



კრისტალი

მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია





სააქციო საზოგადოება
მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია

კრისტალი



წლიური ანგარიშგება

2017 წელი

სარჩევი

2017 წლის მმართველობის ანგარიშგება

01 კასუსისგება

02 პერიოდის მნიშვნელოვანი მოვლენები

| | |
|---|----|
| 2017 წლის მთავარი მიღწევები და ალსანიშნავი მოვლენები | 9 |
| 2018 წლის I ნახევრის მთავარი მიღწევები და ალსანიშნავი მოვლენები | 12 |
| ადამიანური რესურსებისა და ორგანიზაციული განვითარების მიმართულების განახლებული სტრუქტურა და სტრატეგია_2018 | 17 |
| ორგანიზაციული სტრუქტურა | 18 |
| კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლა და ინტერესთა კონფლიქტი | 20 |
| თანამშრომლების პერსონალის შერჩევა და ადაპტაცია | 20 |
| ადამიანის უფლებები, შრომის უსაფრთხოებები და შრომითი პირობები | 22 |
| შესაბამისობა გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის კოდექსთან 2017 წლისთვის | 22 |
| შვილობილი კომპანია | 25 |
| დამოუკიდებელი მარწმუნებელი - ანგარიში | 26 |

03 საქმიანობის მიმოხილვა

| | |
|---|----|
| სუბიექტის განვითარების გეგმები | 29 |
| ინფორმაცია სუბიექტის ფილიალების საქმიანობის შესახებ | 34 |
| საქმიანობის ძირითადი ფინანსური და არაფინანსური მაჩვენებლები | 35 |
| აქციონერთა წილობრივი ფლობის სტრუქტურა | 39 |
| საზოგადოების მართვა | 40 |
| კორპორაციული მართვის ანგარიშგება | 41 |

04 კორპორაციული მართვა

| | |
|---|----|
| აქციონერთა საერთო კრება | 42 |
| სამეთვალყურეო საბჭო | 44 |
| მმართველი გუნდი, უფროსი ოფიცრები, დირექტორი | 52 |
| სავალდებულო სატენდერო შეთავაზების შემთხვევაში აუცილებელი ინფორმაციის მიმოხილვა | 57 |
| ფინანსური ანგარიშგების შედგენის პროცესთან დაკავშირებული შიდა კონტროლისა და რისკების მართვის სისტემების მიმოხილვა | 58 |

05 არაფინანსური ანგარიშგება

| | |
|--|----|
| სოციალური და გარემოსდაცვითი საქმიანობა | 61 |
| ადამიანური რესურსები და ორგანიზაციული განვითარება | 70 |
| თანამშრომელთა პრივილეგიები და ბენეფიტები | 70 |
| ანაზღაურების სისტემა და სტრუქტურა | 71 |
| დისციპლინარული პასუხისმგებლობა | 72 |
| სუბიექტის ბიზნესმოდელის მიმოხილვა | 74 |
| სუბიექტის საქმიანობის რისკების ანალიზი | 75 |

კრისტალი სატავო ოფისი

ნიკვას ქ. // #22.

თბილისი // საქართველო

ტელ + (032) 2 02 20 20

+ (032) 2 02 22 44

ელ. ფოსტა: contact@crystal.ge

ვებ. გვერდი: <https://www.crystal.ge>



„კომპანიის მმართველობის ორგანოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს
წევრები ერთობლივად არიან პასუხისმგებელნი წლიური ანგარიშის
შომზადებასა და პრეზენტაციაზე“



პასუხისმგებლობა

კომპანიის მმართველობის ორგანოსა (დირექტორთა საბჭო - „მმართველი გუნდი“) და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ერთობლივად არიან პასუხისმგებელნი წლიური ანგარიშგების მომზადებასა და კომპანიის ფინანსური და არაფინანსური შედეგების, ასევე, სტრატეგიის, საოპერაციო გარემოსა და არსებული რისკების სამართლიან შეფასებასა და პრეზენტაციაზე.

ანგარიშგება ასახავს კომპანიის შედეგებსა და მდგომარეობას 2017 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, ასევე, ითვალისწინებს 2018 წლის 30

ივნისით დასრულებული ნახევარწლიური პერიოდისათვის მომხდარ არსებით სიახლეებს.

ანგარიშგება მომზადებულია ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ საქართველოს კანონის, ფინანსური აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტებისა და კომპანიის შიდა პოლიტიკების შესაბამისად.

ხელმძღვანელობის მიერ ანგარიშგება გამოსაშვებად დამტკიცებულია 2018 წლის 15 ოქტომბერს

ა. ბაკურაძე

არჩილ ბაკურაძე

სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე

დავით ბენდელიანი

დავით ბენდელიანი

აღმასრულებელი დირექტორი



მთავარი მიღწევები და აღსანიშნავი მოვლენები

პერიოდის მნიშვნელოვანი მოვლენები

2017 წლის მთავარი მიღწევები და აღსანიშნავი მოვლენები

- 2017 წელს საქართველომ აჩვენა რეალური მშპ-ს შთამბეჭდავი, 5%-იანი ზრდა (საქსტატის მიერ გამოქვეყნებული წინასწარი მონაცემებით; 2016: 2.8%), ამასთან, ინფლაციის მაჩვენებელი მოსალოდნელზე მაღალი იყო – 6% (2016 წ. – 2.1%), რაც დარეგულირდა წლის ბოლოსთვის, ფასების სტაბილურობისა და საქართველოს ეროვნული ბანკის („სებ“) მონეტალური პოლიტიკის მეშვეობით;
- ლარის გაუფასურებასთან დაკავშირებული სირთულეების მიუხედავად, რასაც დედოღარიზაცია და მომხმარებელთა უფლებების დაცვის რეგულაცია მოჰყვა, „კრისტალი“ დარჩა თავის ასპარეზზე;
- „კრისტალმა“ აჩვენა მთლიანი პორტფელის მნიშვნელოვანი ზრდა 36.10% (2016 წ. – 38.42%) აქტივების მაღალი ხარისხის შენარჩუნებასთან ერთად (Par>30¹ 0.73%; 2016 წ. - 0.77%). კომპანიის მომგებიანობა კარგი გახლდათ, 4.08%-იანი ROA²--სა (2016 წ. - 4.99%) და 19.06%-იანი ROE³-თი (2016 წ. - 24.19%). მომგებიანობის მცირე კლება გასულ პერიოდთან შედარებით აიხსნება ფასს 9-ის მიხედვით აქტივების შესაძლო დანაკარგების რეზერვის კორექტირებით 2017 წლის ბოლოს მდგომარეობით⁴;
- „კრისტალი“ მიჰყვა თავის სტრატეგიულ გეგმას და პორტფელის მომგებიანობის (yield) შემცირების საპირწონედ (2017 წ. - 32.35%; 2016 წ. - 36.38%), შეამცირა საოპერაციო ხარჯები (2017 წ - 14.60%; 2016 წ. - 16.22%) და სტაბილურად შეინარჩუნა დაფინანსების ღირებულება⁵ funding cost) (2017 წ. – 9.00%; 2016 წ. - 8.97%);

¹ Par > 30 – პორტფელის ის ნაწილი, რომლის მიმდინარე ნაშთი ჩამორჩება ხელშეკრულებით გათვალისწინებული დაფარვის გრაფიკს 30-ზე მეტი დღით, ანუ მსესხებელი 30-ზე მეტ დღიან ვადაგადაცილებაშია.

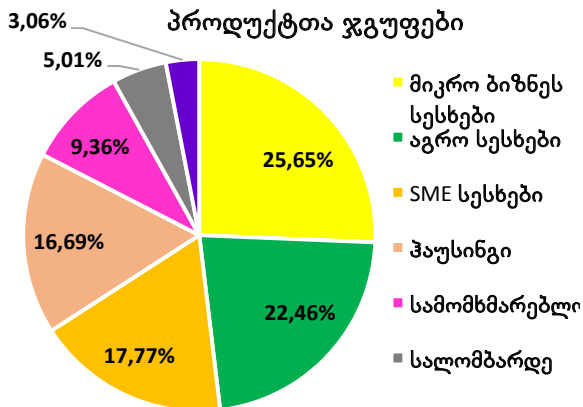
² ROA = Return On Assets – უკუგება აქტივებზე. გამოიანგარიშება წლის წმინდა მოგების შეფარდებით მთლიანი აქტივების საშუალო წლიურ მონაცემთან.

³ ROE = Return On Equity- უკუგება კაპიტალზე. გამოიანგარიშება წლის წმინდა მოგების შეფარდებით მთლიანი კაპიტალის საშუალო წლიურ მონაცემთან.

⁴ კომპანიამ წინსწრებით დანერგა ფასს 9 2016 წლის 1 იანვრით დაწყებული ფინანსური წლისათვის, ხოლო 2017 წლის ქრილში უფრო განავრცო და დეტალური გახადა (უფრო მეტი დისაგრეგაცია გააკეთა არსებული სესხების პორტფელის და განსხვავებული, სპეციფიკური მიდგომა გააკეთა სხვადასხვა ნიშან-თვისებების მქონე სესხებზე, მაგ. სეზონური სესხები) სესხების შესაძლო დანაკარგების რეზერვის მოდელი, რამაც გაზარდა რეზერვი და მასთან დაკავშირებული გაუფასურების ხარჯი და შესაბამისად, შეამცირა მომგებიანობა.

⁵ ბანკებისა და საერთაშორისო ფინანსური ინსტიტუტებიდან მოზიდულ სახსრებზე წლიური საპროცენტო განაკვეთი

- წლის ბოლოსათვის Par > 30 გახლდათ 0.73% (2016 წ. - 0.77%), რესტრუქტურისაციის მაჩვენებელი¹ – 1.20% (2016 წ. - 1.51%). წლის მანძილზე ჩამონერილი სესხების კოეფიციენტი² 1.59% (2016 წ.- 1.93%) შეადგინა;
- „კრისტალმა“ შეძლო თავისი სესხების ოფიცრებისა და ფილიალების პროდუქტიულობის გაუმჯობესება. პორტფელი 1 ოფიცრზე გაიზარდა 14.06%-ით და მიაღწია გელ 617.0 ათასს (2016: ლ 540.9 ათასი), ხოლო პორტფელი 1 ფილიალზე/სერვის ცენტრზე გათვლით 19.09%-ით გაიზარდა და ლ 3.54 მილიონი შეადგინა (2016: ლ 2.97 მილიონი);
- „კრისტალმა“ განაგრძო მიკრო და მცირე მენარმეებისა და აგრო სექტორში მოღვაწეთათვის ყოფილიყო დაფინანსების მთავარი წყარო. 2017 წლის ბოლოს მდგომარეობით, პორტფელის გადანაწილება პროდუქტების მიხედვით შემდეგია:



- პორტფელის 89.95% დენომინირებული იყო ლარში (2016 წ. - 72.88%). მომხმარებელთა 30.48% ქალაქის მაცხოვრებელია (2016 წ. - 32.16%), დანარჩენი კი ცხოვრობს და საქმიანობს სოფლად. მდებარეობითი სქესის მომხმარებელთა პროცენტული წილი მომხმარებელთა საერთო რაოდენობაში 50.85%-ია (2016 წ. - 50.64%) და მთლიანი პორტფელის 39.47% უჭირავს (2016 წ. - 38.86%);
- 2017 წელს კომპანიამ გახსნა 2 ახალი ფილი-

ალი და 6 ბუტიკი³ (დახურა 1) და მათი საერთო რაოდენობა 49-იდან 56-მდე გაზარდა. ფილიალების მზარდი პროდუქტიულობითა და მიმზიდველი საკრედიტო პროდუქტებით, „კრისტალმა“ შეძლო თავისი საბაზრო წილის 16.75%-იდან 19.15%-მდე გაზრდა, რითაც ზრდის კარგი სიჩქარე აჩვენა თავის უშუალო კონკურენტებთან შედარებით⁴;

- „კრისტალის“ თანამშრომელთა რაოდენობა გაიზარდა 146-ით⁵ და 877-ს მიაღწია; გადინების კოეფიციენტი კი 18.74% -ს შეადგენს;
- კომპანიამ განაგრძო ინვესტიციის განხორციელება საფილიალო ქსელის გაფართოებასა და ორგანიზაციული სისტემების მონეობაში, IFRS 9-ის შესაბამისად შექმნილი მოდელის დახვეწასა და Fitch-ის რეიტინგის მიღებაში (2017 წლის აგვისტო: B), ციფრული პროდუქტებისა და არხების პილოტირებაში, რაც საერთო ჯამში მიმართულია სააქციო ღირებულების მაქსიმიზაციისკენ;
- გასული 3 წლის მანძილზე, „კრისტალის“ გარე აუდიტს აწარმოებდა საკონსულტაციო კომპანია შპს „KPMG Georgia“. 2017 წლის აუდიტისთვის ახალი კომპანიის შესარჩევად გამოცხადდა ტენდერი. სამეთვალყურეო საბჭოს რეკომენდაციის საფუძველზე, აქციონერებმა შპს „დელოიტი და ტუმი“ დანიშნეს კომპანიის გარე აუდიტორად მომდევნო 2 წლის განმავლობაში (2017-2018 წწ.). 2017 წლის ფინანსური ანგარიშგება უკვე ახალი აუდიტორების მიერ შემოწმდა;
- აღსანიშნავია ორი სტრატეგიული პროექტის განხორციელება საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და ადამიანური რესურსების მართვის მხრივ. შედეგად, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება ორივე მიმართულებით კომპანიის დირექტორთა საბჭოს გაძლიერებისა და მნიშვნელოვანი ინვესტიციის გაკეთების შესახებ, როგორც ადამიანური რესურსებისა და ორგანიზაციული განვითარების სისტემებსა და პროცესებში, ასევე სტრატეგიულ ტურასა და საინფორმაციო უსაფრთხოებაში.
- „კრისტალმა“ წარმატებით განათავსა კორპორაციული ობლიგაცია (ლ 10 მილიონის მცოცავ-განაკვეთიანი 2 წლიანი ობლი-

¹ მთლიან პორტფელში რესტრუქტურისებული სესხების (როგორც მიმდინარე, ასევე ვადაგადაცილებებში მყოფი) წილი.
² ჩამონერილი სესხების შეფარდება მთლიანი პორტფელის საშუალო წლიურ მონაცემთან.
³ სერვის ცენტრი. ასევე იხილეთ „ინფორმაცია სუბიექტის ფილიალების საქმიანობის შესახებ“
⁴ ასევე იხილეთ „საბაზრო წილი“
⁵ ნეტო ზრდა: სხვაობა წლის მანძილზე ახალ-დასაქმებულ და წასულ თანამშრომელთა შორის



გაცია) და დაშვებულ იქნა საქართველოს საფონდო ბირჟაზე სავაჭროდ. შედეგად, „კრისტალი“ ობლიგაციის გამომშვები პირველი მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია გახდა რეგიონში.

- კომპანიამ წარმატებით დაიწყო ურთიერთობა ჰოლანდიური განვითარების ბანკთან (FMO), რაც რესურსების წყაროს დივერსიფიკაციასა და გაუმჯობესებულ დაფინანსების შესაძლებლობებზე მიუთითებს.
- შეიქმნა ინვესტორებთან კომუნიკაციის ახალი არხი, ვებ-პლატფორმა: <https://ir.crystal.ge/>, რომელიც გააადვილებს ინფორმაციის ხელმისაწვდომობასა და გაზიარებას აქციონერებთან, დამფინანსებლებთან, ობლიგაციის მფლობელებსა და ყველა დაინტერესებულ მხარესთან.

- „კრისტალმა“ FMO-სთან თანამშრომლობით განავითარა მწვანე მიმართულება⁶ და აფინანსებს განახლებადი ენერჯისა და ენერგო ეფექტურ გადაწყვეტებს მიკრო და აგრო ბიზნესებისა და საყოფაცხოვრებო დანიშნულებით.
- კომპანიამ დაასრულა ინიციატივის „YES-Georgia“⁷ პირველი ეტაპი, რომელიც მიზნად ისახავს ახალგაზრდა მენარმეთა ფინანსურ და ტექნიკურ მხარდაჭერას.

⁶ ასევე იხილეთ „მწვანე დაფინანსება“

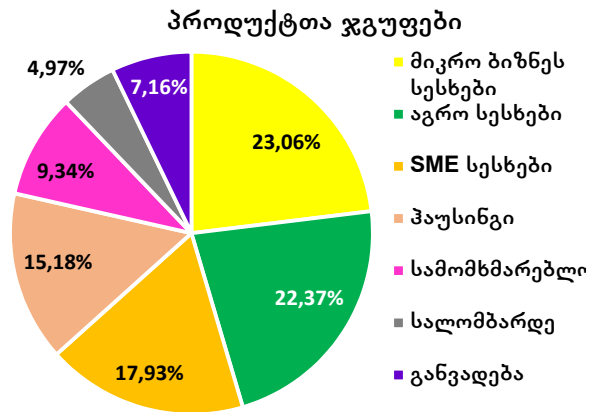
⁷ ასევე იხილეთ „ახალგაზრდა მენარმეთა სკოლა“

2018 წლის I ნახევრის მთავარი მიღწევები და აღსანიშნავი მოვლენები

2018 წლის პირველი 6 თვის აღსანიშნავი თემები შემდეგია:

- „კრისტალის“ პორტფელმა მნიშვნელოვანი ზრდა განიცადა: 28.22% (2017 წ. - 36.10%), ამასთან, აღსანიშნავია აქტივების მაღალი ხარისხის კიდევ უფრო გაუმჯობესება (Par>30 0.59%; 2017 წ. - 0.73%). კომპანიის მომგებიანობა კარგი დარჩა, თუმცა, ROA მცირედით შემცირდა 2017 წლის ბოლოსთან შედარებით: 3.92% (2017: 4.08%), მაშინ როცა ROE-მ 20.36% შეადგინა (2017: 19.06%). მომგებიანობის მცირე კლება კვლავაც ფასს 9-ით აიხსნება, რომლის გამოყვანის მოდელიც კიდევ უფრო დახვეწა კომპანიამ 2017 წლის ბოლოს¹, შესაბამისად - უფრო მეტი კონკრეტიკითა და კონსერვატიულობით განისაზღვრება სესხების შესაძლო დაწკარავების რეზერვი;
- „კრისტალი“ მიჰყვა თავის სტრატეგიულ გეგმას და პორტფელის მომგებიანობის (yield) შემცირების საპირწონედ (2018 წ. - 31.27%; 2017: 32.35%) შეამცირა საოპერაციო ხარჯები (2018 წ. - 12.26%; 2017 წ. -14.60%) და სტაბილურად შეინარჩუნა დაფინანსების ღირებულება (funding cost) (2018 წ. - 8.66%; 2017: 9%); მიუხედავად ამისა, აღსანიშნავია საერთაშორისო ბაზარზე დოლარში დენომინირებულ რესურსზე გაზრდილი ფასი. ამასთან, ისევ მაღალია აღნიშნული რესურსების ჰეჯირების ხარჯებიც.
- პერიოდის ბოლოსათვის Par > 30 გახლდათ 0.59% (2017 წ. - 0.73%), რესტრუქტურისაციის მაჩვენებელი - 1.17% (2017 წ. - 1.20%), ხოლო პერიოდის მანძილზე ჩამოწერილი სესხების კოეფიციენტი 1.90% (2017 წ. -1.59%) შეადგინა;
- „კრისტალმა“ შეძლო თავისი სესხის ოფიცრებისა და ფილიალების პროდუქტიულობის გაუმჯობესება: პორტფელი 1 ოფი-

ცერზე გაიზარდა 29.84%-ით და მიაღწია ლ 801.0 ათასს (2017: ლ 617.0 ათასი), ხოლო პორტფელი 1 ფილიალზე/სერვის ცენტრზე გათვლით 19.67%-ით გაიზარდა და ლ 4.23 მილიონი შეადგინა (2017: ლ 3.54 მილიონი); „კრისტალმა“ განაგრძო მიკრო და მცირე მენარმეებისა და აგრო სექტორში მოღვაწე-თათვის ყოფილიყო დაფინანსების მთავარი წყარო. 2018 წლის I ნახევრის მდგომარეობით, პორტფელის გადანაწილება პროდუქტების მიხედვით შემდეგია:



- პორტფელის 94.85% დენომინირებული იყო ლარში (2017 წ. - 89.95%). მომხმარებელთა 28.41% ქალაქის მაცხოვრებელია (2017 წ. - 30.47%), დანარჩენი კი ცხოვრობს და საქმიანობს სოფლად. ქალ მომხმარებელთა პროცენტული წილი მომხმარებელთა საერთო რაოდენობაში 49.68%-ია (2017 წ. - 50.85%) და მათ მთლიანი პორტფელის 38.06% უჭირავთ (2017 წ. - 39.47%);
- 2018 წლის I ნახევარში კომპანიამ გახსნა 2 ახალი ბუტიკი, რითაც კლიენტთა მომსახურების ოფისების რაოდენობა 56-იდან 60-მდე გაზარდა. ფილიალების მზარდი პროდუქტიულობითა და მიმზიდველი საკრედიტო პროდუქტებით „კრისტალმა“ შეძ-

¹ კომპანიის მიდგომით, მოდელის გადახედვა ყოველი ფინანსური წლის ბოლოს მდგომარეობით ხორციელდება

ლო თავისი საბაზრო წილის 19.15%-იდან 21.69%-მდე გაზრდა, რითაც ზრდის კარგი მაჩვენებელი დააფიქსირა უშუალო კონკურენტებთან შედარებით;

- და 1,027-ს მიაღწია; გადინების კოეფიციენტი კი 7.53% გახლდათ;
- 2018 წლის გაზაფხულზე ჩატარებული ინტენსიური განმეორებითი შემოწმების შედეგად, კომპანიამ შეინარჩუნა 2017 წელს საერთაშორისო სარეიტინგო კომპანია „Fitch Rating“-ის მიერ მინიჭებული რეიტინგი;
- 2018 წლის I ნახევრის მანძილზე, მნიშვნელოვნად გაიზარდა და დაკომპლექტდა ადამიანური რესურსებისა და ორგანიზაციული განვითარების მიმართულება, ასევე, საინფორმაციო ტექნოლოგიების მიმართულება. აღსანიშნავია, რომ კომპანიის მმართველ

ბოა პროექტების მენეჯერთა სამსახურის შექმნა, რის შედეგადაც, ყველა სტრატეგიული მნიშვნელობის საკითხი პროექტის სახით განიხილება, შესაბამისად, ჰყავს ერთი კონკრეტული მენეჯერი, რომელიც პროცესის კოორდინაციაზე პასუხისმგებელი, თავად პროექტი კი, უფრო მეტი დეტალიზაციით, ადამიანური და დროითი რესურსის სწორი ინვესტიციითა და ვადებად განერილი კონკრეტული სამოქმედო გეგმის სახით წარმართება;

- 2018 წლიდან მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა საკანონმდებლო კუთხით (ეროვნული ბანკის მიერ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების ზედამხედველობის მიმართულებით, კოვენანტების დაწესება, სასესხო და არასასესხო აქტივების შესაძლო დანაკარგების რეზერვების შექმნა, ეფექტური



გუნდს 2 ახალი დირექტორი შემოუერთდა, რომლებიც ზემოთხსენებულ მიმართულებებს ჩაუდგნენ სათავეში. ანგარიშის მომდევნო ქვეთავში, რომელიც უფრო დეტალურად აღწერს ადამიანური განვითარების მიმართულების სიახლეებს, მოცემულია კომპანიის განახლებული ორგანიზაციული სტრუქტურა. განსაკუთრებით საყურადღე-

საპროცენტო განაკვეთის 100%-იდან 50%-მდე შემცირება). აღნიშნული ცვლილებების პროგნოზირებული უარყოფითი შედეგი კომპანიისთვის 2019 წლისთვის იქნება დაახლოებით 1,5-2 მლნ ლარი;

- გარდა ამისა, ბაზარზე კონკურენციის ზრდა და გაცემულ სესხებზე შემოსავლიანობის

შემცირება 2017 წლის შემდეგ უკვე აისახა კომპანიის შემოსავლებზე. ამ ეტაპზე, 2017 წელთან შედარებით, შემოსავლები სესხებზე საშუალოდ 2-3%-ით შემცირდა, ხოლო მსოფლიო ბაზარზე მიმდინარე პროცესების გამო (LIBOR 6 თვის განაკვეთის 1%-ით მატება), კომპანიის მისაღები რესურსების ფასები გაძვირდა დაახლოებით 0,5-0,8%-ით, რაც კომპანიისთვის 2018 წელს მხოლოდ 1 მლნ ლარის დამატებით ხარჯს გამოიწვევს რესურსებზე;

- ეროვნული ბანკის მიერ გამოქვეყნებული მომდევნო 3 წლის მაკროეკონომიკური პროგნოზის შესაბამისად, პორტფელის შემოსავლიანობა კიდევ 4-5%-ით შემცირდება, რაც კომპანიის შემოსავლებზეც აისახება. კომპანიის განვითარების სტრატეგიის მიხედვით, მომდევნო 3 წლის განმავლობაში პორტფელის მომგებიანობის მაჩვენებელი დაახლოებით 6%-ით შემცირდება (კონკურენციის გათვალისწინებით), ოპერაციული ხარჯების მაჩვენებელი კი 2017 წლიდან გამომდინარე, მომდევნო 3 წლის მანძილზე 3%-ით შემცირდება (სესხის საშუალო ზომის ზრდის და პროცესების ეფექტურობის ზრდის ხარჯზე). კომპანიის მოლოდინია ფინანსურ რესურსებზე ფასების ზრდა საკუთარ რესურსების მიმართულებით, რაც

