლებების დაცვის კანონის მოთხოვნებზე დაყრდნობით;
- ჩვენ არ მოვუწოდებთ მომხმარებლებს შეიძინონ არასაჭირო ფინანსური პროდუქტები ჩვენი გაყიდვების გეგმის შესრულების მიზნით; და
- მომხმარებლებს არ ემუქრებათ გაყიდვის შემდგომი დაუსაბუთებელი ბარიერები, რომლებიც დაწესებულია ფირმების მიერ პროდუქტის შესაცვლელად, სარჩელის წარსადგენად ან საჩივრის შესატანად.

მარეგულირებელი ორგანოები მოითხოვენ, რომ კლიენტებს მიაწოდონ სრული ინფორმაცია ფინანსური პროდუქტის შესყიდვის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე. ბანკი ახორციელებს მარეგულირებლის მოთხოვნების სრულ დაცვას. დაფიქსირდა მხოლოდ ხუთი უმნიშვნელო შემთხვევა, როდესაც კლიენტისთვის მიწოდებული ინფორმაცია არ იყო საკმარისი. ჭარილების საერთო ოდენობამ შეადგინა 3 000 ლარი.

თიბისი ბანკს აქვს შიდა ინსტრუქცია, რომელიც არეგულირებს მომხმარებელთა უფლებების დაცვას, რაც ხაზს უსვამს ბანკის პროდუქტების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების აუცილებლობას, ნებისმიერი მომხმარებლისთვის გასაგები ენის გამოყენებით. ბანკმა ასევე დანერგა სტანდარტები, რომლებიც მას საშუალებას აძლევს მოემსახუროს მხედველობადაქვეითებულ მომხმარებლებს.

მომხმარებელთან გამჭვირვალე და სამართლიანი ურთიერთობის პრაქტიკის მარეგულირებელი კიდევ ერთი დოკუმენტია ეთიკის კოდექსი, რომელიც მოიცავს ფინანსური პროდუქტების გამჭვირვალობას, ეფუძნება კანონით განსაზღვრულ საუკეთესო პრაქტიკას და შეეხება მთელ თიბისი ჯგუფს. დოკუმენტი ხელმისაწვდომია საჯაროდ მისამართზე: www.tbcbankgroup.com

მომხმარებელთა საჩივრების მართვა

თიბისიმ შეიმუშავა კლიენტთა საჩივრების მართვის სისტემა, რომელიც აღწერილია საჩივრების მართვის პროცესის დოკუმენტში.

მომხმარებლები ეცნობიან საჩივრების დაფიქსირების არხებს და საჩივრების დამუშავების ვადებს თიბისის ვებ-გვერდის მეშვეობით და ყველა სამართლებრივ ხელშეკრულებას, რასაც ხელს აწერენ.

კლიენტებს შესაძლებლობა აქვთ წერილობითი ფორმით ან ზეპირი ფორმით მიმართონ ბანკს კონტაქტ ცენტრის, ფილიალების, ინტერნეტ ბანკინგის, სოციალური ქსელისა და ოფიციალური ვებ-გვერდის (www.tbcbank.ge) მეშვეობით.

საჩივრები გაირჩევა და განიხილება კლიენტთა მხარდაჭერის დეპარტამენტში საჩივრების მართვის ჯგუფის მიერ. მიღებული საჩივრები ატვირთულია CRM მოდულზე. საჩივრის მართვის სპეციალისტი საჩივარს აფასებს კანონით განსაზღვრულ ვადებში. საჩივრის წერილობითი ფორმით ატვირთვის შემდეგ კლიენტი იღებს შემდეგ SMS-ს: „ეს არის თქვენი საჩივრის მიღების დადასტურება. პასუხს ერთი თვის განმავლობაში მოგაწვდით (საჩივრის შინაარსიდან გამომდინარე). საჩივრების განხილვის ვადებთან დაკავშირებით დამატებითი ინფორმაცია განთავსებულია ბანკის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე www.tbcbank.ge“. ხდება საჩივრის მიზეზების გაანალიზება, რეკომენდაციების მომზადება და შემდგომ, პასუხისმგებელი პირებისადმი მიმართვა. გადანაცვტილება მიიღება ანალიზის შემდეგ და ეცნობება კლიენტს ტელეფონით ან წერილობითი ფორმით.

შემოსული საჩივრების შესახებ ანგარიშები ყოველთვიურად წარედგინება საქართველოს ეროვნულ ბანკს.

2022 წელს თიბისი ბანკმა მიიღო 5834 საჩივარი, 4 787 - 2021 წელს და 5 041 - 2020 წელს. 2022 წლის განმავლობაში შეტანილი საჩივრების რაოდენობა გაიზარდა 22%-ით 2021 წელთან შედარებით. საჩივრების ზრდის ძირითადი ფაქტორები შემდეგია:

- მომხმარებელთა აქტიურობის გაზრდა (მეტი ტრანზაქცია და გაყიდული პროდუქცია)
- ცვლილებების სიხშირე ჩვენს სისტემებში (ახალი პროდუქტები, სისტემის განახლებები და ა.შ., რომლებიც წარმოქმნიან მცირე და დროებით შეცდომებს)
- საკანონმდებლო ცვლილებები
- სებ-ის აქტიური ჩართულობა მომხმარებელთა დაცვაში, რაც ხელს უწყობს მომხმარებელთა აქტიურობას.
- მსოფლიო მოვლენები (მაგალითად, უკრაინაში ომით გამოწვეული სანქციები)

საჩივრების შინაარსი (2022 წელს) განიხილება შემდეგნაირად:

- მომსახურების ხარისხი: 54%
- საკრედიტო პროდუქტის პირობებთან დაკავშირებული მოლაპარაკება: 8%
- პროდუქტის პირობები და ხელშეკრულების დეტალები: 22%
- საკომისიოების, ჭარილების და საპროცენტო განაკვეთების კორექტირება: 8%
- ტრანზაქციასთან დაკავშირებული: 1%
- მოთხოვნა დამატებით ინფორმაციაზე ან დოკუმენტებზე: 5%
- სხვა: 3%.

ყველა საჩივრის 100% გაანალიზებული და განხილული იყო. კლიენტის პრეტენზია დაკმაყოფილდა შემთხვევათა 43%-ში (36% 2021 წელს).

2022 წლის განმავლობაში საჩივრების მართვის განყოფილების მიერ ინიცირებულ იქნა სულ 115 ინიციატივა და რეკომენდაცია, 2021 წლის 103-თან შედარებით, რომელიც მიზნად ისახავს სტანდარტების/შეთანხმებების გადასინჯვას, ვებ-გვერდის ინფორმაციის რედაქტირებას/განახლებას, გამოვლენილი სისტემური ხარვეზების აღმოფხვრას, ახალი IT ბრძანებების შესრულებას და ა.შ.

კლიენტთა საჩივრების მენეჯმენტის საერთო რისკის მენეჯმენტის ჩარჩოში ჩართვის მიზნით, კლიენტთა საჩივრების აპეტიტის ლიმიტი რისკის აპეტიტის ჩარჩოში იყო ინტეგრირებული, რომელიც დამტკიცდა დირექტორთა საბჭოს მიერ. მეთოდოლოგია მოითხოვს, რომ ამ მაჩვენებლების მონიტორინგი და ანგარიშგება მოხდეს შესაბამისი ბიზნეს ერთეულების მიერ. შედეგად, გამოიკვეთა და რისკებისგან თავდაცვის პირველ ხაზზე განისაზღვრა ბიზნეს ხაზები, რომლებიც პასუხისმგებელია პროდუქტებსა და მომსახურებებზე თითოეული სეგმენტისთვის.



ჩვენი მომხმარებლების საჭიროებებზე რეაგირება

კლიენტის კმაყოფილების უზრუნველყოფა

თიბისი ბანკისთვის, როგორც მომსახურე კომპანიისთვის, ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ღირებულებაა მომხმარებელზე ზრუნვა, მისი კეთილდღეობა და კმაყოფილება. ჩვენ დიდ ღრუსა და ძალისხმევას ვუთმობთ ჩვენი მომხმარებლების საბანკო საჭიროებებისა და სურვილების შესწავლას და მუდმივად ვავითარებთ პროდუქტებსა და სერვისებს, რათა ყველა არხის მეშვეობით განსაკუთრებული გამოცდილება მივცეთ მომხმარებელს. ჩვენი მომხმარებლების ინტერესები მთავარი პრიორიტეტია და მზად ვართ, გავამარტივოთ მათი ცხოვრება სანდო პარტნიორის როლის შესრულებით, რომელიც ყოველთვის მზადაა დახმარებისთვის.

თიბისიმ გადადგა შემდგომი ნაბიჯები მომხმარებლებთან ჩვენი ცოდნისა და გამოცდილების კონსოლიდაციისთვის. 2022 წელს მომხმარებლების მენეჯმენტისა და მარკეტინგის მიმართულებები გაერთიანდა ბრენდთან მუშაობის გუნდის შესაქმნელად. გარდა ამისა, შეიქმნა ახალი როლი და თანამდებობა, სახელწოდებით „მომხმარებელთა გამოცდილების მართვის პარტნიორი“. ეს პოზიცია არის ხიდი მომხმარებლებსა და ექსპერტ გუნდებს შორის. მათი მთავარი ამოცანაა მომხმარებელთა გამოხმაურების მოსმენა და მისი გათვალისწინება ახალი პროდუქტის შექმნისას ან არსებული პროცესების გამარტივებისას. გარდა ამისა, თიბისიმ წამოიწყო დიზაინის ტრანსფორმაციის პროცესი. ბიზნესში დიზაინის პრაქტიკის შემოტანა აუმჯობესებს მომხმარებლის გამოცდილების (UX) მიდგომებს და ჩვენი დიზაინის აზროვნების მეთოდოლოგიას უფრო ორგანულს ხდის პროდუქტებისა და მომსახურების შექმნისას. ეს ნიშნავს, რომ ყველა პროცესი იწყება და მთავრდება მომხმარებლისთვის, და რომ თიბისის გუნდები სულ უფრო მეტად ეფუძნებიან მომხმარებლის საჭიროებებით ნაკარნახები პროდუქტებისა და მომსახურების შექმნის პროცესს.

ჩვენ რეგულარულად ვითხოვთ უკუკავშირს კლიენტებისგან მათი საჭიროებების გასაანალიზებლად და ჩვენი ღირებულებითი შეთავაზების შესაბამისი კორექტირებისთვის. ჩვენ რეგულარულად ვზომავთ მომხმარებელთა კმაყოფილების დონეს დამოუკიდებელი მესამე მხარის კომპანიების მიერ ჩატარებული მთელი რიგი გამოკითხვების საფუძველზე და ვინარჩუნებთ ყველაზე მაღალ რეიტინგს საქართველოს საბანკო სექტორში. შევცვალეთ გარე დამოუკიდებელი კვლევითი კომპანიის მიერ ჩატარებული კვლევის მეთოდოლოგია და საუკეთესო მომსახურების მიმწოდებლის ნაცვლად, ჩვენ ვატარებთ NPS კვლევას უშუალო კონკურენტთან, ჩვენ გვიჭირავს ერთ-ერთი წამყვანი პოზიცია საბანკო სექტორში. კვლევის მეთოდოლოგიის ცვლილების მიზები არის მენეჯმენტის ფოკუსირება საერთაშორისო ინდექსზე, NPS-ზე და უშუალო კონკურენტთან შედარებაზე.

2020 წლიდან, მომხმარებელზე ორიენტირებული კულტურის განმტკიცების მიზნით, ჩვენი ბანკი ატარებს მომსახურების შემდგომ SMS გამოკითხვას, რომლის მეშვეობით ყოველდღიურად ხდება CSI (კლიენტთა კმაყოფილების ინდექსის) შედგენა. კვლევა თვალყურს ადევნებს რეგიონების, ფილიალებისა და ცალკეული თანამშრომლების მიხედვით დაჯგუფებულ მომხმარებელთა ხმებს თვეში, რაც საშუალებას გვაძლევს მუდმივად ვადევნოთ თვალი ჩვენი მომხმარებლების გამოცდილებასა და უკუკავშირს და კიდევ უფრო გავაუმჯობესოთ ჩვენს ფილიალებში განეული მომსახურების ხარისხი.

2021 წელს თიბისი ბანკმა კიდევ უფრო გააფართოვა კვლევის დიგიტალიზაცია და შეიძინა სპეციალური პლატფორმა, რომელიც საშუალებას იძლევა გამოკითხვები განვითაროთ პირდაპირ ეთერში ნებისმიერ არხზე, მყისიერი უკუკავშირის საშუალება შევუქმნათ მომხმარებელს და ავამაღლოთ მომხმარებლის საჭიროებების გაგების დონე. ჩვენ უკვე განვახორციელეთ ტრიგერებზე დაფუძნებული კვლევები საცალო მობაილ ბანკში, ბიზნეს აპლიკაციასა და ბიზნეს ინტერნეტ ბანკში. ტრიგერზე დაფუძნებული გამოკითხვები ტარდება ოპერაციის ან ტრანზაქციის განხორციელებისთანავე, მომხმარებლის შეხედულების გამოკითხვის შემდეგ. 2023 წელს ვაპირებთ ციფრული არხების მომცველობის გაზრდას.

მომხმარებელთა კმაყოფილების რეგულარული გამოკითხვების საფუძველზე, ჩვენ ვადგენთ თანამშრომლებსა და გუნდებს, რომლებიც ავლენენ განსაკუთრებულ მზრუნველობას მომხმარებელთა მიმართ. ისინი აღიარებულნი არიან უმაღლესი მენეჯმენტის მიერ და გადაეცემათ სპეციალური საჩუქრები TBCX-ის დაჯილდოების ყოველწლიურ ცერემონიაზე.

მომსახურების ხარისხის უზრუნველყოფის ჩვენი მიდგომა აღწერილია მომსახურების სტანდარტებსა და ეთიკის კოდექსის დოკუმენტებში, რომლებიც მოიცავს სამართლიანობისა და გამჭვირვალობის საკითხებს. მომსახურების ხარისხის შეფასება ეფუძნება საერთაშორისო სტანდარტის მომსახურების დონის შეთანხმებას (SLA), საოპერაციო სრულყოფის მაჩვენებლებს და კლიენტების კმაყოფილების კვლევის შედეგებს, რომელთა მეშვეობითაც გამოითვლება მომხმარებელთა გამოცდილების საერთაშორისოდ აღიარებული პარამეტრები, როგორცაა NPS (ლოიალობის ინდექსი), CSAT (მომხმარებლის კმაყოფილების ქულა) და CES (კლიენტებთან მუშაობის ეფექტურობა). საბანკო ხაზის ხარისხის სტანდარტები შემუშავებულია მომხმარებელთა განსაკუთრებული გამოცდილების საფუძველზე. კონკრეტული, რაოდენობრივი მაჩვენებლები ვრცელდება კონკრეტულ პროცესებზე, როგორცაა ლოდინის დრო, კლიენტის პულსი, NPS, მონიტორინგის ინდექსი და ა.შ.

ყოველთვიურად დგება ხარისხის მართვის პანელი. იგი შეიცავს სტატისტიკურ მონაცემებს ყველა განყოფილებიდან, რომლებსაც აქვთ პირდაპირი ან არაპირდაპირი კავშირი კლიენტებთან, რომელიც მოიცავს SLA-ებს, კმაყოფილების კვლევის შედეგებს, მონიტორინგის ინდექსებს და სამიზნეებს თითოეული მოცემული კომპონენტისთვის. შემდგომში, არადამაკმაყოფილებელი შედეგების მქონე კომპონენტები განიხილება შესაბამის განყოფილებებთან და იგეგმება გაუმჯობესების ღონისძიებები. 2021 წლიდან Power BI პლატფორმაზე გამოიყენება ხარისხის მართვის პანელი, რაც განაპირობებს ხარისხის მართვის მაჩვენებლების ვიზუალიზაციის უფრო მოქნილ და ინტუიტიურ გზას და გუნდებს შორის გამოცდილების გაზიარებას.

2021 წლიდან უმაღლესი მენეჯმენტი ასევე იღებს მომხმარებლის გამოცდილების ყოველდღიურ ინდექსებს, გამოკვეთს იმ სფეროებს, სადაც მომხმარებლები განიცდიან „ტკივილს“ და თუ რამდენად სწრაფად ხდება ძირითადი მიზეზების იდენტიფიცირება და მოგვარება. ეს პრაქტიკა ზრდის შესაბამისი გუნდების გამჭვირვალობასა და პასუხისმგებლობას და აჩქარებს მოგვარების პროცესს.

თიბისში თითოეული თანამშრომელი მონაწილეობს მომხმარებელთა საუკეთესო გამოცდილების შექმნაში. ჩართულობის ამ კულტურის ხელშეწყობის მიზნით, სპეციალურად თიბისის თანამშრომლებისთვის შეიქმნა მიკრო ხარვეზების სისტემა, რომელიც თანამშრომელს საშუალებას აძლევს ნებისმიერ დროს გაასწოროს ხარვეზი ნებისმიერ არხზე, სივრცეში, პროდუქტსა თუ მომსახურებაში თიბისის ნებისმიერ არხზე და დარწმუნდეს, რომ რეაგირება მყისიერი იქნება. ეს ეხმარება კომპანიას ჩართოს თითოეული თანამშრომელი პრობლემების გადაჭრაში, როგორც კი მათ ამის შესახებ ეცოდინებათ.

კლიენტთა გამოცდილების მართვის კომპეტენციის ცენტრი ყოველწლიურად ახორციელებს მომსახურების კულტურის გაუმჯობესების ინიციატივებს. მათი ინიციატივები მოიცავს:

- კლიენტთა მომსახურების გამორჩეულ სასწავლო პაკეტს ფრონტ და ბექ-ოფისების თანამშრომლებისთვის, დაფუძნებული მომსახურების უნარ-ჩვევების განსაკუთრებულ მატრიცაზე;
- მომსახურების დამატებით ისტორიებს მომხმარებელთა განსაკუთრებული გამოცდილების შემთხვევების ხაზგასასმელად და აღიარების უზრუნველსაყოფად;
- TBCX-ის ჯილდოს, კლიენტებზე განსაკუთრებული ზრუნვის მქონე თანამშრომლების გამოვლენისა და წახალისების მიზნით, მომხმარებელთა კმაყოფილების კვლევის შედეგების საფუძველზე;
- “შიდა მომხმარებლის ხმის” გამოკითხვა სათავო ოფისის განყოფილებებისთვის ერთმანეთის მომსახურების შესაფასებლად და კოლეგებისთვის მხარდაჭერის უზრუნველსაყოფად;
- 2022 წელს ჩვენ გავაგრძელეთ მუშაობა მომხმარებელთა გამოცდილების (CX) აპტიტ-პროექტზე, რომელიც ითვალისწინებს CX გაზომვის ჩარჩოს შექმნას როგორც ბანკისთვის, ასევე მისი შვილობილი კომპანიებისთვის ხარისხის მართვის მოდელის შემუშავებაში. პროექტი ეხმარება ექსპერტ გუნდებს მაქსიმალურად გადახედონ მომხმარებლისთვის შექმნილ ღირებულებას და იმ ამბიციას, რომელიც ქმნის მომხმარებლის გამორჩეულ გამოცდილებას, და ამავე დროს დაგეგმონ შესაბამისი ღონისძიებები მისი გაზომვისა და შესრულებისთვის;



- 2022 წელს მომხმარებელთა "ტკივილების" მართვის სისტემა კვლავაც ჩვენი მთავარი აქცენტი იყო, რაც საშუალებას გვაძლევს გამოვავლინოთ კლიენტებისთვის ბანკის სეგმენტების, პროდუქტებისა და სერვისების მთავარი საკითხები; გადავცეთ თითოეული „ტკივილი“ მის გადაჭრაზე პასუხისმგებელ გუნდებს; გავმართოთ რეიტინგის სისტემა და წავახალისოთ ტკივილების მომგვარებელი საუკეთესო გუნდები. 2022 წელს ჩვენ ასევე შემოვიღეთ "ტკივილის მოგვარების" ჯილდოს ნომინაცია TBCX დაჯილდოების სისტემით, რათა გვეღიარებინა საუკეთესო "ტკივილის მომგვარებელი" გუნდი;
- 2022 წელს ჩვენი ეჭაილ გუნდის წევრებისთვის უკვე შევიმუშავეთ და წარვადგინეთ WOW - გამოცდილებების გზამკვლევი. WOW - გამოცდილებების გზამკვლევი განსაზღვრავს, თუ რა სახის გამოცდილება აიძულებს მომხმარებელს თქვას WOW, რომელ სფეროებში ვეძებოთ, როგორ მივანოდოთ და გავზომოთ WOW მომენტები. 2023 წელს ჩვენ მოგვინვეს ფოკუსის გადართვა ტკივილის მომხმარებელი პოზიციონირებიდან WOW - გამოცდილების შემქმნელი ბანკისკენ;
- 2022 წელს განვაცხადეთ, რომ თანამშრომელთა გამოცდილება ჩვენი სტრატეგიის ისეთივე მნიშვნელოვანი საკითხია, როგორც მომხმარებელთა გამოცდილება. ამრიგად, ჩვენ შევქმენით თანამშრომელთა გამოცდილების (EX) პარტნიორის როლი, რომლის მთავარი როლია თანამშრომელთა ტკივილის წერტილების გამოვლენა და მოგვარება და თიბისის თანამშრომელთა გამოცდილების გაუმჯობესებაზე ზრუნვა.

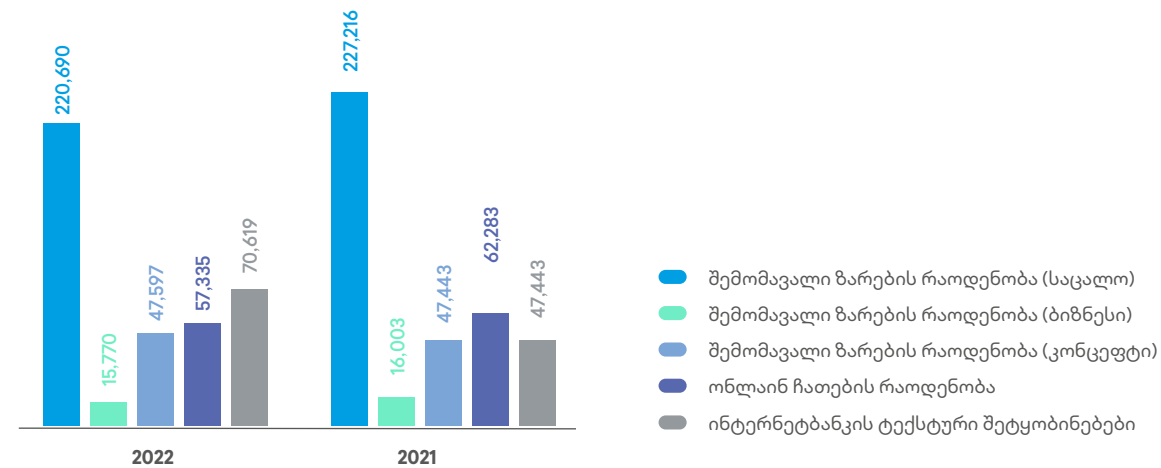
თიბისი ატარებს მომხმარებელთა გამოკითხვას, როგორც შიდა, ასევე გარე დამოუკიდებელი კვლევითი კომპანიების დახმარებით. გამოკითხვის მონაწილეთა საშუალო წლიური რაოდენობა ნახევარ მილიონზე მეტია.

კონტაქტ ცენტრი

პანდემიის დროს, კონტაქტ ცენტრმა გადამწყვეტი როლი ითამაშა კლიენტებთან კომუნიკაციასა და მათ მხარდაჭერაში. გაფართოვდა ქოლ-ცენტრის ფუნქციები და დამატებითი პროცესები გადავიდა ქოლ-ცენტრის არხზე.

2022 წელს თიბისი ბანკის სატელეფონო ცენტრის მიერ განხორციელებული ზარების საერთო რაოდენობამ მიაღწია 2,968,279-ს (2,878,281 - 2021 წელს და 2,824,317 - 2020 წელს).

შემომავალი ზარების საშუალო რაოდენობა ყოველთვიურად





ციფრული ინოვაციები და ფინანსური ჩართულობა

ფინანსურ მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობა მნიშვნელოვანია ქვეყნის ფინანსური სტაბილურობისთვის და იმისთვის, რომ ადამიანებს მიეცეთ შესაძლებლობა, უკეთ მართონ თავიანთი შემოსავალი და ხარჯები და დაგეგმონ თავიანთი ფინანსური მომავალი. თანამედროვე და გამჭვირვალე ეკონომიკის არსებობისთვის ქვეყანას საჭიროება კარგად ჩამოყალიბებული, ხელმისაწვდომი ფინანსური მომსახურება, როგორც ძლიერი ციფრული, ასევე ფიზიკური ინფრასტრუქტურით, რომელსაც თიბისი უზრუნველყოფს. როგორც საფინანსო სექტორის ლიდერი, თიბისი უზრუნველყოფს, რომ მისი ფილიალების, ბანკომატების და თვითმომსახურების ტერმინალების ქსელი მოიცავდეს მთელ ქვეყანას, მათ შორის როგორც ეკონომიკურად მნიშვნელოვან ცენტრებს, ასევე ნაკლებად კომერციული საქმიანობის მქონე დაშორებულ ტერიტორიებს. მიუხედავად იმისა, რომ მას აქვს კარგად ჩამოყალიბებული ფიზიკური ქსელი, რომელიც საქართველოს მოსახლეობას ფინანსური მომსახურების მთელ სპექტრზე წვდომას იძლევა, თიბისის მთავარი სტრატეგიული მიმართულება ციფრული ფინანსური მომსახურების მუდმივი განვითარებაა. თიბისი მოხალისეები 2021 წელს Global Finance-მა ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში საუკეთესო კორპორაციულ მოხალისეებად დაასახელა. ბანკი გთავაზობთ უკონტაქტო გადახდის მომსახურებას და ემსახურება კლიენტებს ქოლ-ცენტრისა და ჩათ-ბოტების მეშვეობით. ბანკში ფუნქციონირებს 4 300 თვითმომსახურების ტერმინალი, 920 ბანკომატი და 29 000 აქტიური სავაჭრო ტერმინალი. თიბისი ავითარებს ციფრულ კვალიფიკაციას ჯგუფურ დონეზეც: თიბისი დაზღვევა უზრუნველყოფს კლიენტებს ონლაინ სადაზღვევო პროდუქტებით, ხოლო TNET სთავაზობს ონლაინ შოპინგის გამოცდილებას, რომელიც მორგებულია ადგილობრივ საჭიროებებზე. მოქალაქეებს ასევე შეუძლიათ წაიკითხონ ან მოისმინონ ლიტერატურა, შეიძინონ უძრავი ქონება და შეუკვეთონ საქონლის მიწოდება – ეს ყველაფერი თიბისი ჯგუფის კომპანიების გამოყენებით.

თიბისიმ გაითვალისწინა ციფრული შესაძლებლობები ყველა სფეროში და მოკლე დროში შეძლო ახალ რეალობასთან ადაპტირება ისე, რომ არც მომხმარებლები და არც ბიზნეს პროცესები არ დაზარალდნენ. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დღეს, როგორც მომხმარებლებისთვის, ასევე თიბისის თანამშრომლებისთვის და ზოგადად ეკონომიკისთვის, რომელიც პანდემიით გამოწვეული უზარმაზარი გამოწვევების წინაშე დადგა და ციფრული იდრისების მხარდაჭერით ახალ რეალობასთან ადაპტირება შეძლო.

2022 წელს ჩვენი ციფრული მომხმარებლების ყოველდღიური ჩართულობა გაიზარდა, რადგან ციფრული ყოველდღიური მომხმარებლების რიცხვის ზრდამ გადააჭარბა ციფრული ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების ზრდას. ტრანზაქციების 98% განხორციელდა დისტანციური არხებით საცალო მომხმარებლების მიერ. 2022 წლის დეკემბერში ციფრული ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების რაოდენობა გაიზარდა 24% -ით წინა წელთან შედარებით და მიაღწია 801,000-ს, რაც წარმოადგენს მთლიანი ყოველთვიური აქტიური მომხმარებლების 54%-ს. ამავე პერიოდში, ყოველდღიურად ციფრული აქტიური მომხმარებლების საშუალო რაოდენობა წინა წელთან შედარებით 35% -ით გაიზარდა და მიაღწია 384,000-ს.

2019 წელს Apple Pay-ის შემოსვლის შემდეგ, 2022 წელს, Android - ის მომხმარებლებისთვის Google Pay ავამოქმედეთ. განხილულ წელს ასევე ყურადღება გამახვილდა ციფრული ბარათის გამოშვებაზე. შედეგად, მობილური საფულით გადახდების წილი, როგორც მთლიანი უკონტაქტო გადახდების წილი, 2022 წლის ბოლოსთვის 22%-დან 30%-მდე გაიზარდა, ხოლო თიბისის ბარათებით ქვეყნის შიგნით განხორციელებული ყველა ტრანზაქციის 99% 2022 წელს უკონტაქტო იყო.

2020 წელს თიბისის სატრანსპორტო გადახდების ქსელში შესვლის შემდეგ, 2022 წელს თიბისიმ გააფართოვა ოპერირება საქართველოს კიდევ სამ დიდ ქალაქში – ქუთაისში, გორსა და ფოთში. ამ ქალაქებში მომხმარებლებს ახლა შეუძლიათ გადაიხადონ ნებისმიერი სადებეტო ან საკრედიტო ბარათით, ან თიბისის მიერ გაცემული სპეციალური სატრანსპორტო ბარათებით. სატრანსპორტო ბარათების მიღება და გამოყენება ძალიან მარტივია. ეს არის უსახელო ბარათები, რომლებიც არ არის მიბმული არც ერთ საბანკო ანგარიშზე და არ აქვთ ვადის გასვლის თარიღი. სატრანსპორტო ბარათის შექმნა შესაძლებელია როგორც ჩვენს ფილიალებში, ასევე მაღაზიების რამდენიმე ქსელში. 2022 წლის ბოლოს აქტიური სატრანსპორტო ბარათების რაოდენობამ 38 520 შეადგინა.

გადახდების მხრივ კიდევ ერთ ინიციატივას წარმოადგენდა არავტორიზებული საბარათე ტრანზაქციების დავის გამართივებული პროცესის დანერგვა, რაც საშუალებას გვაძლევს 35-დან 3 დღემდე შევამციროთ განხილვის ვადა. გარდა ამისა, ჩვენ გავზარდეთ იმ შემთხვევების რაოდენობა, როდესაც მომხმარებელს შეეძლო ანაზღაურების მიღება ბარათის არასანქცირებული გამოყენების შემთხვევაში. ეს მომსახურება ხელმისაწვდომია ყველა დაზღვეული ბარათისთვის, თიბისის კონცეპტისა და დაგროვილი ქონების მართვის კლიენტებისთვის და ის ასევე შედის ჩვენი მასობრივი საცალო კლიენტებისთვის გარკვეულ სააბონენტო ვარიანტებში.

ჩვენ ყოველთვის ვცდილობთ, უფრო მოსახერხებელი და ეფექტური მომსახურება მივანოდოთ ჩვენს მომხმარებლებს და ამის შესაბამისად, განხილულ წელს, ჩვენ განვაახლეთ ჩვენი არსებული სააბონენტო გეგმა ახალი პროდუქტებით, რომლებიც უკეთესად არის მორგებული მათ საჭიროებებზე. განახლებული სააბონენტო გეგმა გთავაზობთ რამდენიმე პაკეტს და აერთიანებს ფინანსურ პროდუქტებს არაფინანსური მომსახურების ფართო სპექტრით, როგორცაა ექსკლუზიური პირისპირ და ჯგუფური შეხვედრები, სემინარები და ვორკშოპები სხვადასხვა სფეროს წამყვან სპეციალისტებთან, ასევე ჩვენი პარტნიორების სპეციალური შეთავაზებები. წლის ბოლოსთვის ჩვენი MSME კლიენტების დაახლოებით 40% -მა გამოიწერა ეს მომსახურება, შედარებით 25%-თან ერთი წლის წინ. ჩვენ ასევე დავინყუთ მუშაობა ახალი მოსახერხებელი IT ხელსაწყო შექმნაზე. ეს უზრუნველყოფს ჩვენი მომხმარებლების 360 გრადუსიან ხედვას და დაგვეხმარება მათი საჭიროებების უფრო სრულყოფილად და ეფექტურად განაღმობაში. გარდა ამისა, ჩვენ ვქმნით მანქანური სწავლების (ML) მოდელს, რომელიც შეძლებს თითოეული MSME კლიენტის დენდაობის ალბათობის შეფასებას და საშუალებას მოგვცემს დროულად მივიღოთ პროაქტიული ზომები.

2022 წლის განმავლობაში ჩვენ ყურადღება გავამახვილეთ ჩვენი აქტიური კლიენტების ბაზის გაფართოებაზე, როგორც ახალი კლიენტების მოზიდვით, ასევე, არსებულ კლიენტებთან ჩართულობის გაზრდით. გარდა ამისა, ჩვენ გავზარდეთ შეღწევადობის დონე სახელფასო კლიენტებს შორის, რომლებიც უზრუნველყოფენ მოსაკრებლისა და საკომისიო შემოსავლის კარგ წყაროს. ჩვენ ასევე გავზარდეთ ჩვენი ახალგაზრდა კლიენტების ბაზა, როგორც ჩვენი სტრატეგიის ნაწილი, რათა ხელი შევუწყოთ კლიენტებთან ურთიერთობას ახალგაზრდა ასაკიდან.

მრავალარხიანი ფინანსური და არაფინანსური მომსახურება, ასევე მრავალფეროვანი ინოვაციური პროდუქტი მომხმარებელს აძლევს არჩევანს, გამოიყენოს ის, რაც ყველაზე მეტად აკმაყოფილებს მის საჭიროებებსა და მოლოდინებს. გამოყენების სიმარტივე არსებითი ფაქტორია თიბისისთვის, როგორც ტექნოლოგიებზე ორიენტირებული კომპანიისთვის, რომელიც ცდილობს გაამარტივოს ადამიანების ცხოვრება. პარალელურად, ჩვენ ვრწმუნდებით, რომ ფუნქციონალურობა და პირობები მკაფიოა მომხმარებლებისთვის და ინფორმაციის მიწოდება ხდება სხვადასხვა საშუალებით: ქოლ-ცენტრი, ინსტრუქციები და გზამკვლევები პლატფორმებზე, ხშირად დასმული კითხვების სექციები, საინფორმაციო ელ. ფოსტა, ბლოგები და ფილიალები, რომლებიც ქმნიან ურთიერთქმედების შესაძლებლობებს თითქმის ნებისმიერი ასაკის მომხმარებლისთვის. შესაბამისად, ყველა არხზე გაზრდილია მომხმარებელთა რაოდენობა, რაც იძლევა მინიმუმებს სერვისებისა და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის გაზრდის შესახებ.

99% 2022 წელს თიბისის ბარათებით განხორციელებული საცალო ტრანზაქციების 99% იყო უკონტაქტო.

98% 2022 წელს ჩვენი ყველა საცალო ტრანზაქციის 98% განხორციელდა დისტანციურად.



თიბისი ინტერნეტ და მობაილ ბანკი მაქსიმალურად მორგებულია მომხმარებელზე ხმოვანი ბრძანებების, დიზაინის და სხვადასხვა ოპერაციული სისტემის მხარდაჭერის შესაძლებლობის მეშვეობით. 2022 წელს ჩვენი ინტერნეტ და მობაილბანკი ჩვენი მომხმარებლებისთვის კომუნიკაციის სასურველ არხად რჩებოდა. ჩვენ ვაგრძელებთ მის გამდიდრებას ახალი ფუნქციებით და წარმოგიდგენთ რამდენიმე ახალ შეთავაზებას, მათ შორის:

- ღია საბანკო მომსახურება, რომელიც ჩვენს კლიენტებს საშუალებას აძლევს დაამატონ სხვა ქართული საბანკო ანგარიშები მობაილბანკის აპლიკაციებში და მართონ თავიანთი საბანკო ოპერაციები ცენტრალიზებულად;
- IBAN სკანერი, რომელიც ამარტივებს ფულად გზავნილებს;
- რიგი ახალი ფუნქციები, როგორცაა კომუნალური გადახდების ახალი მოდული და ავტომატური გადახდები, ასევე ნებისმიერი უცხოური ვალუტის გამოყენებით გადარიცხვების დაშვება.
- 2017 წლიდან თიბისი მართავს ონლაინ დაკრედიტების პლატფორმას სახელწოდებით „თიბისი კრედიტი“ (www.tbccredit.ge), რომელიც მომხმარებელს საშუალებას აძლევს აიღოს სესხი დისტანციურად და მარტივად. ჩვენ ვაგვარძელებთ ონლაინ დაკრედიტების პლატფორმების თიბისი კრედიტისა (www.tbccredit.ge) და თიბისი განვადების პლატფორმის (www.tbcanvadeba.ge) სრულყოფა. შედეგად, დისტანციური არხებით გაყიდული სამომხმარებლო სესხების წილი 38%-დან 2020 წლის მე-4 კვარტალში გაიზარდა 45%-მდე 2021 წლის მე-4 კვარტალში. ამავე პერიოდში დისტანციურად გახსნილი ვადიანი და შემნახველი ანაბრების წილი 73%-ზე მაღალ მაჩვენებელზე იდგა.

აკონსტაბაზი

2022 წელს სხვადასხვა ციფრული პლატფორმა გაერთიანდა საქართველოსა და რეგიონის უმსხვილეს ტექნოლოგიურ კომპანიაში – TNET. ეს პლატფორმებია: www.myauto.ge, www.vendoo.ge, www.tkt.ge, www.livo.ge, www.mymarket.ge, www.myhome.ge, www.myparts.ge და www.swoop.ge.

TNET-ში შემავალ ციფრულ პლატფორმებს 1,9 მილიონამდე უნიკალური წლიური ვიზიტორი ჰყავს, რაც ქვეყნის ზრდასრული მოსახლეობის 70%-ია და საერთო ჯამში, მათ ქართული ინტერნეტ ტრაფიკის 40% უჭირავთ.

TNET მომხმარებელს სთავაზობს სრულყოფილ პროდუქტებსა და მომსახურებებს ოთხი ძირითადი მიმართულებით. ესენია ცხოვრების სტილი, ელექტრონული კომერცია, ავტო და უძრავი ქონება.

კომპანიაში დასაქმებულია 300-მდე თანამშრომელი, რომელთა უმეტესობა IT სფეროს წარმომადგენელია. სამომავლოდ ამ მიმართულებით დასაქმებულთა რაოდენობა 500-მდე გაიზარდება, რითაც კომპანია საქართველოში IT სფეროში უმსხვილესი დამსაქმებელი გახდება. TNET ყველა თანამშრომელს შესთავაზებს პროფესიული განვითარების 3 წლიან გეგმას. TNET-ის მიერ გამოყენებული ტექნოლოგიები, ჩარჩოები და ენები მრავალფეროვანია: Node.js; Python; Laravel; C – sharp; Vue Js, React, Angular, iOS, Android, Flutter.

საერთო ჯამში, TNET აერთიანებს რვა ვებსაიტს და ხუთ iOS და Android აპლიკაციას, ასევე, იგეგმება ახალი პლატფორმების შექმნა.

TNET SUPERAPP



„ჩვენი მისიაა, გავამარტივოთ ადამიანების ცხოვრება ტექნოლოგიების მეშვეობით და შევთავაზოთ ისეთი მომსახურებები და პროდუქტები, რომლებიც დაზოგავს მათ ფულსა და დროს. TNET-ის დაფუძნება ასევე ემსახურება ამ მისიას. ჩვენი ამბიციია გავხდეთ რეგიონში უმსხვილესი ტექნოლოგიური კომპანია და კიდევ უფრო გავამარტივოთ მომხმარებლებისთვის სასურველი სერვისის მიღება ჩვენი მომსახურებითა და პროდუქტებით“,- განაცხადა TNET-ის გენერალურმა დირექტორმა გიორგი ჩუმაშვილმა.

Super აპის შექმნის მიზანია, გააერთიანოს ის სერვისები, რომლებსაც ადამიანები ყოველდღიურად იყენებენ ერთ აპლიკაციაში, რომელიც გაუმჯობესდება წლების განმავლობაში და იქნება მაქსიმალურად ორიენტირებული და მორგებული მომხმარებელზე მარტივი ნავიგაციით.

TNET გეგმავს Super აპის შემდგომ დივერსიფიკაციას, რაც გამოიხატება აპლიკაციაში ახალი სერვისებისა და ოპერაციების ინტეგრირებით.



პასუხისმგებლიანი საბანკო საქმე

შესავალი

ტრანზაქციის კვალიფიკაცია და კატეგორიზაცია

- აკრძალული საქმიანობების სიის შემოწმება
- გარემოსდაცვითი და სოციალური (E&S) რისკების კატეგორიზაცია

მიტიგაცია და კონტროლი

მონიტორინგი და ანგარიშგება

ცნობიერებისა და კომპეტენციის ამაღლება

გარე კომუნიკაციები

- საჩივრების მიღების მექანიზმი

პროდუქტები და მომსახურებები

- მწვანე დაკრედიტების განვითარება
- ეროვნული ბანკის მდგრადი ტაქსონომია

სოციალური და გარემოსდაცვითი დამატებული ღირებულება



პასუხისმგებლიანი საბანკო საქმე

შესავალი

TBC BANK GROUP 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 მენეჯმენტი პასუხისმგებელია, კოორდინირება გაუწიოს გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის დანერგვას, უზრუნველყოს საჭირო რესურსების ხელმისაწვდომობა, მინიჭოს შესაბამის პირებს პასუხისმგებლობა და უფლებამოსილება, უზრუნველყოს ეფექტური გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის მნიშვნელობის ურთიერთკავშირი და ხელშეწყობა და კომპანიის გარემოსდაცვითი საქმიანობის შესრულების მუდმივი განვითარება.

გარემოსდაცვითი და სოციალური ზემოქმედების მნიშვნელოვანი წილი უკავშირდება ჩვენს, როგორც ფინანსური შუამავლის, საქმიანობას. ხშირ შემთხვევაში, ეს აღემატება ჩვენი კომპანიის მიერ წარმოქმნილ პირდაპირ გავლენას. ჩვენთვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მდგრადი განვითარების პრინციპების შეტანას ჩვენს დაკრედიტებისა და საინვესტიციო პოლიტიკაში, ასევე ჩვენს პროდუქტებსა და მომსახურებაში. ეს საშუალებას გვაძლევს ეფექტურად ვმართოთ ჩვენი არაპირდაპირი ზემოქმედება და ჩვენი სოციალური, ეკოლოგიური და რეპუტაციული რისკები. 2012 წელს თიბისი ბანკი იყო ერთ-ერთი პირველი ბანკი ქვეყანაში, რომელმაც განავითარა გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის სისტემა (ESMS). ჩვენმა პარტნიორმა საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტებმა (IFI) უზრუნველყვეს ექსპერტიზა და მითითებები მთელი პროცესის განმავლობაში, რათა უზრუნველყონ ბანკის მიერ მოწინავე და სრულყოფილი სისტემის დანერგვა, საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის უმაღლეს სტანდარტებზე დაყრდნობით. ყველა კომერციული ტრანზაქციისთვის, თიბისი ბანკი ცდილობს უზრუნველყოს, რომ მისმა კლიენტებმა გამოავლინონ ორგანიზებული და სისტემური მიდგომა გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის მიმართ და დაიცვან ადგილობრივი და საერთაშორისო გარემოსდაცვითი, სოციალური, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, და შრომის რეგულაციები და სტანდარტები. ამ მიზნით, თიბისი ბანკმა შეიმუშავა გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის (ESRM) პროცედურები, რათა უზრუნველყოს მისი კომერციული დაკრედიტების საქმიანობის შესაბამისი, რისკებზე დაფუძნებული, სექტორულად სპეციფიკური, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების შეფასება. აღნიშნული პროცედურები სრულად ინტეგრირებულია თიბისი ბანკში საკრედიტო რისკების მართვის პროცესში და ვრცელდება ყველა კომერციულ დაკრედიტებაზე. ეს პროცედურები მოიცავს IFC-ის საქმიანობის სტანდარტების (PSs), EBRD-ის საქმიანობის მოთხოვნების (PRs) და ADB-ის დაცვის მოთხოვნების (SRs) სათანადო გათვალისწინებას.

ამ პროცედურებში შედის:

- ტრანზაქციების კვალიფიკაცია და რისკების კატეგორიზაცია;
- იდენტიფიკაცია და შესაბამისი შეფასება;
- მითიგაცია და კონტროლი; და
- მონიტორინგი და ანგარიშგება.

გარემოსდაცვითი და სოციალური ზემოქმედების შეფასებითა და მონიტორინგით, როგორც ბიზნეს კლიენტების საკრედიტო რისკების ანალიზის ნაწილი, მათ ბიზნესებში გარემოსდაცვითი საუკეთესო პრაქტიკის გამოყენების წახალისებით და მდგრადობის დაფინანსებაში ჩართვით, თიბისი ბანკი ცდილობს შეამსუბუქოს დაფინანსებული ბიზნესის უარყოფითი ზემოქმედება გარემოზე.





გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის სისტემის დანერგვა ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდის უშუალო პასუხისმგებლობაა. ასევე აქტიურად არიან ჩართული კორპორატიული, მცირე და საშუალო ბიზნესის საკრედიტო პერსონალი და რისკ-მენეჯერები.

ტრანზაქციების კვალიფიკაცია და კატეგორიზაცია

გადამოწმება აკრძალულ საქმიანობათა სიაში

კორპორატიული და მცირე და საშუალო ბიზნესის სექტორის თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია IFI-ს აკრძალული საქმიანობების სიის შემოწმებაზე, რათა დადგინდეს, გამოირიცხება თუ არა შემოთავაზებული ბიზნეს საქმიანობა დაფინანსებიდან.

თიბისი ბანკის მიერ დაფინანსებაში აკრძალული საქმიანობის ჩამონათვალი ეფუძნება EBRD-ის, IFC-ის, DEG-ისა და ADB-ის აკრძალული საქმიანობის სიებს. ჩვენ უარვყოფთ დაფინანსებას, რომელიც არღვევს ადგილობრივ საკანონმდებლო მოთხოვნებს, საერთაშორისო კონვენციებს და ადამიანის უფლებათა დეკლარაციებს, შრომით უფლებებს და ა.შ. აკრძალული ბიზნეს საქმიანობების სრული ჩამონათვალის სანახავად ეწვიეთ ბმულს: www.tbcbankgroup.com.

E&S რისკების კატეგორიზაცია

თიბისი ბანკში კომერციული ტრანზაქციების გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკები დაყოფილია შემდეგი რისკების კატეგორიების მიხედვით, IFI-ების გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების კატეგორიზაციის სახელმძღვანელოს მოდიფიცირებული ვერსიის გამოყენებით:

დაბალი – ტრანზაქციები, რომელთაც აქვთ მინიმალური ან არანაირი სოციალური ან გარემოსდაცვითი უარყოფითი ზეგავლენა; 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 – ტრანზაქციები, რომელთაც აქვთ სოციალური ან გარემოსდაცვითი უარყოფითი ზეგავლენის შეზღუდული პოტენციალი; ასეთი რისკი გამოირჩევა სიმცირით და ზოგადად, ადგილობრუების მიხედვით განისაზღვრება, მეტწილად გამოსწორებადია, ნათლად შეიძლება მისი გამოვლენა შეფასების ეტაპზე და მარტივად გვარდება რისკების შემცირების ზომების მეშვეობით. ეს ტრანზაქციები, როგორც წესი, მოითხოვს შეზღუდულ ან ფოკუსირებულ გარემოსდაცვით ან/და სოციალურ შეფასებას, ან გარემოსდაცვითი გარემოს, დაბინძურების სტანდარტების, საპროექტო კრიტერიუმების ან მშენებლობის სტანდარტების პირდაპირ გამოყენებას.

მაღალი – პოტენციურად უაღრესად მნიშვნელოვანი, ნეგატიური ან/და გრძელვადიანი გარემოსდაცვითი ან/და სოციალური ზემოქმედების მქონე ტრანზაქციები, რომელთა მასშტაბები შესაძლოა რთული დასადგენია სესხის განაცხადის ეტაპზე, რაც, როგორც წესი, საჭიროებს გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკებისა და კლიენტის ოპერაციების გავლენის ზემოქმედების ანალიზს საერთო არეალის კონტექსტში. რისკის შეფასების ფარგლებში, კლიენტი გამოავლენს ინდივიდებსა და ჯგუფებს, რომლებიც შეიძლება დიფერენცირებულად ან არაპროპორციულად ზემოქმედებდნენ მის ოპერაციებზე.

კატეგორია A - პოტენციურად მნიშვნელოვანი გვერდითი სოციალური ან გარემოზე ზემოქმედებით, რომელიც შეიძლება იყოს მრავალფეროვანი, შეუქცევადი ან უპრეცედენტო, რომლის შეფასება, როგორც წესი, მოითხოვს დამოუკიდებელი გარე ექსპერტების ჩართვას და შეიძლება მოითხოვოს IFI E&S სპეციალისტების ჩართვა სათანადო შესწავლის შეფასების პროცესში.

თიბისი ბანკის E&S რისკების შეფასების სტანდარტი შესაბამისაა IFC/EBRD შესრულების სტანდარტებსა და შესრულების მოთხოვნებს (PS/PR).

PS/PR კითხვარი მოიცავს შემდეგ თემებს:

- სოციალური და გარემოსდაცვითი შეფასებისა და მართვის სისტემა;
- შრომა და სამუშაო პირობები;
- დაბინძურების პრევენცია, რესურსების დაზოგვა და ენერგოეფექტურობა;
- საზოგადოების ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და დაცვა;
- მინის შექმნა და არანებაყოფლობითი განსახლება;
- ბიომრავალფეროვნების კონსერვაცია და ბუნებრივი რესურსების მდგრადი მართვა;
- ადგილობრივი მოსახლეობა; და
- კულტურული მემკვიდრეობა.

საკრედიტო ანალიტიკოსები და გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდის წევრები ჩართულნი არიან კლიენტების E&S რისკების შეფასებაში.