დღეისათვის მიღებული რესურსების დაახლოებით 65-70%-ს შეადგენს, თუმცა, არის მოლოდინი, რომ ლარის რესურსზე რეფინანსირების განაკვეთის მცირედით შემცირების ხარჯზე, რესურსის ფასი დაიკლებს. საბოლოო ჯამში, დაფინანსების ღირებულება შემცირდება დაახლოებით 1%-ით. რაც შეეხება პორტფელის ხარისხს¹, პროგნოზულად, მომდევნო სამი წლის მიხედვით დაახლოებით 0,6%-ით გაუარესდება და 5%-მდე მიაღწევს;

- ბაზრის პროგნოზის საფუძველზე, კომპანია მომდევნო 3 წლის განმავლობაში გეგმავს ყოველწლიურად განახორციელოს პორტფელის დაახლოებით 30%-ით ზრდა, თუმცა, პორტფელის ზრდა კონკურენტულ ბაზარზე ბევრ გარე ფაქტორზე დამოკიდებული. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, თუ რა საკანონმდებლო სივრცეში მოუწევს კომპანიას საქმიანობა.
- კომპანიას შერჩეული აქვს კონკრეტული პარამეტრები, რომელთაც ყველაზე მნიშვნელოვან მაჩვენებლებად გამოყოფს თავისი შედეგებს მონიტორინგის საწარმოებლად. ამ მხრივ 2018 წლის 1-ლი ნახევრის შედეგები და ბოლო 3 პერიოდის ტრენდი ასე გამოიყურება²:

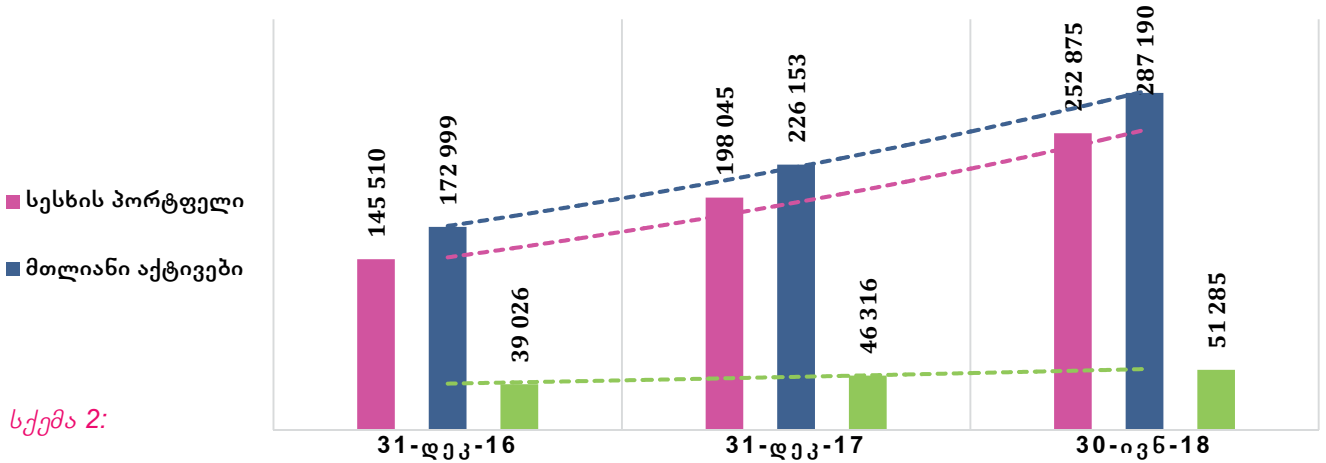
| პარამეტრი | 30-036-18 | იხილეთ სქემა |
|---------------------------------------|-----------|--------------|
| სესხის პორტფელი | 252,875 | 1 |
| მთლიანი აქტივები | 287,190 | 1 |
| მთლიანი კაპიტალი | 51,285 | 1 |
| უკუგება აქტივებზე (ROA) | 3.46% | 4 |
| უკუგება კაპიტალზე (ROE) | 19.37% | 4 |
| Par > 30 | 0.59% | 4 |
| რესტრუქტურიზაცია | 1.17% | 4 |
| ჩამონერილი სესხები | 1.90% | 4 |
| სესხების შესაძლო დანაკარგების რეზერვი | 2.71% | 4 |
| რისკის დაფარვა | 170.02% | 4 |
| სასოფლო მსესხებლები | 71.59% | 4 |
| ქალი მსესხებლები | 49.68% | 4 |
| სესხის საშუალო მოცულობა | 2.968 | 3 |

¹ Par > 30 + რესტრუქტურიზებული სესხები + ჩამონერილი სესხები

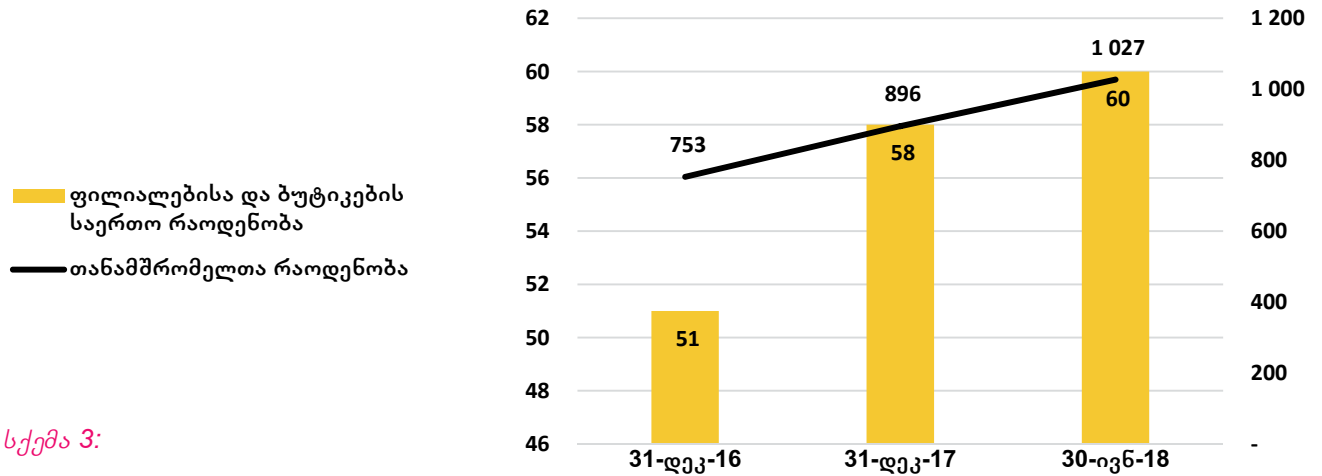
² ანალოგიურ პარამეტრებს აუდიტირებულს 2017 და 2016 წლების ბოლოს მდგომარეობით იხილავთ „მმართველობის ანგარიშის“ „საქმიანობის ძირითადი ფინანსური და არაფინანსური მაჩვენებლები“ ქვეთავში.

| | | |
|---|--------|---|
| თანამშრომელთა რაოდენობა | 1,027 | 2 |
| ფილიალებისა და ბუტიკების საერთო რაოდენობა | 60 | 2 |
| მომხმარებლის შენარჩუნების კოეფიციენტი | 69.45% | 4 |
| მომხმარებლის რეკომენდაციის ქულა | n/a | 4 |

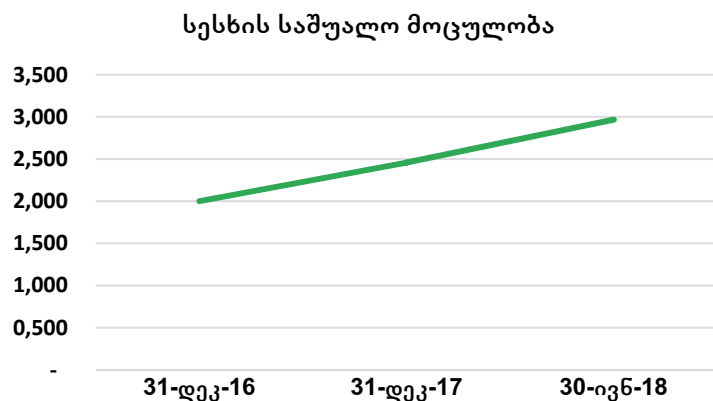
სქემა 1:



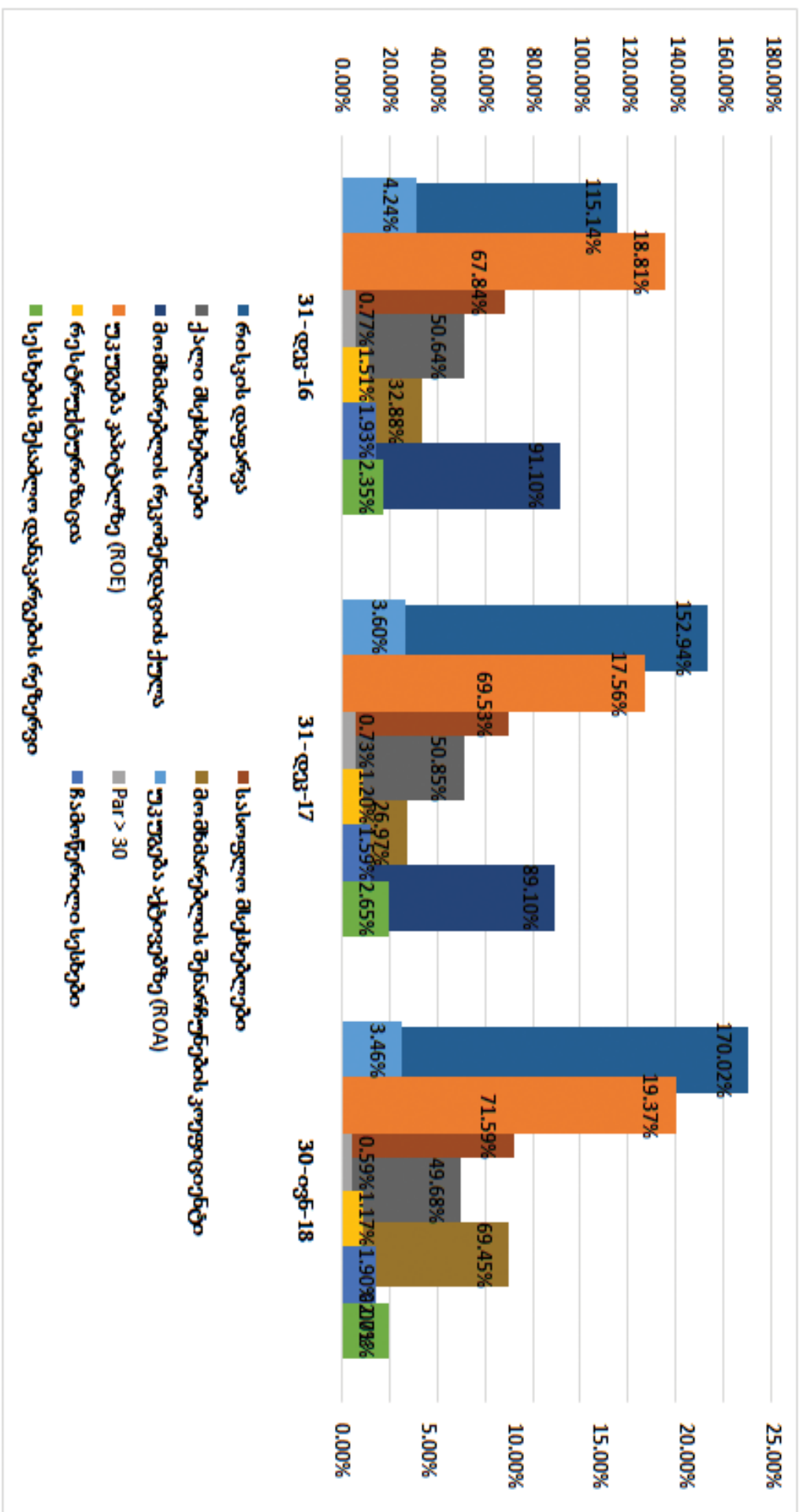
სქემა 2:



სქემა 3:



სქემა 4:



ადამიანური რესურსებისა და ორგანიზაციული განვითარების მიმართულების განახლებული სტრუქტურა და სტრატეგია – 2018

სს მისო „კრისტალი“-ს საკადრო პოლიტიკა

სს მისო „კრისტალი“-ს საკადრო პოლიტიკა და პერსონალის მართვა რეგულირდება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით, კრისტალის მმართველობითი ორგანოების (აღმასრულებელი საბჭო, მმართველი გუნდი) მიერ მიღებული აქტებითა და დაქირავებულებთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებითა და შინაგანანწესით. საკადრო პოლიტიკა, ისევე როგორც შრომითი ურთიერთობების რეგულირების მიზნით შექმნილი წესი, საქმიანობის პროცედურები, შიდა რეგულაციები სრულ შესაბამისობაშია კომპანიის წესდებასა და საქართველოს მოქმედ კანონმდებლობასთან.

კომპანია დასაქმების თანაბარ შესაძლებლობებს სთავაზობს ყველა კანდიდატს რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამობატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად. პოლიტიკა ძალაშია დასაქმების ყველა პირობის შემთხვევაში, მათ შორის: დაქირავების, დანიშნულების, ხელშეკრულების გაფორმების, კომპენსაციის, ტრენინგის და ა. შ.

ორგანიზაციის საქმიანობას წარმართავენ პროფესიონალი, მოტივირებული და პატიოსანი კადრები. კომპანია მუდმივად ცდილობს დასაქმებულთა ჩართულობის, მოტივაციის ამაღლებისა და მათი პროფესიონალიზმის ზრდის ახალი შესაძლებლობების შექმნას.

ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა

კომპანიას აქვს ძალიან ნათელი ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა, რომლითაც მკაცრად იკრძალება დისკრიმინაციისა და შევიწროვების ნებისმიერი გამოვლინება, ქცევა თუ განზრახვა როგორც წინასახელშეკრულებო, ასევე შრომითი ურთიერთობების ყველა ეტაპზე, ისევე, როგორც კომპანიასთან საქმინ ურთიერთობებში მყოფ ადამიანებთან მიმართებაში (მიუხედავად კონტრაქტის ტიპისა, იქნება ეს შრომითი, თუ მომსახურების ტიპის კონტრაქტები).

განსაკუთრებული მიდგომები

ორგანიზაციის ყველა ოფისი სათაოსა თუ ფილიალების, ან სხვა ტერიტორიული სტრუქტურული ერთეულების დონეზე გამოცხადებულია იარაღისგან, სიგარეტისგან, ალკოჰოლისგან და ნარკოტიკისგან თავისუფალ ზონად. კატეგორიულად არის აკრძალული ამ ნივთების შემოტანა, გამოყენება ან მოხმარება ოფისის ტერიტორიაზე.

შრომითი ურთიერთობების დაწყებასთან დაკავშირებული ცალკეული შეზღუდვები

სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია “კრისტალის” თანამშრომლად არ შეიძლება აყვანილ იქნას ფიზიკური პირი, რომელიც:

- ნასამართლევა განზრახი დანაშაულისათვის, ტერორიზმის დაფინანსებისათვის ან/და უკანონო შემოსავლის ლეგალიზაციისათვის ან სხვა ეკონომიკური დანაშაულისათვის;
- აშკარად ქადაგებს ან ეწევა დისკრიმინაციულ, პროპაგანდისტულ საქმიანობას მიმართულს პოლიტიკური, რელიგიური, გენდერული, ეროვნული, რასისტული, სოციალური და სხვა ნიშნების მიხედვით ადამიანთა ან ადამიანთა ჯგუფებს შორის შუღლის გაღვივებისაკენ, ასევე, თუ პირი აქტიურად არის ჩაბმული პოლიტიკურ საქმიანობაში და ეწევა კომპანიის თანამშრომლებთან და კლიენტებთან აგიტაცი-ა-პროპაგანდას, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს კომპანიის რეპუტაციისა და იმიჯის შელახვა.
- რაიმე ფორმით მონაწილეობს “კრისტალთან” კონკურენტულ მდგომარეობაში მყოფი დაწესებულების საქმიანობაში და წარმოადგენს მის ინტერესებს, ასევე, პირი ან მისი ოჯახის წევრები ან/და მათთან დაკავშირებული პირები, რომლებიც ფლობენ წილს/აქციას, წარმოადგენენ მმართველობითი ორგანოების წევრებს ან აქვთ სხვა სახის ფინანსური ან კომერციული ინტერესი.
- წარმოადგენს უმაღლესი მენეჯმენტის, შიდა აუდიტისა და თანამშრომლის ოჯა-

ხის წევრს ან/და ნათესავს. წარმოადგენს კრისტალის მენეჯმენტის და რისკების სამსახურის ოჯახის წევრს ან/და ნათესავს უშუალო დაქვემდებარებაში ან თანმკვეთ თანამდებობაზე; წარმოადგენს კომპანიის თანამშრომლის ოჯახის წევრს ან/და ნათესავს, როდესაც შესაძლოა ასეთი პირი აღმოჩნდეს პოზიციურად არსებული თანამშრომლის უშუალო დაქვემდებარებაში ან თანმკვეთ თანამდებობაზე, ისევე როგორც ერთი და იგივე სამსახურში, დეპარტამენტში, განყოფილებაში.

კომპანიაში ადამიანი აღიარებულია უპირველეს პრიორიტეტად, შესაბამისად, კომპანიის კორპორატიული ღირებულებები, არსებული სტრუქტურა, შიდა ორგანიზაციული კულტურა მომართულია ადამიანის კეთილდღეობის, ბედნიერების, პიროვნული და პროფესიული სრულყოფის და განვითარების მუდმივი და უწყვეტი შესაძლობლობების მიცემის, ახალ შესაძლებლობებზე თანაბარი წვდომის, შრომითი უფლებებისა და ადამიანის უფლებების და თავისუფლების დაცვის მიმართულებებზე.

აღნიშნული მიდგომა ნათლად არის დეკლარირებული ორგანიზაციის სტრუქტურაშიც, სადაც „ადამიანური რესურსი“ ან „ადამიანური კაპიტალი“ მთლიანად ჩანაცვლდა ახლებური მიდგომითა და ტერმინით „ადამიანი“ და ცალკეულ შემთხვევაში, ადამიანი მისი განვითარების ან შერჩევის ფაზებზე მოხსენიებულია, როგორც „ტალანტი“.

ორგანიზაციული სტრუქტურა

- კომპანიის სტრუქტურულ ერთეულებს შორის მკვეთრადაა გამიჯნული უფლებამოსილება. ფუნქციურ პარალელიზმსა და უფლებამოსილების გადაფარვას არსებული სტრუქტურებიდან და სამსახურებს შორის გადანაწილებული ფუნქციებიდან და როლებიდან გამომდინარე, ადგილი არ აქვს;
- 2018 წელს განხორციელდა არსებითი სტრუქტურული ცვლილებები. კომპანიის მდგრადობისა და შედგომი განვითარების უზრუნველსაყოფად, დაემატა ორი დირექტორატი: ადამიანებისა და ორგანიზაციული განვითარების დირექტორატი და

საინფორმაციო ტექნოლოგიების დირექტორატი. სტრატეგიული ფუნქციები გადანაწილდა 6 დირექტორატში, რომელსაც ხელმძღვანელობს უფროსი აღმასრულებელი ოფიცერი, ხოლო თითოეულ დირექტორატს ხელმძღვანელობს შესაბამისი მიმართულების უფროსი ოფიცერი (ცალკეულ შემთხვევაში კომუნიკაციისა და უფროსი ოფიცერი მოხსენიებულია, როგორც დირექტორი)

ორგანიზაციის მართვის უმაღლესი ორგანოა აქციონერთა საერთო კრება. საზოგადოების საქმიანობაზე ზედამხედველობა ხორციელდება

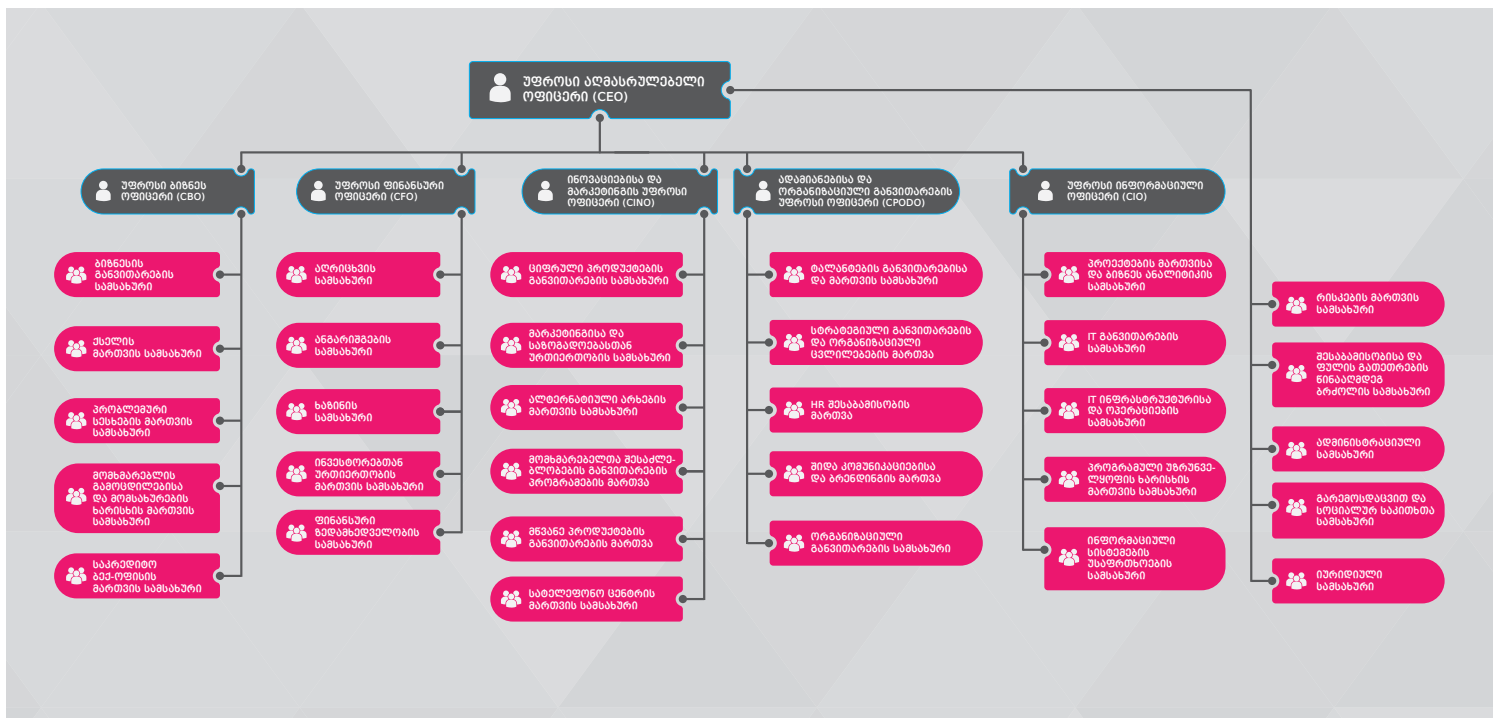
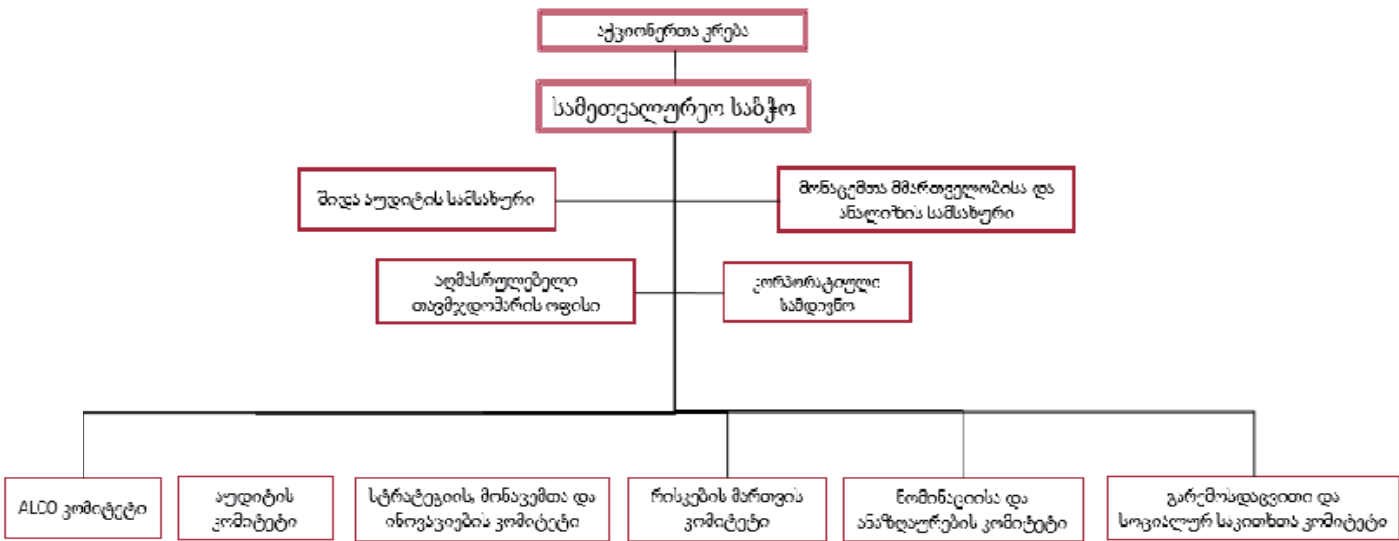
სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ, რომლის წევრებიც აირჩევა აქციონერთა საერთო კრების მიერ. სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილება განისაზღვრება საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობით და საზოგადოების წესდებით.