2019 წლიდან თიბისი ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდი იყენებს სექტორულ სპეციფიკურ, რისკებზე დაფუძნებულ გარემოსდაცვითი და სოციალური პასუხისმგებლობის (ESDD) ფორმებს, რომლებიც აერთიანებს IFI-ების E&S სტანდარტებსა და ადგილობრივ საკანონმდებლო მოთხოვნებს.

E&S რისკების შეფასების პროცესის ავტომატიზაცია უზრუნველყოფს პერსონალის მეთ მოქნილობას და ამცირებს მათ ხელით მუშაობას, რაც თავის მხრივ ამცირებს შეცდომებს რისკების კლასიფიკაციისა და შერჩევის პროცესში.

მიზიგაცია და კონტროლი

საკრედიტო ანალიტიკოსები პასუხისმგებელი არიან რისკების კონტროლის შესაბამისი ზომების უზრუნველყოფაზე, რომლებიც ეფუძნება ასოცირებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების შეფასებას და კლიენტის მიერ E&S რისკების შესამცირებლად განსაზღვრულ ნაბიჯებს. აღქმული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკებიდან გამომდინარე, რისკების კონტროლის სტრატეგია შეიძლება მოიცავდეს კლიენტისგან კონკრეტული ქმედებების განხორციელების, კონკრეტული ინვესტიციების განხორციელების, ან კონკრეტული გარემოსდაცვითი ან სოციალური სამოქმედო გეგმების შემუშავებას და განხორციელებას გარემოსდაცვითი ან/და სოციალური ზემოქმედების თავიდან ასაცილებლად ან შესამსუბუქებლად, ან/და კონკრეტული მონიტორინგისა და ანგარიშგების მოთხოვნებს. ასეთი მოთხოვნები შეიძლება შეთანხმებული იყოს სესხის ხელშეკრულებაში.

როგორც მინიმუმ, სესხის ხელშეკრულება მოითხოვს, რომ ყველა კლიენტმა წერილობით დაადასტუროს, რომ, მისი ცოდნის შესაბამისად, მათი ოპერაციები შეესაბამება ყველა ადგილობრივ და საერთაშორისო გარემოსდაცვით, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და შრომის რეგულაციებსა და სტანდარტებს, ან გაუმჟღავნოს ბანკს არსებითი შეუსაბამობის ცნობილი სფეროები.

მონიტორინგი და ანგარიშგება

მონიტორინგი

გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მონიტორინგი ტარდება მინიმუმ 12 თვეში ერთხელ. მაკორექტირებელი სამოქმედო გეგმით (CAP) განსაზღვრული ვადების შემთხვევაში მონიტორინგი ტარდება ყოველი ვადის გასვლის შემდეგ რეგულარულად. მაღალი ხარისხის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების შეფასებისა და მონიტორინგის პროცესის უზრუნველსაყოფად, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფმა ჩაატარა დამატებითი, ადგილზე შემოწმების მონიტორინგი ESDD ანგარიშების შემთხვევითი შერჩევის საფუძველზე. შერჩევითი მონიტორინგი ხორციელდება მინიმუმ ნახევარ წელიწადში ერთხელ. გარდა ამისა, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფი ატარებს ყოველკვარტალურ მონიტორინგს ESRM



პროცედურების სრულფასოვანი განხორციელების უზრუნველსაყოფად, ნებისმიერი შიდა პროცედურული სირთულის/ ბარიერის გამოსავლენად და შესაბამისი ზომების მეშვეობით მათ აღმოსაფხვრელად.

მაკორექტირებელი სამოქმედო გეგმების მონიტორინგი ტარდება დისტანციურად. მაკორექტირებელი მოქმედების გეგმების (CAP-ები) მონიტორინგი ტარდება რეგულარულად, ყოველ ორ კვირაში ერთხელ. 2022 წელს სულ შემუშავდა 69 კლიენტის მაკორექტირებელი სამოქმედო გეგმა და მომზადდა 69 მონიტორინგის ანგარიში.

ანგარიშგება

თიბისი ბანკი ამზადებს გარემოსდაცვითი და სოციალური საქმიანობის წლიურ ანგარიშს (AESPR) მისი პარტნიორი IFI-ებისთვის. ეს ანგარიში აჯამებს ფინანსურ წელს ESRM-ის თვალსაზრისით და ასახავს ყველა განახლებასა და ცვლილებას, რომელიც მოხდა საანგარიშო წლის განმავლობაში. 2020 წელს, გაუმჯობესდა წლიური ანგარიშგების ფორმა, რამაც შესაძლებელი გახადა უფრო დეტალური ანგარიშგება. გარდა ამისა, თიბისი ბანკი ავალდებულებს კლიენტებს წარმოადგინონ არაფინანსური ანგარიშგება, როგორცაა ინფორმაცია მათი კომპანიების E&S მართვის სისტემის, პრობლემების და ა.შ. შესახებ.

ცნობიერებისა და კომპეტენციის ამაღლება:

- ტრენინგი ახალი თანამშრომლებისთვის;
- E&S ტრენინგი საკრედიტო პერსონალისთვის;
- ყოველწლიური სავალდებულო ონლაინ EMS ელექტრონული სწავლების კურსი ყველა პერსონალისთვის, რასაც მოჰყვება თვითშეფასების ტესტი.

2022 წელს, თანამშრომელთა 97%-მა, მათ შორის თიბისის აღმასრულებელმა ხელმძღვანელებმა წარმატებით გაიარა ონლაინ კურსი და თიბისის EMS-ის თვითშეფასების ტესტი. 2022 წელს ჩატარდა მწვანე დაკრედიტების რამდენიმე ტრენინგი. ჯამში, გადამზადდა 91 თანამშრომელი, მათ შორის მცირე და საშუალო ბიზნესის საკრედიტო ექსპერტები, MSME საკრედიტო რისკების მენეჯერები და ბიზნესის მცირე და საშუალო ბიზნესის დაკრედიტების/გაყიდვების კოორდინატორები.

უფრო ეფექტური კომუნიკაციის უზრუნველსაყოფად შეიქმნა ვიდეო, რომელიც მოკლედ აღწერს თიბისის EMS-ს, სტრუქტურასა და მიდგომებს. იგი გამოიყენება როგორც თანამშრომლების მომზადებისთვის, ასევე პარტნიორებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან შეხვედრებზე.

თიბისი ბანკის ESRM-ის გუნდის წევრები ცდილობენ აიმალონ კვალიფიკაცია და კომპეტენტურობა სხვადასხვა სემინარებში, ვებინარებსა და ტრენინგებში მონაწილეობის გზით. ესენია: რესურსების ეფექტური და სუფთა წარმოების ეროვნული კონფერენცია (RECP), როგორც “მწვანე გადასვლის” საშუალება საქართველოში სამრეწველო საწარმოებისთვის ენერგოეფექტურობის ცენტრი საქართველოს მიერ; მდგრადი საფინანსო ფორუმი საქართველოს ეროვნული ბანკის (სებ) მიერ; ტრენინგ კურსი გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის შესახებ ფინანსური შუამავლებისთვის EBRD-ის მიერ; ონლაინ კურსი – GGF Green Finance Expert – Advanced by Green for Growth Fund (GGF) და Renewables Academy (RENAC).

ჩვენ ვცდილობთ, დავხმაროთ ჩვენს კლიენტებსა და პოტენციურ კლიენტებს, E&S მოთხოვნების შესაბამისად, მიიღონ დაფინანსება და შეასრულონ ხელშეკრულებაში შეთანხმებული ქმედებები. გარდა ამისა, თიბისი ბანკის E&S რისკების მართვის გუნდი პერიოდულად მონაწილეობს თიბისის მიერ ორგანიზებულ ბიზნეს ფორუმებში, რომელშიც მონაწილეები (არსებული და პოტენციური ბიზნეს კლიენტები) იღებენ ინფორმაციას ბანკის E&S რისკების მართვის სტანდარტების, ასევე ადგილობრივი კანონმდებლობის მოთხოვნების შესახებ.



შემდგომი ვიზიტები

ჩვენი საერთაშორისო პარტნიორებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეებისგან მიღებული გამოხმაურებები და რეკომენდაციები საშუალებას გვაძლევს მუდმივად გავაუმჯობესოთ ჩვენი საქმიანობა. 2022 წელს FMO-ს (ნიდერლანდების სამეწარმეო განვითარების ბანკი) მიერ ჩატარდა ორდღიანი შესწავლის პროცესი; გაიმართა რამდენიმე შეხვედრა თიბისი ბანკის ESMR გუნდთან, ასევე ჩატარდა თიბისი ბანკის მომხმარებლებთან ადგილზე ვიზიტები. შედეგად, თიბისის EMS შეფასდა დადებითად.

DEG-ის (Deutsche Investitionsund Entwicklungsgesellschaft) წარმომადგენლები დისტანციურად შეხვედნენ ESRM-ის გუნდს და დეტალურად განიხილეს თიბისის EMS და მართვის პრაქტიკა გარემოსდაცვით და სოციალურ რისკებთან დაკავშირებით, რომლებიც დაკავშირებულია ბანკის ბიზნეს კლიენტების საქმიანობასთან.

გარე კომუნიკაცია

საჩივრების განხილვის მექანიზმი

გამჭვირვალობა და ღია კომუნიკაცია ჩვენი ყოველდღიური საქმიანობის უმნიშვნელოვანესი ნაწილია. დაინტერესებული მხარეებისგან მიღებული უკუკავშირი და რეკომენდაციები საშუალებას გვაძლევს მუდმივად გავაუმჯობესოთ ჩვენი საქმიანობა. ამით ჩვენ შევიძულებთ საჩივრების განხილვის მექანიზმი, რათა დაინტერესებულ მხარეებს მივცეთ საშუალება, წარმოადგინონ თავიანთი საჩივრები E&S საკითხებთან დაკავშირებით. ყველა კომუნიკაციის ჩანაწერი ინახება, მათ შორის, პასუხები თიბისი ბანკის პროცედურების შესაბამისად გარე E&S მოთხოვნებისა და პრობლემების გადასაჭრელად. დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ გამოაგზავნონ მოთხოვნა ვებ-გვერდზე: www.tbcbank.ge ან შემდეგ ელექტრონულ მისამართზე: E&Srisk@tbcbank.com.ge.

2022 წლის განმავლობაში მსგავსი საჩივრები არ შემოსულა გარემოსდაცვით და სოციალურ საკითხებთან დაკავშირებით.

ამ პროცედურის მთავარი მიზანია დაინტერესებული მხარეების ინფორმირება და მათი სათანადო ჩართულობის უზრუნველყოფა და გაზრდა.

პროდუქტები და მომსახურება, რომლებიც მოიცავს დაბრუნებით სოციალურ და გარემოსდაცვით ღირებულებებს

თიბისი ცდილობს გაზარდოს მისი დადებითი ზეგავლენა საზოგადოებასა და ეკონომიკაზე ახალი ფინანსური პროდუქტებისა და სერვისების დანერგვის გზით, რომლებიც მიზნად ისახავს კონკრეტული სოციალური ან გარემოსდაცვითი სარგებლის მიღებას.

მწვანე დაკრედიტების განვითარება

თიბისი ბანკი აცნობიერებს მდგრადი დაკრედიტების მნიშვნელობას და აქტიურად არის ჩართული მდგრადი ფინანსების სტანდარტიზებული მიდგომის შემუშავებაში, მათ შორის, ენერჯოეფექტურობის, განახლებადი ენერჯისა და რესურსების ეფექტურობის დაფინანსებაში მისი კერძო და ბიზნეს კლიენტებისთვის. თიბისი წამყვანი პარტნიორია საქართველოში ადგილობრივი განახლებადი ენერჯის დაფინანსების მიმართულებით, ჰიდროელექტროსადგურებში ძირითადი სეგმენტით.

ქვეყნის მასშტაბით მდგრადი დაფინანსების განვითარებაში ჩვენი წვლილის შესატანად, ჩავატარეთ ადგილობრივი ბაზრის კვლევა, რათა დაგვედგინა, თუ როგორ მოვარგოთ თიბისის მწვანე კრედიტები ქართულ რეალობას და შევიძულებთ მწვანე დაკრედიტების პროცედურა, ფონდი მწვანე ზრდისთვის (GGF) ტექნიკური დახმარების დაწესებულებასთან თანამშრომლობით, რომელსაც წარმოადგენს Finance in Motion GmbH და რომელიც დაფინანსებულია ევროკავშირის მიერ EU4Energy ინიციატივის ფარგლებში. ეს პროცედურა ეხმარება ბანკს მწვანე და ეკოლოგიურად სუფთა ინიციატივების გამოვლენაში და ხელს უწყობს კერძო კომპანიებს, გადავიდნენ მდგრად ინვესტიციებზე თავიანთ ბიზნესში.

თიბისი, პარტნიორ ორგანიზაციებთან ერთად, უამრავ სარგებელს სთავაზობს იმ მომხმარებლებს, რომლებიც აკმაყოფილებენ პროექტის მიერ დადგენილ კრიტერიუმებს, როგორცაა:

- მწვანე ეკონომიკის დაფინანსების პროგრამა (GEFF) არის EBRD-ის პროდუქტი, რომელიც მიზნად ისახავს, უფრო კონკურენტუნარიანი გახადოს ბიზნესები, ამავდროულად, მინიმუმამდე შეამციროს მათი გავლენა გარემოზე. GEFF უზრუნველყოფს ფინანსებსა და რჩევებს, რომლებიც შეიძლება გამოყენებულ იქნას სხვადასხვა მიზნებისთვის, იქნება ეს „მწვანე“ ტექნოლოგიებში ინვესტირება, თუ „მწვანე“ პროექტების დაფინანსება.
 - როგორ შეუძლია GEFF-ს სარგებელი მოუტანოს ბიზნესს?
 - ენერჯოეფექტურობის გაუმჯობესება მაღალეფექტური ენერჯოეფექტური და განახლებადი ენერჯის ტექნოლოგიების ინსტალირების გზით
 - ენერჯის, წყლისა და რესურსების მოხმარების შემცირება და, შესაბამისად, ექსპლუატაციის ხარჯების შემცირება
 - ალტურვილობის უფრო მეტი პროდუქტიულობა და საიმედოობა
 - პროდუქტის ხარისხისა და კომპანიის იმიჯის გაუმჯობესება
 - გაზრდილი მომგებიანობა და კონკურენტუნარიანობა
- DCFTA იგივეა, რაც EU4Business-EBRD საკრედიტო პროგრამა - EBRD-ისა და ევროკავშირის ერთობლივი ინიციატივა, მონოდედებული EU4Business-EBRD საკრედიტო ხაზის პროგრამით და თიბისი ბანკთან თანამშრომლობით, მიზნად ისახავს ადგილობრივი მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოების („MSMEs“) მდგრადი ინვესტიციების დაფინანსებას. პროგრამა აერთიანებს დაფინანსებას, უფასო ტექნიკურ დახმარებას და წამახალისებელ საგრანტო კომპონენტს, რომელიც გულისხმობს სესხის თანხის 15%-მდე დაბრუნებას. ეს ინიციატივა მიზნად ისახავს ქართული მცირე და საშუალო ბიზნესის შესაბამისობაში მოყვანას ევროკავშირის დირექტივებთან, რაც უზრუნველყოფს პროდუქტის ხარისხის გაუმჯობესებას, საწარმოების კონკურენტუნარიანობას და ამცირებს უარყოფით გავლენას გარემოზე.
- თიბისი ბანკისა და GGF-ის ერთობლივი დაფინანსების პროგრამა საშუალებას აძლევს კლიენტებს განახორციელონ ინვესტიციები ენერჯოეფექტურობის, რესურსების ეფექტურობისა და განახლებადი ენერჯის პროექტებში, სადაც მიიღწევა პირველადი ენერჯის ან/და CO-ს დანაზოგი არანაკლებ 20 პროცენტისა. მწვანე დაფინანსება უფასო ტექნიკური მხარდაჭერით ხორციელდება.
- თიბისი ბანკისა და გლობალური კლიმატის საპარტნიორო ფონდის (GCPF) ერთობლივი დაფინანსების პროგრამა. ეს ხელს უწყობს ადგილობრივ ბიზნესებს გაზარდოს მათი კონკურენტუნარიანობა და შეამციროს მათი ბიზნეს საქმიანობის უარყოფითი ზეგავლენა გარემოზე. პროგრამა აფინანსებს ენერჯოეფექტურობისა და განახლებადი ენერჯის პროექტებს. დაფინანსება ხორციელდება უფასო საკონსულტაციო მხარდაჭერით, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნას პროექტების განხორციელების დროს.

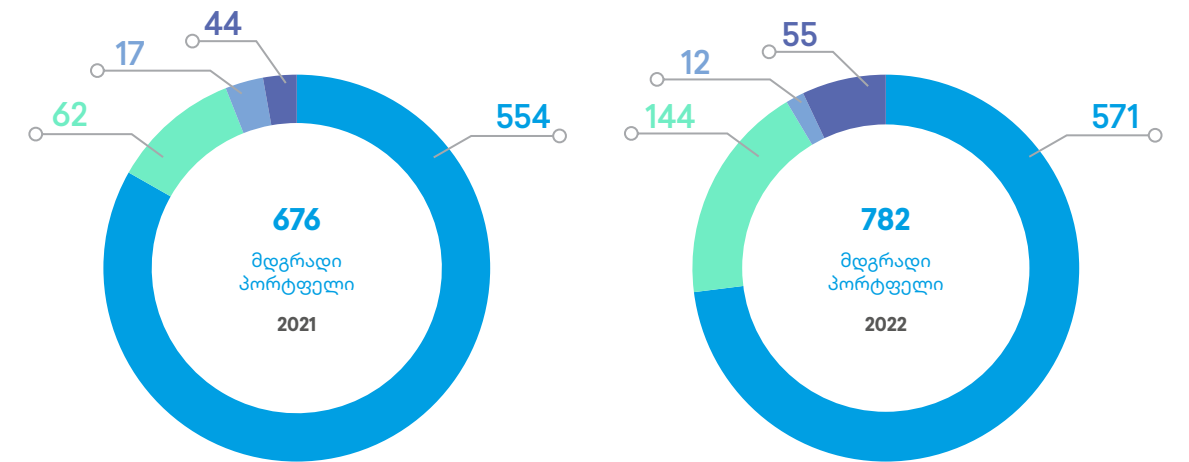
ESG სტრატეგია მიზნად ისახავს ჩვენი მთლიანი მდგრადი სასესხო პორტფელის ზრდას, მათ შორის ენერჯოეფექტური, განახლებადი ენერჯისა და რესურსების ეფექტური პროექტების დაფინანსებას, ქალების ხელმძღვანელობით და ქალების საკუთრებაში არსებულ ბიზნესს, სტარტაპებსა და სოფლის ბიზნესს. თიბისი მიზნად ისახავს ჰქონდეს 1 მილიარდი ლარის მდგრადი პორტფელი 2023 წლისთვის.



მდგრადი სასახსრო კორტეჯის დეტალიზაცია (ლარში)

სოციალური და გარემოსდაცვითი სარგებლის ტიპი

- განახლებადი ენერჯია (RE) ■ ჰიდროელექტროსადგურებიდან სუფთა ენერჯის გამომუშავება
- ახალგაზრდების მხარდაჭერა* ■ ენერჯოეფექტური პროექტების, მათ შორის, სანვა-ეფექტური ეკონომიური სატრანსპორტო საშუალებების, საცხოვრებლებისა და სახლის კეთილმოწყობის დაფინანსება
- ქალები ბიზნესში (WiB)* ■ ეს დაფინანსება მხარს უჭერს ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოებას
- ენერჯოეფექტურობა (EE)* ■ ახალგაზრდა თაობის ხელშეწყობა განათლებისა და განვითარების გზით





01

02

03

04

05

06

07

08

„საშუალას“ ჰიდროელექტროსადგურები

გურიაში, ჩოხატაურის მუნიციპალიტეტში, მდინარე საშუალაზე, ენერჯი დეველოპმენტ ჯორჯია ამუშავებს ჰიდროელექტროსადგურების (ჰესების) კასკადს ჯამური დადგმული სიმძლავრით 15.25 მგვტ. აღნიშნული სამი ჰესი აშენდა თიბისი ბანკის მხარდაჭერით.

რიგით მე-3 ჰიდროელექტროსადგური საშუალა 0, საერთო დადგმული სიმძლავრით 2.25 MW, ამოქმედდა იანვარში, ხოლო საშუალა 1 და საშუალა 2 ამოქმედდა 2019-2020 წლებში.

09

10

11

12

13

14

15

16

17



ქვეყნის მასშტაბით თიბისი ბანკის მიერ სულ დაფინანსებულია **42 ჰიდროელექტროსადგური.**

35 ჰესი უკვე ფუნქციონირებს, 7 კი მშენებლობის პროცესშია.



პასუხისმგებლობა მომწოდებლების მიმართ

შესავალი

ჩვენი მომწოდებლები 2022 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 შესყიდვებზე
- მომწოდებლების სკრინინგის წესი - გარემოსდაცვითი და სოციალური
- რისკების მართვის კითხვარი

სტრატეგიული ბიუჯეტირებისა და შესყიდვების მიმართულებები



პასუხისმგებლობა მომწოდებლების მიმართ

პასუხისმგებლობა მომწოდებლების მიმართ

ამ თავში წარმოდგენილი მონაცემები ვრცელდება მხოლოდ თიბისი ბანკზე.

ჩვენი მომწოდებლები 2022 წელს

თიბისი ერთ-ერთი უმსხვილესი შემსყიდველია ქვეყანაში. აქედან გამომდინარე, ჩვენმა პასუხისმგებლიანმა შესყიდვების პრაქტიკამ და მომწოდებლებთან ურთიერთობამ შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს მომწოდებლების კეთილდღეობაზე, ფინანსურ სტაბილურობასა და განვითარებაზე, ისევე როგორც მთლიანად ეკონომიკაზე. ჩვენ ვაცნობიერებთ ჩვენი გავლენის მასშტაბს, პასუხისმგებლობით ვეპყრობით ჩვენს მომწოდებლებს, ვცდილობთ, მუდმივი დიალოგი გვექონდეს მათთან, და გვესმოდეს და ვუპასუხოთ მათ საჭიროებებს. ასევე ხელს ვუწყობთ გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის სტანდარტების დანერგვას ჩვენი შესყიდვების საქმიანობაში. თიბისი ბანკი თანამშრომლობს მომწოდებლების ფართო სპექტრთან, როგორც მცირე სტარტაპებთან, ასევე მსხვილ კომპანიებთან, ამასთანავე მომსახურების ინდივიდუალურ მომწოდებლებთან, რეზიდენტ და უცხოურ კომპანიებთან. ჩვენ განსაკუთრებულ ყურადღებას ვუთმობთ ადგილობრივ მცირე მომწოდებლებს და ხელს ვუწყობთ მათ ჩართვას მიწოდების ჯაჭვში. ბანკი ახორციელებს პროექტს სახელწოდებით სტარტაპერი, რომლის მეშვეობითაც ჩვენ ვეხმარებით როგორც პროდუქტებისა და მომსახურების მწარმოებელ ადგილობრივ დამწყებ კომპანიებს, ასევე იმპორტიორებს. ჩვენ ვცდილობთ მხარი დავუჭიროთ სტარტაპებს მათთვის სხვადასხვა სახის საბანკო პროდუქტების შეთავაზებითა და ჩვენი შესყიდვების საქმიანობაში მათი ჩართვის გზით. გვესმის, რომ, როგორც მსხვილ შემსყიდველს, ბანკს შეუძლია შესყიდვების გარიგებებით მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანოს დამწყები კომპანიის განვითარებაში. ჩვენ ყოველთვის მზად ვართ ჩავართოთ მცირე გამოცდილების მქონე მომწოდებლები ჩვენს მიწოდების ჯაჭვში და მეტი ძალისხმევით, ხელი შევუწყობთ მათ განვითარებას. თიბისი თანამშრომლობს 9407 (2021 წელს - 7523) სხვადასხვა მომწოდებელთან.

ადგილობრივ მომწოდებლებზე განუვლი ხარჯების პროპორცია

ადგილობრივი მომწოდებლების წილი 2022 წელს იგივე დარჩა, ბანკის მომწოდებლების 89% საქართველოშია რეგისტრირებული. კატეგორიაში „ადგილობრივი მომწოდებლები“, ჩვენ განვიხილავთ საქართველოს რეზიდენტ კომპანიებს, რომლებიც ყიდიან როგორც ადგილობრივად წარმოებულ, ასევე იმპორტირებულ საქონელს ან მომსახურებას. ეს არის მკაფიო ინდიკატორი იმისა, რომ ჩვენი წვლილი შევიტანეთ ადგილობრივ ეკონომიკურ განვითარებაში. ამავდროულად, ასევე გვესმის, რომ ადგილობრივ მომწოდებლებთან ოპერაციები ხელს უწყობს საქონლის ტრანსპორტირებასთან დაკავშირებული ნახშირორჟანგის გამოყოფის შემცირებას.