კომპანიის ყოველდღიური საქმიანობის მართვა ხორციელდება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დანიშნული უფროსი ოფიცრების მიერ. უფროსი

ოფიცრები, მათი კომპეტენციისა და სამოქმედო სფეროს ფარგლებში, ხელმძღვანელობენ თავიანთ დაქვემდებარებაში შემავალ დირექტორატებს. ისინი პასუხისმგებელი არიან მათ გამართულ ფუნქციონირებაზე და კომპანიის სტრატეგიის შესამაბისად განსაზღვრული პოლიტიკის განხორციელებასა და სტრატეგიული მიზნების მიღწევაზე.



ორგანიზაციული და მენეჯმენტის სტრუქტურა



კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლა და ინტერესთა კონფლიქტი

უმალესი მენეჯმენტის ნევრები და მენეჯმენტი ვალდებული არიან, უზრუნველყონ კომპანიაში ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილება. როგორც მენეჯმენტს, ასევე კომპანიის თანამშრომლებს ეკრძალებათ საკუთარი ინტერესების კომპანიის ინტერესებზე მაღლა დაყენება და კომპანიაში სამუშაოდ ისეთი პირის აყვანა, რომელიც წარმოშობს ინტერესთა კონფლიქტს. ასევე, ისეთი გადაწყვეტილებების მიღება, ან მიღების პროცესში მონაწილეობა, ან რაიმე სახით ზემოქმედება გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე, რომელმაც შესაძლოა შექმნას კორუფციისა ან/და ინტერესთა კონფლიქტის რისკები. ინტერესთა კონფლიქტისა და კორუფციის წინააღმდეგ მიმართული კონტროლი არის მუდმივი პროცესი. კორუფციისა და ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების წესები და მიდგომები რეგულირდება კომპანიაში არსებული შიდა პოლიტიკებითა და შესაბამისი რეგულაციებით.

2018 წელს დაწყებულია სპეციალური პროექტი, რომელიც ითვალისწინებს არსებული კომპენსაციის პოლიტიკისა და სისტემების დეტალურ და სიღრმისეულ ანალიზს, რომლის მიზანიც არის გააუმჯობესოს, სრულყოს და საერთაშორისო სტანდარტებთან და საუკეთესო, წარმატებულ პრაქტიკებთან შესაბამისობაში მოიყვანოს ამჟამინდელი სისტემები.

კონკრეტული პოზიციებისათვის სახელფასო განაკვეთები განისაზღვრება და რეგულირდება მმართველი გუნდის მიერ დამტკიცებული სახელფასო გრეიდების მიხედვით, რომელიც, თავის მხრივ, შესაბამისობაშია სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცებულ წლიურ ბიუჯეტთან და მუდმივ საშტატო ერთეულების მოცულობასთან.

სხვა პერსონალის (მომსახურების ხელშეკრულებებსა ან დროებით სამუშაო კონტრაქტების შემთხვევაში) ხელფასები განისაზღვრება შესაბამისი კონტრაქტებით.

თანამშრომლების პერსონალის შერჩევა და ადაპტაცია

2018 წლიდან კომპანიაში დარეგულირდა HR ბიზნეს პარტნიორობის მოდელი, რაც გულისხმობს კომპანიის მენეჯმენტისა და ტალანტების მართვისა და განვითარების სამსახურის წარმოდაგენლების – HR ბიზნეს პარტნიორების აქტიურ თანამშრომლობას საჭიროებების შეფასების, ახალი საშტატო ერთეულების საჭიროების დადგენის, ახალი თანამშრომლების შერჩევის სტრატეგიების დასახვის, შესაბამისი პოზიციებისათვის დადგენილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან სრულად შესაბამისი ადამიანების შერჩევის, ასევე, მათი დასაქმების შედგომი, ახალ პოზიციებზე და ახალ გუნდებთან ადაპტაციის, მიზნებისა და ამოცანების დასახვის, განვითარების გზებისა და შესაძლებლობების შეფასების მიმართულებით.

წლის დამტკიცებული ბიუჯეტის და მუდმივი სამუშაო პოზიციების დამტკიცებული მოცულო-

ბების ფარგლებში, ტალანტების რეკრუტირების წლიური გეგმის შესაბამისად ხდება საჭიროებების დაზუსტება მენეჯერის მიერ დირექტორატის მიმართულებით გამოყოფილ HR ბიზნეს პარტნიორთან, რომელთან ერთადაც მიიღება გადაწყვეტილება ახალი თანამშრომლის აყვანასთან დაკავშირებით.

HR ბიზნეს პარტნიორი და სტრუქტურული ერთეულის მენეჯერი ადგენენ და შეიმუშავენ სპეციალურ მოთხოვნებს კონკრეტული პოზიციისათვის და თანხმდებიან ტალანტის მოძიებისა და შერჩევის გზებსა და საშუალებებზე.

როგორც წესი, კომპანიის სახელით ცხადდება ღია კონკურსი, სადაც ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს აქვს შესაძლებლობა მიიღოს მონაწილეობა კონკურსში, შესაბამისი აპლიკაციის შევსებისა და განაცხადის წარმოდგენის გზით. კომპანია უზრუნველყოფს კანდიდატის



პერსონალური ინფორმაციის დაცულობასა და მათ დამუშავებას, შენახვას, ან უტილიზაციას კომპანიაში დადგენილი პერსონალური ინფორმაციის მარეგულირებელი სპეციალური წესის შესაბამისად.

შერჩევის პროცესში სრულად ხორციელდება კონტროლი დისკრიმინაციული და შევიწროვების ნებისმიერი შესაძლო რისკის თავიდან აცილების მიზნით და სრულად არის გარანტირებული ყველა კანდიდატისათვის გამჭვირვალე, მიუკერძოებელი და თანამშრომლური გარემო მთელი შერჩევის პროცესის განმავლობაში.

კონკრეტული პოზიციებისათვის დადგენილი მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით, შერჩევის პროცესში შესაძლებელია გამოყენებული იყოს ინტერვიუების სხვადასხვა ტექნიკები და მეთოდები, ან სპეციალური შერჩევის ინსტრუმენტები, ან ბატრეები, კანდიდატის ცოდნის, პიროვნული და პროფესიული უნარების შეფასების მიზნით.

გადანყვეტილება მიიღება სპეციალური კომისიის მიერ, სადაც ჩართულია კონკრეტული მიმართულების ერთეულის ხელმძღვანელი, სადაც ხდება კანდიდატების შერჩევა ვაკანტური პოზიციისათვის, HR ბიზნეს პარტნიორი და შესაძლოა, ჩართული იყოს დარგის ექსპერტიც.

გადანყვეტილების მიღებისთანავე, კანდიდატებს ეცნობებათ შესაბამისი გადანყვეტილების შესახებ, ხოლო შერჩეულ კანდიდატს დამატებით ეთხოვება შესაბამისი დოკუმენტაციის წარმოდგენა, სახელშეკრულებო ფორმალობების დაწყების მიზნით.

ახალი თანამშრომლის ახალ პოზიციაზე მუშაობის დაწყების პირველივე დღიდან, უშუალო მენეჯერი და HR ბიზნეს პარტნიორი აცნობენ კომპანიის ღირებულებებს, ფუნქცია-მოვალეობების შესრულებასთან დაკავშირებულ საკითხებს და წარუდგენენ გუნდს. უშუალო მენეჯერი და ახალი თანამშრომელი თანხმდებიან კონკრეტულ მიზნებზე და იმ შედეგებზე, რომელსაც უნდა მიაღწიოს კონკრეტულ პერიოდში, ასევე, შესრულებული სამუშაოების შეფასების ნათელ და გონებაამახვილ ინდიკატორებზე.

ამ მომენტიდან HR ბიზნეს პარტნიორი ჩართულია ახალი თანამშრომლის ადაპტაციის პროცესში, პერიოდულად ხვდება თანამშრომელსა და მენეჯერს და ეხმარება მათ კონკრეტული საჭიროებისამებრ.

როგორც წესი, კომპანიაში ახალი თანამშრომელი მიიღება 6 თვემდე გამოსაცდელი ვადით.

2019 წლიდან დაგეგმილია 3D ანალიზის მეთოდოლოგიის დანერგვა, რაც კიდევ უფრო მეტად

აამაღლებს კონკრეტული თანამშრომლის ჩართულობას შრომითი ურთიერთობების პროცესში დისციპლინარული პასუხისმგებლობების შემთხვევის დადგომისას. ასევე, თანამშრომელთა უფლებების დაცვის უზრუნველსაყოფად, დაგეგმილია HR შესაბამისობის მენეჯერის მო-

ნიტორინგისა და კონტროლის ფუნქციისა და მანდატის გაფართოება, რომელიც, თავის მხრივ, მაქსიმალურად აამაღლებს თანამშრომლების ინტერესების დაცვის კულტურასა და გარანტირებულს გახდის ობიექტური და მიუკერძოებელი რეაგირების მექანიზმების გამოყენებას.

ადამიანის უფლებები, შრომის უსაფრთხოებები და შრომითი პირობები

კომპანია სრულად აცნობიერებს თითოეული დასაქმებული ადამიანის უფლების ზედმინუნით და სრულად დაცვის მნიშვნელობას და აიღო ვალდებულება შექმნას სრულიად მიუკერძოებელი, გამჭვირვალე და ოფიექტური სისტემა, რომელიც, თავის მხრივ, შესაძლებელს გახდის კომპანიის მენეჯმენტის სტრატეგიული მიზნის მიღწევას – დაცული იყოს თითოეული თანამშრომლის/დასაქმებულის შრომითი და მათი, როგორც ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები, დაიცვას ისინი დისკრიმინაციის, შევიწროების ნებისმიერი ფორმის გამოვლენების შემთხვევებისაგან და შექმნას მაქსიმალურად უსაფრთხო და კომფორტული გარემო ყოველდღიური საქმიანობისათვის.

ამჟამად უკვე შექმნილია და სრულად ფუნქციონირებს whistleblowing-ის/მხილების სისტემა, სადაც კომპანიის თანამშრომლებს აქვთ შესაძლებლობა მოახდინონ ნებისმიერი შესაძლო გადაცდომის ფაქტების დარეპორტებისა და შეტყობინების კუთხით, მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის პროცესში ღირსებულ დასაქმების პირობებთან, დისკრიმინაციისა თუ შევიწროების ნებისმიერი ფორმით გამოვლენის შემთხვევებთან დაკავშირებით.

გარდა ამისა, 2018 წელს განხორციელებული სტრუქტურული ცვლილების დროს, ადამიანებისა და ორგანიზაციული მართვის დირექტორატში სრულიად ცალკე მიმართულებად გამოიყო HR შესაბამისობის მიმართულება.

HR შესაბამისობის მიმართულება აქტიურად იმუშავებს:

- არსებული რეგულაციების, შიდაორგანიზაციული პოლიტიკების, ბიზნეს პროცესების, ინსტრუქციებისა და სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტაციის სრულად ჰარმონიზა-

ციაზე საერთაშორისო საკონონმდებლო აქტებთან, მათ შორის, უპირველეს ყოვლისა ILO (საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის) მიერ მიღებულ დირექტივებთან და დადგენილ სტანდარტებთან, რათა კიდევ უფრო მაღალ სტანდარტზე გადავიდეს კომპანიაში შრომითი ურთიერთობების საკითხები;

- შექმნის დამოუკიდებელ და სანდო საკომუნიკაციო არხებს შესაძლო დისკრიმინაციისა და შევიწროების ფაქტების, ღირსეული დასაქმებისა და შრომის პირობების შესაძლო უგულვებელყოფის შემთხვევებზე სწრაფი გამოვლენის, მათზე დაუყოვნებლივი რეაგირებისა და თანამშრომელთა შრომითი უფლებების გარანტირებულად დაცვის უზრუნველსაყოფად.
- ჩაერთვება ღირსეული დასაქმების პირობებისა და შრომითი უფლებების მონიტორინგის პროცესების სრულ ციკლში, მათ შორის დისციპლინარული ზომების/სახდელის დადების პროცესში – თანამშრომელთა უფლებების გარანტირებულად დაცვლობის უზრუნველსაყოფად.

HR შესაბამისობის მიმართულების ობიექტურობისა და მიუკერძოებელი საქმიანობის უზრუნველსაყოფად, ეს მიმართულება უშუალოდ დაექვემდებარება ადამიანებისა და ორგანიზაციული განვითარების უფროს ოფიცერს/დირექტორს, რომელიც, თავის მხრივ, ხდება შრომითი უფლებების დაცვის გარანტი ორგანიზაციაში.

აღნიშნული მიმართულება მოიცავს და უზრუნველყოფს არა მხოლოდ მუდმივად დასაქმებულ და შრომით ურთიერთობებში მყოფთა უფლებების დაცვას, არამედ, მომსახურების, დროებით და ვადიანი კონტრაქტებზე მყოფი ადამიანების უფლებების დაცვლობის გარანტირებასაც.

შესაბამისობა გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის კოდექსთან 2017 წლისთვის

კორპორაციული მართვის კოდექსის მხრივ, კომპანიას ნიმუშად აქვს გაერთიანებული სამეფოს კორპორაციული მართვის კოდექსი¹ და მუშაობს აღნიშნულ კოდექსთან მაქსიმალურ შესაბამისობაში მოსასვლელად. იხილეთ ანგარიში პროგრესის შესახებ:

| პრინციპები | პროგრესი | კომენტარი |
|---|-------------------------|-------------------------|
| სექცია A: ხელმძღვანელობა | 4.5 | |
| A.1: საბჭოს როლი | სრულად | |
| A.2: პასუხისმგებლობის განაწილება | სრულად | |
| A.3: თავმჯდომარე | სრულად | |
| A.4: არა-აღმასრულებელი დირექტორები | ნაწილობრივ | იხ. ქვემოთ სექციაში A.4 |
| სექცია B: ხელმძღვანელობა | 2.4 | |
| B.1: საბჭოს შემადგენლობა | ნაწილობრივ | იხ. ქვემოთ სექციაში B.1 |
| B.2: დანიშვნა საბჭოს წევრად | ნაწილობრივ | იხ. ქვემოთ სექციაში B.2 |
| B.3: ვალდებულება | სრულად | |
| B.4: განვითარება | ნაწილობრივ | იხ. ქვემოთ სექციაში B.4 |
| B.5: ინფორმაცია და მხარდაჭერა | სრულად | |
| B.6: შეფასება | შეუსაბამო | იხ. ქვემოთ სექციაში B.6 |
| B.7: ხელახალი არჩევა | ნაწილობრივ | იხ. ქვემოთ სექციაში B.7 |
| სექცია C: ანგარიშვალდებულება | 4.3 | |
| C.1: ფინანსური და საოპერაციო ანგარიშგება | ნაწილობრივ | იხ. ქვემოთ სექციაში C.1 |
| C.2: რისკების მართვა და შიდა კონტროლები | სრულად | |
| C.3: აუდიტის კომიტეტი და აუდიტორები | სრულად | |
| სექცია D: ანაზღაურება | 4.0 | |
| D.1: ანაზღაურების დონე და კომპონენტები | სრულად | |
| D.2: პროცედურა | ნაწილობრივ | იხ. ქვემოთ სექციაში D.2 |
| სექცია E: აქციონერებთან ურთიერთობა | 5.0 | |
| E.1: დიალოგი აქციონერებთან | სრულად | |
| E.2: აქციონერთა კრების კონსტრუქციული გამოყენება | სრულად | |
| ჯამური ქულა | 4.04¹ | |

კომენტარები:

A.4. აუცილებელია უფროსი, დამოუკიდებელი დირექტორის დანიშვნა, რომელიც, საჭიროების შემთხვევაში, ხელმისაწვდომი იქნება აქციონერებისთვის;

B.1. პატარა ზომის კომპანიის საბჭოს შემადგენლობაში უნდა იყოს სულ მცირე ორი დამოუკიდებელი წევრი, მაშინ, როცა „კრისტალის“ შემთხვევაში, ბატონი ნიკოლოზ ლოლადის დამოუკიდებლობა იზღუდება იმ

¹ UK Corporate Governance Code



ფაქტით, რომ ის არის სს „მობილური საფინანსო სერვისები – საქართველოს“ აქციონერი, რომელსაც არსებითი ბიზნეს ურთიერთობა აქვს „კრისტალთან“. აღნიშნულ თემაზე გადაწყვეტილებების მიღებისას ბატონი ნიკოლოზ ლოლაძე მონაწილეობას არ იღებს კენჭისყრაში;

B.2. უნდა შეიქმნას ნომინაციის (დანიშვნის) კომიტეტი და მისთვის მიმართვის პირობები, რაც განსაზღვრავს საბჭოს მიერ მისთვის მინიჭებულ პასუხისმგებლობასა და უფლებამოსილებას. წლიური ანგარიში ასევე უნდა მოიცავდეს აღნიშნული კომიტეტის მუშაობას, საბჭოს წევრად დანიშვნისთვის გამოყენებული პროცესის ჩათვლით;

B.4 თავმჯდომარემ უნდა უზრუნველყოს, რომ ახალი დირექტორები მიიღებენ სრულ, ფორმალურ და მათ მომავალ ფუნქციაზე მორგებულ გაცნობით კურსს საბჭოს წევრად დანიშვნისას. ამ კურსის ფარგლებშივე, დირექტორებმა უნდა ისარგებლონ შემთხვევით და გაიცნონ აქციონერები. თავმჯდომარემ რეგულარულად უნდა შეამოწმოს და შეათანხმოს თითოეულ დირექტორთან მათი საქმიანობები ტრენინგებისა და პრო-

ფესიული განვითარების მხრივ;

B.6. საბჭოს შეფასების პოლიტიკის სამუშაო ვერსია მომზადებულია დასამტკიცებლად. იგეგმება მისი დანერგვა 2018 წლის ბოლომდე;

B.7. ხელახალი არჩევის ინტერვალები არაა დაცული არა-აღმასრულებელი დირექტორების შემთხვევაში და ისინი 3 წელზე მეტი ვადით ინიშნებიან. საბჭომ ახალი წევრები უნდა აირჩიოს მათი დანიშვნიდან პირველივე სხდომისას და შემდგომი ხელახალი არჩევა არა-უმეტეს 3 წლიანი ინტერვალებით უნდა ხდებოდეს;

C.1. უნდა მომზადდეს და გამოქვეყნდეს ნახევარწლიური ფინანსური ანგარიშები, რომელიც ასახავს კომპანიის, როგორც ფუნქციონირებადი საწარმოს¹ სტატუსს;

D.2. როგორც ზემოთ კომენტარ B.2.-შია აღნიშნული, სამეთვალყურეო საბჭოს ჯერ არ შეუქმნია ნომინაციის კომიტეტი, რომელშიც მხოლოდ დამოუკიდებელი დირექტორები იქნებიან. ამის მიუხედავად, პროცედურის სხვა ასპექტები სრულადაა დაცული.

¹ Accounting on a going concern basis

შვილობილი კომპანია

„კრისტალ გრუპი“ (სს მისო „კრისტალის“ შვილობილი კომპანია), საიდენტიფიკაციო კოდი 412734359, სამენარმეო რეესტრში რეგისტრაცია გაიარა 2018 წლის 26 იანვარს.

სს მისო „კრისტალის“ სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილებით, მიკროფინანსებისა და ფინანსური ტექნოლოგიების სფეროში ნოუ-ჰაუს უცხოურ ბაზრებზე ექსპორტის შესასრულებლად, მიღებულ იქნა გადაწყვეტილება შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება „კრისტალ გრუპ“-ის დაფუძნების შესახებ.

საზოგადოების პარტნიორია სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრისტალი“, სააქციო საზოგადოება, იურიდიული პირი, საიდენტიფიკაციო კოდი 212896570, პარტნიორის წილი სანესდებო კაპიტალში: 100 %. სანარმოს მართვის უმაღლესი ორგანოა პარტნიორთა კრება. პარტნიორთა კრება ტარდება, სულ ცოტა, წელიწადში ერთხელ, სანარმოს უკანასკნელ იურიდიულ მისამართზე (ან სხვა მისამართზე), სანარმოს წლიური ბალანსის (ფინანსური ანგარიშგება) შედგენიდან ორი თვის განმავლობაში, დირექტორის მიერ პარტნიორისათვის ერთი კვირით ადრე და-

ზღვეული წერილით მოწვევის გაგზავნით, რომელიც უნდა შეიცავდეს დღის წესრიგის პროექტს. წერილის მიღებიდან სამი დღის ვადაში, პარტნიორს შეუძლია ცვლილებები შეიტანოს დღის წესიგში.

სანარმოს ჰყავს დირექტორი. სანარმოს დირექტორს ნიშნავს პარტნიორთა საერთო კრება სამი წლის ვადით.

- სანარმოს მიმდინარე ხელმძღვანელობას და წარმომადგენლობას ახორციელებს დირექტორი. მესამე პირებთან ურთიერთობებში სანარმოს წარმოადგენს დირექტორი;
- ვალდებულია წარუდგინოს პარტნიორთა კრებას ინფორმაცია განეული საქმიანობის და საზოგადოების ფინანსური მდგომარეობის შესახებ.

სს მისო „კრისტალის“ აღმასრულებელი დირექტორი მალხაზ ძაძუა შპს „კრისტალ გრუპის“ დაარსების შემდგომ დაინიშნა მის დირექტორად. სს მისო „კრისტალში“ კი აღმასრულებელი დირექტორის ფუნქცია-მოვალეობებს დროებით ითავსებს კომპანიის ფინანსური დირექტორი დავით ბენდელიანი.

დამოუკიდებელი მარწმუნებელი - ანგარიში

სააქციო საზოგადოება მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრისტალის აქციონერებსა და ხელმძღვანელობას:

შესავალი

ჩვენ ჩავატარეთ სააქციო საზოგადოება მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრისტალის („კრისტალი“ ან „კომპანია“), ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად მომზადებული, 2017 წლის 31 დეკემბრით დამთავრებული წლის მმართველობის ანგარიშგების დამოუკიდებელი დასაბუთებული მარწმუნებელი გარიგება.

ხელმძღვანელობისა და მეთვალყურეობაზე პასუხისმგებელ პირთა პასუხისმგებლობა მმართველობის ანგარიშგებაზე

ხელმძღვანელობა პასუხისმგებელია მმართველობის ანგარიშგების მომზადებასა და წარდგენაზე ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად, ასევე შიდა კონტროლზე, რომელსაც იგი აუცილებლად მიიჩნევს ისეთი მმართველობის ანგარიშგების მოსამზადებლად, რომელიც არ შეიცავს თაღლითობით ან შეცდომით გამოწვეულ არსებით უზუსტობას.

მეთვალყურეობაზე პასუხისმგებელი პირები პასუხისმგებლები არიან კომპანიის მმართველობის ანგარიშგების მომზადებისა და წარდგენის პროცესის ზედამხედველობაზე.

დასაბუთებული მარწმუნებელი გარიგების სფერო

ჩვენი პასუხისმგებლობაა დასაბუთებული მარწმუნებელი გარიგების საფუძველზე გამოთქვით მოსაზრება მმართველობით ანგარიშგებაზე. ჩვენ ჩავატარეთ გარიგება, მარწმუნებელი გარიგებებისათვის ნებადართული, მარწმუნებელი გარიგებების საერთაშორისო სტანდარტის შესაბამისად (მგსს) 3000 (გადასინჯული). ფორმა იყენებს ხარისხის კონტროლის საერთაშორისო სტანდარტს (ხკსს) 1-ს და შესაბამისად, გააჩნია ხარისხის კონტროლის კომპლექსური სისტემა, მათ შორის, დოკუმენტირებული პოლიტიკა და პროცედურები, რომლებიც ეხება ეთიკური ნორმების, პროფესიული სტანდარტებისა და შესაბამისი საკანონმდებლო და მარეგულირებელი მოთხოვნების დაცვას.