კულტურა და პრინციპები, რომლის მიხედვითაც თიბისი თანამშრომლობს მის მომწოდებლებთან, ჰარმონიზებულია და გაზიარებულია ჯგუფის მასშტაბით და მოიცავს თიბისი UZ-სა და თიბისი დაზღვევას. შესყიდვის პროცედურა, რომელიც წარმოადგენს ძირითად სახელმძღვანელოს ზემოთ აღნიშნული მიდგომების ასახვისთვის, ჰარმონიზებულია ბანკის მიდგომებთან და გადის მუდმივ განახლების პროცესს.

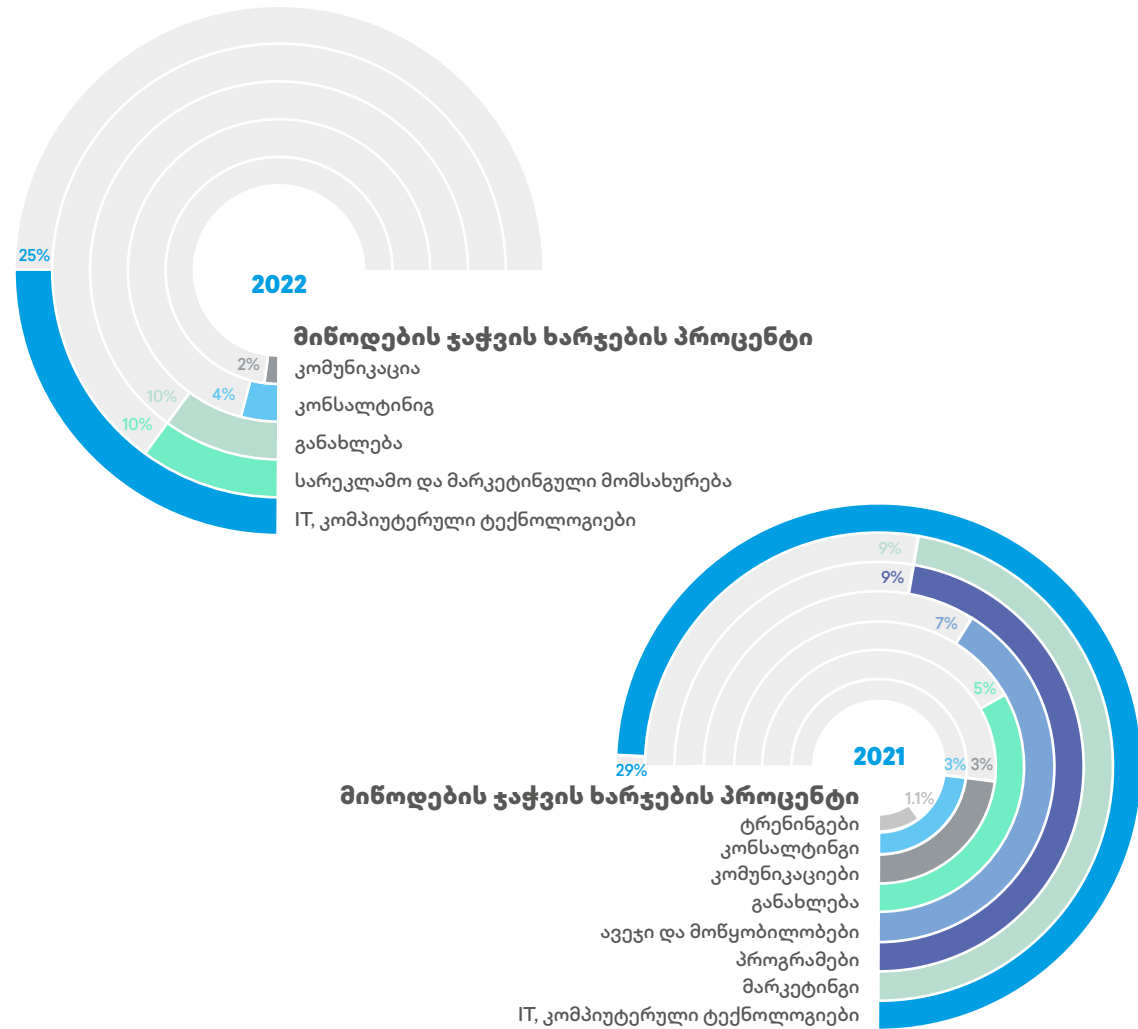
შესყიდვები ტიპის მიხედვით

მთლიან შესყიდვებში მინიმუმ 2 %-ის მქონე, ან სტრატეგიულად მნიშვნელოვანი შესყიდვების ძირითადი კატეგორიები 2022 წელს იყო შემდეგი:





ბანკის მიწოდების ჯაჭვის ხარჯები 2021



მომწოდებლის შერჩევისა და გადახდის პოლიტიკა

თიბისი ბანკის მომწოდებლის შერჩევისა და გადახდის პროცესები რეგულირდება შესყიდვების პოლიტიკის მეშვეობით. ახალი მომწოდებლების შერჩევისას ჩვენ ვმოქმედებთ თანასწორობის, გამჭვირვალობისა და სამართლიანი კონკურენციის პრინციპებზე დაყრდნობით. შერჩევა უმეტეს შემთხვევაში ხდება ელექტრონული ტენდერების მეშვეობით, რისთვისაც ბანკი იყენებს მესამე მხარის ონლაინ პლატფორმებს. სატენდერო წინადადებების მიღება და შეთანხმება ხორციელდება, ძირითადად, ინტერნეტით, კომპანიებთან, რომლებსაც მიეცათ შესაძლებლობა თვალყურის ადევნონ სატენდერო დეტალებს. თუ სატენდერო მოთხოვნები, შეკითხვებზე დაყრდნობით, შესწორდა, შესაბამისად ხდება ყველა მონაწილის ინფორმირება.

ბანკი დაინტერესებულია მომწოდებლებთან პარტნიორული ურთიერთობების დამყარებით და არა მხოლოდ კონტრაქტების გაფორმებით. მომწოდებელთან ურთიერთობის პროცესი ოპტიმიზირებულია სამი სხვადასხვა გზით: ბიუროკრატიის შემცირება, გადანყვეტილების მიღების დროის შემცირება და კონტრაქტების განახლება. ჩვენ ნათლად გვცხმის, რომ მომწოდებლებთან თანამშრომლობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ასპექტია კომპანიის საგადახდო პოლიტიკა. ვცდილობთ, რომ ჩვენი

გადახდის პოლიტიკა ადაპტირებული იყოს მომწოდებლის საჭიროებებზე და, ამავე დროს, გავითვალისწინოთ კომპანიის ფინანსური სტაბილურობა. თიბისი ბანკი იყენებს სხვადასხვა მიდგომას, მათ შორის ავანსის გადახდის მოქნილ პოლიტიკას. რაც შეეხება გადახდის პერიოდს, ბანკი იღებს პასუხისმგებლობას მოკლე პერიოდში ანაზღაუროს ხელშეკრულებები, რითაც პოზიტიური წვლილი შეაქვს მომწოდებლების ფულად ნაკადებში. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კიდევ ერთი აქტივობაა ჩვენი პარტნიორების მხარდასაჭერად, ეს მიდგომა ასევე უბიძგებს ბანკს, რომ უფრო სწრაფი გახდეს.

ღიალოგი მომწოდებლებთან

თიბისის განმარტებით, მომწოდებლებთან ეფექტური დიალოგი გულისხმობს მათი საჭიროებებისა და კმაყოფილების დონის შეფასებას, საჩივრებისა და პრეტენზიების განხილვის მექანიზმების შექმნას და შესაბამის რეაგირებას მათზე. ჩვენთვის ძალიან მნიშვნელოვანია, თუ როგორ აფასებენ მომწოდებლები ჩვენს შესყიდვების პოლიტიკას და პრაქტიკას. ჩვენ ვიყენებთ სხვადასხვა საკომუნიკაციო არხებს, რათა გავიგოთ მათი საჭიროებები, იდეები და ინიციატივები და უზრუნველყოთ მათი დაკმაყოფილება, ამავდროულად, შევინარჩუნოთ კონკურენტუნარიანობა.

COVID-19-ის პანდემიამ შესყიდვების გუნდების დღის წესრიგში ახალი თემები შემოიტანა. დიალოგი და პარტნიორობა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი და ინტენსიური გახდა, რაც საჭიროებს მოთხოვნებისა და დოკუმენტაციის დამუშავების ახალ გადაწყვეტილებებს. შესყიდვების პროცესში ელექტრონული ხელმოწერების ინტეგრირება არის ერთ-ერთი სფერო, სადაც შემდგომი განვითარება იგეგმება 2023 წელს.

საჩივრებისა და პრეტენზიების განხილვის მართვა, მომწოდებლის სამართლებრივი დაცვა

თიბისი ბანკში მოქმედებს მომწოდებლის საჩივრების მართვის პროცედურისა და მომწოდებლის სამართლებრივი დაცვის სისტემა. ჩვენ რეგულარულად ვატარებთ ბაზრის კვლევას მათი კმაყოფილების დონისა და საჭიროებების გასაგებად. მომწოდებლის საჩივრების მართვის სისტემა და პროცესი აღწერილია ბანკის შესყიდვების პროცედურაში. საჩივრის განხილვის წესები მოცემულია სატენდერო დოკუმენტაციაში, რომელიც მოითხოვს საჩივრების წარდგენას შესყიდვების სამართლებრივ კურატორ ღირებურობის სატენდერო შედეგის მომწოდებლებისთვის შეტყობინების მიღებიდან სამი დღის ვადაში. საჩივრის მიღებისთანავე პოტენციური მომწოდებელი მოწვეულია სხდომაზე, სადაც განიხილება საჩივარი. უმეტეს შემთხვევაში, საჩივრის პასუხი ეგზავნება პოტენციურ მომწოდებელს წერილობითი ფორმით, ელექტრონული ფოსტით ან ოფიციალური მიმომწერის გზით. 2022 წელს საჩივრები არ შემოსულა.

ჩვენი შესყიდვების გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვა

როგორც ქვეყნის ერთ-ერთი უმსხვილესი შემსყიდველი, ჩვენ ვალიარებთ და ვაცნობიერებთ ჩვენი შესყიდვების გადანყვეტილებებისა და ოპერაციების სოციალურ, ეკონომიკურ და გარემოზე ზემოქმედებას, ასევე მომწოდებლების მიმართ არსებულ მოთხოვნებს. აქედან გამომდინარე, ჩვენ ვცდილობთ ვმართოთ გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკები და ასევე შესაძლებლობები ჩვენს მიწოდების ჯაჭვში მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობით. ჩვენ პრიორიტეტს ვანიჭებთ მწვანე და ენერგოეფექტური პროდუქტების გამოყენებას ყოველდღიურ საქმიანობაში, შესყიდვების პროცესში გარემოსდაცვითი და სოციალური შეფასებების ჩართვით. ჩვენ ვცდილობთ, ხელი შევუწყოთ მდგრადობას მომწოდებლების წახალისებით, რათა მათ იმოქმედონ პასუხისმგებლობით და დაიცვან გარემოსდაცვითი სტანდარტები, რითაც შევამცირებთ ჩვენს არაპირდაპირ უარყოფით ზემოქმედებას. მიწოდების ჯაჭვში გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების შესამცირებლად, ჩვენ მოვითხოვთ ყველა მომწოდებლისგან ხელი მოაწეროს თიბისის პერსონალურ მონაცემთა დაცვის, ანტიკორუფციული, გარემოსდაცვითი და გადასახადებისგან თავის არიდების მუხლებს, რომლებიც წარმოადგენს ხელშეკრულების შეუცვლელ ნაწილს და სავალდებულოა შესასრულებლად.



მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციები

ჯგუფის გარემოსდაცვითი პოლიტიკა მოიცავს მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციებს, რომლებიც გათვალისწინებულია შესყიდვების დროს. ეს რეკომენდაციები მიუთითებს უფრო ეკოლოგიურად სუფთა პროდუქტებისა და მომსახურების შესყიდვაზე, პროდუქტებზე, რომლებიც აქვთ უკეთესი გარემოსდაცვითი კრიტერიუმები, პროდუქტებზე, რომლებიც სერტიფიცირებულია გარემოსდაცვითი სტანდარტების შესაბამისად და ა.შ. რეკომენდაციები ასევე ვრცელდება სამშენებლო/სარემონტო სამუშაოებზე, გათბობა-გაგრილებისა და ვენტილაციის სისტემებზე, საოფისე და სხვა ტექნოლოგიურ შესყიდვებზე, რომლებიც თანდათანობით ხელს უწყობს ენერგოეფექტურობის სტანდარტების დანერგვას. თიბისი ბანკმა მწვანე შესყიდვების

რეკომენდაციების ფარგლებში ასევე შეიმუშავა მწვანე მშენებლობის სტანდარტი, რომელიც ითვალისწინებს მწვანე რეკომენდაციებს თიბისის ოფისების მშენებლობისა და რემონტისთვის. ხელშეკრულებებში ამ საკითხთან დაკავშირებით შეტანილია შესაბამისი მუხლები. თუ მხარე არ ეთანხმება პირობების ფორმულირებას, ინფორმაცია გადაეცემა იურიდიულ, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის გუნდებს. მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციებში წარმოდგენილი სტანდარტები და კრიტერიუმები გამოიყენება, შეძლებისდაგვარად, გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფის აქტიური ჩართულობით, ლოგისტიკისა და შესყიდვების დეპარტამენტებთან ერთად. მწვანე შესყიდვების რეკომენდაციების დოკუმენტი ხელმისაწვდომია ყველა თანამშრომლისთვის.

მომწოდებლის სკრინინგი - გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის კითხვარი

2019 წელს ჩვენ შევიმუშავეთ გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის კითხვარი მიმწოდებლებისთვის. სკრინინგის პროცესი ეხმარება ბანკს მიიღოს გადაწყვეტილება მიმწოდებლებთან თანამშრომლობის შესახებ. ჩვენ რეგულარულად ვაფასებთ ჩვენი გრძელვადიანი კონტრაქტორი კომპანიების გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკებს. ამ შემთხვევაში, თუ გამოვლინდება ნებისმიერი შეუსაბამობა ჩვენს E&S სტანდარტებთან, გათვალისწინებულია შესაბამისი გარემოსდაცვითი და სოციალური სამოქმედო გეგმები (შემდგომში ESAP-ები). 2022 წელს ჩვენ შევასრულეთ ჩვენი შიდა გრძელვადიანი კონტრაქტორი კომპანიების გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკის შეფასების შედეგად, კონტრაქტორი კომპანიებისთვის გარემოსდაცვითი და სოციალური სამოქმედო გეგმების (ESAP-ების) ამოქმედების აუცილებლობა არ გამოვლენილა. ჩვენ მუდმივად ვუწვევთ დახმარებას და უზრუნველყოფთ ESAP-ების განხორციელების მონიტორინგს.

კითხვარში შეტანილი თემები დაფუძნებულია IFC & EBRD PS/PR კითხვარზე და მოიცავს შემდეგს:

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

მომწოდებლების შეფასება ხორციელდება გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის ჯგუფისა და ლოგისტიკისა და შესყიდვების დეპარტამენტების მიერ.

2021 წლიდან დანერგილია “იცნობდეთ თქვენს პარტნიორს“ (KYP) კითხვარი მომწოდებლებისთვის. კითხვარი იძლევა კომპანიის პროფილის უფრო ღრმა ანალიზის საშუალებას და ამომწურავად მიმოიხილავს მის მენეჯმენტს, საქმიანობის სფეროებს, ბანკთან ურთიერთობას, ხელშეკრულების ზოგად პირობებს და ა.შ.

სტრატეგიული ბიუჯეტირებისა და შესყიდვების მიმართულებები

ჩვენმა პასუხისმგებელმა შესყიდვების პრაქტიკამ და მომწოდებლებთან ურთიერთობამ შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს მიმწოდებლების კეთილდღეობაზე, ფინანსურ სტაბილურობასა და განვითარებაზე, ისევე როგორც მთლიანად ეკონომიკაზე. 2021 წელს ჩვენ ავიღეთ ვალდებულება უფრო მორგებული მიდგომების შემუშავებაზე მწვანე შესყიდვების ინიციატივების, ქალების საკუთრებაში არსებული კომპანიების, სტარტაპებისა და ადგილობრივი (საქართველოში დამზადებული) ბიზნესის მიმართ და, ასევე, სამიზნეების დასახვაზე, სადაც ეს შესაძლებელია. შედეგად, ეს სამიზნეები ჩავრთეთ ჩვენს ESG სტრატეგიაში, რომლის შესყიდვების მოცულობის მიზნად ავიღეთ 5 მილიონი ლარი 2022-2023 წლებში. ვინაიდან პასუხისმგებელი შესყიდვების მონიშნავ პოლიტიკის დანერგვა საჭიროებს დამატებით რესურსებს, ცოდნასა და ინსტრუმენტებს, ჩვენ გადავხედავთ ჩვენს შესყიდვების პოლიტიკას, რათა დავნერგოთ საუკეთესო პრაქტიკა და გავაძლიეროთ თანამშრომლობა პარტნიორ ორგანიზაციებთან, როგორცაა UN Women, Tbilisi Impact Hub, რომლებიც მხარს უჭერენ სხვადასხვა ეკონომიკურ სუბიექტებს, ითვალისწინებენ შესყიდვებისადმი კონსტრუქციულ და პასუხისმგებლიან მიდგომას.

თემატის მხარდაჭერა

მხარდაჭერა უკრაინას

ქართული ბიზნესის მხარდაჭერა

- Tbcbusiness.ge
- ბიზნეს დაჯილდოება
- Startaperi.ge
- რეგიონებისა და სასოფლო-სამეურნეო საწარმოების მხარდაჭერა

პლატფორმები განათლებისა და გართობისთვის

- ციფრული პლატფორმები
- ფინანსური ცოდნა
- თიბისის სტიპენდია
- ICT განათლების პროგრამა 1000 მოსწავლისათვის

პარტნიორობა დადებითი ზეგავლენისთვის

ქართული ლიტერატურა და მწერლობა

- ლიტერატურული პრემია „საბა“
- ელექტრონული წიგნების სახლი - „საბა“

ფიზიკური ქსელი



თემატის მხარდაჭერა

თიბისი აგრძელებს მრავალწლიანი ინიციატივების განხორციელებას, რომლებიც მიზნად ისახავს საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფების მდგრად გაძლიერებას. თიბისი ყოველთვის მუშაობს იმისთვის, რომ გაზარდოს მისი დადებითი ზეგავლენა საზოგადოებაზე. ჩვენ ვცდილობთ, განვსაზღვროთ ზემოქმედების გაუმჯობესების შესაძლო სფეროები სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგის, კვლევისა და ანალიზის გზით. თიბისი, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალური და ეკონომიკური ზეგავლენის მქონე კომპანია, ხელს უწყობს ქვეყნის საჯარო სექტორის მიერ განსაზღვრული სფეროების განვითარებას და თანამშრომლობს საქართველოს ეროვნულ ბანკთან და სხვა სამთავრობო დაწესებულებებთან ისეთ ძირითად სფეროებში, როგორცაა ფინანსური განათლება, სამუშაო ადგილების შექმნა, ინვესტიციების მოზიდვა და სხვა. გარე წყაროებიდან შეგროვებული ინფორმაციით, თიბისი აფასებს საკუთარ ძლიერ მხარეებსა და კომპეტენციებს და შესაბამისად ირჩევს ჩართულობის სფეროებს. ჩვენ გვაქვს რამდენიმე პრინციპი, რომელიც განაპირობებს განსახორციელებელი ინიციატივების შერჩევას ესენია:

- ჰქონდეს დადებითი ზეგავლენა გრძელვადიან პერსპექტივაში საზოგადოებასა და ქვეყანაზე, ზრდის პოტენციალი.
- იყოს თიბისის ცოდნისა და გამოცდილების ნაწილი. გარკვეულ სფეროში ჩართულობამდე, თიბისი ზრუნავს ამ სფეროსთან დაკავშირებული ცოდნის ამაღლებაზე და შესაბამისად თანამშრომლობს გარე დაინტერესებულ მხარეებთან, რომელთაც საკუთარი გამოცდილებით წვლილის შეტანა შეუძლიათ პროცესში.
- იყოს თანამონაწილე და არა მხოლოდ დამფინანსებელი. თიბისი მუშაობს ისეთ პარტნიორებთან, რომლებსაც არა მხოლოდ კონკრეტული პროექტების დაფინანსებით უჭერენ მხარს, არამედ უზიარებენ თავიანთ ცოდნას პროექტის მენეჯმენტსა და სხვა საკითხებში.

ძირითადი პროექტები აღწერილია ქვემოთ.

უკრაინის მხარდაჭერა

თიბისი უკრაინელების დახმარების პროცესში ომის პირველივე დღეებში ჩაერთო და დღესაც განაგრძობს მათ მხარდაჭერას.

უკრაინის მხარდასაჭერად, ნებისმიერ მსურველს შეუძლია სასურველი თანხის შეტანა თიბისის საქველმოქმედო ანგარიშზე, რომელიც ქველმოქმედებას მოხმარდება. ამ ინიციატივას ბევრი მოქალაქე და ორგანიზაცია შეუერთდა. მათი ერთობლივი ძალისხმევით, უკრაინის დასახმარებლად 1,7 მილიონ ლარზე მეტი შეგროვდა. ეს თანხა მთლიანად გადაირიცხა უკრაინის ეროვნული ბანკის ოფიციალურ საქველმოქმედო ანგარიშზე. თავად თიბისი ბანკმა გუნდის სახელით ფონდში შეიტანა 200 000 ლარი. თიბისიმ მომხმარებლებისთვის ასევე გაამარტივა ციფრული არხებით შემოწირულობის გაღების პროცესი, თიბისის აპლიკაციაში სპეციალური შაბლონის „მხარი დაუჭირე უკრაინას“ შექმნით. გარდა ამისა, უკრაინაში ნებისმიერი საქველმოქმედო და ჰუმანიტარული გადარიცხვა უფასოა, ბანკი სრულად ფარავს საკომისიოს.

ამ რთულ პერიოდში კომპანია იდგა უკრაინელი გუნდის წევრების და მათი ოჯახების გვერდით, აფინანსებდა ჰუმანიტარული დახმარების გადაზიდვას, ეხმარებოდა მთავრობას, კერძო სექტორს და საერთაშორისო ორგანიზაციებს მნიშვნელოვანი პროექტების განხორციელებაში და ორგანიზებას უწევდა დარგობრივ კვლევებს და სამუშაო ვორკშოპებს/ შეხვედრებს, რათა დახმარებოდა ბიზნესს დაკავშირებული სირთულეების დაძლევაში.

საქართველოში ჩამოსული უკრაინელებისთვის განეული ფინანსური, ფსიქოლოგიური, ლოგისტიკური და სხვა სახის დახმარება კიდევ ერთი პრიორიტეტია. მოქალაქეებისა და ორგანიზაციების მიერ თიბისის საქველმოქმედო ანგარიშზე გაღებული შემოწირულობები თანდათანობით გადაირიცხა საქართველოში მოქმედი იმ არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშებზე, რომლებიც უკრაინელ ხალხს ეხმარებიან მათი საჭიროებების შესაბამისად.

უსაფრთხო თავშესაფრის ინიციატივა

მენარმეობისა და სწავლის წელი საქართველოში ახალგაზრდა უკრაინელი ქალებისთვის



თიბისი არის „უსაფრთხო თავშესაფრის“ ინიციატივის ერთ-ერთი დამფუძნებელი პარტნიორი, რომელიც წარმოადგენს სასწავლო-სამეწარმეო პროგრამას საქართველოში, რომლის მეშვეობითაც უკრაინელ სტუდენტებს/ახალგაზრდა ქალ სტარტაპერებს შესაძლებლობა აქვთ ისწავლონ საქართველოში და მიიღონ ახალი მენარმეობის გამოცდილება ერთი სრული წლის განმავლობაში. პროგრამა ახალგაზრდა ქალებს შესაძლებლობას აძლევს განავითარონ სამეწარმეო უნარ-ჩვევები.

უკრაინელი ქალები გააგრძელებენ სწავლას საქართველოს სხვადასხვა უნივერსიტეტში, ინტეგრირდებიან ქართულ სტარტაპ საზოგადოებაში და გამოიყენებენ მიღებულ ცოდნასა და გამოცდილებას, რათა მინ დაბრუნების შემდეგ ხელი შეუწყონ საკუთარი ქვეყნის აღდგენასა და მის განვითარებაში წვლილის შეტანას.

ინიციატივის მხარდასაჭერად ათამდე კერძო ადგილობრივი და საერთაშორისო კომპანია, დონორი ორგანიზაციები და საგანმანათლებლო დაწესებულებები გაერთიანდნენ. ინიციატივის მხარდასაჭერად, თიბისიში გაიხსნა საქველმოქმედო ანგარიშები „უსაფრთხო თავშესაფრის“ პროექტში ჩარიცხვებისთვის.



თიბისი ბანკის ინიციატივას შეუერთდნენ თიბისი ჯგუფის კუთვნილი კომპანიები: თიბისი დაზღვევამ საქართველოში მყოფ უკრაინის მოქალაქეებს ჯანმრთელობის დაზღვევა სრულიად უფასოდ შესთავაზა. ციფრული პლატფორმების - Mymarket.ge, Vendoo.ge და myhome.ge თიბისის საქველმოქმედო ფონდში გაყიდული პროდუქციიდან მიღებული შემოსავლის 3% მოხმარდა უკრაინელი ხალხის დახმარებას; შეიქმნა რამდენიმე ახალი ციფრული სერვისი უკრაინის მოსახლეობის მხარდასაჭერად, რომელთა გამოყენებაც შესაძლებელი იყო უფასოდ.