ჩვენ დავიცავით ბუღალტერთა ეთიკის საერთაშორისო სტანდარტების საბჭოს (ბესსს) მიერ გამოცემული პროფესიონალი ბუღალტრების ეთიკის კოდექსით განსაზღვრული, დამოუკიდებლობასთან დაკავშირებული და სხვა ეთიკური ნორმები, რომლებიც დაფუძნებულია პატიოსნების, ობიექტურობის, პროფესიული კომპეტენციისა და სათანადო გულისხმიერების, კონფიდენციალობისა და პროფესიული ქცევის ძირითად პრინციპებზე;

დელოიტე გულისხმობს ერთ ან რამდენიმე დელოიტ ტუშ ტომაცე ლიმიტედის კომპანიას, რომელიც წარმოადგენს გარანტიით უზრუნველყოფილ ბრიტანულ კერძო კომპანიას (DTTL), მისი წევრი კომპანიების ქსელს და მასთან დაკავშირებულ ორგანიზაციებს. DTTL და მისი ყოველი წევრი წარმოადგენს იურიდიულად დამოუკიდებელ ცალკე პირს. DTTL (რომელიც ასევე მოიხსენიება როგორც გლობალური ქსელი „დელოიტე“) კლიენტებს არ უზრუნველყოფს სერვისის მიწოდებით. DTTL-ისა და მისი წევრი კომპანიების დეტალური აღწერისთვის გთხოვთ იხილოთ www.deloitte.com/about.

ჩვენ, აუდიტის საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, აქამდე ჩავატარეთ კომპანიის 2017 წლის 31 დეკემბრით დამთავრებული წლის ფინანსური ანგარიშგების აუდიტი და გამოვთქვით არამოდიფიცირებული მოსაზრება 2018 წლის 4 მაისს. 2017 წლის 31 დეკემბრით დამთავრებული წლის აუდიტირებული ფინანსური ანგარიშგება არ მოიცავს, ფინანსურ ანგარიშგებაზე ჩვენ მიერ გამოცემული დასკვნის თარიღის შემდგომ მოვლენების გავლენას. მმართველობის ანგარიშგებაში აღწერილი ის მოვლენები, რომლებიც მოხდა ფინანსურ ანგარიშგებაზე ჩვენ მიერ გამოცემული დასკვნის თარიღის შემდგომ არ არის ჩვენ მიერ აუდიტირებული.

ჩვენ, პროფესიული განსჯის საფუძველზე, შევარჩიეთ და განვახორციელეთ პროცედურები, როგორცაა გამოკითხვა, ანალიზი და დოკუმენტაციის გადახედვა, კომპანიის პოლიტიკების, პროცედურების, მეთოდოლოგიებისა და წარდგენილი ინფორმაციის შედარება ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ საქართველოს კანონის მოთხოვნებთან, ასევე განვახორციელეთ რაოდენობრივი და სხვა მონაცემების გადათვლა, შედარება და შეჯერება.

დასკვნა

ჩვენი აზრით:

- 2017 წლის 31 დეკემბრით დამთავრებული წლის მმართველობის ანგარიშგება მომზადებულია ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად.
- 2017 წლის 31 დეკემბრით დამთავრებული წლის მმართველობის ანგარიშგებაში ასახულია ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ინფორმაცია.
- მმართველობის ანგარიშგებაში მოცემული ინფორმაცია თანხვედნილია 2017 წლის 31 დეკემბრით დამთავრებული წლის აუდიტირებულ ფინანსურ ანგარიშგებასთან.



თამარ ნაცვლიშვილი
დელოიტი და ტუშის სახელით

Deloitte & Touche

15 ოქტომბერი 2018
თბილისი, საქართველო

2017 წლის მმართველობის ანგარიშგება



„კრისტალის“ რამდენიმე პრესტიჟული საერთაშორისო ჯილდო აქვს მიღებული გამჭვირვალობისა და სოციალური პასუხისმგებლობისთვის.

საქმიანობის მიმოხილვა

2017 წელს შესრულდა 10 წელი სააქციო საზოგადოება მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრისტალის“ დაარსებიდან და თითქმის 20 წელი იმ პერიოდიდან, როცა მისმა დამაარსებლებმა მიკროსაფინანსო საქმიანობა დაიწყეს. ამ 10 წლის მანძილზე, კომპანიის კაპიტალი გაიზარდა 1.5 მილიონიდან 46.3 მილიონამდე (30-ჯერ), მთლიანი პორტფელი 7.5 მილიონიდან 205 მილიონამდე¹ (25-ჯერ), ხოლო თანამშრომელთა რაოდენობა 100 -ზე ნაკლებიდან თითქმის 900-მდე (9-ჯერ).

სუბიექტის განვითარების გეგმები

სს მისო „კრისტალი“ თავისი საქმიანობით ხელს უწყობს მიკრო და მცირე ბიზნეს სექტორის განვითარებას საქართველოში.

„კრისტალი“ მომხმარებელს სთავაზობს მრავალფეროვან და მაღალხარისხიან ფინანსურ მომსახურებას, მათ შორის, მიკრო, საშუალო და აგრო სესხებს დამწყები და მოქმედი ბიზნესისათვის, სარემონტო და სამომხმარებლო სესხებს, ვალუტის გაცვლის ოპერაციებს, გზავნილებს, კომუნალური გადახდის მომსახურებას და ა.შ.

„კრისტალი“, რომლის სათაო ოფისიც მდებარეობს ქ. ქუთაისში (დასავლეთ საქართველო), ძირითადად ორიენტირებულია რეგიონებსა და მოშორებულ ადგილებში არსებულ მიკრო მეწარმეებისა და ფერმერების განვითარებაზე. 2017 წლის მდგომარეობით, კომპანიის სესხის პორტფელის 62.32% კონცენტრირებულია სასოფლო რეგიონებში.

„კრისტალისთვის“ მნიშვნელოვანია კლიენტებთან გამჭვირვალე და პასუხისმგებელი დამოკიდებულების ჩამოყალიბება. კომპანიას რამდენიმე პრესტიჟული საერთაშორისო ჯილდო აქვს მიღებული გამჭვირვალობისა და სოციალური პასუხისმგებლობისთვის, კერძოდ:

- 2012 წელი – Micro Finanza Rating Agency-ის საერთაშორისო საკრედიტო რეიტინგი BBB;
- 2010 წელი – Planet Rating Agency-ის G.I.R.A.F.E. რეიტინგი B;
- 2017 წლის გავისტო – Fitch Ratings – ის საერთაშორისო საკრედიტო რეიტინგი B;
- 2018 წელი – Fitch Ratings-ის საერთაშორისო საკრედიტო რეიტინგი B;

კომპანია აქტიურად არის ჩართული მომხმარებელთა დაცვის საერთაშორისო და ადგილობრივ ინიციატივებში. 2014 წლიდან „კრისტალი“ მონაწილეობს გლობალურ ფინანსურ-საგანმანათლებლო

¹ ამ მიზნებისათვის პორტფელში იგულისხმება მხოლოდ მისი ძირის მიმდინარე ნაშთი (დარიცხული პროცენტის, საკომისიოებისა და სესხების შესაძლო დანაკარგების რეზერვის გარეშე).



პროგრამაში „ისესხე გონივრულად“. აღნიშნული საერთაშორისო კომპანია იმართება „მიკროსაფინანსო ცენტრი – პოლონეთის“ მიერ და მიზნად ისახავს კონსულტაციების ჩატარებას სესხის გონივრულად აღების კუთხით, რაც მოიცავს პოტენციურ კრედიტორთან მოლაპარაკებისას ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორც არის სესხის ოპტიმალური ზომა, რისკების შეფასება და ა.შ.

კომპანიის საქმიანობა რეგულირდება მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ კანონით. სესხები გაიცემა ერთ მსესხებელზე მაქსიმუმ 50,000 ლარის ოდენობით (2018 წელს შესული ცვლილებების მიხედვით, ზედა ზღვარი 100,000 ლარით განისაზღვრა). კომპანიის ძირითად პროდუქტს წარმოადგენს სესხები, რომელთა გაცემაც ხდება შიდა საკრედიტო მეთოდოლოგიის საფუძველზე და მაქსიმალურად თავსებადია საკანონმდებლო მოთხოვნებთან.

კომპანია სხვადასხვა სახის ფინანსურ მომსახურებასა და პროდუქტების ფართო სპექტრს უზრუნველყოფს, კერძოდ:

- მიკრო და მცირე ბიზნეს სესხები;
- აგრო სესხები;
- სამომხმარებლო სესხები;
- იპოთეკური სესხები;
- განვადება;
- სალომბარდე სესხები;
- ვალუტის გაცვლა;
- ფულადი გზავნილები;
- კომუნალური გადასახადების გადახდა;

თითოეული პროდუქტი განკუთვნილია მომხმარებლის გარკვეული საჭიროების დასაფინანსებლად. კრედიტის მიზნობრიობა განისაზღვრება წინასწარ, დამტკიცების ეტაპზე და მონიტორინგი სესხის გაცემის შემდეგაც გრძელდება. კომპანია სესხის უზრუნველყოფის სახით იღებს მოძრავ და უძრავ აქტივებს (უძრავ ქონებას) სესხებზე 20,000 ლარის ზემოთ, ძვირფას ლითონებსა და ქვებს მხოლოდ სალომბარდო სესხებზე და მესამე მხარის გარანტიებს სესხებზე 10,000 ლარის ზემოთ.

მიკრო და მცირე ბიზნეს სესხები გაიცემა მიკრო და მცირე ბიზნესებზე, რომ გაფართოვდეს ან გაუმჯობესდეს მათი ბიზნეს საქმიანობა ძირითადი საშუალებების შეძენის ან საბრუნავ კაპიტალში ინვესტირების გზით. მიკრო ბიზნესის სესხებისგან განსხვავებით, მცირე ბიზნესის სესხების წინასწარი დამტკიცების ეტაპი უფრო რთულია და მასთან დაკავშირებით უფრო საფუძვლიანი ანალიზი ტარდება. შეთავაზებული მცირე ბიზნესის სესხების მინიმალური თანხა 10,000 აშშ დოლარს შეადგენს (ექვივალენტი ლარში) და მხოლოდ რეგისტრირებულ იურიდიულ პირებს აძლევენ, რომლებსაც შედარებით ორგანიზებული საბუღალტრო პოლიტიკა და პროცედურები აქვთ. ამ კატეგორიაში კომპანიამ დანერგა ტურისტული სესხები. აღნიშნული სესხის მიზანი შეიძლება იყოს მხოლოდ ძირითადი საშუალებების შეძენა მიკრო და მცირე ზომის საწარმოებისთვის, რომლებიც სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში საქმიანობენ.

აგრო სესხები გაიცემა მცირე ფერმერებზე ან ბიზნეს სანარმოებზე, რომელთა შემოსავლის ნაკადები ძირითადად აგარარული ოპერაციებიდან მოდის. სესხის მიზანი შეიძლება იყოს ძირითადი საშუალებების შეძენა ან სამუშაო კაპიტალში ინვესტირება. იგივე მიზნისა და საქმიანი პროფილის მქონე პოტენციურ კრედიტორს კომპანია სთავაზობს აგრო საკრედიტო ბარათს, რომელიც სქორინგის სისტემის საფუძველზე მყისიერად მტკიცდება.

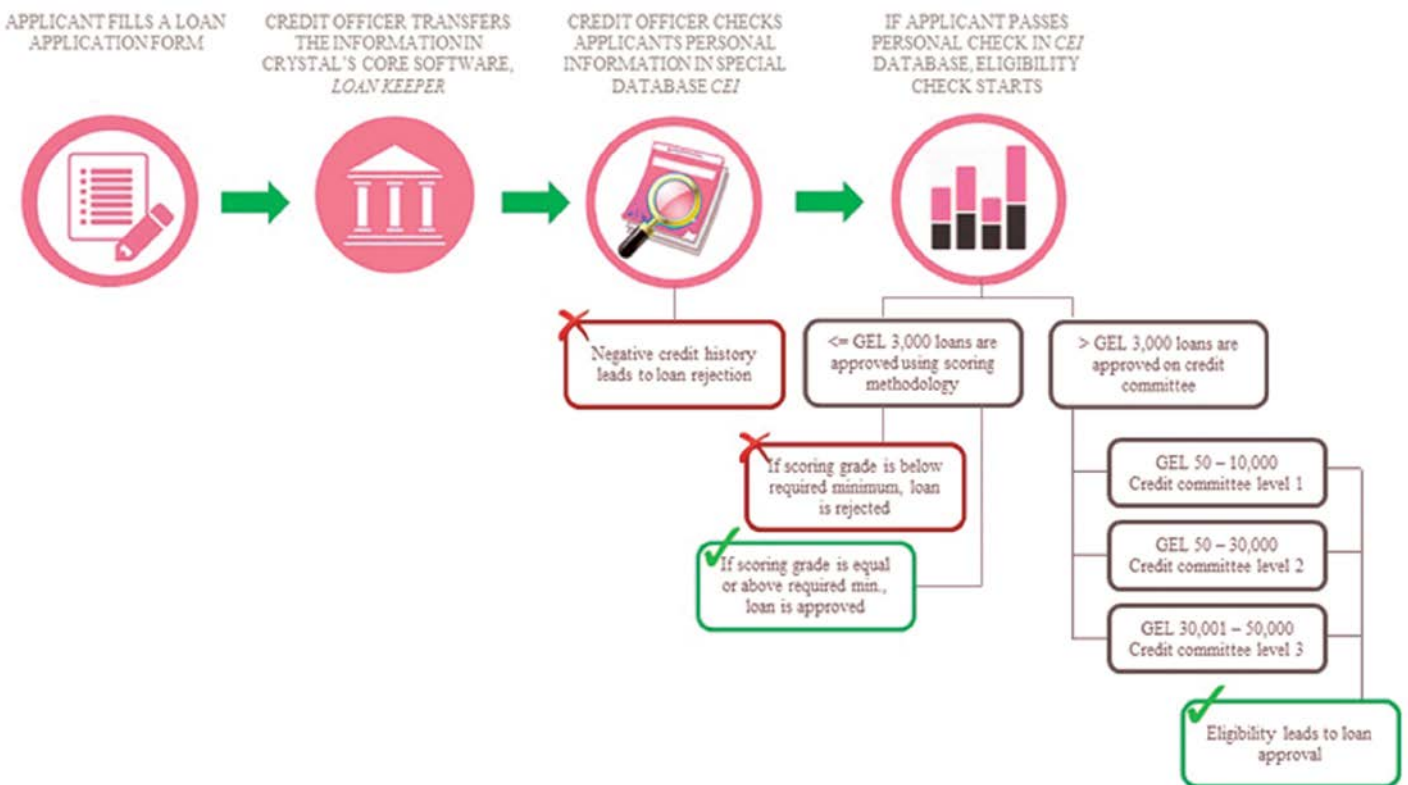
სამომხმარებლო სესხები გაიცემა საშუალო და დაბალი შემოსავლის მქონე პირებზე, რომელთა შემოსავლის წყაროები შეიძლება იყოს ფიქსირებული ხელფასი, ფულადი გზავნილები, პენსია ან სხვა ფიქსირებული და მუდმივად შემომავალი ფულადი ნაკადები. სესხის მიზანია სამომხმარებლო საჭიროებების დაკმაყოფილება, როგორცაა სწავლის ხარჯის დაფინანსება, სამედიცინო ხარჯის დაფინანსება და სხვა დროებითი ფულადი დაფინანსების დაფინანსება.

იპოთეკური სესხები გაიცემა საშუალო და დაბალი შემოსავლის პირებზე მხოლოდ უძრავი ქონების შეძენის ან რენოვაციის მიზნით.

განვადება სპეციალური დანიშნულების ფინანსური პროდუქტია, რომელიც ხელმისაწვდომია მხოლოდ გარკვეული საქონლის ან მომსახურების იმ პროვაიდერებთან, რომლებთანაც „კრისტალს“ გაფორმებული აქვს სავაჭრო ხელშეკრულება. მისი დამტკიცება ხორციელდება ავტომატურ რეჟიმში, განაცხადის მიღების და შესაბამისი ინფორმაციის სისტემაში მითითების საფუძველზე. სესხის დამტკიცების შემდგომ, თანხა პირდაპირ საქონლის ან მომსახურების მიმწოდებელს ერიცხება. კომპანიის ერთ-ერთი მთავარი სავაჭრო ონლაინ პლატფორმაა ინტერნეტ-მაღაზია <https://akido.ge/>, რომელიც მომხმარებელს სხვადასხვა ტიპის პროდუქციას სთავაზობს განვადებით.

სალომბარდე სესხები გაიცემა მხოლოდ ძვირფასი ლითონების უზრუნველყოფით.

სესხის განაცხადის შეტანისა და დამტკიცების პროცესი:



პროდუქტის დამახასიათებელი მატრიცა:

| პროდუქტის სახელი | დაფინანსების ფარგლები (ლარი) | ღირებულება | დაფინანსების მაქსიმალური პერიოდი | სესხის გაცემის საკომისიო | წინასწარ დაფარვის საკომისიო | უზრუნველყოფის მოთხოვნა | პროდუქტის ტიპი (სწრაფი/ძირითადი) |
|-------------------------------|------------------------------|------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------------------|
| მიკრო და მცირე ბიზნესის სესხი | 70 – 50,000 | 18% – 48% | 60 თვე | 2.5% – 4% | 2% | პირობითი | სწრაფი / ძირითადი |
| ტურისტული სესხი | 70 – 50,000 | 14% – 44% | 60 თვე | 2% – 4% | 2% | პირობითი | სწრაფი / ძირითადი |
| აგროსესხი | 50 – 50,000 | 18% – 48% | 60 თვე | 2.5% – 4% | 2% | პირობითი | სწრაფი / ძირითადი |
| აგრო საკრედიტო ბარათი | 50 – 3,000 | 0% – 36% | 12 თვე | 0% – 5% | 2% | არ მოითხოვება | სწრაფი |
| სამომხმარებლო სესხი | 70 – 20,000 | 32% – 48% | 30 თვე | 2.5% – 4% | 2% | არ შეესაბამება | სწრაფი / ძირითადი |
| იპოთეკური სესხი | 1,000 – 50,000 | 23% – 48% | 60 თვე | 2.5% – 4% | 2% | პირობითი | ძირითადი |
| განვადება | 50 – 5,000 | 28% – 48% | 24 თვე | 3% | 2% | არ შეესაბამება | სწრაფი |
| სალომბარდე სესხი | 50 – 50,000 | 18% – 36% | 36 თვე | 0% | 0% | მოითხოვება | სწრაფი |

„კრისტალი“ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციაა, რომელიც სპეციალიზირდება მხოლოდ სერვის ცენტრიდან (ბუტიკიდან) ან ფილიალიდან სესხის გაცემაზე (არა ონლაინ სესხები). პოტენციური მომხმარებელი სესხის მისაღებად მიმართავს „კრისტალის“ ფილიალებს ან სერვის ცენტრებს ან მის პარტნიორ კომპანიებს, რომლებიც შეიძლება წარმოდგენილი იყვნენ რეალური მაღაზიით ან ონლაინ მაღაზიის პლატფორმით (სხვადასხვა სახის საქონლისა და მომსახურების პროვაიდერები, რომლებთანაც „კრისტალს“ წინასწარ შეთანხმებული პირობები აქვს და მათ საფუძველზე მომხმარებლებს განვადების სესხებს აძლევს, მოიხსენებთან, როგორც პარტნიორი კომპანიები).

მას შემდეგ, რაც კლიენტი განაცხადის ფორმას შეავსებს, სადაც იგი განსაზღვრავს სესხის ტიპს, თანხასა და ხანგრძლივობას, „კრისტალის“ თანამშრომელი, ძირითადად საკრედიტო ოფიცერს, შეაქვს ინფორმაცია კომპანიის ძირითად პროგრამაში „LoanKeeper“. ინფორმაციის „LoanKeeper“-ში ატვირთვის შემდეგ, პასუხისმგებელი თანამშრომელი ამოწმებს განმცხადებლის პირად ინფორმაციას დამხმარე პროგრამაში „CEI“ (Customer External Information). პროგრამაში „CEI“ გაერთიანებულია ორი ძირითადი მონაცემთა ბაზა: საკრედიტო ინფორმაცია და კრე-

დიტორების რეესტრი. ამ მონაცემთა ბაზების წვდომის ნებართვა შეძენილია კერძო და სახელმწიფო პროვაიდერებისგან. ს.ს. „კრედიტინფო საქართველო“ არის ერთადერთი კერძო კომპანია საქართველოში, რომელიც აწვდის ფინანსურ ინსტიტუტებს ფიზიკური და იურიდიული პირების ისტორიულ საკრედიტო ინფორმაციას. კრედიტორების რეესტრს აწარმოებს აღსრულების ეროვნული ბიურო და ის წარმოადგენს ელექტრონულ მონაცემთა ბაზას ფიზიკურ ან იურიდიულ პირებზე ან სხვა ორგანიზაციულ ფორმირებებზე, რომლებიც აღსრულების ქვეშ იმყოფებიან.

ამ საფეხურების გავლის შემდეგ, რაც განაცხადის შევსებას, განმცხადებლის ინფორმაციის ძირითად პროგრამაში ატვირთვასა და განმცხადებლის შემოწმებას მოიცავს „მომხმარებელთა გარე ინფორმაციაში“ (CEI), საკრედიტო ოფიცერი ამტკიცებს სესხს სქორინგის საფუძველზე, ან გადასცემს სესხის შესახებ ინფორმაციას საკრედიტო კომიტეტის წევრებს შემდგომი განხილვის მიზნით, საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად.

თუ სესხის თანხა 3,000 ლარს არ აღემატება, საკრედიტო ოფიცერი მის დასამტკიცებლად სქორინგის სისტემას მიმართავს. სქორინგის სისტე-

მა კლიენტის გადახდისუნარიანობას აფასებს რამდენიმე კრიტერიუმის თანახმად მინიჭებული ქულების საშუალებით, რაც ჯამდება და მიიღება ერთიანი მაჩვენებელი ყოველ კონკრეტულ სასესიო განაცხადზე. სქორინგის სისტემა შეფასებისას ეყრდნობა შემდეგ კრიტერიუმებს: კლიენტის ფინანსური პოზიცია, კლიენტის საიმედოობა, უზრუნველყოფის ხარისხი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), კლიენტის საკრედიტო ისტორია და სოციალური მდგომარეობა. თითოეული ტიპის სესხისთვის კომპანიამ შეიმუშავა შესაბამისი ზღვარი, რომლის ზევითაც ხდება სესხის დამტკიცება.

3,000 ლარს ზემოთ, ყველა სესხი საკრედიტო კომიტეტზე მტკიცდება. საკრედიტო კომიტეტს აქვს სამი დონე:

1. I დონის საკრედიტო კომიტეტი – ამტკიცებს სესხებს 50-დან 10,000 ლარამდე;
2. II დონის საკრედიტო კომიტეტი – ამტკიცებს სესხებს 50-დან 30,000 ლარამდე (გარკვეულ შემთხვევებში, პროექტის სირთულიდან გამომდინარე, შესაძლოა 50-დან 10,000 ლარამდე სესხის II დონის საკრედიტო კომიტეტზე დამტკიცება იყოს საჭირო);
3. III დონის საკრედიტო კომიტეტი – ამტკიცებს სესხებს 30,001-დან 50,000 ლარამდე;

50 000 ლარი არის ის მაქსიმალური კუმულატიური თანხა, რაც შესაძლოა გასცეს მიკროსაფინანსო ორგანიზაციამ ერთ მსესხებელზე, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ საქართვე-

ლოს ეროვნული ბანკის რეგლამენტის თანახმად (აღნიშნული მონაცემი ძალაში იყო 2017 წლის ბოლოს მდგომარეობით. 2018 წლის დასაწყისიდან ლიმიტი 100,000 ლარამდე გაიზარდა).

საკრედიტო კომიტეტის წევრები აგრეთვე განსხვავდებიან დონეების მიხედვით:

1. I დონე ფილიალების ან სერვისცენტრის წარმომადგენლებით არის წარმოდგენილი;
2. II დონეზე აუცილებელია რისკების შეფასების დეპარტამენტის წარმომადგენლების დასწრება;
3. III დონეზე კომიტეტის წევრი უნდა იყოს რეგიონული მენეჯერი;

სესხის დამტკიცების შემდეგ, საკრედიტო ოფიცერი ამზადებს ყველა საჭირო სამართლებრივ დოკუმენტს. თუ სესხი უზრუნველყოფილია, იურიდიული განყოფილების იურისტი ამუშავებს დოკუმენტაციას და ახდენს იპოთეკის ხელშეკრულების ავტორიზაციას. როდესაც ყველა ხელშეკრულება ხელმოწერილია, ხოლო იპოთეკა რეგისტრირებულია, სესხი ჩაირიცხება სახელობით ანგარიშზე ტრანშებად ან მთლიანად. სახელობითი ანგარიში შეიძლება გამოყენებულ იქნას მხოლოდ სესხის ჩასარიცხად და ფულადი სახსრების გასატანად. კლიენტის სახელით „კრისტალს“ ასევე შეუძლია სესხის თანხა გადარიცხოს კლიენტის საბანკო ანგარიშზე.

ინფორმაცია სუბიექტის ფილიალების საქმიანობის შესახებ

კომპანია თავის საქმიანობას ახორციელებს ფილიალის ქსელის დახმარებით. ფილიალი წარმოადგენს განცალკავებულ ტერიტორიულ ქვედანაყოფს, რომელიც მდებარეობს კომპანიის ადგილსამყოფელის გარეთ და ემსახურება ორგანიზაციის საქმიანობის განხორციელებასა და ტერიტორიულ გაფართოვებას.