Mymarket-ს დაემატა სპეციალური განცხადების ფორმა: მოქალაქეს, რომელსაც არ შეეძლო უკრაინის საელჩოსთვის ჰუმანიტარული დახმარების მიწოდება, შეეძლო ვებსაიტზე აეტვირთა ინფორმაცია ნივთებისა და მისამართის შესახებ. Mymarket-ის კურიერს ეს ყველაფერი საელჩოში მიჰქონდა, საიდანაც სხვა ჰუმანიტარულ დახმარებასთან ერთად ის უკრაინაში გაიგზავნა.

Vendoo-ში შეიქმნა სპეციალური განყოფილება, სადაც შესაძლებელი იყო სხვადასხვა ნივთის შექმნა უკრაინელი ხალხის დასახმარებლად. უკრაინის საელჩოში ნივთების ტრანსპორტირებას უზრუნველყოფდა Vendoo-ს გუნდი.

Myhome-მა შექმნა სპეციალური პლატფორმა საქართველოში თავშესაფრის მაძიებელი უკრაინელებისთვის, რომლებიც ვერ დაბრუნდნენ სახლში არსებული სიტუაციის გამო. ვებ-გვერდზე შესაძლებელი გახდა უძრავი ქონების შესახებ ინფორმაციის ატვირთვა, რომელიც გარკვეული პერიოდის განმავლობაში უკრაინის მოქალაქეებს უფასოდ მიეწოდებოდათ. დაინტერესებულ პირებს მარტივად შეეძლოთ ინფორმაციის ნახვა ერთ პლატფორმაზე.

საქართველოს ბიზნეს საზოგადოების მხარდაჭერა

Tbcbusiness.ge

ჩვენ მხარს ვუჭერთ საქართველოში ბიზნესის განვითარებას. ვთავაზობთ ჩვენს მცირე და საშუალო ბიზნესის მომხმარებლებს უნიკალურ, სრულმასშტაბიან ბიზნესის მხარდაჭერის პროგრამას, რომელიც შედგება საგანმანათლებლო რესურსებისგან, ბიზნეს ბლოგისგან, ბიზნესის მხარდაჭერის ინსტრუმენტებისგან, ყოველწლიური ბიზნეს დაჯილდოებისა და სტარტაპ პროგრამისგან. ყველა ეს მომსახურება გაერთიანებულია ერთ პლატფორმაზე www.tbcbusiness.ge.

ჩვენ მზად ვართ, ხელი შევუწყოთ ჩვენი ბიზნეს კლიენტების წარმატებას, მივანდობთ მათ ბიზნესის მხარდაჭერის სრულმასშტაბიანი პროგრამა, რომელიც გაშლილია ფართო საგანმანათლებლო რესურსებითა და ტექნოლოგიური ინსტრუმენტებით, რაც ხელმისაწვდომია ერთი პლატფორმიდან www.tbcbusiness.ge. ჩვენ გვაქვს ყველაზე მსხვილი ბიზნეს საგანმანათლებლო პროგრამა საქართველოში, რომელმაც 2022 წელს 5000-ზე მეტი დამსწრე მოიზიდა. პროგრამა შემუშავებულია აზიის განვითარების ბანკთან პარტნიორობით და უზრუნველყოფს უფასო წვდომას ცოცხალ ლექციებზე, სხვადასხვა აქტუალურ თემებზე, როგორცაა ტექნოლოგია, ციფრული მარკეტინგი, ადამიანური რესურსები და ა.შ. იმისათვის, რომ დავეხმაროთ ბიზნესებს იპოვონ და გამოიყენონ ყველაზე შესაფერისი ხელსაწყოები და პროგრამული უზრუნველყოფა, ჩვენ შევქმენით ონლაინ პლატფორმა www.businesstools.ge. ეს პლატფორმა აკავშირებს დეველოპერებს მომხმარებლებთან და სთავაზობს მოსახერხებელ გზას ბუღალტრული აღრიცხვის, IT მენეჯმენტის, პროექტების მართვისა და სხვა სფეროებში შექმნილი სხვადასხვა პროგრამების მოძიების, შედარების და განხილვისთვის. დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ ტრენინგებზე დასასწრებად ან უფასოდ მიიღონ წვდომა რესურსებზე ჩვენი ბიზნესის მხარდაჭერის პლატფორმის www.tbcbusiness.ge გამოყენებით.

რეგიონული ფორუმები

2022 წელს თიბისიმ ჩაატარა მთელი რიგი რეგიონული ფორუმები საქართველოს მასშტაბით ბიზნესის მხარდასაჭერად. ბიზნესის მხარდაჭერა და რეგიონული განვითარების ხელშეწყობა თიბისის პრიორიტეტებია. რეგიონული ფორუმების მიზანია ადგილობრივი ბიზნესის მხარდაჭერა, სექტორში მიმდინარე მოვლენების გაცნობა და ინფორმაციის მიწოდება.

რეგიონული ფორუმები

თიბისი წლის განმავლობაში მართავს ბიზნეს ფორუმებს საქართველოს ყველა რეგიონში. ბიზნესის მხარდაჭერა და რეგიონული განვითარების ხელშეწყობა თიბისის პრიორიტეტული მიმართულებებია.



ფორუმის მომხსენებლები არიან დარგის გამოცდილი ექსპერტები, რომლებიც განიხილავენ ბიზნესთან დაკავშირებულ თემებს, მათ შორის სოფლის მეურნეობის პროდუქციის ექსპორტის შესაძლებლობებს, ფინანსური აღრიცხვის სტანდარტების დანერგვას, კანონმდებლობაში მნიშვნელოვან საგადასახადო ცვლილებებს და ბრენდინგისა და მარკეტინგის აქტუალურ საკითხებს.

ფორუმის ერთ-ერთი მიზანია ბიზნესების თავშეყრა და მათი დაახლოვება, ერთმანეთისთვის იდეებისა და გამოცდილების გაზიარება.

რეგიონულ ფორუმებზე საქართველოს სხვადასხვა ქალაქში 2000-მდე მონაწილე შეიკრიბა.



2022 წლის 25 სექტემბერს თბილისში ზუგდიდში უმასპინძლა ბიზნეს ფორუმს, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო მცირე და საშუალო ბიზნესის 100-მდე წარმომადგენელმა. ფორუმის მიზანი იყო ბიზნესების გაერთიანება, ერთმანეთისთვის იდეებისა და გამოცდილების გაზიარება. ფორუმზე შეიკრიბნენ მონაწილეები ზუგდიდიდან და სამეგრელოს სხვა რაიონებიდან.

2022 წლის 5 ნოემბერს თბილისში უმასპინძლა დასკვნით რეგიონულ ფორუმს კახეთში. ღონისძიებაში მონაწილეობა მიიღო კახეთის რეგიონის მცირე და საშუალო ბიზნესის 200-ზე მეტმა წარმომადგენელმა.

2022 წელს ფორუმების სერიაში მოიცვა შემდეგი რეგიონები: შიდა ქართლი, იმერეთი, სამეგრელო, აჭარა და კახეთი.

ბიზნეს დაჯილდოებები

მცირე და საშუალო ბიზნესი წარმოადგენს გლობალური ეკონომიკის ხერხემალს. ისინი ხელს უწყობენ უმუშევრობისა და სიღარიბის შემცირებასა და ეკონომიკურ ზრდას. მცირე და საშუალო ბიზნესის სექტორის ზრდის ხელშესაწყობად, თბილისში ბოლო წლებში აამოქმედა რამდენიმე პროგრამა, რომელიც მოიცავს მთელ რიგ საკითხებს, როგორცაა კაპიტალზე წვდომის გამარტივება, ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარება, მცირე ბიზნესის საჭიროებებზე სპეციალურად ადაპტირებული პროდუქტებისა და მომსახურების განვითარება, მცირე საწარმოების ჩართვა თბილისის მიწოდების ჯაჭვში და პროდუქციის პოპულარიზაცია.

საქართველოში მეწარმეობის წახალისების მიზნით, 2016 წლიდან, EFSE-სთან პარტნიორობით ვაწყობთ ყოველწლიურ ბიზნეს დაჯილდოების ცერემონიას. ბოლო 7 წლის განმავლობაში ბიზნეს დაჯილდოებაში მონაწილეობა მიიღო 3 500-მდე კომპანიაში. 2022 წელს ღონისძიება ორგანიზებული იყო EFSE-სა და Forbes Georgia-ს პარტნიორობით და მედიაში 41.3 მილიონი ნახვა ჰქონდა.

ბიზნეს დაჯილდოებას 2022 წელს შემდეგი ნომინაციები ჰქონდა:

- წლის პროდუქტი/მომსახურება
- განსაკუთრებული კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა
- წლის ინოვაციური სტარტაპი
- განსაკუთრებული წვლილი რეგიონულ განვითარებაში
- მომხმარებელთა საუკეთესო გამოცდილება
- ორი სპეციალური ჯილდო გენდერული თანასწორობისა და მწვანე ინიციატივებისთვის.

2022 წელს თბილისში გადაწყვიტა დაანსოს ორი სპეციალური ჯილდო: გენდერული თანასწორობისთვის და მწვანე ინიციატივებისთვის. მიზანი იყო იმ კომპანიების გამოვლენა და გამორჩევა, რომლებიც მხარს უჭერენ ქალების უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოებას და გენდერულ თანასწორობას, ასევე იმ კომპანიების, რომლებსაც მნიშვნელოვანი გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა აკისრიათ და მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ მწვანე ინიციატივების განხორციელებაში. სპეციალური ჯილდოები გაიცა თბილისის პარტნიორების - გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და გლობალური კლიმატის საპარტნიორო ფონდის (GCPF) მხარდაჭერით.

Startuperi.ge

ჩვენ მხარს ვუჭერთ ადრეულ ეტაპზე მყოფ ბიზნესებს და ხელს ვუწყობთ მეწარმეობის განვითარებას საქართველოში. ამასთან დაკავშირებით, 2017 წლიდან ვმართავთ „სტარტაპერის“, ინოვაციურ პროგრამას, რომელიც სტარტაპებს სთავაზობს ფინანსურ და არაფინანსურ მხარდაჭერას. 2017 წლიდან პლატფორმის სხვადასხვა აქტივობებში დარეგისტრირდა 55 000-ზე მეტი სტარტაპი.

ჩვენ ვთავაზობთ მეწარმეებს, როგორც ზოგადი დანიშნულების სესხებს, ასევე სპეციალურ სესხებს რესტორნებისთვის, სასტუმროებისთვის და აგრო ბიზნესისთვის. გარდა ამისა, წელს შემოვიღეთ „სტარტაპ საწარმოს“ სესხი, რომელიც ადგილობრივი წარმოების მოსაწყობად ხელსაყრელ პირობებს იძლევა. სხვა ფინანსური შეთავაზებები მოიცავს ლიზინგს, სავიზიტო ბარათებს, უფასო ინტერნეტბანკს და ციფრული საშვის რეგისტრაციას. პროგრამის პორტფელი შედგება 567 აქტიური სესხისგან, რომელთა ჯამური მოცულობა 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით შეადგენს 131 მილიონ ლარს.





გარდა ტრენინგების, პროდუქტებისა და სარეკლამო მხარდაჭერისა, თიბისი მხარს უჭერს სტარტაპებს შესყიდვების პოლიტიკის მეშვეობით, რაც საშუალებას იძლევა, რომ გამოწვევის შემთხვევებში კონტრაქტები გაფორმდეს სტარტაპ კომპანიებთან, სტანდარტული სატენდერო პროცედურების გარეშე.

რეგიონებისა და სასოფლო-სამეურნეო სანარმოების მხარდაჭერა

სოფლად ბიზნესის განვითარების ხელშეწყობისა და ახალი სამუშაო შესაძლებლობების შექმნის მიზნით, ჩვენ აქტიურად ვეხმარებით ადგილობრივ ბიზნესს ხელმისაწვდომი ფინანსების უზრუნველყოფით.

ჩვენი მიზანია, ხელი შევუწყოთ საქართველოს სოფლის თემებს ადგილობრივი ბიზნესის ხელმისაწვდომი ფინანსებით უზრუნველყოფით. ჩვენ ვთანამშრომლობთ სამსახურით პროგრამასთან, „ანარმოე საქართველოში“, „უმასპინძლე საქართველოში“ და „შელავათიანი აგროკრედიტი“, სასოფლო-სამეურნეო და მასპინძლობის ბიზნესის მხარდასაჭერად. პროგრამები გვთავაზობს შემცირებულ საპროცენტო განაკვეთებს სამსახურით სუბსიდიების მეშვეობით. 2022 წელს ამ პროგრამების ფარგლებში გავცივით 3 800 სესხი 240 მილიონი ლარის ოდენობით. ამ სესხების მთლიანმა გამორჩეულმა პორტფელმა 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით 475 მილიონი ლარი შეადგინა, რაც ამ პროგრამების ყველაზე დიდ პარტნიორ ბანკად გვაქცევს.

თიბისი დამწყებ ფერმერებს სთავაზობს ახალ პროდუქტებს ქვეყანაში ხილისა და მეფრინველეობის განვითარებისთვის. პროდუქტის გამოყენება შეუძლია ყველა პირს, რომელიც ფლობს სახელმწიფოსგან მიწას ან გრძელვადიან იჯარით აღებული მიწას და სურს დაიწყოს ხილის ან მეფრინველეობის ბიზნესი. აგროსტარტაპის მთავარი პირობა არის ის, რომ ახალბედა ფერმერმა უნდა გაიაროს კონსულტაცია თიბისის მიერ შერჩეულ აგროკომპანიასთან, რომელიც გაუზიარებს მას გამოცდილებას და ცოდნას. თიბისის პარტნიორობას ხილის მოყვანის სფეროში უზრუნველყოფს კომპანია „აგროკომი“, რომელიც მრავალი წელია წარმატებით მოღვაწეობს საქართველოს ბაზარზე. მეფრინველეობის დარგში თიბისი ითანამშრომლებს კომპანია „ნუტრიმაქსთან“, რომელიც ადგილობრივ ბაზარზე ლიდერია ფრინველისა და ცხოველის საკვების წარმოებაში. თიბისი 2016 წლიდან აფინანსებს სტარტაპებს სოფლის მეურნეობის სხვადასხვა დარგში და ამ მიმართულებით 80 მილიონ ლარზე მეტი აქვს გაცემული. თუმცა, ამ დრომდე დაფინანსდნენ მხოლოდ ისინი, ვისაც გარკვეული გამოცდილება ჰქონდა. პროექტი კარგი შესაძლებლობაა დამწყებთათვის, რომელთაც არ აქვთ შესაბამისი ცოდნა აგრობიზნესის დასაწყებად. ფინანსური რესურსი, რომელსაც თიბისი სთავაზობს ფერმერებს, მერყეობს 20 ათასი ლარიდან 1,5 მილიონ ლარამდე. სესხის მაქსიმალური ვადაა 10 წელი. აღსანიშნავია, რომ ხილის მოყვანის ნაწილი სრულად შეიძლება დაფინანსდეს სახელმწიფო პროგრამის „შელავათიანი აგროკრედიტი“ ფარგლებში, რომელიც სრულად აფინანსებს ძირითად საშუალებებს, რაც მოიცავს ბალების გაშენებისა და მოვლა-პატრონობის საფასურს კომერციულ სარგებლობამდე (შემოღობვა, ნერგების დარგვა, სარწყავი სისტემები და მოვლა-პატრონობა).

განათლებისა და განვითარების კლატფორმა

ციფრული პლატფორმები

ვებპორტალი www.helloblog.ge გამიზნულია ქართული საზოგადოებისთვის. Hello Blog აერთიანებს საინტერესო სტატიებს კულტურის, ხელოვნების, ტექნოლოგიების, მუსიკის, მოგზაურობის, განათლების, აღზრდისა და სხვა საინტერესო თემების შესახებ. ეს არის ყველაზე დიდი რეკლამისგან-თავისუფალი ონლაინ რესურსი ქართულ ენაზე, სადაც მკითხველს შეუძლია ისარგებლოს მაღალი ხარისხის ანალიტიკური და საინფორმაციო სტატიებით. შინაარსი მოიცავს თიბისის პროექტებს და განვითარებულ მოვლენებს ლიტერატურის, თანამედროვე ხელოვნების, მუსიკის და ა.შ. სამყაროში საქართველოში. Hello Blog-ს თვეში 500 000-მდე ვიზიტორი ჰყავს, მისი საუკეთესო სტატიები კი 50 000-ზე მეტმა მკითხველმა ნახა.

ცა-მუსიკა (Sky-Music) არის პლატფორმა, რომელიც ახალგაზრდა ქართველ მუსიკოსებს საკუთარი თავის პოპულარიზაციის საშუალებას აძლევს. ეს არის თანამედროვე ქართულ მუსიკალურ გარემოში მიმდინარე პროექტების, კოლაბორაციებისა და მოვლენების

თხრობის პლატფორმა. Tsa-Music ასევე უზიარებს საინტერესო სტატიებს მუსიკის მოყვარულებს მსოფლიო მუსიკის ტენდენციებისა და ზოგიერთი ისტორიული შინაარსის შესახებ. მისი კონტენტი განთავსებულია Hello Blog-ზე. თუმცა, Tsa-Music-ს აქვს საკუთარი Facebook გვერდი, რომელსაც 45 000-ზე მეტი გამომწერი ჰყავს: <https://www.facebook.com/TheSkyMus>

Blue Mountains არის პლატფორმა, რომელიც მხარს უჭერს საქართველოს სამთო ტურიზმს, ალპინიზმს, სათხილამურო სპორტს, საფეხმავლო და სხვა სამთო აქტივობების შესახებ საინტერესო კონტენტის შექმნით. პლატფორმაზე განთავსებულია კონტენტი საქართველოს სამთო კურორტების, მთაში ცხოვრების და პროფესიონალი ალპინისტების, მოთხილამურეების, სამთო ბაიკერების და ზოგადად მთის ცხოვრების მოყვარულების საქმიანობის შესახებ. Blue Mountains-ს 90 000-ზე მეტი გამომწერი ჰყავს Facebook-ზე და საკუთარ კონტენტს Hello Blog-ზე აქვეყნებს.

როგორც Tsa-Music, ასევე Blue Mountains განკუთვნილია ახალგაზრდა თაობისთვის, რათა მათ გაუზიარონ მამოტივირებელი ისაგანმანათლებლო შინაარსის კონტენტი, იდეები ჰობისთვის ან შესაძლოა მათი მომავალი პროფესიებისთვისაც კი.

ფინანსური განათლება

თიბისი აღიარებს ფინანსურ განათლებას, როგორც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და სტაბილურობის ერთ-ერთ მთავარ ფაქტორს. პასუხისმგებელი დაკრედიტება, მომხმარებელთა განათლება დანაზოგების გასამყარებლად და საბანკო მომსახურების დივიტალიზაცია მეტი გამჭვირვალობისა და მომხმარებელთა კომფორტისთვის თიბისის მთავარ პრიორიტეტებს შორისაა. თიბისი უკვე რამდენიმე წელია აქტიურად უწყობს ხელს ფინანსურ განათლებას. 2022 წელს ჩვენი ძირითადი საქმიანობა იყო:

- საქართველოს ეროვნულ ბანკთან თანამშრომლობა, 1000-ზე მეტი ბავშვისთვის ფინანსური განათლების კონკურსის ორგანიზება.
- „დაზოგვის მსოფლიო დღე“ დაზოგვის კვირეულის ფარგლებში, ESG-ს ელჩებმა ჩაატარეს გაკვეთილები თბილისისა და რეგიონების სხვადასხვა სკოლებში, რომელთა მიზანი იყო მოსწავლეებისთვის ფინანსური მენეჯმენტის კულტურის გაცნობა და მათი ცნობიერების ამაღლება.
- ESG ელჩების პროექტი ESG გუნდის მიერ დაგეგმილი და განხორციელებული ერთ-ერთი ინიციატივაა. ამ პროექტის ფარგლებში თიბისიდან 16 ადამიანი შეირჩა. ESG ელჩები არიან თიბისის თანამშრომლები, რომლებიც მონაწილეობენ ESG მიზნებისა და ინიციატივების დაგეგმვასა და განხორციელებაში. მათ აქვთ შესაძლებლობა ხელი შეუწყონ კომპანიის მდგრადობას და მის ინტეგრაციას თანამშრომლებთან, მომხმარებლებთან, გარემოსა და საზოგადოებასთან ურთიერთობაში სხვადასხვა აქტივობებით, პროექტებით და ESG-ს საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვით.
- ფინანსური წიგნიერების თემების ხელშეწყობა Facebook გვერდის Edufin მეშვეობით, რომელიც მიზნად ისახავს ფინანსური განათლების პოპულარიზაციას, ინტერაქტიული პოსტების, ვიდეოებისა და ბლოგების მეშვეობით. ასევე გამორჩეული ავტორების მოზიდვით, რომლებიც კარგად არიან ცნობილი ქართულ საზოგადოებაში, რათა წვლილი შეიტანონ გვერდის პოპულარიზაციაში და ამით ფინანსური განათლება მიმზიდველ თემად აქციონ.
- ციფრულ სამყაროში ფინანსურ განათლებასა და კიბერ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული კამპანიის გამართვა ბლოგების, პოდკასტების, შიდა არხებით კლიენტებთან კომუნიკაციისა და სატელევიზიო დისკუსიების მეშვეობით.
- თიბისი, სხვა ქართულ კომერციულ ბანკებთან ერთად, თანამშრომლობს საბანკო ასოციაციასთან საერთო მიდგომებისა და საკომუნიკაციო კამპანიების შესაქმნელად, რათა საზოგადოებაში შეიტანოს ცოდნა ფინანსური განათლების, კიბერ უსაფრთხოების და ზოგადად საბანკო პროდუქტების ეფექტური გამოყენების შესახებ.

თიბისის სტიპენდია სკოლის მოსწავლეებისთვის

ახალი თაობის მხარდაჭერა უაღრესად მნიშვნელოვანია თიბისისთვის. ჩვენ ხელი უნდა შევუწყოთ ახალგაზრდების განვითარებასა და განათლებას, რათა მოვამზადოთ კვალიფიციური და განათლებული პროფესიონალები საქართველოს ეკონომიკისთვის და ვაჩვენოთ მათ სხვადასხვა გზები თვითგანვითარებისა და დასაქმებისათვის.



თიბისი თანამშრომლობს 14 მნიშვნელოვან ორგანიზაციასთან, რომლებსაც აქვთ შესაძლებლობა აირჩიონ ნიჭიერი ახალგაზრდები თიბისის სასტიპენდიო პროგრამისთვის. ეს არის სპეციალური სკოლები გაძლიერებული STEM ან ART განათლებით; სხვადასხვა საკონკურსო პროგრამები ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც მოიცავს STEM-ს, ფინანსურ განათლებას, მენარმეობას, მხატვრულ ლიტერატურას, ინგლისურ ენას და სხვა საგნებს; სპორტის ფედერაციები და სკოლები სოციალურად მოწყვლადი რეგიონებიდან. ამგვარად, თიბისი დარწმუნებულია, რომ მისი სტიპენდია ხელმისაწვდომია საქართველოში ახალგაზრდების მაქსიმალურად მრავალფეროვანი წრეებისთვის. თიბისის სასტიპენდიო პროგრამა სკოლის მოსწავლეებისთვის დაიწყო 2019 წელს. ყოველწლიურად 200 ბავშვი იღებს თვეში 100 ლარს თორმეტი თვის განმავლობაში. ჯამში, 4 წლის განმავლობაში, პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 400-ზე მეტმა სკოლის მოსწავლემ. 2022 წელს პროგრამას 197 მონაწილე ჰყავდა (97 გოგო და 102 ბიჭი).

ყოველთვიური სტიპენდიის გარდა, თიბისი მონაწილეებს სთავაზობს ლექციებსა და საგანმანათლებლო შეკრებებს. თიბისი იყენებს მის მიერ ორგანიზებულ და მხარდაჭერილ კულტურულ და საგანმანათლებლო ღონისძიებებს, სტიპენდიის მონაწილეთა ჩართულობას და მათთვის საინტერესო ახალ გამოცდილებას გასართობ და საგანმანათლებლო კომპონენტებთან დაკავშირებით.

ICT განათლების პროგრამა 1000 სკოლის მოსწავლისთვის

2022 წლის ბოლოს თიბისიმ წამოიწყო ახალი მასშტაბური საგანმანათლებლო ინიციატივა საქართველოში მინიმუმ 1000 სკოლის მოსწავლისთვის, რომელიც მიზნად ისახავს პროგრამირების სხვადასხვა მიმართულების საფუძვლების შესწავლის შესაძლებლობას დამამთავრებელი (მეათე და მეთერთმეტე) კლასების მოსწავლეებისთვის. თიბისი ამ პროექტით ორ მიზანს ისახავს. პირველ რიგში, კოდირებისა და ტექნოლოგიების სამყაროს გაგება, ზოგადად, სასარგებლოა არა მხოლოდ მათთვის, ვისაც სურს მომავალში ამ სფეროში მუშაობა, არამედ ყველასთვის, წარმატების მისაღწევად ნებისმიერ პროფესიასა და ცხოვრების სფეროში. საგანმანათლებლო პროგრამა მიზნად ისახავს ქართველი ახალგაზრდებისთვის ცოდნის იმ სასტარტო პაკეტის მიცემას, რომელიც მათ შემდგომში გამოადგებათ, მიუხედავად იმისა, თუ რა პროფესიასა და კარიერას აირჩევენ მომავალში. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ მოწოდებული კურსები კარგ საფუძველს იძლევა მათთვის, ვინც გადაწყვეტს გააგრძელოს კარიერა კომპიუტერულ მეცნიერებებსა და ტექნოლოგიებში. მეორე მიზანია, დაეხმაროს დამამთავრებელი კლასების მოსწავლეებს და მათ ოჯახებს, მიიღონ სწორი გადაწყვეტილება უმაღლეს ან სკოლის შემდგომ პროფესიულ განათლებასთან დაკავშირებით. ICT პროფესიები ამჟამად ძალიან პოპულარულია მთელ მსოფლიოში, მაგრამ ასევე აშკარაა, რომ მსოფლიოში მრავალი სხვა შესაძლებლობა და ბევრი მნიშვნელოვანი და მომგებიანი კარიერა არსებობს, ამიტომ ჩვენ ვიმედოვნებთ, რომ თიბისის პროგრამაზე ჩარიცხული სტუდენტების ნაწილი გაარკვევს, რა მიმართულებით სურთ კარიერის გაგრძელება.

პროგრამა ორგანიზებულია ადგილობრივი კომპიუტერული კლასების მიმწოდებელ მცირე და საშუალო ბიზნესის წარმომადგენლებთან, USAID-ისა და PH International-ის მხარდაჭერით, რომლებიც უზრუნველყოფენ საქართველოს საჯარო სკოლების ხელმისაწვდომობას და უშუალო კომუნიკაციას პედაგოგებთან და რეგიონების ადგილობრივ თემებთან.

2023 წელს თიბისი გეგმავს მინიმუმ 1000 კურსდამთავრებულის ყოლას ყველა მოცემულ კურსზე: ვებ დეველოპმენტი, ჩათბოტის შექმნა და კომპიუტერული თამაშები.

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 ხელშეწყობის, ახალგაზრდების უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოებისთვის, რეგიონებში ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესებისა და ბიზნესის განვითარებაში ქალების მხარდაჭერისთვის.

2022 წელს, Social Impact award-ის დაჯილდოება გაიმართა Impact Hub Tbilisi-თან ერთად,

რომელსაც მხარს უჭერს თიბისი, ევროკავშირი საქართველოსთვის და Mercy Corps Georgia.

სტუდენტური მენარმეობის ყველაზე დიდი პროგრამა სოციალური მენარმეობის მხარდაჭერისთვის ხორციელდება 15 ქვეყანაში და ფოკუსირებულია სტუდენტების განათლებაზე სოციალური მენარმეობის სფეროში. პროგრამა ახალგაზრდებს სთავაზობს ათ თვიან სასწავლო კურსს საკუთარი ბიზნეს იდეების განსახორციელებლად. პროგრამის განმავლობაში სტუდენტები გადიან მთელ პროცესს იდეის გენერირებიდან ბიზნეს გეგმის შედგენამდე, რაც მათ შესაძლებლობას აძლევს რეალურად დაიწყონ სოციალური ბიზნესი.

Social Impact Award შედგება რამდენიმე ეტაპისგან და მოიცავს ვორკშოპების სერიას თბილისში, ქვემო ქართლში, რაჭა-ლეჩხუმ-ქვემო სვანეთში, სამეგრელო-ზემო სვანეთში, გურიაში, კახეთსა და იმერეთში მცხოვრები ახალგაზრდებისთვის. პროგრამის მეორე ფაზაში დამოუკიდებელი ჟიურის მიერ შერჩეული ფინალისტი გუნდები გადიან ორთვიან პერიოდს, რომლის განმავლობაშიც შეიმუშავებენ ბიზნეს მოდელს მენტორების დახმარებით, შეადგენენ ბიზნეს გეგმებს და ამზადებენ პრეზენტაციებს ჟიურის წინაშე წარსადგენად. პროგრამის დასკვნითი ეტაპი განსაზღვრავს გამარჯვებულ გუნდებს, რომლებიც მიიღებენ ფინანსურ მხარდაჭერას საკუთარი ბიზნეს იდეების განსახორციელებლად და მონაწილეობას მიიღებენ სოციალური გავლენის ჯილდოს საერთაშორისო სამიტში.

Social Impact Award-ის მეშვეობით, თიბისი მხარს უჭერს ახალგაზრდებს ბიზნესში და ეხმარება მათ რეგიონებში გაძლიერებაში. თიბისი პროექტში მონაწილეობს სტარტაპ პროგრამით, რომელიც 2016 წლიდან მხარს უჭერს საქართველოში ახალი და მრავალფეროვანი ბიზნეს იდეების ჩამოყალიბებასა და განვითარებას.

პროგრამის მხარდამჭერები არიან “სტარტაპერი”, Mercy Corps, ევროკავშირი საქართველოსთვის.

2022 წელს, 6 გუნდს შორის, რომლებიც ფინალში გავიდნენ, ჟიურიმ დაასახელა სამი გამარჯვებული. სამივე პროექტი პასუხობს მიმდინარე სოციალურ პრობლემებს და გვთავაზობს მათი გადაჭრის ინოვაციურ გზებს. გამარჯვებულებმა მიიღეს ფულადი პრიზი თავიანთი ბიზნეს იდეისთვის და დაესწრნენ სოციალური გავლენის ჯილდოს საერთაშორისო სამიტს. 2022 წლის სოციალური გავლენის ჯილდოს გამარჯვებულები იყვნენ:

- ნებულა - ონლაინ პლატფორმა, რომელიც ქმნის საგანმანათლებლო ტექნოლოგიებს და გვთავაზობს კურსებს განათლების სხვადასხვა სფეროში. Nebula.ge ეხმარება მასწავლებლებს სწავლებაში და მოსწავლეებს სწავლაში.
- Virtual Story - ციფრული ინტერაქტიული წიგნის აპლიკაცია, რომელიც მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს, გახადონ წიგნის კითხვა უფრო სახალისო და საინტერესო.
- Convobridge - მესენჯერ აპლიკაცია, რომელსაც ხმოვანი კლავიატურა, ტექსტური შეტყობინების გამხმოვანებელი და AI უესტიკულაციის მთარგმნელი აქვს. ის ხსნის კომუნიკაციის ბარიერებს და ამარტივებს ინფორმაციის მიღებას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებისთვის.

2022 წელს ავსტრიის დედაქალაქ ვენაში ჩატარდა Social Impact Award (SIA) საერთაშორისო ფესტივალი ხუთი ძირითადი მიმართულების ფორმატში: განათლება, პრაქტიკული მუშაობა, თანატოლებთან შეხვედრები, საზოგადოებრივი და ქსელური ღონისძიებები. ამ ფორმატების დახმარებით მონაწილეებმა შეძლეს მეტი გაეგოთ ფინანსური დაგეგმვის, დაფინანსების მოძიების, საჯარო გამოსვლების, CSR-ის, კლიმატის ცვლილების, სოციალური ზეგავლენის, გუნდის შექმნისა და მრავალი სხვა მნიშვნელოვანი საკითხის შესახებ, რაც აუცილებელია ძლიერი და სოციალურად პასუხისმგებელი ორგანიზაციის ეფექტური მართვისთვის.

Grace Hopper awards – ქალთა ხელშეწყობა ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში

თიბისი, როგორც ტექნოლოგიებზე ორიენტირებული კომპანია, განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოებაზე ტექნოლოგიურ ინდუსტრიაში. 2021 წლიდან კომპანია პარტნიორობდა USAID-ის ეკონომიკური უსაფრთხოების პროგრამასთან, როგორც მთავარი სპონსორი და დააფუძნა გრეის



SOCIAL IMPACT AWARD-ის გამარჯვებულის ისტორია

2022 წელს, 6 გუნდს შორის, რომლებიც ფინალში გავიდნენ, ჟიურიმ დაასახელა სამი გამარჯვებული. სამივე პროექტი პასუხობს მიმდინარე სოციალურ პრობლემებს და გვთავაზობს მათი გადაჭრის ინოვაციურ გზებს. გამარჯვებულებმა მიიღეს ფულადი პრიზი ბიზნეს იდეისთვის და დაესწრნენ Social Impact Award-ის საერთაშორისო სამიტს. 2022 წლის Social Impact Award-ის გამარჯვებულები იყვნენ:

ნებულა - სოციალური საწარმო, რომელიც ქმნის სასწავლო ტექნოლოგიებს და ზოგადი განათლების მსოფლიო დონის კურსებს. Nebula.ge ეხმარება მასწავლებლებს სწავლებაში და მოსწავლეებს სწავლაში.

Virtual Story - ციფრული ინტერაქტიული წიგნის აპლიკაცია, რომელიც საშუალებას აძლევს მომხმარებელს გადამწყვეტი გავლენა იქონიოს ისტორიის მიმდინარეობაზე.

Convobridge – ინკლუზიური შეტყობინებების აპლიკაცია ბრაილის ინტეგრირებული კლავიატურით მხედველობა დაქვეითებული და უსინათლო ადამიანებისთვის.



წელს Social Impact Award-ის ფარგლებში შემოვიდა 100-ზე მეტი განაცხადი. ერთ-ერთი გამარჯვებული გუნდი "Virtual Story" წარმოდგენილია ფოტოზე.

“სოციალური მედიის გააქტიურებასთან ერთად, სულ უფრო და უფრო ნაკლები ადამიანი კითხულობს ლიტერატურას, რაც დადასტურებულია მრავალი კვლევით. აქედან გამომდინარე, ჩვენი მიზანია, რომ ბავშვებმა, რომლებიც დიდ დროს ატარებენ თამაშში, მიიღონ ღირებული ინფორმაცია და გაერთონ ამ პროდუქტის დახმარებით “ მირანდა ნამიჭეიშვილი, Virtual Story-ს თანადამფუძნებელი.



ჰოპერის ჯილდოს პროგრამა, რომელიც აღიარებს და შთააგონებს მეტ ქართველ ქალს ICT ინდუსტრიაში. გრეის ჰოპერის ჯილდოს მისია შეესაბამება კომპანიის მისწრაფებას, ხელი შეუწყოს და წახალისოს ქალთა მეტი აქტიური ჩართულობა ტექნოლოგიურ ინდუსტრიაში. ახალგაზრდების განვითარება, თანასწორობა და ქალების უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოება თიბისის კულტურის ძლიერი ნაწილია და წარმოადგენს პრიორიტეტების ერთობლიობას, რომელსაც კომპანია მაქსიმალური ერთგულებით ასრულებს. 2023 წელს, ზედიზედ მესამე წლის განმავლობაში, გრეის ჰოპერის ჯილდო გაიცემა ექვს კატეგორიაში: მომავლის ლიდერი, ICT სფეროს ჩემპიონი, ტექნოლოგიური სტარტაპი, ქალების გაძლიერების პროგრამა, მრავალფეროვნების მხარდაჭერი ორგანიზაცია და ICT სფეროში ქალების გაძლიერების ქომაგი. დაჯილდოების ცერემონია გაიმართება 16 ივნისს და წინა წლის მსგავსად თიბისი უზრუნველყოფს მომავლის ლიდერისა და ტექნოლოგიური სტარტაპების კატეგორიების გამარჯვებულებს სპეციალურად მათზე მორგებული შესაძლებლობების განვითარების პროგრამებით, რათა ხელი შეუწყოს მათ პროფესიულ ზრდას და ბიზნესის გაფართოებას.

500 ქალი ტექნოლოგიის სფეროში – მომავალი ტექ ტალანტების განვითარება

გენდერული სტერეოტიპების დამსხვრევისა და ქალების უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური გზა არის ქალებისა და გოგონების მხარდაჭერა ტექნოლოგიაში.

500 ქალი ტექ-ში ხორციელდება გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით და ბიზნესისა და ტექნოლოგიების უნივერსიტეტის, თიბისი ბანკის, ქალთა გაძლიერების პრინციპების (WEPs) ხელმძღვანელი კომპანიებისა და IT სფეროს წარმომადგენლების ჩართულობით. საქართველოს მასშტაბით შეირჩევა ხუთასი ქალი და გაივლიან ტრენინგებს ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) მიმართულებით. პროგრამა განკუთვნილია როგორც დამწყები, ისე გამოცდილი კანდიდატებისთვის. პროგრამა აერთიანებს ისეთ მნიშვნელოვან მოდულებს, როგორცაა Front-End Development, Back-End Development, UI/UX Design, გრაფიკული დიზაინი, ციფრული მარკეტინგი, ციფრული პროდუქტის ტესტირება და სხვა. გარდა ტექნოლოგიური მოდულებისა, პროგრამა ქალებს სთავაზობს ინგლისური ენის ინტენსიურ კურსებს და კარიერულ მომზადებას. ქალები გაივლიან ტრენინგებს ლიდერობის, გუნდური მუშაობის, კრიტიკული აზროვნების, მენარმეობის, ბიზნეს კომუნიკაციისა და კარიერის დაგეგმვის მიმართულებით.

თიბისის IT აკადემიამ აიღო პასუხისმგებლობა მოამზადოს მონაწილეები სხვადასხვა კურსის ფარგლებში. აღსანიშნავია, რომ წარმატებულ კურსდამთავრებულებს ასევე ექნებათ შესაძლებლობა დასაქმდნენ თიბისიში და მის შვილობილ კომპანიებში. ტრენინგების გარდა, თიბისი ჩართულია შესაძლებლობების გაძლიერების ღონისძიებებში. თიბისის თანამშრომლები მენტორობას უწევენ პროექტის მონაწილეებს, მართავენ შეხვედრებს ტექნიკური პროფესიების მნიშვნელობისა და შესაძლებლობების განსახილველად. ჩვენ ასევე ვმონაწილეობთ სტუდენტებისთვის გამართულ მოსამზადებელ ბანაკებსა და დასაქმების ფორუმებში. თიბისი, როგორც ტექნოლოგიებზე ორიენტირებული კომპანია, პრიორიტეტს ანიჭებს როგორც ახალგაზრდების განათლებას, ასევე მომავალი ტექნოლოგიური ტალანტების განვითარებას, არა მხოლოდ საქართველოში, არამედ მის ფარგლებს გარეთ. 2019 წლიდან თიბისი IT აკადემიაში სხვადასხვა კურსები 800-მდე ადამიანმა გაიარა, ხოლო 300-მდე წარმატებული სტუდენტი დასაქმდა თიბისი ჯგუფის მიერ, კურსის მონაწილეების 24% ქალი იყო.

ქალი მენარმეების პროდუქციის ექსპო 2022

2022 წლის 1-2 ოქტომბერს, თიბისისთან პარტნიორობით, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისმა, გაეროს ქალთა ევროპისა და ცენტრალური აზიის ოფისის რეგიონული ინიციატივის ფარგლებში, უმასპინძლა საქართველოში მენარმე ქალების მიერ შექმნილი პროდუქციის პირველ მასშტაბურ გამოფენას.

გამოფენამ შესაძლებლობა მისცა მენარმე ქალებს, წარმოეჩინათ საკუთარი ბიზნესი, მონაწილეობა მიეღოთ ვორკშოპებში და განევიტარებინათ სამენარმეო უნარ-ჩვევები, მოეპოვებინათ წვდომა ბიზნეს ინსტრუმენტებზე, მიიღოთ უკუკავშირი მენტორებისგან და გაცნობოდნენ ინვესტიციების ზრდის ტექნიკებს.

ორდღიანი ღონისძიების განმავლობაში, მთელი ქვეყნის მასშტაბით 100-მდე მონაწილეს საშუალება ჰქონდა საკუთარი პროდუქცია წარედგინა სხვადასხვა დამსწრე საზოგადოებისთვის, ადგილზე გაეყიდა და მნიშვნელოვანი კავშირები დაემყარებინა

პოტენციურ კლიენტებთან. ღონისძიებამ გააერთიანა თიბისის სამი პრიორიტეტული მიმართულება: ბიზნესის მხარდაჭერა, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება, განათლება და პროფესიული უნარების განვითარება.

სტრატეგიული პარტნიორობა USAID-სა და თიბისის შორის - ეკონომიკის გაძლიერება

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

USAID-თან პარტნიორობით, თიბისი მუშაობს ფინანსებისა და ბიზნესის მხარდაჭერის სერვისებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდაზე, რაც ხელს შეუწყობს ინკლუზიურ ეკონომიკურ ზრდას, ქალების ეკონომიკურად გაძლიერებას და ბიზნესის ზრდისთვის საჭირო უნარ-ჩვევების განვითარებას.

მემორანდუმის ფარგლებში, USAID და თიბისი ხელს შეუწყობენ საქართველოს ინკლუზიურ ეკონომიკურ ზრდას, ბაზრის დივერსიფიკაციას და მაღალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილების შექმნას. მომავალში დაგეგმილია 30 მილიონი აშშ დოლარის ფინანსური რესურსის მობილიზება ქვეყანაში მიკრო, მცირე და საშუალო ბიზნესის მხარდასაჭერად. პრიორიტეტი მიენიჭება სოფლის საწარმოებსა და ბიზნესებს, რომლებსაც ქალები მართავენ; შეიქმნება 1200-ზე მეტი მაღალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილი და დაეხმარება ბიზნესს 6 მილიონი აშშ დოლარის გაყიდვების გენერირებაში.

ამ პარტნიორობის ერთ-ერთი მთავარი მიმართულებაა საქართველოში ადგილობრივი თემების მხარდაჭერა. თიბისი ბიზნესისა და USAID-ის პროგრამები აერთიანებს ძალებს საქართველოს რეგიონებში MSME-ებისა და ფერმერების მხარდასაჭერად. ამ ვალდებულების ფარგლებში ჩვენ წარმატებით განვახორციელეთ ორი პროექტი: Berry International Forum, რომელიც 2022 წლის სექტემბერში გაიმართა, წარმოადგენს სასიცოცხლო პლატფორმას, რომელიც ხელს უწყობს ფერმერებსა და ღირებულების წარმოქმნის ჯაჭვის აქტორებს შორის თანამშრომლობას საქართველოს კენკრის ინდუსტრიაში. მეორე პროექტი მიმდინარეობს აჭარისა და იმერეთის რეგიონებში. ჩვენ ვთანამშრომლობთ საკონსულტაციო კომპანიასთან, რათა უზრუნველყოთ 15 კომპანია ინდივიდუალური სესიებით, რაც მიზნად ისახავს მათი ფინანსური ანგარიშგებისა და საერთო ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესებას.

ქართული ლიტერატურა და მწერლობა

ლიტერატურული პრემია „საბა“

ლიტერატურული პრემია „საბა“ ყოველწლიური პრემია დაარსდა 2003 წელს. ჯილდოს მიზანია ქართველი მწერლების მხარდაჭერა და ქვეყანაში სამკითხველო კულტურის პოპულარიზაცია. დღესდღეობით ბევრმა ცნობილმა თანამედროვე ქართველმა მწერალმა მიიღო პირველი საჯარო აღიარება პრემია „საბას“ მეშვეობით. 20 წლიანი ისტორიით, საბა არის ყველაზე პრესტიჟული ლიტერატურული პრემია საქართველოში. „საბა“ მწერლებს მოტივაციას უმაღლესს პრესტიჟული ჯილდოთი, ასევე ფულადი პრემიებით: 6,000 ლარი თითოეულ კატეგორიაში გამარჯვებულთათვის, ხოლო 10,000 ლარი ქართულ ლიტერატურაში შეტანილი განსაკუთრებული წვლილისათვის. პრიზები ენიჭება ცხრა კატეგორიას:

- საუკეთესო რომანი
- საუკეთესო პოეზია
- საუკეთესო პროზა
- საუკეთესო პიესა
- საუკეთესო ლიტერატურული დებიუტი
- საუკეთესო ლიტერატურის კრიტიკა
- საუკეთესო არამხატვრული ლიტერატურა
- საუკეთესო თარგმანი უცხოური ენიდან ქართულ ენაზე
- განსაკუთრებული წვლილი ქართულ ლიტერატურაში

დაჯილდოების კომიტეტი შედგება ხუთი წევრისგან, რომლებიც იცვლებიან ყოველწლიურად. კომიტეტის წევრები არიან მწერლები და ლიტერატურული სფეროს წარმომადგენლები, რომელთა ნაწარმოებებს არ შეუძლიათ იმ წელს მონაწილეობის



მიღება. საბოლოო გადაწყვეტილება გამოაქვს დაჯილდოების კომიტეტს: დახურული პირველადი შერჩევის გამარჯვებულმა კომიტეტის წევრებისგან უნდა მიიღოს მინიმუმ 3 ხმა. კომიტეტის წევრთა სია კონფიდენციალურია დაჯილდოების ცერემონიის დღემდე, შემდეგ კი გამჟღავნდება ცერემონიის დროს.

2022 წელს საბას ჯილდოები მეოცედ იქნა გადაცემული სპეციალურ ცერემონიაზე, რომელიც ასევე პირდაპირ ეთერში გადაიყვანა სოციალური მედიის არხით.

“საბა“ ყველაზე პრესტიჟული ჯილდოა ქართულენოვანი ლიტერატურისთვის. 20 წლის განმავლობაში შეფასდა 4 000-ზე მეტი წიგნი, 160 ავტორზე გაიცა 200 პრემია, კომიტეტში იმუშავა 85-მა სხვადასხვა წევრმა და ჯამში გაიცა 1 000 000 ლარამდე პრემია.

წელს ლიტერატურულ პრემია „საბას“ დაემატა ერთი ნომინაცია, „მკითხველთა საბა“, რომელიც გადაეცემა ერთ-ერთ დებიუტანტ მწერალს. ამ შემთხვევაში, გამარჯვებულს გამოავლენს არა პროფესიონალური ჟიური, არამედ Saba Reader App-ში ყველაზე ერთგული მკითხველების ჯგუფი. Saba App-ის ხუთი მომხმარებელი, რომლებიც წაიკითხავენ და მოუსმენენ წიგნებს საბას აპლიკაციაში მაისსა და ივნისში, მიიღებენ შესაძლებლობას შეაფასონ და გადაწყვიტონ გამარჯვებული საბას დაჯილდოების ცერემონიისთვის, რომელიც გაიმართება 2023 წლის სექტემბერში. ამგვარად, “საბა“ და თიბისი გამოხატავენ პატივისცემას კითხვის მოყვარულების მიმართ და აძლევენ მათ ხმის მიცემის საშუალებას საქართველოს უმნიშვნელოვანეს ლიტერატურულ დაჯილდოებაზე.

წელი	ქალები	კაცები
2022	8	3
2021	7	7
2020	4	7
2019	3	7
2018	4	8
2017	5	9
2016	4	9

“საბას“ ელექტრონული წიგნების სახლი

2013 წელს თიბისიმ გადაწყვიტა მკითხველს მისცეს ქართულ და უცხოურ ლიტერატურაზე წვდომის შესაძლებლობა ონლაინ რეჟიმში. დიגיტალიზაციის მზარდი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ნათელი გახდა, რომ ონლაინ წიგნის სახლი მშობლიურ ენაზე მკითხველს მისცემს ლიტერატურით ტკბობის სრულყოფილ საშუალებას, წიგნებზე მხოლოდ ერთი თითის დაჭერის მეშვეობით. ამ მიზნით შეიქმნა ვებ-გვერდი www.saba.com.ge, სადაც ხელმისაწვდომი იქნება არაერთი ქართული და უცხოური ლიტერატურული ნაწარმოები, თანამედროვე ბესტსელერები და პრემია „საბას“ ნომინანტებისა და გამარჯვებულების ნამუშევრები. ეს პლატფორმა ადამიანებს აძლევს შესაძლებლობას, გაეცნონ ლიტერატურულ მოვლენებს და ხელთ ჰქონდეთ საყვარელი წიგნები. ვებ-გვერდთან ერთად, მომხმარებლებს შეუძლიათ ჩამოტვირთონ Saba Reader აპი, რომელიც შეიცავს 7 500-ზე მეტ ჩაშენებულ წიგნს, აუდიოწიგნებს, პოდკასტებს, ლექციებს და სხვა. აპის მომხმარებლებს აქვთ შეუზღუდავი წვდომა ლიტერატურაზე და იღებენ გამორჩეულ, თანამედროვე შთაბეჭდილებას.

ლიტერატურულ პრემია „საბასთან“ ერთად, ელექტრონული წიგნების სახლიც 2012 წელს თიბისის მიერ დაფუძნდა. ამ 11 წლის განმავლობაში “საბამ“ შეაგროვა 200 000-ზე მეტი დარეგისტრირებული მომხმარებელი და 10 000 აქტიური ყოველთვიური მკითხველი.