კომპანიის ფილიალები ტერიტორიულად ძირითადად დაშორებულია სათაო ოფისისგან. მათ გააჩნიათ ორგანიზაციული და ეკონომიკური დამოუკიდებლობა, თუმცა, სამართლებრივად დამოკიდებული არიან სათაო ოფისზე.

კომპანია წარმოდგენილია ორი ტიპის ფილიალური ქსელით: ფილიალი, რომელიც წარმოადგენს კომპანიის ძირითად ბიზნეს ქვედანაყოფს და ბუტიკი (სერვის ცენტრი), რომელიც წარმოადგენს უფრო მცირე ზომის ქვედანაყოფს. ძირითადი სხვაობა ამ ორ სუბიექტს შორის არის მოცულობასა და ადგილმდებარეობაში, ასევე, მათი მუშაობის კონცეფციის მიხედვით.

ბუტიკები ძირითადად ფუნქციონირებს პატარა მუნიციპალურ ცენტრებში ან დიდი თემის ცენტრებში. ბუტიკებში საკრედიტო პროცესი განსხვავებულად წარმართება, ვიდრე ფილიალში. ბუტიკის თანამშრომლის მიერ შევსებული საკრედიტო განაცხადები არ მტკიცდება ადგილობრივი მენეჯერის მიერ. განაცხადები განიხილება ცენტრალური საკრედიტო კომიტეტის მიერ ან გადაწყვეტილება მიიღება ავტომატიზირებული სისტემის მიერ (სქორინგ სისტემა). ბუტიკების მიზანია გაზარდოს ხელმისაწვდომობა ხარისხიან საფინანსო პროდუქტებზე, მსხვილი ურბანული ცენტრებიდან მოშორებულ რეგიონებში.

როგორც ფილიალში, ასევე ბუტიკში, დანერგულია საკრედიტო და არასაკრედიტო პროდუქ-

ტები (სესხები, გზავნილები, კომუნალური გადახდები, კონვერტაციის ოპერაციები). ამ სუბიექტების ფუნქციონირების მიზანია მომხმარებლისათვის კომპანიის პროდუქტების მიწოდება ადგილზე.

ფილიალის სტრუქტურა მოიცავს ფილიალის მმართველს, ჯგუფის უფროსს, სესხის ოფიცრებს, გაყიდვების ოფიცრებს, სალარო კვანძის თანამშრომლებსა და სამეურნეო შტატს. ადმინისტრაციულად ყველა მათგანი ფილიალის მენეჯერს ექვემდებარება, ხოლო ფილიალის მენეჯერების მუშაობას კოორდინაციას უწევს რეგიონის მენეჯერი, რომელიც, თავის მხრივ, შედის ბიზნეს მიმართულების დირექტორატში.

2017 წლის ბოლოს მდგომარეობით, ორგანიზაციაში 40 ფილიალი და 16 ბუტიკი ფუნქციონირებდა.

ფილიალებისა და ბუტიკების ქსელი მოიცავს საქართველოს 8 რეგიონსა და ქალაქ თბილისს. კომპანიის მიზანია, მაქსიმალურად კომფორტული, მაღალი ხარისხის მომსახურება შესთავაზოს მომხმარებელს ადგილზე, რეგიონებში.



საქმიანობის ძირითადი ფინანსური და არაფინანსური მაჩვენებლები

ქვემოთ მოცემულია ყველაზე მნიშვნელოვანი პარამეტრები იმ ბევრ მაჩვენებელს შორის, რომელთაც რეგულარულად აკონტროლებს კომპანიის ხელმძღვანელობა¹:

| პარამეტრი | 31-დეკ-16 | 31-დეკ-17 | იხილეთ სქემა |
|--------------------------------------|-----------|-----------|--------------|
| სესხის პორტფელი | 145,510 | 198,045 | 1 |
| მთლიანი აქტივები | 172,999 | 226,153 | 1 |
| მთლიანი კაპიტალი | 39,026 | 46,316 | 1 |
| უკუგება აქტივებზე (ROA) ² | 4.24% | 3.60% | 4 |
| უკუგება კაპიტალზე (ROE) ³ | 18.81% | 17.56% | 4 |
| Par > 30 ⁴ | 0.77% | 0.73% | 4 |
| რესტრუქტურზაცია ⁵ | 1.51% | 1.20% | 4 |

| | | | |
|--|---------|---------|---|
| ჩამონერილი სესხები ⁶ | 1.93% | 1.59% | 4 |
| სესხების შესაძლო დანაკარგების რეზერვი ⁷ | 2.35% | 2.65% | 4 |
| რისკის დაფარვა ⁸ | 115.14% | 152.94% | 4 |
| სასოფლო მსესხებლები | 67.84% | 69.53% | 4 |
| ქალი მსესხებლები | 50.64% | 50.85% | 4 |
| სესხის საშუალო მოცულობა | 2.000 | 2.458 | 3 |
| თანამშრომელთა რაოდენობა | 731 | 877 | 2 |
| ფილიალებისა და ბუტიკების საერთო რაოდენობა | 49 | 56 | 2 |
| მომხმარებლის შენარჩუნების კოეფიციენტი ⁹ | 32.88% | 26.97% | 4 |
| მომხმარებლის რეკომენდაციის ქულა ¹⁰ | 91.10% | 89.10% | 4 |

თავისი ბაზრის წილის დასადგენად, კომპანია იმ ფინანსური ინსტიტუტების მაჩვენებლებს უყურებს, რომელთაც უშუალო კონკურენტებად მიიჩნევს, მათი სტრატეგიის, გაყიდვების მიმართულებისა და საკრედიტო თუ არასაკრედიტო პროდუქტების ბუნებიდან გამომდინარე. ასეთებია ქართულ ბაზარზე მოღვაწე 2 ბანკი და 3 მისო, რომელთა შედარებითი ანალიზიც მოცემულია 33-ე გვერდზე.

¹ შედეგები ნაჩვენებია ათასობით ლარში: ₾ 1,000

² ამ ცხრილის მიზნებისათვის: წმინდა მოგება პერიოდის მანძილზე / პერიოდის ბოლოს არსებულ მთლიან აქტივებთან

³ ამ ცხრილის მიზნებისათვის: წმინდა მოგება პერიოდის მანძილზე / პერიოდის ბოლოს არსებულ მთლიან კაპიტალთან

⁴ პერიოდის ბოლოს არსებული 30-დღიანზე მეტ ვადაგადაცილებაში მყოფი სესხების მიმდინარე ნაშთი / პერიოდის ბოლოს არსებულ მთლიან პორტფელთან

⁵ პერიოდის ბოლოს მდგომარეობით სულ რესტრუქტურირებული სესხების (მათ შორის ვადაგადაცილებაში მყოფიც) მიმდინარე ნაშთი / პერიოდის ბოლოს არსებულ მთლიან პორტფელთან

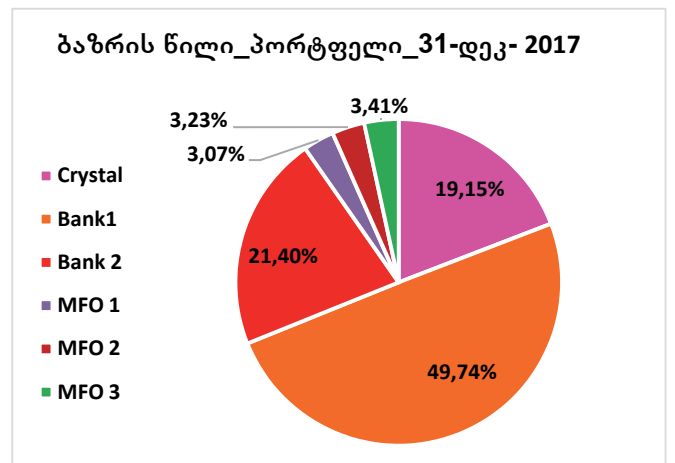
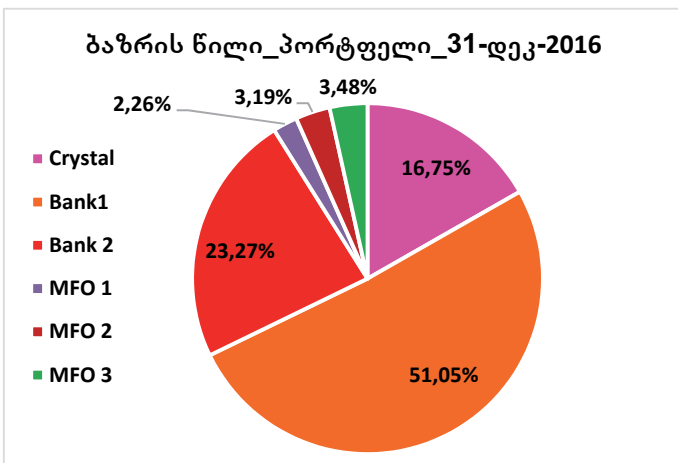
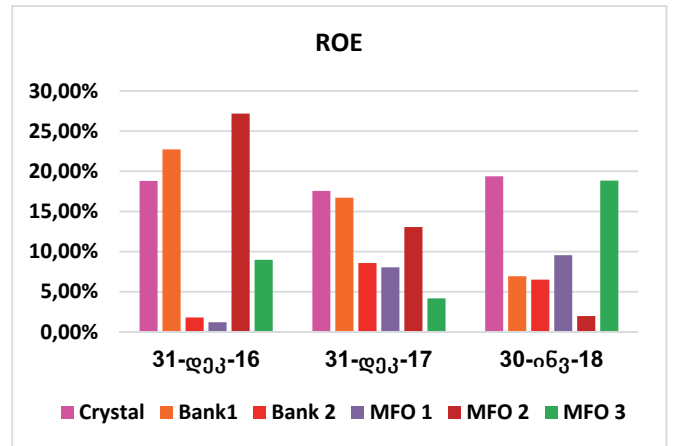
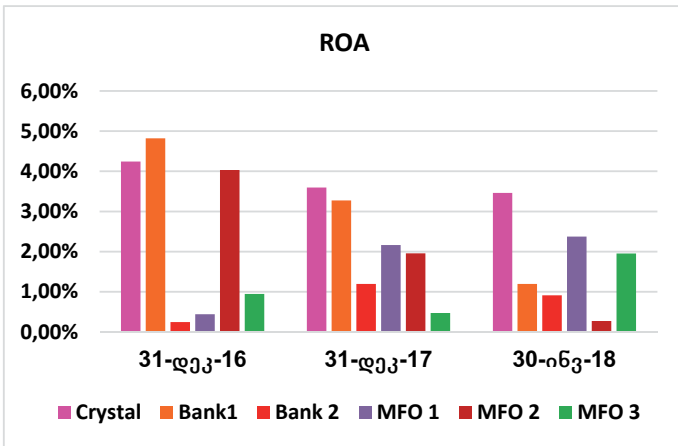
⁶ ბოლო 12 თვის მანძილზე ჩამონერილი სესხების ჯამური თანხა / ამ 12-თვიანი პერიოდის საშუალო მთლიან პორტფელთან [საშუალო პორტფელი=(პორტფელი პერიოდის დასაწყისში+პორტფელი პერიოდის ბოლოს)/2]

⁷ პერიოდის ბოლოს არსებული სესხების შესაძლო დანაკარგების რეზერვი / პერიოდის ბოლოს არსებულ მთლიან პორტფელთან

⁸ პერიოდის ბოლოს არსებული სესხების შესაძლო დანაკარგების რეზერვი / (30-დღიანზე მეტ ვადაგადაცილებაში მყოფი სესხების მიმდინარე ნაშთს+ვადაგადაუცილებელი და 30 დღემდე ვადაგადაცილებაში მყოფი რესტრუქტურირებული სესხების მიმდინარე ნაშთი)

⁹ 1-(უნიკალურ მომხმარებელთა რაოდენობა პერიოდის დასაწყისში+პერიოდის მანძილზე მოზიდული უნიკალური მომხმარებლების რაოდენობა-უნიკალურ მომხმარებელთა რაოდენობა პერიოდის ბოლოს) / უნიკალურ მომხმარებელთა რაოდენობა პერიოდის დასაწყისში

¹⁰ კომპანიის მომხმარებელთა რა ნაწილი უწევს „კრისტალს“ რეკომენდაციას და ურჩევს თავის ნაცნობებს. შედეგების მისაღებად, დამოუკიდებელი, სპეციალურად მოწვეული კონსულტანტები მუშაობენ, რომლებიც არ არიან „კრისტალის“ თანამშრომლები





„კრისტალის“ მიზანია მოსახლეობის ფართო ფენებში ფინანსური განათლების გავრცელება, ფინანსურ სექტორში მომსახურებისა და მართვის სტანდარტების ამაღლება, სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობის კვლევა და საუკეთესო პრაქტიკის დამკვიდრება.

კორპორაციული მართვის ანბარიშება

აქციონერთა წილობრივი ფლობის სტრუქტურა

სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრისტალი“-ს (ს/კ 212896570) დაფუძნების პრე ისტორია არის არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის სტატუსით (ფონდი „კრისტალი“) 1998 წელს საქმიანობის დაწყება. 2005 წელს საქართველოს სამოქალაქო კოდექსში შესული ცვლილებების გათვალისწინებით, ფონდს მიენიჭა სპეციალური სტატუსი და რეგისტრაცია გაიარა საქართველოს ეროვნულ ბანკში.

საქართველოს პარლამენტის მიერ სპეციალური კანონის (მიკროსაფინანსო ორგანიზაციების შესახებ) მიღების შემდგომ, 2007 წლის 23 აგვისტოს დაფუძნდა სს მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრისტალი“ და რეგისტრაცია გაიარა ეროვნულ ბანკში (სარეგისტრაციო ნომერი: 90907). კომპანიის მნიშვნელოვანი წილის მფლობელი (> 1%) აქციონერები წარმოდგენილია 2017 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით.

| აქციონერი | მფლობელობაში არსებული აქციების რაოდენობა, კლასი და დენომინაცია (კუპიურა) | % წილი სააქციო კაპიტალში |
|--------------------|--|--------------------------|
| ფონდი კრისტალი | 1,450,192 ჩვეულებრივი აქცია, თითოეული ერთი (1) ლარის ღირებულების | 47.52 |
| agRIF Cooperatif | 1,136,157 ჩვეულებრივი აქცია, თითოეული ერთი (1) ლარის ღირებულების | 37.23 |
| DWM fund Cicav sif | 378,719 ჩვეულებრივი აქცია, თითოეული ერთი (1) ლარის ღირებულების | 12.41 |

აქციონერთა სამართლებრივი სტატუსი:

„დი-დაბლიუ-ემ ფანდს ეს.სი.ეი. – სიკავ სიფ“, ლუქსემბურგის საჰერცოგოს კანონმდებლობის შესაბამისად ორგანიზებული და არსებული კომანდიტური საზოგადოება, სარეგისტრაციო კოდი: B138353 (“ინვესტორი”), რომელიც მოქმედებს “დი-დაბლიუ-ემ ინქლუზივ ექვიტი ფანდ

II”-ის სახელით, რომელიც დაფუძნებულია 2008 წლის 17 აპრილს;

„აგრიფ კოოპერატივე უ.ა.“ გამორიცხული პასუხისმგებლობის კოოპერატივი, რომელიც ინკორპორირებულია ნიდერლანდების კანონმდებლო-

ბის შესაბამისად, აქვს რეგისტრირებული ოფისი ამსტერდამში, ნიდერლანდებში და მისი ოფისის მისამართი მდებარეობს: გუსტავ მაჰლერლანის 310 – B 1082. კომპანიის შექმნის თარიღია 2015 წლის 16 ივნისი, საქმიანობის მიზანს წარმოადგენს საინვესტიციო ფონდის მართვა;

ფონდი „კრისტალი“, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად ორგანიზებული და არსებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, იურიდიული მისამართი: ქ. ქუთაისი, ტ. ტაბიძის #29. ფონდის მიზანია საქართველოს მოსახლეობის ფართო ფენებში ფინანსური განათლების გავრცელება, ფინანსურ სექტორში

მომსახურებისა და მართვის სტანდარტების ამაღლება, სოციალური კორპორაციული პასუხისმგებლობის კვლევა და საუკეთესო პრაქტიკის დამკვიდრება, ფინანსური მომსახურების სფეროში ახალი ტექნოლოგიების დანერგვა, სოციალური და სათემო განვითარების პროექტების განხორციელება.

საზოგადოების მართვა

„საზოგადოების“ მართვის უმაღლესი ორგანოა აქციონერთა საერთო კრება.

„საზოგადოების“ საქმიანობაზე ზედამხედველობა ხორციელდება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ, რომლის წევრებიც აირჩევა აქციონერთა მიერ.

„საზოგადოების“ ყოველდღიური საქმიანობის მართვა ხორციელდება სამეთვალყურეო საბჭოს

მიერ დანიშნული დირექტორის ან დირექტორების, ასევე, უფროსი ოფიცრების მიერ. წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე დირექტორი ამავე დროს შესაძლებელია იყოს ერთ-ერთი უფროსი ოფიცერი.

კორპორაციული მართვა

მართვა განიხილება როგორც უფლებებისა და ვალდებულებების განაწილება კომპანიის აქციონერებს შორის. კრისტალის კორპორაციული მართვის სტრუქტურის შემუშავების მთავარ მიზანს წარმოადგენს უმაღლესი ხარისხის გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფა ყველა დონეზე და წარმომადგენლების (დირექტორების, ოფიცრების) ნახალისება იმისათვის, რომ იმოქმედონ საკუთარი საქმიანობისა და აქციონერების მიზნების შესაბამისად.

განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ძლიერი და დამოუკიდებელი სამეთვალყურეო საბჭოსა და აუდიტის სტრუქტურების ჩამოყალიბებას, ასევე, შედეგიდან მიღებული პოტენციური ინტერესთა კონფლიქტის დადგენას და ლოკალიზებას.

საქართველოს კანონმდებლობისა და რეგულაციების შესაბამისად, მართვის სტრუქტურა შედგება შემდეგი ორგანოებისგან, რომლებსაც საკუთარი ამოცანები და ფუნქციები გააჩნია:

- **აქციონერთა საერთო კრება** – ბანკის მართვის უმაღლესი ორგანო არის აქციონერთა საერთო კრება;
- **სამეთვალყურეო საბჭო** – ბანკის საქმიანობაზე ზედამხედველობა ხორციელდება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ, რომლის წევრებს ირჩევს აქციონერთა საერთო კრება;
- **დირექტორთა საბჭო** – ბანკის ყოველდღიური საქმიანობის მენეჯმენტი და ადმინისტრირება ხორციელდება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ არჩეული დირექტორთა საბჭოს მიერ. დირექტორთა საბჭოს ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორი;
- **აუდიტის კომიტეტი** – ბანკის აუდიტის კომიტეტი იქმნება სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ. აუდიტის კომიტეტის ძირითადი ფუნქციაა, ხელი შეუწყოს და დახმარება გაუწიოს შიდა აუდიტსა და გარე აუდიტორებს.
- **აქტივებისა და ვალდებულებების კომიტეტი** – ზედამხედველობა გაუწიოს კრისტალის მიერ აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის პროცესს, რაც მოიცავს შემდეგს:

ბალანსისა და მოგება-ზარალის უწყისის მონიტორინგი, ფულადი ნაკადების ბრუნვისა და ლიკვიდურობის დაგეგმარება, დაფინანსების წყაროები, საპროცენტო განაკვეთებს შორის შეუთავსებლობა (გეპი), საპროცენტო, სავალუტო, კაპიტალის ადეკვატურობის და ლიკვიდურობის რისკის ანალიზი და მართვა;

- **რისკების კომიტეტი** – კომიტეტის მიზანია ორგანიზაციის წინაშე არსებული საკრედიტო და საოპერაციო რისკების შესწავლა, სამეთვალყურეო საბჭოს ინფორმირება კომპანიის წინაშე არსებული სტრატეგიული რისკების შესახებ და რეკომენდაციების განევა იმ სისტემებზე და პროცესებზე, რომლებიც უნდა იქნას ინტეგრირებული ან გაუმჯობესებული რისკების მართვისა და შემცირების მიზნით;
- **სტრატეგიისა და ინოვაციების კომიტეტი** – კომიტეტის მიზანია უზრუნველყოს კრისტალის მიერ სტრატეგიის განხორციელება; კომიტეტი შესაძლებლობას აძლევს მენეჯმენტსა და სამეთვალყურეო საბჭოს ფოკუსირება მოახდინოს საქმიანობის სტრატეგიულ გაანალიზებასა და სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღებაზე;
- **ადამიანური რესურსებისა და კომპენსაციების კომიტეტი** – კომიტეტის მიზანია უზრუნველყოს კოორდინაცია და იყოს რეკომენდაციების წყარო სამეთვალყურეო საბჭოსთვის პოლიტიკისა და სტრატეგიის შემდეგ საკითხებზე:
 - ორგანიზაციული სტრუქტურა;
 - მენეჯმენტის შესრულებული სამუშაოს შეფასება და კომპენსაცია;
 - მოტივაცია და პროდუქტიულობა;
 - სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარისა და წევრების შეფასება;
 - სამეთვალყურეო საბჭოს ახალი წევრების წარდგენა.

აქციონერთა საერთო კრება

აქციონერთა საერთო კრების მოწვევა

- აქციონერთა მორიგი საერთო კრება მოწვეული უნდა იქნას სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ ყოველწლიურად, „საზოგადოების“ წლიური ბალანსის შედგენისა და აუდიტორული შემოწმების დასრულებიდან 2 თვის ვადაში და არა უგვიანეს წინა სამეთვალყურეო წლის დასრულებიდან 6 თვისა. „საზოგადოების“ რიგგარეშე საერთო კრება შეიძლება მოწვეულ იქნას ნებისმიერ დროს სამეთვალყურეო საბჭოს ან დირექტორის მიერ, ან იმ აქციონერ(ებ)ის წერილობითი მოთხოვნის საფუძველზე, რომელსაც/რომელთაც ეკუთვნის/ეკუთვნიან „საზოგადოების“ აქციების საერთო რაოდენობის სულ მცირე 5%;
- თუკი სხვაგვარად არაა გათვალისწინებული აქციონერთა შეთანხმებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, კრების მოწვევა არ არის აუცილებელი, თუ აქციონერი, რომელსაც ეკუთვნის ხმების უფლების მქონე აქციათა 75%-ზე მეტი მიიღებს გადაწყვეტილებას განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით. ეს გადაწყვეტილება კრების გადაწყვეტილების ტოლფასია და ითვლება კრების გადაწყვეტილებად. ამ შემთხვევაში, დანარჩენ აქციონერებს ეგზავნებათ შეტყობინება მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ. თუ „საზოგადოების“ ხმის უფლების მქონე აქციათა 75%-ზე მეტი ეკუთვნის ერთზე მეტ აქციონერს, აქციონერთა საერთო კრების ჩატარება სავალდებულოა;
- შეტყობინება საერთო კრების მოწვევის შესახებ, მისი ჩატარების დროის, ადგილის და დღის წესრიგის მითითებით, უნდა გამოქვეყნდეს სულ მცირე 20 დღით ადრე კრების თარიღამდე. აქციონერს, რომელსაც ეკუთვნის ჩვეულებრივ აქციათა სულ მცირე 1%, უნდა ეცნობოს საერთო კრების შესახებ დაზღვეული წერილით. შეტყობინება უნდა შეიცავდეს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილ აუცილებელ პირობებს;
- თუკი სხვაგვარად არაა გათვალისწინებული აქციონერთა შეთანხმებით, საერთო კრება გადაწყვეტილებაუნარიანია, თუ მას ესწრება ან წარმოდგენილია აქციონერთა ის რაოდენობა, რომელთაც ეკუთვნიან ხმის უფლების მქონე კაპიტალის სულ მცირე ნახევარი. თუ კრება არ არის გადაწყვეტილებაუნარიანი, მაშინ კრების თავმჯდომარის მიერ განსაზღვრულ ვადაში, წესდებით განსაზღვრული პროცედურების შესაბამისად, მოიწვევა ახალი კრება, იგივე დღის წესრიგით. თუკი სხვაგვარად არ არის გათვალისწინებული აქციონერთა შეთანხმებით, ახალი კრება გადაწყვეტილებაუნარიანია, თუ მას ესწრება ან მასზე წარმოდგენილია აქციონერთა ის რაოდენობა, რომელთაც ეკუთვნიან ხმის უფლების მქონე კაპიტალის სულ მცირე 25%. თუ კრება კვლავაც არ არის გადაწყვეტილებაუნარიანი, კრების თავმჯდომარის მიერ განსაზღვრულ ვადაში, წესდებით განსაზღვრული პროცედურების შესაბამისად, მოიწვევა ახალი კრება, იგივე დღის წესრიგით. თუკი სხვაგვარად არ არის გათვალისწინებული აქციონერთა შეთანხმებით, აღნიშნული კრება გადაწყვეტილებაუნარიანია გამოცხადებული ან წარმოდგენილი აქციონერების კუთვნილი ხმის უფლების მქონე აქციათა რაოდენობის მიუხედავად.

წარმომადგენლობა აქციონერთა კრებაზე

- აქციონერი უფლებამოსილია მოახდინოს მისი უფლებების დელეგირება სხვა აქციონერზე, ან მესამე პირზე, ნოტარიულად დამონმებული მინდობილობის საფუძველზე;
- აქციონერთა საერთო კრებას ხელმძღვანელობს სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე, მისი არყოფნისას – თავმჯდომარის მოადგილე ან სამეთვალყურეო საბჭოს რომელიმე სხვა წევრი, ხოლო, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების არყოფნისას – დირექტორი.