ფიზიკური ქსელი

როგორც საფინანსო სექტორის ლიდერი, თიბისი უზრუნველყოფს, რომ მისი ფილიალების, ბანკომატების და გადახდის ტერმინალების ქსელი მოიცავდეს მთელ ქვეყანას, მათ

შორის როგორც ეკონომიკურად მნიშვნელოვან ცენტრებს, ასევე ნაკლებად კომერციული საქმიანობის მქონე დაშორებულ ტერიტორიებს. ფიზიკური დაფარვის პარალელურად, თიბისი აუმჯობესებს შებენი უზრუნველყოფის მქონე პირთათვის მისი ობიექტების ხელმისაწვდომობას. აუცილებელი ცვლილებები განხორციელდა შენობების მშენებლობებში და პანდუსებით უზრუნველყოფილია ფილიალების 86% (2021 წელს იყო 79%). რეგიონებში ადაპტირებული ფილიალების წილი კიდევ უფრო მაღალია და შეადგენს 95%-ს (2021 წელს იყო 87%). 2022 წელს დაემატება სხვა ლოკაციები.

ფილიალები	თბილისი	სხვა დიდი ქალაქები:	ქვეყანის დანარჩენი ნაწილი:	სულ	
		ქუთაისი, ბათუმი, რუსთავი	ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებული საქართველო		
		გორი, ფოთი, ზუგდიდი	სასოფლო რაიონები და პატარა ქალაქები		
სულ 2022 წლის დასაწყისში	66	24	45	135	
ცვლილება 2022 წელს	-4	1	-2	-5	
სულ 2023 წლის დასაწყისისთვის	62	25	43	130	
საქართველოს მოსახლეობა (სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს 2014 წლის აღწერის მიხედვით)	1,108,717 (30%)	558,183 (15%)	2,046,905 (55%)	3,713,804	

ბანკომატები	თბილისი	სხვა დიდი ქალაქები:	ქვეყანის დანარჩენი ნაწილი:	სულ	
		ქუთაისი, ბათუმი, რუსთავი	ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებული საქართველო		
		გორი, ფოთი, ზუგდიდი	სასოფლო რაიონები და პატარა ქალაქები		
სულ 2022 წლის დასაწყისში	369	126	127	622	
ცვლილება 2022 წელს	8	4	2	14	
სულ 2023 წლის დასაწყისისთვის	376	147	145	668	
საქართველოს მოსახლეობა (სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს 2014 წლის აღწერის მიხედვით)	1,108,717 (30%)	558,183 (15%)	2,046,905 (55%)	3,713,804	

გადახდის ტერმინალები	თბილისი	სხვა დიდი ქალაქები:	ქვეყანის დანარჩენი ნაწილი:	სულ	
		ქუთაისი, ბათუმი, რუსთავი	ეკონომიკურად ნაკლებად განვითარებული საქართველო		
		გორი, ფოთი, ზუგდიდი	სასოფლო რაიონები და პატარა ქალაქები		
სულ 2022 წლის დასაწყისში	1707	1205	746	3658	
ცვლილება 2022 წელს	231	-170	296	357	
სულ 2023 წლის დასაწყისისთვის	1938	1035	1042	4015	
საქართველოს მოსახლეობა (სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს 2014 წლის აღწერის მიხედვით)	1,108,717 (30%)	558,183 (15%)	2,046,905 (55%)	3,713,804	



შვილობილი კომპანიები

გარემოსდაცვითი, სოციალური და
მმართველობის (ESG) სტრატეგიები შვილობილ
კომპანიებში

- თიბისი ლიზინგი
- TBC UZ
- თიბისი დაზღვევა



გარემოსდაცვითი, სოციალური და მართვებულების (ESG) სტრატეგიები შვილობილ კომპანიებში

2022 წელს თიბისი ჯგუფის რვა შვილობილმა კომპანიამ შეიმუშავა და მიიღო ინდივიდუალური ESG სტრატეგიები.



თიბისი ლიზინგი

თიბისი ლიზინგი, თიბისი ბანკის შვილობილი კომპანია, დაარსდა 2003 წელს. კომპანია ინდივიდუალურ და ბიზნეს კლიენტებს სთავაზობს ყოველმხრივ ფინანსურ გამოსავლებს და სხვა დამატებით საკონსულტაციო მომსახურებას, მათ შორის ფინანსურ ლიზინგს, საოპერაციო ლიზინგს, გაყიდვასა და დაბრუნებად ლიზინგს, რაც მორგებულია ინდივიდუალური კლიენტის საჭიროებებზე.

- წამყვანი სალიზინგო მომსახურების მიმწოდებელი საქართველოში 80% -იანი საბაზრო წილით 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით.
- კომპანიის მწვანე სალიზინგო პორტფელი 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით შეადგენს 25 მილიონ ლარს.

2016 წლიდან თიბისი ბანკის შვილობილი კომპანია თიბისი დაზღვევა გახდა ნომერი პირველი არასამედიცინო დაზღვევის მიმწოდებელი საცალო სეგმენტში 38.4%1 საბაზრო წილით 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით. კომპანიის არასამედიცინო მომსახურება ფარავს საავტომობილო, სამგზავრო, პირად უბედურ შემთხვევას, სიცოცხლეს, ქონებას, ბიზნეს ქონებას, პასუხისმგებლობას, ტვირთსა და აგრო პროდუქტებს. თიბისი დაზღვევას ასევე აქვს ძლიერი წარმომადგენლობა ჯანმრთელობის დაზღვევის ბაზარზე, რომელიც ემსახურება როგორც ფიზიკურ პირებს, ასევე ბიზნეს კლიენტებს.

- 2022 წელს, თიბისი დაზღვევა იყო პიონერი სადაზღვევო კომპანია საქართველოში, რომელმაც ახალი კატეგორია შეიქმნა თავის სადაზღვევო დაფარვებში - ფსიქიკური ჯანმრთელობა ჯანსაღი ცხოვრებისათვის.
- 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით დაზღვეული ფიზიკური პირების საერთო რაოდენობამ შეადგინა 66 363, ხოლო თიბისი დაზღვევის მომსახურებით მოსარგებლე კომპანიების რაოდენობამ შეადგინა 2,167.



თიბისი დაზღვევა



თიბისი კაპიტალი არის საინვესტიციო, საბროკერო, კვლევითი და კორპორატიული საფინანსო გადაწყვეტილებების წამყვანი პროვადერი საქართველოში. თიბისი ბანკის საინვესტიციო საბანკო განშტოება, 100% შვილობილი კომპანიაა, წარმოადგენს უმსხვილეს კვლევით ცენტრს საქართველოში, რომელიც უზრუნველყოფს დარგობრივი, მაკროეკონომიკური და კაპიტალის ბაზრის ანგარიშებს.

- პირველი 80 მილიონი აშშ დოლარის ოდენობის უზრუნველყოფილი მწვანე ობლიგაციის განთავსება საქართველოში.
- 2022 წელს თიბისი კაპიტალმა გამოსცა 230-ზე მეტი პუბლიკაცია, რომელიც მოიცავს საქართველოსა და რეგიონის სიღრმისეულ და დროულ მაკროეკონომიკურ და დარგობრივ ანალიზს.

TBC Pay არის თიბისი ბანკის შვილობილი კომპანია და 2008 წლიდან ფუნქციონირებს საქართველოში. კომპანია გვთავაზობს მომსახურების ფართო სპექტრს, მათ შორის კომუნალური გადახდების, მობილურების ბალანსის შევსების, საზოგადოებრივი ტრანსპორტისთვის გადახდების, სესხის დაფარვისა და ფულადი გზავნილების ფუნქციებს, ფართო და ადვილად ხელმისაწვდომი სადისტრიბუციო ქსელის მეშვეობით.

- თვითმომსახურების ტერმინალების რაოდენობა მთელი ქვეყნის მასშტაბით - 4300.
- 85-მდე ტრანზაქცია წუთში.
- 50000-60000 მომხმარებელი დღეში.
- გადახდების ტრანზაქციების მოცულობა 2022 წელს - 8.1 მლრდ ლარი.



თიბისი ფაი



TBC BANK

TBC UZ, ახლადშექმნილი ციფრული ბანკი, რომელიც ფოკუსირებულია ინოვაციურ ციფრულ გადაწყვეტილებებზე, ამჟამად ემსახურება საცალო მომხმარებლებს. თავად პლატფორმა არის ქლაუდზე დაფუძნებული მოდულური გადაწყვეტა ლოკალურ ქსელში განლაგების შესაძლებლობებით. ამ წელიწადში უზბეკეთში განხორციელებულმა ოპერაციებმა მოახერხა ქვეყნის მოსახლეობის 30%-ის მოზიდვა.

- ჟურნალ World Economic Magazine-ის მიერ დასახელდა, როგორც საუკეთესო ციფრული ბანკი უზბეკეთში 2022 წელს.
- დაახლოებით 10.6 მილიონი რეგისტრირებული მომხმარებელთა ბაზა 2022 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით.

სფეისი ციფრული საბანკო პლატფორმაა, რომელიც 2018 წელს შეიქმნა და მომხმარებელს სთავაზობს მარტივ, მეგობრულ და გამარტივებულ გამოცდილებას, რომელიც სრულიად განსხვავდება ტრადიციული საბანკო მომსახურებისგან. იგი ასევე გთავაზობთ მიზმიდველ ლოიალობის პროგრამებს, რომლებიც მორგებულია ახალგაზრდა თაობაზე.

- სრულად ციფრულ ბანკს არ გააჩნია სერვისცენტრები და მომხმარებლებს შეუძლიათ მიიღონ ნებისმიერი სახის მხარდაჭერა ონლაინ ან სატელეფონო ზარით.
- თავდაპირველად საქართველოში დანერგილი და შემოწმებული სფეისი შემდგომში გაეშვა უზბეკეთში 2020 წელს და ის ამჟამად ემსახურება თიბისი ბანკის კლიენტებს ორივე ქვეყანაში.



Space Int.



UFC არის პირველი ქართული საპროცესინგო ცენტრი, რომელიც დაარსდა 1996 წლის იანვარში. ამჟამად, საბარათე სისტემის მომსახურების ყველაზე ფართო და მრავალფეროვანი ქსელის მქონე კომპანია საქართველოში 25 საფინანსო ინსტიტუტს ემსახურება. UFC უზრუნველყოფს მომსახურების სრულ სპექტრს VISA International, MasterCard Worldwide, UPI (Union Pay International) რეგულაციებისა და PCI (სავადახლო ბარათების ინდუსტრია) მონაცემთა უსაფრთხოების სტანდარტების შესაბამისად. კომპანიის მიზანია მაღალტექნოლოგიური, საერთაშორისო სერტიფიცირებული სერვისების მეშვეობით კლიენტებსა და პარტნიორებს შესთავაზოს მდგრადი, მოქნილი და უსაფრთხო გადახდის ინოვაციური ინსტრუმენტები.

- 2022 წელს UFC-მ გასცა ბარათები 1 246 311 კლიენტზე.
- გაცემული ციფრული ბარათების რაოდენობაა 155 465.

თიბისი ჯგუფი ცდილობს გააფართოვოს მისი ღირებულებები საბანკო სფეროს მიღმა ციფრული ეკოსისტემის შექმნით ბაზრის ოთხ ძირითად ვერტიკალში: ელექტრონული კომერცია, ავტო, ბინები და ცხოვრების სტილი. ეს საშუალებას იძლევა დაეფიქსიროთ კლიენტების ყოველდღიური საჭიროებები და მივაწოდოთ მათ მოსახერხებელი ციფრული გადაწყვეტილებები, რომლებსაც მხარს უჭერს გადახდის ან განვადების სხვადასხვა ვარიანტი. 2022 წლის დასაწყისში, თიბისი ჯგუფმა მისი ეკოსისტემის კომპანიების უმეტესობა გააერთიანა ერთ ორგანიზაციაში, TNET.

- ყველაზე დიდი ციფრული ეკოსისტემა ქვეყანაში, რომელიც შეადგენს საქართველოს მთლიანი ინტერნეტ ტრაფიკის 40% -ს
- 1.9 მილიონი უნიკალური ვიზიტორი, რაც შეადგენს ქვეყნის ზრდასრული მოსახლეობის 67% -ს.



სტრატეგიების შემუშავების პროცესში, განისაზღვრა თითოეული შვილობილი კომპანიის ბიზნეს-სპეციფიკაზე მორგებული კონკრეტული ინიციატივები და შესრულების ძირითადი ინდიკატორები (KPI), რომლებიც ჩართული იქნა მათ გარემოსდაცვით, სოციალურ და მმართველობის (ESG) სტრატეგიებში. მიუხედავად იმისა, რომ თითოეული ESG სტრატეგია ინდივიდუალურად იყო ადაპტირებული თითოეული შვილობილი კომპანიისათვის, საერთო ჩარჩო, მიმართულებები და შესრულების ძირითადი ინდიკატორები (KPI) ყველასათვის იგივე იყო და შეესაბამებოდა ჯგუფის საერთო ESG სტრატეგიას და მის ვალდებულებას, შეიტანოს გრძელვადიანი, მდგრადი წვლილი და იყოს ESG პრინციპების წამყვანი მხარდაჭერი ქვეყანაში და რეგიონში.

თითოეული შვილობილი კომპანიის ESG სტრატეგია დამტკიცებულია შესაბამისი ღირებულებითა საბჭოს მიერ, რომელიც 2023 წლიდან რეგულარულად ახორციელებს მის ზედამხედველობას. შვილობილი კომპანიების ESG სტრატეგიები განსაზღვრავს რამდენიმე ძირითად მიმართულებას მომავალი წლებისთვის:

- ძლიერი ESG მმართველობა კომპანიაში
- მდგრადი დაფინანსება
- რესურსები და ენერგოეფექტურობა
- თანამშრომელთა მრავალფეროვნება, თანასწორობა და ინკლუზია
- ზემოქმედების გაზომვისა და ანგარიშგების სისტემა და მიდგომა
- პასუხისმგებელი შესყიდვები
- განახლებადი ენერჯის გამოყენება და ჯგუფის Net-Zero GHG ემისიების სამიზნეების მხარდაჭერა.

ეს გრძელვადიანი მისწრაფებები მხარდაჭერილია სხვადასხვა ღონისძიებებით, რომლებიც აღწერილია ESG სტრატეგიებში მოკლე და საშუალოვადიანი პერიოდებისთვის. ინიციატივები და მიზნები შეესაბამება თითოეული შვილობილი კომპანიის ბიზნეს აქტივობას და შეიძლება განსხვავდებოდეს თითოეულ მათგანში. 2023 და 2024 წლების ძირითადი კომპონენტების შეჯამება ჩამოთვლილია ქვემოთ:

- მდგრადი სასესხო პორტფელის წლიური მიზნები
- ენერჯის გამოყენების შემცირების წლიური მიზნები
- პლასტმასის, ქალაქისა და წყლის გამოყენების შემცირების ინიციატივები
- გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების შეფასება დაკრედიტებაში
- გრძელვადიანი კონტრაქტორების E&S სკრინინგი
- სხვადასხვა პოლიტიკის დანერგვა, როგორცაა მწვანე და სოციალური შესყიდვების პოლიტიკა
- ადამიანის უფლებათა პოლიტიკა, მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ჩართულობის პოლიტიკა, ESG რისკ აპეტიტი
- ქალების წილი მენეჯერულ პოზიციებზე

ESG-თან დაკავშირებული ტრენინგების განხორციელება ყველა თანამშრომლისთვის

ESG სტრატეგიების მიმდინარეობისა და განხორციელების სტატუსის მონიტორინგი ხორციელდება კვარტალური, ნახევარწლიური და წლიური ანგარიშების მეშვეობით, რომლებსაც უზრუნველყოფს თითოეული შვილობილი კომპანია და რეგულარული შეხვედრები, რომლებიც ტარდება ყოველთვიურად. გარდა ამისა, ESG სტრატეგიების განხორციელების მხარდასაჭერად, მთელი წლის განმავლობაში იგეგმება რამდენიმე თემატური სემინარი.

ჩვენი ზოგიერთი შვილობილი კომპანია უკვე წლებია აქტიურად მუშაობს ESG საკითხებზე. ამ ანგარიშში ჩვენ ვაერთიანებთ რამდენიმე გამორჩეულ ინიციატივას.

თიბისი ლიზინგი

3 მილიონი ევრო მცირე და საშუალო საწარმოების მხარდასაჭერად

თიბისი ლიზინგი განაგრძობს ადგილობრივი ბიზნესის, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოების მხარდაჭერას. ამ მიზნით, თიბისი ლიზინგმა მოიზიდა 3 მილიონი ევრო საიმედო პარტნიორისგან - ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკისგან (EBRD). რესურსების არანაკლებ 70% მიმართული იქნება მწვანე ტექნოლოგიებში ინვესტიციების დასაფინანსებლად, რაც, თავის მხრივ, შესაძლებლობას მოგვცემს ხელი შევუწყოთ ადგილობრივ საწარმოებს მწვანე საქმიანობის გაფართოებასა და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდაში.

ეს პროგრამა – EU4Business-EBRD-ის საკრედიტო ხაზი მოიცავს საგრანტო კომპონენტს, რომელიც მხარდაჭერილია ევროკავშირის მიერ და წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე წარმატებულ საინვესტიციო ინსტრუმენტს აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებში, ასევე საქართველოს MSME-ებს შორის. პროგრამის მიზანია გაზარდოს ადგილობრივი ბიზნესის უნარი, მათი კონკურენტუნარიანობა, დააკმაყოფილოს ევროპული სტანდარტები და განახორციელოს ინვესტიციები მწვანე ტექნოლოგიებში.



პროექტის მთავარი სარგებელი არის ის, რომ ფინანსური მხარდაჭერის შესაბამისად, ბიზნესი მიიღებს წამახალისებელ გრანტს და უფასო ტექნიკურ დახმარებას მაღალი დონის საერთაშორისო კონსულტანტებისგან. პროექტის სრულად განხორციელებისა და მისი გადამონების წარმატებული პროცესის შემდეგ, კომპანია გრანტის სახით შეძლებს სალიზინგო ღირებულების 15% -მდე თანხის უკან მიღებას.

ინიციატივის ფარგლებში შესაძლებელია შემდეგი აქტივების ხარჯების დაფარვა: სასოფლო-სამეურნეო ტექნოლოგიები; საკვების მწარმოებელი მოწყობილობები; გათბობა/გაგრილების სისტემები; სამრეწველო დამხმარე მოწყობილობები; გადამუშავების ტექნოლოგიები; მზის პანელები და ა.შ.

ფონდი მწვანე ზრდისთვის-თან (GGF) თანამშრომლობა ციფრული პლატფორმის შესამუშავებლად, რომელიც აღჭურვილია ლიზინგისა და მზის PV სისტემების ზემოქმედების კალკულატორით.

გარდა ამისა, ჩვენ დავიწყეთ თანამშრომლობა GGF-თან ციფრული პლატფორმის შესამუშავებლად, რაც ჩვენს მომხმარებლებს საშუალებას მისცემს წარმოადგინონ მოთხოვნები მზის ფოტოელექტროენერჯის პერსპექტიული პროექტების დაფინანსების შესახებ და უფრო ეფექტურად მიიღონ კვოტები თიბისი ლიზინგიდან. ეს პლატფორმა ინტეგრირებული იქნება თიბისი ლიზინგის ვებსაიტზე და აღჭურვილი იქნება ლიზინგისა და მზის PV სისტემებზე ზემოქმედების კალკულატორით – რაც პოტენციურ კლიენტებს საშუალებას მისცემს შეაფასონ ლიზინგის განაკვეთები სხვადასხვა ტექნოლოგიის მომწოდებლებისგან, მათ შორის ძირითადი ზემოქმედების მაჩვენებლები, როგორცაა ენერჯისა და ნახშირორჟანგის (CO2) ემისიის შემცირება, დანაზოგი ფულად გამოხატულებაში და სავარაუდო უკუგების პერიოდი. პლატფორმა, სავარაუდოდ, 2023 წლის პირველ კვარტალში გამოვა.

შედეგად, ჩვენი მწვანე სალიზინგო პორტფელი შარშანდელი 3 მილიონი ლარიდან გაიზარდა 25 მილიონ ლარამდე. ჩვენ ვგეგმავთ, რომ მომდევნო წლებში კიდევ უფრო გავზარდოთ მწვანე ლიზინგის პორტფელი.

თიბისი ლიზინგი, როგორც ქართული სტარტაპების მხარდამჭერი

მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოებს არ აქვთ წვდომა ფინანსებზე, რათა შეიძინონ ახალი აღჭურვილობა და ტექნოლოგიები მათი წარმოების გასაზრდელად, რომ საქმიანობა მეტად რესურს და ენერგოეფექტური გახადონ. აქედან გამომდინარე MSM-ების დაფინანსების უზრუნველყოფა თიბისი ლიზინგის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია.

2022 წელს თიბისი ლიზინგი აქტიურად აფინანსებდა და მხარს უჭერდა სტარტაპებს. დაფინანსდა ქართული წარმოების ათეულობით დამწყები პროექტი, რომელთა ნაწილიც უცხოურ ბაზარზე გავა.

თიბისი ლიზინგის მიერ დაფინანსებული იმ მცირე და საშუალო ბიზნესის პოპულარიზაციის მიზნით, თიბისი ბანკისა და თიბისი ლიზინგის მხარდაჭერით ექსპორტში ჩატარდა მე-20 საერთაშორისო სოფლის მეურნეობის, კვების მრეწველობის, გადამამუშავებელი და შემფუთველი ტექნოლოგიების გამოფენა 2022. გამოფენაში მონაწილეობა მიიღო 70-მდე კომპანიამ შვიდი ქვეყნიდან. გამოფენის მონაწილეებს შორის იყვნენ თიბისი ლიზინგის ექვსი კლიენტი. მათ უმასპინძლეს 7000-მდე დამთვალიერებელს, რაც შესანიშნავი შესაძლებლობა იყო, რომ გაეზარდათ პოპულარობა საზოგადოებაში და ხელი შეეწყოთ მათი წარმოების გაფართოებისთვის.



მწვანე ლიზინგი ბაქსვუდის სკოლა

ბაქსვუდის სკოლა დაარსდა თბილისში 2000 წელს “გაეროს ასოციაციის საერთაშორისო სკოლის” სახელით. ეს არის პირველი საგანმანათლებლო სივრცე საქართველოში, რომელიც აგებულია ტრადიციული ბრიტანული საგანმანათლებლო მოდელით. განვითარების პროცესში, ბაქსვუდის ყოველი ახალი სასწავლო წელი ამტკიცებდა მისი დამფუძნებლების პროფესიულ ხედვასა და სწორ ღირებულებებს.

ბაქსვუდის სკოლის ხედვა ეფუძნება უმაღლესი სტანდარტის ბრიტანულ და ქართულ საგანმანათლებლო პრინციპებს. ყველა აკადემიური, ინფრასტრუქტურული თუ შიდა კულტურული ინოვაცია ემსახურება მხოლოდ მომავალი თაობების განათლებას, როგორც საზოგადოების სრულფასოვანი და ღირსეული წევრების, შრომისმოყვარე, მიზანდასახული, პასუხისმგებელიანი, სამართლიანი და წარმატებული მოქალაქეების.



მომავალი თაობისთვის სათანადო ღირებულებების გადასაცემად სკოლა უსაფრთხოებასთან ერთად, **ეკომეგობრულობაზე ზრუნავს**, რაც მისი გადანაცვებით დასტურდება.

ბაქსვუდის სკოლის კამპუსი სრულად ენერგოეფექტურია; სკოლის ტერიტორიაზე მზის ელექტროსადგური აშენდა თიბისი ლიზინგის დაფინანსებით.



TBC UZ სრულად ციფრული ბანკი

2019 წელს თიბისი ჯგუფმა გააფართოვა თავისი გეოგრაფიული არეალი უზბეკეთის ბაზარზე შესვლით. მას შემდეგ, თიბისი აგრძელებს უზბეკეთის ბაზრის 35 მილიონი ადამიანის დიდი პოტენციალის გამოყენებას ორი ფინტექ კომპანიის Payme და TBC UZ მეშვეობით, ორივე მათგანი დინამიურ ზრდას გვიჩვენებს.

TBC UZ არის პირველი ციფრული ბანკი ქვეყანაში, ტრადიციული ყოველდღიური საბანკო მომსახურების ბევრად უფრო მარტივ, გამჭვირვალე და ინტუიციურ გამოცდილებად გარდაქმნის ამბიციით, ასევე საშუალებას აძლევს მომხმარებლებს სრულად აკონტროლონ თავიანთი ფინანსები საუკეთესო კლასის გადახდის, შემნახველი და სასესხო პროდუქტების მეშვეობით, რომლებსაც მხოლოდ ერთი დაწკაპუნება ჭირდება. TBC UZ ემსახურება საცალო კლიენტებს თავისი ონლაინ საბანკო აპლიკაციის მეშვეობით, ხოლო მისი ჭკვიანი, შემდეგი თაობის შოურუმები და უფრო მცირე, კომპაქტური კლიენტების რეგისტრაციის პუნქტები განკუთვნილია კლიენტთა რჩევებისა და კონსულტაციებისთვის.

2022 წელს ჟურნალ World Economic Magazine-მა TBC UZ დაასახელა, როგორც საუკეთესო ციფრული ბანკი უზბეკეთში.