კრების მიმდინარეობისა და გადანყვეტილების შესახებ ოქმს ადგენს კრების მდივანი და ხელს აწერს კრების თავმჯდომარე. ოქმი სანოტარო წესით მონმდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ცალსახად გათვალისწინებულია მოქმედი კანონმდებლობით ან კრებაზე დამსწრე ან წარმომადგენელი აქციონერები ამგვარად გადანყვეტენ. ოქმი ხელმისაწვდომი იქნება ყველა აქციონერისთვის, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრისთვის და მათი წარმომადგენლებისთვის.

აქციონერთა საერთო კრების უფლებამოსილება

აქციონერთა საერთო კრება განიხილავს და იღებს გადანყვეტილებას შემდეგ საკითხებზე:

- „საზოგადოების“ წესდების შეცვლა, რაც შეზღუდვის გარეშე მოიცავს გადანყვეტილებებს და წესდებაში ცვლილების შეტანას „საზოგადოების“ კაპიტალის გაზრდასთან ან შემცირებასთან, საქმიანობის საგნის შეცვლასთან, ან სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა, დირექტორთა ან უფროს ოფიცერთა რაოდენობასთან, ან აქციონერების უფლებებთან დაკავშირებით (მესაკუთრეთა ხმების 2/3);
- გადანყვეტილების მიღება „საზოგადოების“ რეორგანიზაციის ან ლიკვიდაციის შესახებ (მესაკუთრეთა ხმების 50%-ზე მეტი);
- კაპიტალის გაზრდის დროს აქციონერის მიერ ფასიანი ქაღალდების უპირატესი შესყიდვის უფლების მთლიანად ან ნაწილობრივ გაუქმება (მესაკუთრეთა ხმების 3/4);
- მოგების გამოყენების შესახებ წინადადების მიღება ან უარყოფა, ან, როდესაც სამეთვალყურეო საბჭო და დირექტორი ვერ იძლევიან ერთიან წინადადებას, გადანყვეტილების მიღება წმინდა მოგების გამოყენების შესახებ (მესაკუთრეთა ხმების 3/4);
- სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების არჩევა და გამონწვევა, მათი ანაზღაურების და დამატებითი სარგებლის საკითხის გადანყვეტა და მათთან ხელშეკრულების დადება და შეყვეტა (მესაკუთრეთა ხმების 2/3);
- დირექტორის, უფროსი ოფიცრებისა და სამეთვალყურეო საბჭოს ანგარიშების დამტკიცება (მესაკუთრეთა ხმების 50%-ზე მეტი);

- აუდიტორის არჩევა (მესაკუთრეთა ხმების 50%-ზე მეტი);
- გადანყვეტილებების მიღება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების, დირექტორისა და სხვა დირექტორების წინააღმდეგ სასამართლო პროცესში მონაწილეების შესახებ, ასევე, ამ პროცესისათვის წარმომადგენლის დანიშვნის ჩათვლით (მესაკუთრეთა ხმების 50%-ზე მეტი);
- გადანყვეტილებების მიღება „საზოგადოების“ ნებისმიერი ისეთი ქონების შეძენის, გასხვისების, გაცვლის ან სხვაგვარად განკარგვის თუ დატვირთვის შესახებ, ან ისეთი ვალდებულებების აღების ან უზრუნველყოფის შესახებ, რომელთა ღირებულება, თითოეული ან ურთიერთდაკავშირებული გარიგებებისას შეადგენს „საზოგადოების“ მთლიანი აქტივების ღირებულების 25%-ზე მეტს (მესაკუთრეთა ხმების 50%-ზე მეტი);

სამეთვალყურეო საბჭო

სამეთვალყურეო საბჭო შედგება სულ მცირე 3 წევრისგან. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები ინიშნებიან და თავისუფლდებიან აქციონერების მიერ. სამეთვალყურეო საბჭოს შემადგენლობა განისაზღვრება წინამდებარე წესდების, აქციონერთა შეთანხმების, ასეთის არსებობის შემთხვევაში და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

აქციონერთა შეთანხმებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, განსაზღვრულ კონკრეტულ აქციონერ(ებ)ს უფლება აქვს/აქვთ სამეთვალყურეო საბჭოში ჰყავდეს/ჰყავდეთ სულ მცირე 1 წარმომადგენელი.

აქციონერთა შეთანხმებით, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, განსაზღვრულ კონკრეტულ აქციონერ(ებ)ს აქვს/აქვთ უფლება დანიშნონ ალტერნატიული წევრი და/ან დამოუკიდებელი წევრი და/ან სამეთვალყურეო საბჭოს ძირითადი წევრის ჩამანაცვლებელი წევრი. ალტერნატიული წევრის უფლებამოსილება განისაზღვრება აქციონერთა საერთო კრების გადაწყვეტილების, წინამდებარე წესდების და აქციონერთა შეთანხმების, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, შესაბამისად.

სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული წევრის არჩევა ხდება 5 წლის ვადით, რომელთა უფლებამოსილება გრძელდება ამ ვადის გასვლის შემდეგაც, შემდგომ საერთო კრებამდე. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრმა ნებისმიერ დროს შეიძლება ნებაყოფლობით დატოვოს თანამდებობა, ან განვეულ იქნას აქციონერთა მიერ. თუ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის უფლებამოსილების შეწყვეტიდან 6 თვის განმავლობაში არ მოხდა ახალი წევრის არჩევა, სასამართლოს უფლება აქვს დანიშნოს ახალი წევრი სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის ან დირექტორის განცხადების საფუძველზე.

სამეთვალყურეო საბჭო თავისი შემადგენლობიდან, სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განსაზღვრულ გონივრულ ვადაში, ირჩევს თავმჯდომარეს და თავმჯდომარის მოადგილეს. თავმჯდომარე (მისი არყოფნისას – თავმჯდომარის მოადგილე) იწვევს სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომებს, ადგენს დღის წესრიგს და უძღვება სხდომებს.

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრი შეიძლება იმავდროულად იყოს „საზოგადოების“ დირექტორი ან სხვა პასუხისმგებელი აღმასრულებელი თანამდებობის წევრი „საზოგადოებაში“.

სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომები ტარდება წელიწადში ოთხჯერ ან მეტჯერ, დასწრება შესაძლებელია პირადად, ტელეფონით და ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებით. შეტყობინება უნდა გაიგზავნოს წერილობით, სავარაუდოდ დღის წესრიგთან ერთად, სულ მცირე 8 დღით ადრე სხდომის თარიღამდე.

სხდომების მოწვევაზე შეტყობინების ვადის შემცირება შესაძლებელია საბჭოს ყველა წევრის თანხმობის შემთხვევაში. გადაწყვეტილება შეტყობინების ვადის შემცირებაზე ფორმირდება წერილობით.

სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეულ წევრს გააჩნია 1 ხმა. სამეთვალყურეო საბჭოს ალტერნატიული წევრი მონაწილეობს საბჭოს სხდომებში ხმის უფლებით აქციონერის ან აქციონერთა ჯგუფის მიერ დანიშნული იმ ძირითადი წევრის არყოფნის შემთხვევაში, რომლის ჩასანაცვლებლაც მოხდა ალტერნატიული წევრის დანიშვნა და ხმის უფლების გარეშე ესწრება და აკვირდება სამეთვალყურეო საბჭოს სხდომებს, რომლებშიც მონაწილეობს აქციონერის ან აქციონერთა ჯგუფის მიერ დანიშნული ის ძირითადი წევრი, რომლის ჩასანაცვლებლაც მოხდა ალტერნატიული წევრის დანიშვნა. საბჭოს ალტერნატი-

ული წევრის ამგვარად დარეგისტრირება უნდა მოხდეს მენარმეთა და არასამენარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირთა რეესტრში.

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები შესაძლოა წარმოდგენილი იყვნენ სხვა წევრების მიერ. ამასთან, 1 წევრი შესაძლოა წარმოადგენდეს მხოლოდ 1 წევრს. წევრებს (საკუთარი თუ წარმოდგენილი წევრის სახელით) შეუძლიათ დაესწრონ სხდომებს ფიზიკური ან პირდაპირი ელექტრონული საშუალებით დასწრების გზით.

სამეთვალყურეო საბჭოს უფლება აქვს მიიღოს გადაწყვეტილებები, თუ სხდომას ესწრება ან მასზე წარმოდგენილია სამეთვალყურეო საბჭოს წევრთა ნახევარზე მეტი. თუ სამეთვალყურეო საბჭო არაა უფლებამოსილი გადაწყვეტილებების მისაღებად, ახალი სხდომა შესაძლოა მოწვეულ იქნეს 8 დღის ვადაში. ახალი სხდომა უფლებამოსილი იქნება გადაწყვეტილებების მისაღებად თუ მას ესწრება ან მასზე წარმოდგენილია წევრთა არანაკლებ 25%-ისა. თუ სამეთვალყურეო საბჭო კვლავ არ არის გადაწყვეტილებაუნარიანი, მაშინ მას შეუწყდება უფლებამოსილება და სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარე (მისი არყოფნისას – თავმჯდომარის მოადგილე) მოიწვევს საერთო კრებას.

სამეთვალყურეო საბჭოს უფლებამოსილებები

სამეთვალყურეო საბჭოს ამოცანები და კომპეტენცია მოიცავს შემდეგს:

- დირექტორისა და უფროსი ოფიცრების საქმიანობის კონტროლი;
- დირექტორისაგან და უფროსი ოფიცრებისგან „საზოგადოების“ საქმიანობის ანგარიშის წარმოდგენის მოთხოვნა;
- „საზოგადოების“ ფინანსური დოკუმენტაციის და მისი ქონებრივი ობიექტების, კერძოდ, „საზოგადოების“ სალაროს და ფასიანი ქაღალდებისა და საქონლის მდგომარეობის კონტროლი და შემოწმება, როგორც უშუალოდ საბჭოს მიერ, ისე მისი დავალებით ცალკეული წევრების ან მოწვეული ექსპერტების მეშვეობით;

- აქციონერთა საერთო კრებების მოწვევა, თუ აღნიშნულს მოითხოვს „საზოგადოების“ ინტერესები;
- წლიური ანგარიშებისა და მოგების განაწილების წინადადების შემოწმება და აქციონერებისადმი წარდგენა დასამტკიცებლად;
- გადაწყვეტილების მიღება აქციათა გამოსყიდვის თაობაზე, მოქმედი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და პირობებით;
- „საზოგადოების“ დირექტორის, უფროსი ოფიცრების და შიდა აუდიტორის დანიშვნა და გათავისუფლება, მათთან ხელშეკრულების დადება და შეწყვეტა;
- დირექტორის, უფროსი ოფიცრების, შიდა აუდიტორისა და სხვა ხელმძღვანელ მუშაკთა ანაზღაურების და დამატებითი სარგებლის ოდენობისა და პირობების განსაზღვრა, მოგებასა და მსგავს ურთიერთობებში მათი მონაწილეობის განსაზღვრა, საპენსიო უზრუნველყოფის პრინციპების დადგენა, ასევე, დასაქმებულთა აქციათა ოფციის გეგმების შემუშავება და მისი წარდგენა აქციონერებისადმი დასამტკიცებლად;
- „საზოგადოების“ მიერ აქციონერებზე, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებზე, დირექტორსა და უფროს ოფიცრებზე, სხვა ხელმძღვანელ მუშაკებსა და სხვა დასაქმებულებზე (ერთობლივად „დაკავშირებული პირები“) საგანმანათლებლო მიზნებით, საცხოვრებელი ან ტრანსპორტირების პირობების გასაუმჯობესებლად სასესხო გეგმების დამტკიცება.

ინფორმაცია სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებზე:

არჩილ ბაკურაძე – თავმჯდომარე
09.08.2017 წლიდან



არჩილ ბაკურაძე ჩართულია „კრისტალის“ მართვასა და ხელმძღვანელობაში მისი დაარსებიდან 1998 წელს. იგი მობილური ფინანსური კომპანიის სს Mobile Finance Eurasia-ს დამაარსებელია. როგორც სამოქალაქო საზოგადოების მიმართ მისი ვალდებულების ნაწილი, არჩილს უკავია არა სააღსრულებო თანამდებობები საქართველოს პარლამენტის ბიზნესისა და ეკონომიკის ცენტრში, საქველმოქმედო ჰუმანიტარულ ცენტრში „აფხაზეთი“ და ქეთევან დედოფლის ფონდში. მისი წვლილისთვის იძულებით გადაადგილებული ადამიანების ცხოვრებაში, 2003 წელს მიიღო საერთაშორისო ჯილდო ჰოლანდიის ლტოლვილთა ფონდისგან (Stichting Vluchteling). არჩილ ბაკურაძეს ეკონომიკის ბაკალავრის ხარისხი მიღებული აქვს საქართველოს სუბტროპიკული მეურნეობის ინსტიტუტში, ხოლო მაგისტრის ხარისხი – ლანკასტერის უნივერსიტეტში. ის წარმოადგენს გაერთიანებული

სამეფოს საგარეო საქმეთა და თანამეგობრობის ოფისის (ჩევენინგის) და ჯონ სმიტის მემორიალური ფონდის სტიპენდიანტს.

ნიკოლოზ ლოლაძე – თავმჯდომარის მოადგილე
09.08.2017 წლიდან

ნიკოლოზ ლოლაძე წარმოადგენს სოციალურ მენარმეს და კონსულტანტს განვითარების სფეროში და აქვს ეკონომიკური განვითარების საკითხებზე მუშაობის 10 წელზე მეტი გამოცდილება. ბ-ნი ლოლაძე არის მთელი რიგი მსხვილი ბიზნესების და არამომგებიანი ორგანიზაციების დამაარსებელი და საბჭოების წევრი საქართველოში. როგორც ექსპერტი მართვის საკითხებში, ნიკოლოზ ლოლაძე წარმოადგენს სხვადასხვა ბიზნესის და არამომგებიანი ორგანიზაციის მრჩეველს და საბჭოების წევრს, მათ შორის, საქართველოს საფონდო ბირჟის, სს „საბროკერო კომპანია კაუკასუს კაპიტალი“, სს Mobile Finance Eurasia, გაერთიანებული სამეფო-საქართველოს პროფესიული ქსელი, შპს Anchor Consulting და



ა.შ. ბოლო წლებში იგი აქტიურად მონაწილეობს სამოქალაქო საზოგადოების ცხოვრებაში და მთავრობის შესაძლებლობათა მშენებლობის ინიციატივებში, რაც ფოკუსირებულია უკეთეს, უფრო გამჭვირვალე და ანგარიშვალდებულებაზე დაფუძნებულ სახელმწიფო ფინანსურ მართვაზე საქართველოში. ნიკოლოზ ლოლაძე ასევე ხშირად მუშაობს როგორც ბიზნესის განვითარების კონსულტანტი (კორპორაციული მართვა, ბიზნესის დაგეგმვა, ფინანსური მოდელირება, ბაზრის კვლევა) სხვადასხვა კომერციულ საწარმოებთან. მას დამთავრებული აქვს მაგისტრატურა მართვის (უორვიქი, გაერთიანებული სამეფო) და ფიზიკის (თბილისი, საქართველო) მიმართულებით. გარდა ამისა, მიღებული აქვს სერტიფიკატები პროექტის მართვაში, პოლიტიკის ანალიზსა და სახელმწიფო მართვაში.

ლი დირექტორი, ანალიტიკოსი, ინვესტიციათა მმართველი, ინვესტიციათა უფროსი მმართველი, ინვესტიციათა უფროსი აღმასრულებელი მმართველი და დირექტორი Gimy-ში (1989-2011 წწ.); KBC Bank-ის მრჩეველი (1983-1989 წწ.). ბ-ნ დევიდგაერტს მშენებელი ინჟინრის (1977-1982 წწ.) სპეციალობა და განათლება სამეწარმეო პოლიტიკაში (1983 წ.) მიღებული აქვს ლეუვენის (ბელგია) კათოლიკურ უნივერსიტეტში, ხოლო კორპორაციულ საფინანსო სტრატეგიაში – საფრანგეთში (1995 წ.).

ალექს რემიულა – წევრი

30.03.2015 წლიდან



იან დევიდგაერტი – წევრი

20.01.2016 წლიდან



იან დევიდგაერტი 2015 წლიდან არის Incofin IM კერძო ინვესტიციათა ფონდის დირექტორი. წინა წლებში იყო Gimy-ს (2012-2015) პარტნიორი; Eagle Venture Partner-ის (2001-20015 წწ.) მმართველი

ალექს რემიულა „კრისტალის“ საბჭოს წევრია DWM-ის მიერ 2011 წელს წილობრივი ინვესტიციის განხორციელების შემდეგ და კომპანიის სტრატეგიულ კომიტეტს უძღვება. ბ-ნი რემიულას კარიერა საბანკო ინვესტირების სფეროში JPMorgan-ში დაიწყო და მას მიზნობრივი სოციალური ინვესტირების 10 წელზე მეტი გამოცდილება აქვს სოციალურად პასუხისმგებელი, ორმაგი და სამმაგი პოზიტიური სოციალური

გავლენის მქონე ვენჩურული კაპიტალის საშუალებით და კერძო საინვესტიციო ფონდებში აშშ-სა და ევროპაში. ალექს რემიტულა არის DWM-ს კერძო ინვესტიციათა იმ გუნდის დირექტორი, რომელიც მოიცავს ცენტრალურ და სამხრეთ

აზიასა და კავკასიას. მას ბიზნესის მართვის მაგისტრის ხარისხი მიღებული აქვს ჰარვარდის ბიზნეს-სკოლაში, ხოლო ეკონომიკისა და ფინანსების დარგის ბაკალავრის ხარისხი პრინსტონის უნივერსიტეტში.

კეით იანგი – წვერი 09.08.2017

წლიდან



კეით იანგი არის ბრიტანეთის იმპერიის ორდენის კავალერი. მას დიდი გამოცდილება აქვს ინტერნეტის, კომუნიკაციის და გამომცემლობის სფეროებში. კეით იანგი წარმოადგენს ლიატიპის სააქციო საზოგადოების „NetBenefit“-ის, იგივე სახელწოდების მქონე ინტერნეტ-დომენის და მომსახურების პროვაიდერის, თანადამაარსებელსა და მისი თავმჯდომარის მოადგილეს.

კეით იანგს ხარისხი ეკონომიკაში მიღებული აქვს ლონდონის ეკონომიკის სკოლაში. ის დიდი ხნის განმავლობაში დახმარებას უწევს და ახორციელებს ინვესტიციებს საქართველოს ფინანსური და ტექნოლოგიური სექტორის კომპანიებში.

სამეთვალყურეო საბჭოს მიმართ გამოყენებული

დივერსიფიკაციის პოლიტიკის

მიმოხილვა

შიდა აუდიტის კომიტეტი მართავს შიდა აუდიტის საქმიანობას, რომელიც მოწოდებულია შექმნას დამატებითი ღირებულება და გააუმჯობესოს საორგანიზაციო პროცესები დამოუკიდებელი, ობიექტური მოსაზრებებისა და საკონსულტაციო აქტივობების საშუალებით. შიდა აუდიტის მიზანია უზრუნველყოს:

- კომპანიის საქმიანობის შესაბამისობა არსებულ კანონმდებლობასთან, რეგულაციებთან და მესამე მხარეებთან დადებულ შეთანხმებებთან;
- კონტროლის მექანიზმებისა და კორპორატიული მართვის პროცესების ეფექტიანი და ქმედითი ფუნქციონირება;
- ბიზნეს ოპერაციების შესაბამისობა არსებულ შიდა რეგულაციებთან;
- საოპერაციო და ფინანსური ანგარიშგების ნამდვილობა და სიზუსტე;
- კომპანიის ინტელექტუალური და ფიზიკური აქტივების სწორი და ეფექტური გამოყენება;
- თაღლითობის შესაძლებლობის შეფასება კომპანიის შიგნით და გარეთ;
- კომპანიის შიდა და გარე რისკების სწრაფი დადგენა და მართვა. ეს საქმიანობა ხორციელდება რისკების მართვის დეპარტამენტთან და რისკების კომიტეტთან მჭიდრო თანამშრომლობით.

აღნიშნული მიზნების განხორციელების უზრუნველსაყოფად, შიდა აუდიტის დეპარტამენტი ახორციელებს შემდეგ ქმედებებს:

1) სწავლობს ყველა დოკუმენტს ორგანიზაციულ საქმიანობასთან, პროცედურებთან, პროცესებთან და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით (წესდება, შეთანხმებები მესამე მხარეებთან, ყველა დეპარტამენტის პოლიტიკა და პროცედურები, შიდა მარეგულირებელი ორგანოს ოქმები და ბრძანებები და ა.შ.);

2) ახორციელებს დაგეგმილ, სიტუაციურ და სპეციალურ ინსპექტირებას. ინსპექტირება ხორციელდება დეპარტამენტების დონეზე, აგრეთვე, ფილიალებსა და სერვის ცენტრებში, მიმდი-

ნარე პროცესებში და კონტროლის მექანიზმების ადგილობრივად გამოყენებაში საფუძვლიანად გასარკვევად. დაგეგმილი ინსპექტირება ხორციელდება ყოველთვიურად, ხოლო სიტუაციური შემონმებები ტარდება შემთხვევით და მოულოდნელად, ან საფუძვლიანი ეჭვის საფუძველზე, გაზრდილი რისკის ან თაღლითობის დონის ამაღლების გამო. სპეციალური დანიშნულების ინსპექტირება ხორციელდება სამეთვალყურეო საბჭოს ან აუდიტის კომიტეტის მოთხოვნით და შეიძლება ჩატარდეს ნებისმიერი ბიზნეს ერთეულის დონეზე;

3) გამოკითხვები;

4) ინტერვიუები თანამშრომლებთან და კლიენტებთან;

შიდა აუდიტი აკონტროლებს ყველა სახის ბიზნეს ოპერაციებს აუდიტის გარკვეული განყოფილებების საშუალებით:

- **საკრედიტო აუდიტი** მიზნად ისახავს გაცემული სესხებისა და მათთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის შემონმებას. ინსპექტირების პროცესი ითვალისწინებს სესხების რეესტრიდან შესაბამისი დოკუმენტაციის შეგროვებას, კომპანიის პროგრამული უზრუნველყოფიდან (Loan Keeper) ინფორმაციის მოპოვებას და ინტერვიუებს საკრედიტო კომიტეტის წევრებთან. ამ მონაცემების ანალიზისას, საკრედიტო აუდიტის წევრები აფასებენ სათანადო პროცედურებთან შესაბამისობას, გამოავლენენ თაღლითობის შემთხვევებს, განსაზღვრავენ მიმდინარე პროცედურების ეფექტიანობას და დასკვნა გამოაქვთ ზოგადად სამუშაოს შესრულების ხარისხზე;
- **შესყიდვების აუდიტი** აფასებს საქონლისა და მომსახურების შესყიდვის ეფექტიანობას და შესაბამისობას ბიუჯეტთან.
- **სალაროს აუდიტი** აანალიზებს სალაროს ფულად ოპერაციებთან და უსაფრთხოების სტანდარტებთან დაკავშირებულ ყველა დოკუმენტაციას.
- **მსს, ანუ მენეჯმენტის საინფორმაციო სისტემის** აუდიტის მიზანია გამოავლინოს ნებისმიერი განსხვავება ონლაინ რეჟიმში

(Loan Keeper) არსებულ და ნაბეჭდ ინფორმაციას შორის. ასევე, მიზნად ისახავს ინფორმაციული უსაფრთხოების ეფექტიანობის დონის შემოწმებას და ინფორმაციული სისტემის ეფექტიანი მუშაობის შეფასებას.

- **ადმინისტრაციული აუდიტი** მონიტორინგს უწევს სხვადასხვა დეპარტამენტის და პერსონალის ფუნქციურ პარალელიზმს და გამოავლენს არსებულ ფუნქციურ ხარვეზებს. იგი ასევე მიზნად ისახავს ბიზნეს ოპერაციების ზედმეტი ბიუროკრატიულობის აღმოფხვრას. გარდა ამისა, ადმინისტრაციული აუდიტი მონიტორინგს უწევს: 1) სტრუქტურულ ერთეულებს შორის ინფორმაციის მიწოდებას და ხარისხს; 2) ფილიალების და სერვის ცენტრების აღჭურვას ყველა საჭირო საშუალებით; 3) ონლაინ და ნაბეჭდ ინფორმაციაზე წვდომის, ინფორმაციის მოპოვების და შენახვის პოლიტიკის და წესის დაცვას.
- **თაღლითობის აკრძალვის** განყოფილება იკვლევს: 1) თანამშრომელთა შორის პროფესიულ ურთიერთობებს და გამოავლენს ნებისმიერ არსებულ ან შესაძლო ინტერესთა კონფლიქტს; 2) კომპანიის პარტნიორებს და მესამე მხარეებს და განსაზღვრავს ასეთი ბიზნეს ურთიერთობების სავარაუდო რისკებს. განყოფილება კვარტალურად ამზადებს შიდა აუდიტის ანგარიშში ამ თემასთან მიძღვნილ სპეციალურ ქვეთავს.

შიდა აუდიტის ღონისძიებები დაგეგმილია მიმდინარე წლის ბოლომდე და მომავალი ფისკალური წლისთვის. მათ ამტკიცებს შიდა აუდიტის კომიტეტი. დაგეგმილი საქმიანობა უნდა მოიცავდეს შემოწმების პროცედურებს დეპარტამენტების, ფილიალებისა და სერვის ცენტრების დონეზე. თითოეული ინსპექტირების საქმიანობის დაწყებამდე, აუდიტის განყოფილება შეიმუშავებს მოკლე გეგმას, რომელიც წარმოადგენს აღმასრულებელი და მონიტორინგის განმარტოვებული მხარეების ინსტრუმენტს.

ადამიანური რესურსების მართვისა და ანაზღაურების კომიტეტი ახორციელებს ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის და მისი განხორციელების ზედამხედველობას. ასევე, განსაზღვრავს და ამტკიცებს ტოპ მენეჯმენტის ანაზღაურების სქემას. კომიტეტი იმართება კვარტალში ერთხელ.

სტრატეგიებისა და ინოვაციების კომიტეტი აკონტროლებს კომპანიის ზოგადი სტრატეგიის განხორციელებას, თვალს ადევნებს წლიური საკვანძო მოვლენების განხორციელებას. ასევე, ევალება სტრატეგიული ინიციატივების და სტრატეგიული პროექტების შემუშავებას.

რისკის კომიტეტი არის კომპანიის საკონსულტაციო ორგანო. იგი არ იღებს დადგენილებებს, მაგრამ განიხილავს და განსაზღვრავს შიდა და გარე რისკებს, ასევე რეკომენდაციებს იძლევა იმ ზომებთან დაკავშირებით, რომლებიც კომპანიამ უნდა მიიღოს ამ რისკების სამართავად და შესამცირებლად. კომიტეტი იმართება კვარტალში ერთხელ.

სოციალური კომიტეტი თვალს ადევნებს კომპანიის სოციალურ და გარემო დაცვასთან დაკავშირებულ თემებს. იგი რეკომენდაციას აძლევს კომპანიას სოციალური პასუხისმგებლობის პოლიტიკის თაობაზე, ასევე, შეიმუშავებს სოციალურ და გარემო დაცვასთან დაკავშირებული მიზნების განხორციელების გეგმებს და შემდგომ უწევს მათ მონიტორინგს.

აქტივების და ვალდებულებების (ALCO) კომიტეტი არის კომპანიის სამეთვალყურეო ჯგუფი, რომელსაც ევალება კომპანიის აქტივებისა და ვალდებულებების მართვა, და რომლის ძირითადი მიზანია ადეკვატური ამონაგების უზრუნველყოფა და არსებული ინტერვალის („სპრედის“) მართვა. აქტივების და ვალდებულებების კომიტეტის სხდომები ყოველკვარტალურად ტარდება სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებთან ერთად, ხოლო მმართველი გუნდის დონეზე კომიტეტის სხდომები ტარდება ყოველკვირეულად.

ზოგადი ინფორმაცია სამეთვალყურეო საბჭოს შესახებ

- 2017 წლის მანძილზე სამეთვალყურეო საბჭომ გამართა 4 უშუალო და 7 ვირტუალური შეხვედრა. სამეთვალყურეო საბჭოს თითოეული კომიტეტი შეიკრიბა 4-ჯერ, გარდა ALCO კომიტეტისა, რომლის შეხვედრაც 12-ჯერ შედგა. ამასთან, მმართველმა გუნდმა წლის მანძილზე გამართა 56 სხდომა და მიიღო 333 გადაწყვეტილება;
 - სამეთვალყურეო საბჭო იღებს დეტალურ კვარტალურ ანგარიშს კომპანიის ძირითადი შესრულების მაჩვენებლების შესახებ, ფინანსური შედეგების ანგარიშის ჩათვლით. სამეთვალყურეო საბჭო ეცნობა და განიხილავს კვარტალურ რისკების ანგარიშს. სამეთვალყურეო საბჭოს კომიტეტები ისმენენ დეტალურ ანგარიშებს (პრეზენტაციებთან ერთად) და განიხილავენ საკითხებს თავიანთი კომპეტენციის შესაბამისად. სამეთვალყურეო საბჭო რეგულარულად ახორციელებს კომპანიის წლიური სტრატეგიული გეგმის შესრულების მონიტორინგს;
 - სამეთვალყურეო საბჭოს მთავარი დანიშნულებაა უზრუნველყოს კომპანიის ეფექტური მართვა და ზედამხედველობა. სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებები ეხება სტრატეგიულ საკითხებს, კომპანიის ზოგად სტრუქტურას, დირექტორატის დონეზე არსებულ პოლიტიკებს, ფართო-მასშტაბიან პროექტებს, უფროსი ოფიცრების შეფასებასა და მოტივაციას, წლიური სტრატეგიული გეგმების დამტკიცებას, ფინანსურ პროგნოზებს, სამოქმედო გეგმის შეთავაზებებს აქციონერებისთვის, როგორცაა დივიდენდების გაცემა, ახალი აქციების გამოშვება ხელმძღვანელობის წა-
- მახალისებელი გეგმის ფარგლებში, საბჭოს შემადგენლობა, ა.შ.;
- კომპანიის ზრდასა და მნიშვნელოვანი ახალი ინვესტიციების შექმნის შედეგად, როგორც კაპიტალის, ასევე ვალდებულების მხრივ, „კრისტალის“ ხელმძღვანელობა და სამეთვალყურეო საბჭო ისურვებდა უფრო ინტენსიურად ერთვებოდეს პროცესებში და მუდმივ დიალოგს ინარჩუნებდეს როგორც კომპანიის აქციონერებთან, ასევე სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან;
 - ხელმძღვანელობისა და სამეთვალყურეო საბჭოს თავმჯდომარის აღმასრულებელი შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება ბაზრის კვლევის შედეგად. ბოლო ანაზღაურება განხორციელდა 2017 წლის ზაფხულში. მხედველობაში მიღებულ იქნა კომპანიის სიდიდე, ბალანსი ხელფასის ნომინალურ რაოდენობასა და პრემიას შორის, აღმასრულებელი შრომის ანაზღაურება საქართველოს მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებსა და ზომით პატარა ბანკებში;
 - სამეთვალყურეო საბჭოს მუშაობა ხორციელდება კორპორაციული მდივნის მხარდაჭერით. აღმასრულებელ თავმჯდომარეს კი ჰყავს აღმასრულებელი ასისტენტი. აღმასრულებელი თავმჯდომარე ნიშნავს უფროს ეკონომისტსა და პროექტების ხელმძღვანელებს / კონსულტანტებს, რომლებიც მრჩევლის ფუნქციას ასრულებენ კომპანიისთვის სტრატეგიულად მნიშვნელოვან საკითხებზე.

მმართველი გუნდი, უფროსი ოფიცრები, დირექტორი

„საზოგადოების“ ყოველდღიურ საქმიანობას ხელმძღვანელობენ სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დანიშნული დირექტორი ან დირექტორები და უფროსი ოფიცრები.

„საზოგადოებას“ შესაძლებელია ჰყავდეს სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დანიშნული რამდენიმე უფროსი ოფიცერი, მათ შორის, შეზღუდვის გარეშე, უფროსი აღმასრულებელი ოფიცერი, უფროსი ფინანსური ოფიცერი, ბიზნესის უფროსი ოფიცერი, ინოვაციების უფროსი ოფიცერი, უფროსი საინფორმაციო ოფიცერი და ადამიანებისა და ორგანიზაციული განვითარების უფროსი ოფიცერი, რომელთა შორის კომპეტენციისა და სამოქმედო სფეროს განსაზღვრავს სამეთვალყურეო საბჭო. უფროსი ოფიცრები, მათი კომპეტენციისა და სამოქმედო სფეროს ფარგლებში, ხელმძღვანელობენ თავიანთ დაქვემდებარებაში შემავალ სტრუქტურულ ერთეულებს. ისინი პასუხისმგებელნი არიან მათ გამართულ ფუნქციონირებაზე და „საზოგადოების“ სტრატეგიის შესამაბისად განსაზღვრული პოლიტიკის განხორციელებაზე.

სამეთვალყურეო საბჭო თავისი გადაწყვეტილებით ქმნის ხელმძღვანელ ორგანოს, მმართველ გუნდს. მმართველი გუნდის წევრები არიან წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე დირექტორი (ამავდროულად უფროსი აღმასრულებელი ოფიცერი) და უფროსი ოფიცრები. მმართველი გუნდის დებულებას ამტკიცებს სამეთვალყურეო საბჭო. დებულება განსაზღვრავს მმართველი გუნდის სტრუქტურას, კომპეტენციის სფეროებს და მუშაობის რეგლამენტს.

დირექტორი და უფროსი ოფიცრები არ შეიძლება იმავდროულად იყვნენ რომელიმე კომერციული ბანკის, არასაბანკო სადებოზიტო დაწესებულების, საკრედიტო კავშირის ან სხვა მიკროსა-

ფინანსო ორგანიზაციის პარტნიორები (აქციონერები), სამეთვალყურეო ან/და დირექტორთა საბჭოს წევრები.

დირექტორი (უფროსი აღმასრულებელი ოფიცერი)

- წესდებით დადგენილ ფარგლებში, ერთპიროვნულად ხელმძღვანელობს და მესამე პირებთან ურთიერთობაში წარმოადგენს „საზოგადოებას“ როგორც საქართველოში, ასევე, მის ფარგლებს გარეთ, „საზოგადოების“ სახელით დებს გარიგებებს, განკარგავს „საზოგადოების“ სახსრებსა და ქონებას, წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების კომპეტენციათა სფეროების მიხედვით დელეგირებისთვის გასცემს მინდობილობებს;
- სამუშაოზე იღებს და ათავისუფლებს „საზოგადოების“ თანამშრომლებს, გარდა უფროსი ოფიცრებისა და „საზოგადოების“ შიდა აუდიტორისა;
- ვალდებულია, მხოლოდ სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობით განახორციელოს ის ქმედებები, რომელიც მოქმედი კანონმდებლობის, წესდების და აქციონერთა შეთანხმების, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, თანახმად საჭიროებს სამეთვალყურეო საბჭოს თანხმობას, რომელიც გაიცემა სამეთვალყურეო საბჭოს გადაწყვეტილების ფორმით;

მმართველი გუნდი

- უზრუნველყოფს აქციონერებისა და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების ზუსტ და დროულ აღსრულებას;
- ვალდებულია წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს ინფორმაცია განუხლები საქმიანობისა და „საზოგადოების“ ფინანსური მდგომარეობის შესახებ;

- ადგენს „საზოგადოების“ წლიურ ანგარიშსა და სამეურნეო მდგომარეობის ანგარიშს, ასევე, წმინდა მოგების განაწილების წინადადებას სამეთვალყურეო საბჭოზე წარსადგენად;
- პასუხისმგებელია ფინანსური ანგარიშებისა და საკონტროლო სისტემების შემუშავებაზე;
- ვალდებულია „საზოგადოების“ საქმეები წარმართოს მოქმედი კანონმდებლობის, წინამდებარე წესდების, აქციონერთა შეთანხმების, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, და აქციონერთა გადაწყვეტილებების შესაბამისად;
- ახორციელებს მოქმედი კანონმდებლობით აუკრძალავ ნებისმიერ სხვა საქმიანობას, რაც წინამდებარე წესდების, აქციონერთა შეთანხმების, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ან მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად არ შედის სამეთვალყურეო საბჭოს ან აქციონერთა კომპეტენციაში.
- დირექტორი და მმართველი გუნდის წევრები მათი მოვალეობის შეუსრულებლობით გამოწვეული ზიანისათვის პასუხს აგებენ მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. მათ ეკრძალებათ მონაწილეობა იმ საკითხებზე გადაწყვეტილების მიღებაში, რომლის მიმართაც პირადი ინტერესი აქვთ.



ინფორმაცია **დირექტორთა საბჭოს** წევრების შესახებ

დავით ბენდელიანი – უფროსი ფინანსური ოფიცერი (2012 წლიდან დღემდე)



დავით ბენდელიანს 2004 წლის აგვისტოდან 2011 წლამდე ეკავა ფონდი „კრისტალის“ ფინანსური მენეჯერის თანამდებობა. 1997 წლის აპრილიდან 2004 წლის ივლისამდე მუშაობდა ფინანსურ მენეჯერად საქველმოქმედო ჰუმანიტარულ ცენტრ აფხაზეთში.

კახა გაბესკირია – უფროსი ბიზნეს ოფიცერი (2012 წლიდან დღემდე)



კახა გაბესკირია „კრისტალს“ 2009 წელს შემოუერთდა. მას შემდეგ იგი კომპანიის საოპერაციო დირექტორია. 2001-დან 2009 წლამდე კახა გაბესკირია მუშაობდა სხვადასხვა საშუალო და უმაღლესი რგოლის ხელმძღვანელ თანამდებობებზე სს „პროკრედიტ ბანკი საქართველოს“ ფოთისა და ზუგდიდის ფილიალებში. 2000-დან 2001 წლამდე იყო სესხის ოფიცერი საქველმოქმედო ჰუმანიტარულ ცენტრ აფხაზეთში.

მანუჩარ ჩიტაიშვილი – ინოვაციების უფროსი ოფიცერი (2013 წლიდან დღემდე)



მანუჩარ ჩიტაიშვილი „კრისტალს“ 2006 წელს შემოუერთდა შიდა აუდიტის თანამდებობაზე, ხოლო დირექტორად ინოვაციების დარგში 2014 წელს დაინიშნა. მანუჩარ ჩიტაიშვილი 2001 წლიდან მუშაობდა სხვადასხვა პოზიციაზე კერძო და სახელმწიფო სექტორებში, ხოლო 2005 წელს გახლდათ ქუთაისის თვითმმართველობის დეპარტამენტის უფროსი.

მალხაზ ძაძუა – დირექტორი, უფროსი აღმასრულებელი ოფიცერი (2007 წლიდან 2018 წლის 11 იანვრამდე)



მალხაზ ძაძუა 2007 წლიდან 2017 წლის დეკემბრის ბოლომდე იყო სს „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრისტალის“ დამფუძნებელი და აღმასრულებელი დირექტორი. მანამდე მუშაობდა ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაცია საქველმოქმედო ჰუმანიტარულ ცენტრ აფხაზეთში (1999-2004) შემოსავლის გენერირების პროგრამის კოორდინატორად. მალხაზ ძაძუას 1995 წლიდან 1999 წლის ჩათვლით საქველმოქმედო ჰუმანიტარულ ცენტრ აფხაზეთში ეკავა სხვადასხვა თანამდებობა: მოხალისე-სტაჟიორი (1995-1997); ტრენერი-კონსულტანტი (1997-1998); სესხების ოფიცერი (1998-1999); ფილიალის მენეჯერი (1999).

მმართველობითი ორგანოს (მმართველი გუნდის)

მიმართ გამოყენებული დივერსიფიკაციის

პოლიტიკის მიმოხილვა

მმართველ გუნდთან არსებული საბჭოს მიზანი

მმართველობითი ორგანოს საბჭო წარმოადგენს მმართველი გუნდის ინსტრუმენტს და მისი მიზანია უზრუნველყოს მმართველი გუნდის მუშაობის ეფექტურობის ამაღლება, გადანყვეტილებების მიღების პროცესის დივერსიფიკაცია და დეცენტრალიზაცია.

საბჭოს მიზანია მიაწოდოს მმართველ გუნდს საბოლოო გადანყვეტილებების მიღებისთვის აუცილებელი ექსპერტული შეფასება და მოამზადოს შესაბამისი გადანყვეტილება ყველა შესაბამისი მხარის ინტერესების გათვალისწინებითა და ჩართულობით.

მმართველი გუნდის დაქვემდებარებაში წარმოდგენილია შემდეგი მიმართულების საბჭოები:

- ტექნიკური დახმარებების კოორდინაციის საბჭო;
- ადამიანური რესურსებისა და ტალანტების მართვის საბჭო;
- ბიზნეს პროცესების არქიტექტურის საბჭო;
- გარემოსდაცვითი და სოციალურ საკითხთა საბჭო;
- პროექტების მართვის საბჭო;
- რისკებისა და აუდიტის საბჭო;

- ბიზნესისა და პროდუქტების განვითარების საბჭო;
- მარკეტინგის საბჭო;
- მონაცემთა მმართველობის საბჭო;
- კრიზისების მართვის საბჭო;
- აქტივებისა და ვალდებულებების მართვის (ALM) საბჭო;
- სტრატეგიული განვითარებისა და ცვლილებების მართვის საბჭო;
- რეგულაციების საბჭო;
- ფინანსური ზედამხედველობის საბჭო.

სავალდებულო სატენდერო შეთავაზების შემთხვევაში აუცილებელი ინფორმაციის მიმოხილვა

თითოეულ ინვესტორს უფლება აქვს მიჰყიდოს დროის განსაზღვრულ მომენტში მისი კუთვნილი ინვესტორის აქციები (I) მესამე პირს, რომელიც აკმაყოფილებს აქციონერთა შეთანხმების მე-4 მუხლით (დეტალური განმარტება შემდგომ აბზაცში) განსაზღვრულ შესაფერისობის კრიტერიუმს, არსებული აქციონერებისათვის საზოგადოების წესდებით მინიჭებული უპირატესი შესყიდვის უფლების გათვალისწინებით; (II) ნებისმიერ არსებულ აქციონერს; ან (III) საფონდო ბირჟაზე განთავსებასთან დაკავშირებით, აქციონერთა შეთანხმების 10.2 მუხლის შესაბამისად საზოგადოების სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ დამტკიცების საფუძველზე. ყოველგვარი გაურკვეველობის თავიდან აცილების მიზნით, აღინიშნება, რომ არსებული აქციონერების მიერ საზოგადოების წესდებით მინიჭებული უპირატესი შესყიდვის უფლებით სარგებლობისათვის სავალდებულოა, რომ (ა) უფლებით მოსარგებლე ნებისმიერმა არსებულმა აქციონერმა გადაიხადოს შესყიდვის ის ფასი, რის გადასახდელადაც მზადაა მესამე პირი ინვესტორის კუთვნილი აქციების შესასყიდად, და (ბ) არსებულმა აქციონერებმა ერთობლივად შეისყიდონ ინვესტორის მიერ გასაყიდად შეთავაზებული ყველა აქცია.

შემოთავაზებული შემძენი არ უნდა უქმნიდეს რისკს საზოგადოების ან აქციონერების რეპუტაციას, მათ შორის, მაგრამ არა მხოლოდ:

- თაღლითობის, კორუფციული ქმედების, არალეგალური შემოსავლების ლეგალიზების, ან სხვა არამართლზომიერი საქმიანობის გამო ნასამართლეობის შედეგად; ან
- მსოფლიო ბანკის შესყიდვების სიაში შეტანის აკრძალვის შედეგად; ან
- გაერთიანებული ერების სანქცირებულ ან ტერორისტთა რომელიმე სიაში შეტანის შედეგად.
- იმ შემთხვევაში, თუ გადაცემამდე ერთი ან მეტი აქციონერი წარუდგენს ნებისმიერი შემოთავაზებული შემძენისადმი გადაცემის მსურველ აქციონერ(ებ)ს დამოუკიდებლად მოძიებულ სათანადო წერილობით მტკიცებულებას იმისა, რომ შემოთავაზებული შემძენი არ აკმაყოფილებს შესაფერისობის კრიტერიუმებს და თუ ამგვარი მტკიცებულება გონივრულად მიღებული იქნება გადაცემის მსურველი აქციონერ(ებ)ის მიერ, მაშინ მიიჩნევა, რომ შემოთავაზებულმა შემძენმა ვერ დააკმაყოფილა შესაფერისობის კრიტერიუმი და დაუშვებელი იქნება მისთვის საზოგადოების რაიმე აქციების გადაცემა.

ფინანსური ანგარიშგების შედგენის პროცესთან დაკავშირებული შიდა კონტროლისა და რისკების მართვის სისტემების მიმოხილვა

კომპანიის ძირითადი საბუღალტრო პროგრამა, რომლიდანაც გენერირდება ფინანსური შედეგები არის “LoanKeeper”. პროგრამა მოიცავს როგორც საბუღალტრო, ასევე საოპერაციო მოდულს, რაც ნიშნავს იმას, რომ მასზე წვდომა აქვთ ფრონტ ოფისის წარმომადგენლებს (საკრედიტო ოფიცრები, მოლარეები, ა.შ.), რომლებიც უშუალოდ აწარმოებენ ოპერაციებს მომხმარებლებთან და რომელთაც აქვთ ამ ოპერაციების სისტემურად ასახვის ვალდებულება, ისევე, როგორც ბექ ოფისის წარმომადგენლებს, რომლებიც აწარმოებენ ფინანსურ და სხვადასხვა დანიშნულების ანგარიშგებას (ბუღალტერია, ანგარიშგება), აანალიზებენ ფინანსურ შედეგებს და ბიუჯეტირებული გეგმის შესრულების პროგრესს (ბიუჯეტირება და ფინანსური ანალიზი), აფასებენ რისკებს და შესაბამისად ცვლიან მიდგომებს კონკრეტული ბიზნეს ოპერაციების მიმართ (რისკების მართვა) და ა.შ.

მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამით კომპანიის მრავალი სამსახური სარგებლობს, მის კონკრეტულ შემადგენელ ნაწილებზე დაშვება მკაცრად არის განერილი კონკრეტული თანამშრომლის უშუალო სამსახურებრივი მოვალეობების შესაბამისად და კონტროლირებადია. აღნიშნული გამორიცხავს სხვადასხვა სამსახურის თანამშრომელთა ჩარევას პროგრამის სხვადასხვა მოდულში, შესაბამისად, მის რედაქტირებას, ან ინფორმაციის პირადი მიზნებისთვის გამოყენებას.

პროგრამაში განსაზღვრულია და განერილია ბევრი სხვადასხვა შეზღუდვა, ლოგიკა, სერვისი, იმ მიზნით, რომ კომპანიამ უზრუნველყოს თავისი ოპერაციების შესაბამისობა სხვადასხვა საკანონმდებლო ბაზასა და შიდა პოლიტიკა-პროცედურებთან (მაგ. 1. ლიმიტები სესხის მაქსიმალური ჯამური სალდოს, ეფექტური საპროცენტო განაკვეთის, ჯარიმისა და საკომისიოს ოდენობის მხრივ, 2. სესხის განაცხადის განხილვა, დამტკიცება, ვიზირება შესაბამისი უფლებამოსილების მქონე თანამშრომელთა მიერ, 3. მომხმარებელ-

თა იდენტიფიკაცია/ვერიფიკაციის წარმოების აუცილებლობა მათთან საქმიანი ურთიერთობის დამყარებამდე, ანუ, მომსახურების განევის მომენტამდე და ა.შ.).

რაც შეეხება უშუალოდ ანგარიშგების წარმოების პროცესს, მასში მეტწილად კომპანიის 2 სამსახურია ჩართული: ბუღალტერია და ანგარიშგება. პროცესი იწყება ბუღალტერიაში, რომელიც ყოველი კალენდარული თვის დასრულების შემდეგ, აწარმოებს თვის დახურვის ოპერაციებს და აგენერირებს საცდელ ბალანსს. კონკრეტულ საბუღალტრო გატარებას ამზადებს შესაბამისი დანიშნულების ბუღალტერი, რიგი გატარებები კი ექვემდებარება მთავარი ბუღალტრის გადამოწმებასა და ავტორიზაციას. აღნიშნული აუცილებლად სრულდება პერიოდის დახურვისა და ფინანსური შედეგების გენერირებისას, სადაც მუშაობს 4 თვალის პრინციპი და სხვადასხვა ბუღალტრის მიერ წარმოებულ შესაბამის შედეგებს ამოწმებს და ადასტურებს მთავარი ბუღალტერი. საცდელი ბალანსის შედეგებს ეცნობა კომპანიის უფროსი ფინანსური ოფიცერი (ფინანსური დირექტორი) და დამატებით ამოწმებს არსებითი ცვლილებების სიზუსტეს.

შემდგომ მონაცემები მიენოდება ანგარიშგების სამსახურს, რომელიც პასუხისმგებელია ყველა დაინტერესებული მხარისათვის (შიდა: კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭო, დირექტორატი, სხვადასხვა სამსახური; გარე: კომპანიის საქმიანობის მარეგულირებელი ორგანოები, ინვესტორები, აუდიტორები, ა.შ.) შესაბამისი ანგარიშის მომზადებაზე. აქაც მოვალეობები მკვეთრად გამიჯნულია: ანგარიშებს დანიშნულების მიხედვით ამზადებს სხვადასხვა ანგარიშგების ოფიცერი (მაგ. პორტფელის ანგარიშგების ოფიცერი, ინვესტორებთან ანგარიშგების ოფიცერი, ა.შ.), ყველა ანგარიში კი ექვემდებარება ანგარიშგების სამსახურის ხელმძღვანელის შემოწმებასა და დასტურს.