განახლებადი ენერჯის გამოყენება

2022 წელს თიბისიმ დაიწყო მუშაობა განახლებადი ენერჯის გამოყენების პროექტის განხორციელებაზე სათავო ოფისში. შედეგად, 2023 წლის აპრილში TBC UZ -ის ოფისში დამონტაჟდა 10 კვტ სიმძლავრის 19 ცალი მზის პანელი და ინვენტარიზაციის სისტემა. ზედაპირის საერთო ფართობი, რომელიც დაფარულია მზის პანელებით, შეადგენს 69 კვ.მ-ს.

თიბისი დაზღვევა

ფსიქიკური ჯანმრთელობა ჯანსაღი ცხოვრებისათვის

ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში პანდემიამ და გლობალურმა კრიზისებმა ყურადღების ცენტრში მოაქცია ფსიქიკური ჯანმრთელობა. სულ უფრო რთულდებოდა ემოციური სტაბილურობა და ჭეშმარიტად ჯანსაღი ცხოვრება. ამ გამოწვევის საპასუხოდ, თიბისი დაზღვევამ მიიღო ახალი ჯანდაცვის დაფარვის კატეგორია - ფსიქიკური ჯანმრთელობა ჯანსაღი ცხოვრებისათვის, რომლის საშუალებითაც მომხმარებლებს შეუძლიათ გაიარონ კონსულტაცია თავის არჩეულ თერაპევტებთან ან ფსიქიატრებთან, 50%-იანი დაფინანსებით.

ფსიქიკური ჯანმრთელობის მკურნალობის მხარდაჭერმა კომპანიამ, გვსურს, კიდევ ერთხელ გავუსვით ხაზი ემოციური კეთილდღეობის მნიშვნელობას და შევქმნათ გარემო ჩვენი თანამშრომლებისთვის, სადაც მათი სამუშაო იქნება როგორც კმაყოფილების მომტანი, ასევე კომფორტულიც. სწორედ ამიტომ არ არის ეს უბრალოდ კიდევ ერთი დასვენების დღე და მხოლოდ შვებულების გახანგრძლივება. ჩვენ ვართ პირველი სადაზღვევო კომპანია, რომელმაც დანერგა ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაზღვევა ქართულ ბაზარზე, რადგან გვესმის მისი როლი სრულფასოვან ცხოვრებაში.



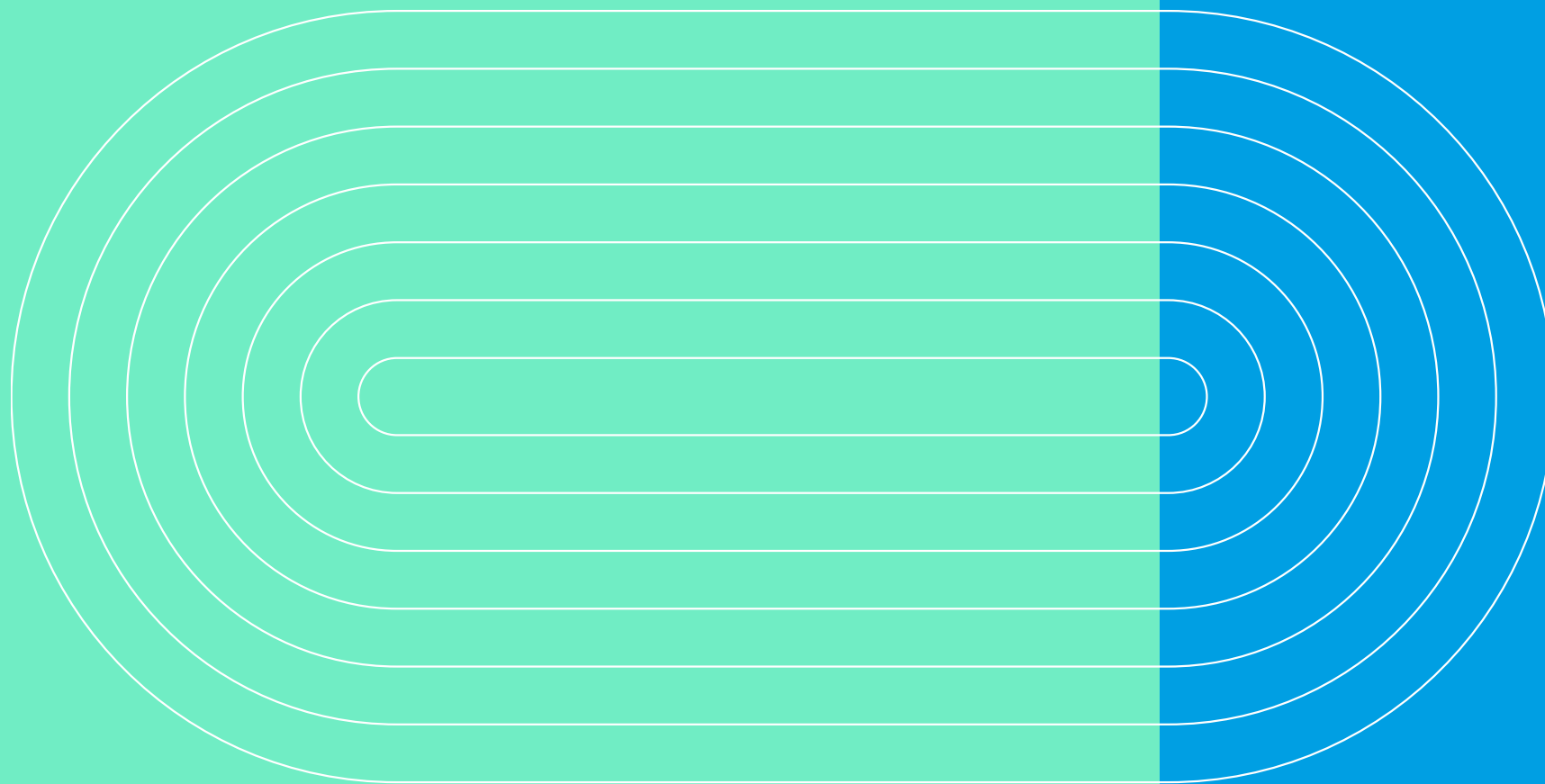
„ჩვენ, როგორც ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერმა კომპანიამ, გვსურს, კიდევ ერთხელ გავუსვით ხაზი ემოციური კეთილდღეობის მნიშვნელობას და შევქმნათ გარემო ჩვენი თანამშრომლებისთვის, სადაც მათი სამუშაო იქნება როგორც კმაყოფილების მომტანი, ასევე კომფორტულიც. სწორედ ამიტომ არ არის ეს უბრალოდ კიდევ ერთი დასვენების დღე და მხოლოდ შვებულების გახანგრძლივება. ჩვენ ვართ პირველი სადაზღვევო კომპანია, რომელმაც დანერგა ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაზღვევა ქართულ ბაზარზე, რადგან გვესმის მისი როლი სრულფასოვან ცხოვრებაში.

მიგვაჩნია, რომ ფსიქიკური ჯანმრთელობის გარეშე არ არსებობს საყოველთაო კეთილდღეობა და გვსურს, მომხმარებლებსაც და თანამშრომლებსაც თანაბრად გავუფრთხილდეთ“, - აღნიშნა პაატა ლაძაძემ, თიბისი დაზღვევის გენერალურმა დირექტორმა.

თიბისი დაზღვევის თანამშრომლებს უკვე შეუძლიათ ფსიქიკური ჯანმრთელობის მკურნალობის ალბათობის გაზრდა, რაც იმას ნიშნავს, რომ სტანდარტული 24-დღიანი შვებულების გარდა, ისინი ისარგებლებენ დამატებით 5-დღიანი შვებულებით. ფსიქიკური ჯანმრთელობის მკურნალობის სასარგებლოდ თიბისი დაზღვევის თანამშრომელს არ სჭირდება რაიმე დოკუმენტაციის ან სპეციალური მიზეზის წარმოდგენა. ამ 5 დღის მიღება შესაძლებელია შვებულების სხვა დღეების მსგავსად. ამ დამატებითი შვებულების დღეების მთავარი მიზანია, თანამშრომლებმა იზრუნონ საკუთარ თავზე და ჰქონდეთ დრო ემოციური კეთილდღეობისთვის. თიბისი დაზღვევა რეგიონში პირველი კომპანიაა, რომელმაც შემოიღო ეს პრაქტიკა და იცავს დასვენების დღეების რაოდენობის სტანდარტებს.



ანგარიშგების
გლობალური
ინიციატივის (GRI)
შინაარსის ინდექსი





ანგარიშგების გლობალური ინიციატივის (GRI) შინაარსის ინდექსი

ეს ანგარიში მომზადებულია GRI სტანდარტების მიხედვით. ცხრილში მოცემულია სტანდარტების 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-განმარტებით შენიშვნებს]				
GRI 102: ზოგადი ახსნა-განმარტებითი შენიშვნები 2016				
1. ორგანიზაციის პროფილი				
102-1	ორგანიზაციის დასახელება	01. ვინ ვართ ჩვენ	9	სრული
102-2	საქმიანობა, ბრენდები, პროდუქტები და მომსახურებები	01. ვინ ვართ ჩვენ	9	სრული
102-3	სათავო ოფისების ადგილმდებარეობა	თბილისის კორპორაციული სათავო ოფისი: 0102, საქართველო, თბილისი, კ. მარჯანიშვილის ქ. 7		სრული
102-4	ადგილმდებარეობა სადაც ოპერაციები ხორციელდება	01. ვინ ვართ ჩვენ	9	სრული
102-5	მფლობელობა და იურიდიული ფორმა	01. ვინ ვართ ჩვენ	9	სრული
102-6	მომსახურების სექტორები	01. ვინ ვართ ჩვენ	9	სრული
102-7	ორგანიზაციის მასშტაბი	01. ვინ ვართ ჩვენ	9	სრული
102-8	ინფორმაცია დასაქმებულ პირებზე და სხვა კონტრაქტორებზე	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > ჩვენი თანამშრომლები	115	სრული
102-9	მიწოდების ჯაჭვი	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში > თბილისის გავლენა მომწოდებლებზე; 13. პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან > ჩვენი მომწოდებლები 2021 წელს	85; 189	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.	99	სრული
102-12	გარე ინიციატივები	თბილისი 2012 წლიდან არის გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გლობალური შეთანხმების ხელმომწერი		სრული

ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
102-13	ასოციაციების წევრობა	01. ვინ ვართ ჩვენ	9	სრული
2. სტრატეგია				
102-14	გადაწყვეტილების მიღების 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	77	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	77; 115	სრული
4. მართვა				
102-18	მართვის სტრუქტურა	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	63	სრული
102-20	აღმასრულებელი ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობა ეკონომიკურ, გარემოსდაცვით და სოციალურ თემებზე.	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი; 06. ESG სტრატეგია	63	სრული
102-22	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოების შემადგენლობა და მისი კომიტეტები	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	63	სრული
102-23	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს თავმჯდომარე	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს თავმჯდომარე	63	სრული
102-24	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს წევრების წარდგენა და არჩევა	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს წევრების წარდგენა და არჩევა	63	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
102-25	ინტერესთა კონფლიქტი	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > ინტერესთა კონფლიქტის მართვა	63	სრული
102-28	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს შედეგების შეფასება	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > საბჭოს ეფექტურობის შეფასება	63	სრული
102-30	რისკის მართვის პროცესის ეფექტურობა	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკების მართვის მოდელი	63	სრული
102-32	უმაღლესი მმართველობითი ორგანოს როლი მდგრადი განვითარების ანგარიშგებაში	მდგრადი განვითარების ანგარიშს ამოწმებს და ადასტურებს დირექტორთა საბჭო და გენერალური დირექტორი		სრული
102-35	ანაზღაურების პოლიტიკები	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა.	63	სრული
102-36	ანაზღაურების განსაზღვრის პროცესი	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა.	63	სრული
5. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა				
102-40	დაინტერესებულ მხარეთა ჯგუფების სია	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	29	სრული
102-41	კოლექტიური ხელშეკრულებები	დასაქმებულთა 0% სარგებლობს კოლექტიური ხელშეკრულებებით		
102-42	დაინტერესებული მხარეების დადგენა და შერჩევა	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	29	სრული
102-43	დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის მიდგომა	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	29	სრული
102-44	ძირითადი საკითხები და წუხილები	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა	29	სრული
6. ანგარიშგების პრაქტიკა				
102-45	კონსოლიდირებულ ფინანსურ ანგარიშგებაში შემავალი საწარმოები	01. ვინ ვართ ჩვენ	9	სრული
102-46	ანგარიშის შინაარსისა და გავლენის არეალის განსაზღვრა	04. ჩვენი არსებითი საკითხები	39	სრული
102-47	არსებითი საკითხების სია	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული
102-48	ინფორმაციის განახლებები	N/A		
102-49	ცვლილებები ანგარიშში	N/A		სრული
102-50	საანგარიშგებო პერიოდი	02. ანგარიშის შესახებ	25	სრული

ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
102-51	უახლესი ანგარიშის თარიღი	02. ანგარიშის შესახებ	25	სრული
102-52	ანგარიშგების ციკლი	02. ანგარიშის შესახებ	25	სრული
102-53	საკონტაქტო ინფორმაცია ანგარიშთან დაკავშირებული კითხვების შემთხვევაში	02. ანგარიშის შესახებ	25	სრული
102-54	GRI სტანდარტების მიხედვით ანგარიშგების მოთხოვნები	02. ანგარიშის შესახებ	25	სრული
102-55	GRI შინაარსის ინდექსი	ინდექსები		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	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში; 06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკების მართვის მოდელი	85; 63	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში; 06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	85; 63	სრული
201-1	შექმნილი და განაწილებული პირდაპირი ეკონომიკური ღირებულება	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში > თიბისის პირდაპირი წვლილი ეკონომიკაში	85	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
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 სექციაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია. სისტემა ეხება, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორის თანამშრომლებს. სექცია 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
203. არაპირდაპირი ეკონომიკური გავლენა (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში; 06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკების მართვის მოდელი	85; 63	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში; 06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > კორპორაციული მართვის სტრუქტურა	85; 63	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	85	
204. შესყიდვის პრაქტიკები (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				

ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	13. პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან	189	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	13. პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან	189	სრული
204-1	ადგილობრივ მომწოდებლებზე განუვლი ხარჯების წილი	13. პასუხისმგებლიანი თანამშრომლობა მომწოდებლებთან > ადგილობრივ მომწოდებლებზე განუვლი ხარჯების წილი; 08. ჩვენი წვლილი ეკონომიკაში > შესყიდვები	189; 85	სრული
205. კორუფციის წინააღმდეგ (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > კორუფციის, მექრთამეობის და ფულის გათეთრების პოლიტიკა; ინციდენტის მართვის, მხილების პოლიტიკა.	77	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > კორუფციის, მექრთამეობის და ფულის გათეთრების პოლიტიკა;	77	სრული
205-1	ოპერაციები, შეფასებული კორუფციასთან დაკავშირებული რისკებით	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > ოპერაციები, შეფასებული კორუფციასთან დაკავშირებული რისკებით	77	სრული
205-2	კომუნიკაცია და ტრენინგი ანტიკორუფციული პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > თანამშრომლების ინფორმირება ანტიკორუფციული პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ	77	სრული
გარემოსდაცვითი სტანდარტები (GRI 300)				
300 მასალები (2016)				
მენეჯმენტის მიდგომა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	115	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	115	სრული
401-1	თანამშრომლების აყვანა და მათი ბრუნვა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	115	სრული
401-3	დეკრეტული შვებულება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > დეკრეტული შვებულება	115	სრული
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	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა; თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადებების პრევენცია	115	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა;	115	სრული
403-1	პროფესიული ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების მართვის სისტემა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადების პრევენცია	115	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	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა; > ტალანტების მართვა	115	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	115	სრული

ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
404-1	ერთ თანამშრომელზე საშუალო წლიური სასწავლო საათები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > ტალანტების მართვა; სწავლა, განვითარება და ტრენინგები თანამშრომლებისთვის.	115	ნაწილობრივი
404-2	თანამშრომელთა უნარებისა და კარიერული განვითარების პროგრამა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > ტალანტების მართვა; სწავლა, განვითარება და ტრენინგები თანამშრომლებისთვის.	115	სრული
404-3	იმ თანამშრომელთა წილი, ვის მიერ შესრულებული სამუშაო და კარიერული განვითარება რეგულარულად ფასდება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > შეფასება	115	სრული
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	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა; 05. ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია > თანამშრომლების მრავალფეროვნება	115; 49	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა; 05. ჩვენი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) სტრატეგია > თანამშრომლების მრავალფეროვნება	115; 49	სრული
405-1	მმართველობითი ორგანოების და თანამშრომლების მრავალფეროვნება	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	115	სრული
405-2	ქალთა საბაზისო ხელფასისა და ანაზღურების კოეფიციენტი კაცებთან შედარებით	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	115	სრული
413. ადგილობრივი საზოგადოებები (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	12. თემების მხარდაჭერა	175	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	12. თემების მხარდაჭერა	175	სრული
413-1	ადგილობრივ საზოგადოებასთან ჩართულობა და საქმიანობა; ზემოქმედების შეფასება და განვითარების პროგრამები	03. დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა; 12. თემების მხარდაჭერა	29; 175	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.	77	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > საჯარო პოლიტიკა და ხელისუფლებასთან ურთიერთობა	77	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > საჯარო პოლიტიკა და ხელისუფლებასთან ურთიერთობა	77	სრული
415-1	პოლიტიკური შემოწმებები	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	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > ბიზნესის კეთილსინდისიერება მომხმარებლებთან ურთიერთობაში; მომხმარებელთა საჩივრების მართვა	155	სრული

ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > ბიზნესის კეთილსინდისიერება მომხმარებლებთან ურთიერთობაში; მომხმარებელთა საჩივრების მართვა	155	სრული
417-1	პროდუქტისა და მომსახურების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებისა და მარკირების მოთხოვნები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი მარკეტინგი და გაყიდვები	155	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	155	სრული
417-3	მარკეტინგულ კომუნიკაციის შეუთავსებლობასთან დაკავშირებული ინციდენტები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > პასუხისმგებლიანი და სამართლიანი მარკეტინგი და გაყიდვები	155	სრული
418. მომხმარებელთა კონფიდენციალურობა				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > მომხმარებელთა კონფიდენციალურობისა და მონაცემების დაცვა	155	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > მომხმარებელთა კონფიდენციალურობისა და მონაცემების დაცვა	155	სრული
418-1	მომხმარებელთა კონფიდენციალურობის დარღვევისა და მომხმარებელთა მონაცემების დაცვასთან დაკავშირებული დადასტურებული საჩივრები	10. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > მომხმარებელთა პერსონალური ინფორმაციის დაცვა	115	სრული
419. სოციალ-ეკონომიკური შესაბამისობა (2016)				
მართვა - GRI 103 (2016)				
103-1	არსებითი საკითხებისა და მათი გავლენის არეალის განმარტება	04. ჩვენი არსებითი საკითხები > არსებითობის მატრიცა	39	სრული



ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის ნომერი	ახსნა-განმარტებითი შენიშვნის სათაური	ადგილმდებარეობა ანგარიშში (სექცია)	გვერდები	ანგარიშის სტატუსი
103-2	მენეჯმენტის მიდგომა და მისი კომპონენტები	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკის მართვის მოდელი; სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა	63	სრული
103-3	მენეჯმენტის მიდგომის შეფასება	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > რისკის მართვის მოდელი; სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა	63	სრული
419-1	სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი > სოციალურ და ეკონომიკურ საკითხებში კანონთან და რეგულაციებთან შესაბამისობა	63	სრული



**გაეროს
გლობალური
შეთანხმების
ანგარიშგების
- კომუნიკაცია
პროგრესის შესახებ
(COP) - ინდექსი**



გაეროს გლობალური შეთანხმების ანგარიშგების - 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	77
	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადების პრევენცია	115
	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	115
	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > მომხმარებელთა კონფიდენციალურობისა და მონაცემების დაცვა	155
მეორე პრინციპი: ბიზნესებმა უნდა უზრუნველყონ რაიმე ფორმით ადამიანის უფლებების შელახვაში თანამონაწილეობის პრევენცია	06. მმართველობა და მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი	63
	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > გარემოსდაცვითი პოლიტიკა და მართვა	99
	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > თანამშრომელთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, პროფესიული და შრომითი დაავადების პრევენცია	115
	11. მომხმარებლების მიმართ პასუხისმგებლობა > ბიზნესის კეთილსინდისიერება მომხმარებელთან ურთიერთობაში.	155
სამუშაო ძალა		
მესამე პრინციპი: ბიზნესებმა მხარი უნდა დაუჭირონ გაერთიანებების თავისუფლებას და კოლექტიურ შეთანხმებებზე უფლების ეფექტურ აღიარებას	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	115
	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > ბიზნეს ეთიკა და ეთიკური ქცევა	77
მეოთხე პრინციპი: რაიმეს სახის იძულებითი და ძალადობრივი სამუშაოს აღკვეთა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > პოლიტიკა და მართვა	115
	14. საბანკო პასუხისმგებლობა > ტრანზაქციის კვალიფიკაცია და კატეგორიების მინიჭება	197
მეხუთე პრინციპი: ბავშვთა შრომის ეფექტურად აღკვეთა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები	115

UNGC პრინციპი	ანგარიშის სექცია	გვერდი
მეექვსე პრინციპი: რაიმე სახის დისკრიმინაციის აღკვეთა	10. პასუხისმგებლიანი დამსაქმებელი > ანაზღაურება, თანამშრომელთა სოციალური დაცვა	115
გარემო		
მეშვიდე პრინციპი: ბიზნესებმა უნდა იმოქმედონ სიფრთხილის პრინციპით ეკოლოგიურ გამოწვევებთან	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა > რისკის მართვა და სამართლებრივი შესაბამისობა.	99
	14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება > ტრანზაქციის კვალიფიკაცია და კატეგორიების მინიჭება	197
მერვე პრინციპი: მხარი დაუჭირონ გარემოსდაცვით პასუხისმგებლობას წამახალისებელი ინიციატივებით	09. გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა	99
	14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება > ჩვენი მომხმარებლებისა და პარტნიორების მხარდაჭერა გარემოსდაცვითი პოლიტიკებისა და პრაქტიკების დანერგვის მიზნით	197
	14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება > პროდუქტები და მომსახურებები, სოციალური და გარემოსდაცვითი ღირებულებით	197
მეცხრე პრინციპი: მხარი დაუჭირონ ეკოლოგიური ტექნოლოგიების განვითარებასა და გავრცელებას	14. პასუხისმგებლიანი საბანკო მომსახურება	197
კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლა		
მეათე პრინციპი: ბიზნესებმა უნდა იმუშაონ კორუფციის, მათ შორის გამომძაღველობის და მექრთამეობის წინააღმდეგ	07. ეთიკა და კეთილსინდისიერება > კორუფციის, მექრთამეობისა და ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა	77



განმარტებითი ლექსიკონი

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)	ციფრული მომხმარებლების თვიური საშუალო რაოდენობა, რომლებიც ჩვენს ციფრულ არხებში დღეში ერთხელ მაინც შედიან.
ყოველთვიური აქტიური ციფრული მომხმარებლები (MAU)	პირი, რომელიც ერთხელ მაინც შევიდა სისტემაში თვის განმავლობაში.
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 გაუწევნ ჩვენი კოლეგები რეკომენდაციას თავიანთ სამუშაო ადგილს მეგობრებთან და ოჯახის წევრებთან
აღმასრულებელი მენეჯმენტი	სააქციო საზოგადოება თიბისი ბანკის აღმასრულებელი მენეჯმენტი
ჯგუფი	TBC Bank Group PLC და მისი შვილობილი კომპანიები
დირექტორთა საბჭო	სააქციო საზოგადოება „თიბისი ბანკის“ დირექტორთა საბჭო
მიკრო სესხები	მოიცავს უზრუნველყოფილ ბიზნეს და აგრო სესხებს 1 მილიონ ლარამდე, ასევე მიკრო ბიზნესებს მაქსიმალური ბრუნვით 2 მილიონ ლარამდე.
MSME (მიკრო, მცირე და საშუალო ზომის) 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 გაწევა სხვებთან
საცალო სეგმენტი	არაკომერციული ფიზიკური პირები
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 კომპანია. იგი არის სს „თიბისი ბანკის“ („ბანკი“) და ძირითადად საქართველოს ფინანსურ სექტორში და მონათესავე სფეროებში მოქმედი კომპანიების ჯგუფის მშობელი კომპანია. საჯარო სააქციო საზოგადოება TBC Bank Group PLC 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

ამ ანგარიშს გამოყენებული ფოტოების ავტორები

- ნიკა ფანიაშვილი
- რეზი ყენია
- თორნიკე შენგელია
- საბა შენგელია
- ლაშა ლულუნიშვილი
- ირაკლი შარიქაძე
- გიორგი ნაკაშიძე
- გიორგი ოკმელაშვილი
- გურამ კაპანაძე
- გიორგი გურიელიძე
- ლაშა ბაკურაძე
- UN Women / ლელი ბლაგონრაჯოვა
- Forbes Georgia



თბილისი