აღნიშნული ანგარიშების მოსამზადებლად, ინფორმაციის წყარო, გარდა ბულალტერიიდან მიღებული საცდელი ბალანსისა, გახლავთ LoanKeeper-ში სხვადასხვა დანიშნულებით განერილი ანგარიშები (მაგ. სესხების პორტფელი, პორტფელის ხარისხი, სალარო ოპერაციები, მომხმარებელთა შენარჩუნების კოეფიციენტი და ა.შ.), რომელთა მისაღებად საკმარისია საჭირო ანგარიშის შერჩევა და სასურველი ანგარიშის პერიოდის მითითება. ასეთი სისტემური ანგარიშები მომზადებულია კომპანიაში შემუშავებული „ანგარიშგების აგების მარეგულირებელი წესის“ შესაბამისად, რაც გულისხმობს იმას, რომ დეტალურად განსაზღვრულია ანგარიშისთვის საჭირო ველები, მათი გამოთვლის პრინციპები, მასზე დაშვების მქონე თანამშრომლები, თავად ანგარიში კი მომზადებულია ანგარიშგების სამსახურისა და სტ ინფრასტრუქტურისა და ოპერაციების სამსახურის მიერ, სადაც ანგარიშგების სამსახურმა მოამზადა დეტალური ტექნიკური დავალება, სტ ინფრასტრუქტურისა და ოპერაციების სამსახურმა სისტემაში განერა და შექმნა ანგარიში მიღებული შეკვეთის შესაბამისად, ბოლოს კი ანგარიშგების სამსახურმა შეამოწმა ის სისწორეზე და ჩააბარა დამკვეთ სამსახურს.

ამ წესის დაცვით მომზადებული სისტემური ანგარიშები უზრუნველყოფს მათ სისწორესა და გამართულობას (დამკვეთის, შემუშავებლისა და შემსრულებლის მიერ გადანაწილებული როლებისა და შესაბამისად შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე), ასევე, ინფორმაციის დაცვას მასზე წვდომის მხოლოდ საჭირო მხარეებისათვის მიწოდების გზით. საერთო ჯამში, აღნიშნული პროცესი უზრუნველყოფს ანგარიშების სანდოობას.

გარდა ცალსახად სეგრეგირებული დავალებებისა და კონტროლის დონეების არსებობისა, კომპანიის თანამშრომელთა მაღალი კვალიფიკაცია და კომპანიის ინვესტიცია მათი ცოდნის განახლებაში საჭირო ტრენინგების მხრივ, დამატებითი ფაქტორია სამუშაოს ხარისხიანად მოსამზადებლად. სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განსაზღვრული პერიოდულობით, ფინანსური მიმართულების სამსახურები ასევე ექვემდებარებიან შიდა აუდიტს, რაც დამატებით უზრუნველყოფს თუნდაც მცირე ხარვეზების აღმოფხვრას.



„კრისტალის“ მისიაა მიკრო და მცირე მეწარმეებისა და ფერმერების მხარდაჭერის გზით, ხელი შეუწყოს მათი ბიზნეს პოტენციალის რეალიზებას, ფინანსური სტაბილურობის მიღწევასა და ყოფილი პირობების გაუმჯობესებას.

არაფინანსური ანბარიშობა

სოციალური და გარემოსდაცვითი საქმიანობა

კომპანიის შესახებ:

სს მისო „კრისტალი“ წარმოადგენს ადგილობრივ მიკროსაფინანსო ორგანიზაციას, რომელიც, თავისი საქმიანობით ხელს უწყობს მიკრო და მცირე ბიზნეს სექტორის განვითარებას საქართველოში.

„კრისტალის“ მისიაა მიკრო და მცირე მენარმეებისა და ფერმერების მხარდაჭერის გზით, ხელი შეუწყოს მათი ბიზნეს პოტენციალის რეალიზებას, ფინანსური სტაბილურობის მიღწევასა და ყოფითი პირობების გაუმჯობესებას. ძირითადად ორიენტირებულია რეგიონებსა და მოშორებულ ადგილებში მოღვაწე მიკრო მენარმეებისა და ფერმერების განვითარებაზე.

კომპანიის მთავარ კორპორაციულ ღირებულებებს წარმოადგენს:

- **პასუხისმგებლობა** – რაც გულისხმობს პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების გზით, მომხმარებლებს თავიდან ააცილოს ჭარბ-

ვალდებულება, ასევე, ეს კომპონენტი მოიცავს პასუხისმგებლიან მიდგომას თანამშრომელთა, ბიზნეს პარტნიორთა, საზოგადოებისა და გარემოს წინაშე;

- **გამჭვირვალობა** – მომხმარებლებს საშუალება აქვთ შეადარონ ფასები და პირობები, გაეცნონ მოსალოდნელ საფრთხეებს;
- **პარტნიორობა** – გრძელვადიანი და თანასწორუფლებიანი ურთიერთობა მომხმარებლებთან და ინვესტორებთან;
- **მისაწვდომობა** – ხელმისაწვდომობა წარმოადგენს არსებითად მნიშვნელოვან ფაქტორს პროდუქტების შემუშავების და მიწოდების არსების შერჩევის დროს;
- **ინოვაცია** – ინოვაციისა და სრულყოფისაკენ მუდმივი სწრაფვა;

კომპანიის კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგია

კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა კომპანიისთვის წარმოადგენს ბიზნესის მართვისა და წარმოების აუცილებელ, ეფექტურ და გრძელვადიან სტრატეგიაზე ორიენტირებულ მოდელს, რომლის გათვალისწინებაც ხდება კომპანიის ყოველდღიურ საქმიანობაში.

კომპანიის CSR სტრატეგია მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს:

ბიზნესის პასუხისმგებლიანად კეთება, რაც უპირველესად გამოიხატება მომხმარებელთა პატივისცემასა და მათი უფლებების დაცვაში.

“SMART Campaign“ პრინციპები – კომპანია იზიარებს და ნერგავს მის ყოველდღიურ საქმიანობაში მიკროსაფინანსო ინდუსტრიის ლიდერთა მიერ შეთანხმებული გლობალურ ინიციატივას, რომელიც კლიენტთა უფლებების დაცვის 7 უნივერსალურ პრინციპს მოიცავს:

4. პროდუქტის სათანადო დიზაინი და მიწოდება

კომპანიის მისიის მისაღწევად, რაც გულისხმობს მცირე და მიკრო მენარმეებისა და ფერმერების ხელშეწყობას მათი ბიზნეს პოტენციალის რეალიზებაში, ფინანსური სტაბილურობის მიღწევასა და ყოფითი პირობების გაუმჯობესებაში, სს მისო „კრისტალი“ საქართველოს მასშტაბით, თითქმის ყველა რეგიონში ფუნქციონირებს, მოიცავს 40 ფილიალს და 20 სერვის ცენტრს (სოფლის ბუტიკებს), რაც კარგი საშუალებაა ოპერატიულად მივაღწიოთ რეგიონებსა და პატარა სოფლებში, რათა მომხმარებელმა ფინანსური მომსახურება მიიღოს სახლთან ახლოს, დროითი და სხვა რესურსების ეფექტურად დაზოგვის გზით.

გარდა ამისა, ონლაინ განვადების პლატფორმის შემუშავების გზით, დაემატა მიწოდების მეტად ოპერატიული არხი “Akido”, სადაც კლიენტებს შეუძლიათ შეიძინონ სხვადასხვა სახის ელექტრონული პროდუქტი, საყოფაცხოვრებო ტექნიკა, ავეჯი, სასუქები, პესტიციდები, სათესლე მასალა და სხვა. “აკიდოს” ინტერნეტ-მაღაზიის საშუალებით, კომპანია მომხმარებელს სთავაზობს სწრაფ განვადებას, რომელიც შემუშავებულია SMS-ის მიერ დადასტურებული ელექტრონული ხელშეკრულებით. შეთანხმების

ხელმოწერის შემდეგ, კლიენტი შეძლებს პირადი კაბინეტის ხელმისაწვდომობას, სადაც შემომდება ელექტრონული შეთანხმება და გადახდის გრაფიკი.

5. ზედმეტი საკრედიტო ტვირთის თავიდან აცილება



- ◀ საკუთარი კაპიტალის თანაფარდობა აქტივებთან – არანაკლებ 30%;
- ◀ გადახდისუნარიანობის კოეფიციენტი (სესხის შენატანის თანაფარდობა თავისუფალ ნაშთთან) შეადგენს 70 %-ს;
- ◀ პარალელური სესხები – დასაშვებია მხოლოდ სამ გარე ორგანიზაციაში პარალელური სესხის არსებობა, შესაძლებელია კრისტალი იყო მეოთხე ორგანიზაცია;
- ◀ მომხმარებლებისთვის ჭარბვალუანობის თავიდან ასაცილებლად და გონივრული დაკრედიტების შესახებ ცნობიერების ასამაღლებლად, კომპანია 2014 წლიდან ჩართულია საერთაშორისო კამპანიაში „ისესხე გონივრულად“. რაც გულისხმობს მომხმარებლებისთვის სასარგებლო ინფორმაციის და რჩევების მიწოდებას გონივრულ სესხებასთან დაკავშირებით.

6. გამჭვირვალობა

„კრისტალი“ კლიენტებს უზრუნველყოფს მკაფიო, საკმარისი და დროული ინფორმაციით. კლიენტებს დეტალურად მიეწოდებათ სესხის ხელშეკრულებაში არსებული ყველა პირობა.

7. კლიენტების მიმართ სამართლიანად და პატივისცემით მოპყრობა

მომხმარებელთან სამართლიანი და პატივისცემით ურთიერთობა მკაფიოდ განისაზღვრება კომპანიის შიდა პროცედურების და მომსახურების სტანდარტების დოკუმენტებში.

კომპანიაში არსებობს პრობლემური სესხების მართვის პოლიტიკა, სადაც, მნიშვნელოვან პუნქტად გამოიყოფა პრობლემურ კლიენტებთან სამართლიანი მიდგომების პრინციპები, რომელიც

კლიენტთა უფლებების დაცვის საერთაშორისო სმარტ სტანდარტებით განისაზღვრა.

- ◀ დაუშვებელია კლიენტის მიმართ შეურაცხმყოფელი, ღირსების შემლახავი და არასამართლიანი ქმედების განხორციელება;
- ◀ პრობლემურ სესხზე მომუშავე პირი პრობლემურ კლიენტებთან ურთიერთობისას იყენებს ზემოქმედების იმ მეთოდებს, რომელიც დადგენილია კანონით და განსაზღვრულია ამ დებულებით;
- ◀ პრობლემურ სესხზე მომუშავე პირს ეკრძალება სხვა მესამე პირის ჩართვა პრობლემის მოგვარების პროცესში, გარდა კომპანიის თანამშრომლისა და კანონით განსაზღვრული პირებისა.

8. გონივრული ფასდადება

სასესხო პროდუქტებზე ფასები განისაზღვრება ქვეყნის მაკროეკონომიკური ფაქტორებით და კონკურენციული გარემოს გათვალისწინებით საქართველოს ფინანსურ ბაზარზე.

9. კლიენტების მონაცემთა დაცულობა

კლიენტის პირადი ინფორმაციის დაცულობა განისაზღვრება შიდა ნორმატიული დოკუმენტით – „ეთიკის კოდექსით“, რაც გულისხმობს შემდეგს:

- ◀ დაუშვებელია ორგანიზაციაში მოპოვებული ინფორმაციის (ელექტრონული, წერილობითი, სიტყვიერი) გამჟღავნება, რომელიც წარმოადგენს ორგანიზაციის ან ორგანიზაციის კლიენტის, მომწოდებლის, თანამშრომლის, კომერციულ ან პირად საიდუმლოებას. ამ პრინციპისთვის მნიშვნელობა არ აქვს ინფორმაციის ხანდაზმულობას;
- ◀ ასეთი ინფორმაცია შეიძლება გამოყენებულ იქნას მხოლოდ სამეცნიერო და საგანმანათლებლო მიზნით, კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით, “კრისტალის” ინტელექტუალური საკუთრების და კომერციული საიდუმლოების უფლებების გათვალისწინებით;
- ◀ დაუშვებელია “კრისტალში” მოპოვებული ინფორმაციის “კრისტალის” სანინააღმდეგოდ გამოყენება. ეს ვალდებულება პირს უნარჩუნდება “კრისტალთან” შრომითი ურთიერთობის განწყვეტის შემდეგაც. ასეთ შემთხვევაში პირი ვალდებულია “კრისტალს” გადასცეს ყველა დოკუმენტი, ელექტრონული ინფორმაციის მატარებელი საშუალებები, ჩანაწერები რაც შეიცავს “კრისტალის”, მისი კლიენტის, პარტნიორის, მომწოდებლის და “კრისტალთან” სხვაგვარად დაკავშირებული პირის კომერციულ ან პირად საიდუმლოებას, ან სხვა ინფორმაციას, რომელიც არ არის განკუთვნილი ფართო საზოგადოებაში გასავრცელებლად.

რად დაკავშირებული პირის კომერციულ ან პირად საიდუმლოებას, ან სხვა ინფორმაციას, რომელიც არ არის განკუთვნილი ფართო საზოგადოებაში გასავრცელებლად.

10. საჩივრების განხილვის მექანიზმი

საჩივრების მიღების/განხილვის პროცესი რეგულირდება შიდა ნორმატიული დოკუმენტით „კლიენტების პრეტენზიების მიღების მარეგულირებელი წესი“, რომლის მიხედვითაც, კომპანიის ნებისმიერი თანამშრომელი ვადლებულია მომხმარებლის მხრიდან ნებისმიერი უკმაყოფილების გამოვლენისას შესთავაზოს პრეტენზიის დაფიქსირების ფორმები:

ორგანიზაციაში ფუნქციონირებს სამი არხი კლიენტის ხმის დასაფიქსირებლად:

- ◀ სტანდარტული წერილობითი ფორმა (ეროვნული ბანკის რეგულირებით განსაზღვრული)
- ◀ ცხელი ხაზი
- ◀ complaint@crystal.ge
- ◀ საქართველოს ეროვნული ბანკის მომხმარებელთა უფლებების დაცვის სტანდარტის მიხედვით, მიღებული პრეტენზიის საკითხის დასამუშავებლად ვადა განისაზღვრება ერთი თვით. მომხმარებელს პასუხი ეცნობება მის მიერ დაფიქსირებული საკომუნიკაციო არხის მეშვეობით.
- ◀ პრეტენზიების განხილვის პროცესში ჩართულია საჩივრების განმხილველი კომისიის წევრები:
- ◀ იურიდიული განყოფილების ხელმძღვანელი
- ◀ რისკების განყოფილების ხელმძღვანელი
- ◀ ბიზნეს ანალიტიკოსი
- ◀ ხარისხის კოორდინატორი
- ◀ სოციალური პასუხისმგებლობის ოფიცერი
- ◀ პრეტენზიით დაფიქსირებული საკითხის შესაბამისი გამყოფილების წარმომადგენელი

სოციალური ინვესტირება

2007 წლიდან კომპანიაში დაფუძნდა სოციალური ფონდი და მას შემდეგ, ყოველწლიურად ვაფინანსებთ სოციალურ, გარემოსდაცვით და საკვებმოქმედო პროექტებს. სოციალური ფონდის მოცულობა განისაზღვრება წლიური მოგების 2 %-ით.

გასულ წელს 119,000 ლარის ინვესტირება განხორციელდა სოციალურ პროექტებში. დაფინანსების ძირითად მიმართულებებს წარმოადგენს

განათლების, სოციალურად დაუცველი ფენის მხარდაჭერის და ინკლუზიური საჭიროების მქონე პირებისთვის ადაპტირებული გარემოს შექმნისადმი მიმართული პროექტები.

ახალგაზრდა მენარმეთა სკოლა



ახალგაზრდა მენარმეთა სკოლის პროგრამა ხორციელდება საქართველოში ახალგაზრდების სამენარმეო უნარების და შესაძლებლობების დასაქმებისა და შემოსავლის გენერირების მხარდაჭერის პროექტის (YES-Georgia) ფარგლებში.

პროექტი ითვალისწინებს ორ ეტაპიან სწავლებას და დაფინანსებას. პირველ ეტაპზე მსმენელები შეისწავლიან ბიზნესის დაგეგმარების, ეფექტური კომუნიკაციის, მოლაპარაკების, ანალიზისა და გუნდური მუშაობის უნარებს. მეორე ეტაპზე კი ხდება ბიზნეს იდეებიდან ბიზნეს პროექტების შემუშავება. შერჩეული საუკეთესო პროექტები ღებულობენ საინვესტიციო დაფინანსებას კრისტალისგან.

2017 წლისთვის სწავლება გაიარა 330-ზე მეტმა ახალგაზრდამ საქართველოს 20 ქალაქიდან, საიდანაც კრისტალის მიერ დაფინანსდა 26 ბიზნეს იდეა, მათ შორის 4 აფხაზეთის რეგიონიდან.

პროექტი კვლავ გრძელდება. ჩატარდება საქართველოს 7 რეგიონში და მასში მონაწილეობის მიღება საქართველოში მცხოვრებ ყველა ახალგაზრდას შეეძლება. პროექტში მონაწილეები შეისწავლიან ბიზნეს იდეების გარდაქმნას ბიზნეს პროექტებად, ხოლო საუკეთესო ბიზნეს პროექტები მიიღებენ თანადაფინანსებას კრისტალისგან.

სოციალური მენარმეობა



კრისტალი 2016 წლიდან თანამშრომლობს სტრატეგიული კვლევების და განვითარების ცენტრთან (CSRDG) და მათთან ერთად მხარს უჭერს სოციალური მენარმეობის განვითარებას საქართველოში. მხარდაჭერა გულისხმობს როგორც საექსპერტო და საკონსულტაციო ჩართულობას, ასევე ფინანსურ მხარდაჭერას, კერძოდ, სხვადასხვა სოციალური ღონისძიებების და ფორუმების სპონსორობას, მათ შორის, ინოვაციური პროექტის „სოციალური კრედიტი“ სოცი-

ალური მენარმეებისთვის. აღნიშნული პროექტი კომპანიამ დაიწყო 2017 წელს და გულისხმობს 5,000 ლარამდე 0%-იანი კრედიტს სოციალური მენარმეობის დასაწყებად ან გასაფართოებლად, ყოველგვარი გირაოს, პროცენტისა და საკომისიოს გარეშე, 2 წლამდე ვადით, სანარმოს შემოსავლებზე მორგებული გადახდის გრაფიკით. ჯამში დაფინანსდა 8 სოციალური სანარმო.

კრისტალი ქართველი ახალგაზრდების მხარდაჭერი

რობოტიკის მსოფლიო ჩემპიონატზე

კრისტალი მხარს უჭერს ახალგაზრდა მენარმეებს და რობოტიკის მსოფლიო ჩემპიონატისთვის საქართველოს გუნდს აფინანსებს. საერთაშორისო კონკურსი „First Global“ უკვე მეორე წელია ტარდება. მეცნიერების, ტექნოლოგიის, ინჟინერიისა და მათემატიკის ინტერესის გაღვივების მიზნით შექმნილ ღონისძიებაში, სკოლის მოსწავლეები მთელი მსოფლიოდან ერთვებიან.

ფლიო ჩემპიონატში, მექსიკაში და 193 ქვეყნის მონაწილეებს შორის რეიტინგში მე -7 ადგილი დაიკავეს. წელს კონკურსის თემა იყო განახლებადი ენერჯია, კერძოდ მზის პანელები და ქარის ტურბინები. საქართველოს ნაკრებმა ამ კონკურსში უკვე მეორედ მიიღო მონაწილეობა. გასულ წელს საქართველოს გუნდმა მე -14 ადგილი დაიკავა.

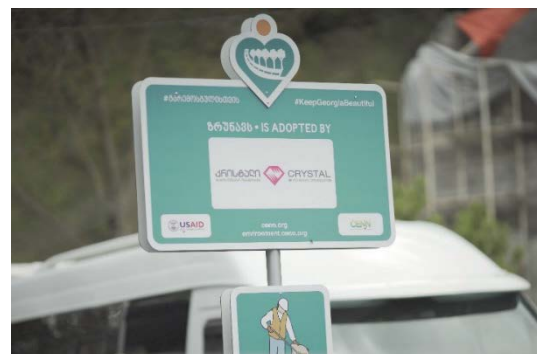
ქართველმა ახალგაზრდებმა კრისტალის სპონსორობით მონაწილეობა მიიღეს რობოტიკის მსო-

კომპანიის

გარემოსდამცველობითი

საქმიანობა

კომპანიის საქმიანობის სპეციფიკა არ მოიცავს მნიშვნელოვან ზემოქმედებით პროცესებს გარემოს მიმართ, მაგრამ კომპანია გამოხატავს ინიციატივას და კეთილ ნებას, განახორციელოს ქმედებები ბუნერი გარემოზე დადებითი გავლენის მოსახდენად.



კომპანია კრისტალი ზრუნავს გარემოზე

კრისტალი გარემოს გულისთვის

კრისტალი CENN-თან თანამშრომლობით ახორციელებს 3 წლიან გარემოსდამცველობითი ხასიათის პროექტს, რაც გულისხმობს, კომპანიის მიერ 3 წლის ვადით ზრუნვის პასუხიმგებლობის აღებას საქართველოს მასშტაბით ორ ლოკაციაზე: ძამას ხეობა, მდებარე ქარელის მუნიციპალიტეტში და აჭარაში არსებული მახუნცეთის ტურისტული პარკი.

პროექტის ფარგლებში, კრისტალის მოხალისეობრივი ჩართულობით, ხდება აღნიშნული ტერიტორიების დასუფთავებაზე და გამწვანებაზე ზრუნვა.

პროექტი ოფიციალურად დაიწყო 2018 წლის 22 აპრილიდან, დედამიწის დაცვის დღეს და პირველი დასუფთავების აქცია განხორციელდა ძამას ხეობაში. შემდგომ გამწვანდა მახუნცეთის ტურისტული პარკი ადგილობრივი ენდემური ჯიშებით.



მწვანე ინიციატივა #მწვანე_ყუთები

კრისტალის გარემოსდაცვითი პოლიტიკის ერთ-ერთ პუნქტს წარმოადგენს ნარჩენების მართვის დანერგვა. ამისთვის კომპანია თანამშრომლობს „ტისუფეიფერთან“ და რამდენიმე ფილიალში უკვე განათავსა მეორადი ქალაქის შემგროვებელი მწვანე ყუთები. აღნიშნულ კომპანიისთან თანამშრომლობა ითვალისწინებს ჩაბარებული მეორადი ქალაქის სანაცვლოდ ახალ ნივთების (საბავშვო, მხატვრული ლიტერა-

ტურა) მიღებას და კრისტალის მიერ მისი ბენეფიციარებისთვის, სკოლის ბიბლიოთეკებისა და დღის ცენტრებისთვის საჩუქრად გადაცემას.

პროექტის საბოლოო მიზანია, ჩართულობა და ხელშეწყობა ეკოლოგიური კულტურის ჩამოყალიბების პროცესში, ბუნებრივი რესურსების დაცვისა და რაციონალური გამოყენების ინიციატივებში.

კრისტალი კამპანია „სუფთა ჰაერის“ პარტნიორი და აქტიური მხარამჭერია

კრისტალი კამპანია „სუფთა ჰაერის“ პარტნიორი და აქტიური მხარამჭერია. მისი მიზანია ქვეყნის ეკოლოგიური მდგომარეობის გაუმჯობესებაში წვლილის შეტანა. კამპანიის ფარგლებში, ღონისძიება გარემოს დაცვის საერთაშორისო დღეს გაიმართა. მცენარეებით შემოსილი ავტო-

მობილის მწვანე კონსტრუქცია გზავნილით „გამწვანე შენი ავტომობილი“ რესპუბლიკის მოედანზე დაიდგა. ღონისძიების მიზანი პერიოდული ტექნიკური ინსპექტირების მნიშვნელობის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება იყო.

ეკოლოგიური რისკების განსაზღვრა კომპანიის საკრედიტო საქმიანობაში

„კრისტალი“ ცდილობს დააბალანსოს თავისი საქმიანობის კომერციული მხარე და სოციალური შედეგები. ამ მიზნით, ორგანიზაციის შიდა პოლიტიკაში დანერგილია ეკოლოგიური სოციალური პასუხისმგებლობის პრაქტიკა, რომლის ერთ-ერთ საყრდენს წარმოადგენს გარემოს დაცვაზე ზრუნვა.

ორგანიზაციის გარემოს დაცვის დებულების თანახმად, „ორგანიზაცია ვალდებულია შეისწავლოს გარემოზე დაკრედიტების გავლენა იმისთვის, რომ გარემოსთვის სარისკო და საზიანო სესხები მინიმუმამდე იქნას დაყვანილი“.

ეკოლოგიური რისკების კატეგორიებად დაყოფა ეფუძნება კლიენტის ძირითადი საქმიანობის შედეგად წარმოქმნილი პოტენციური ეკოლოგიური რისკების კლასიფიცირებას. კატეგორიზაცია და შეფასება ხორციელდება ფინანსური ანალიზის დროს, რაც შესაბამისად აისახება სესხის რეზიუმეში.

მომხმარებლის ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით ეკოლოგიური რისკი იყოფა სამ კატეგორიად:

- მაღალი ეკოლოგიური რისკი;

- დაბალი ეკოლოგიური რისკი;
- ნეიტრალური;

მაღალი ეკოლოგიური რისკის კატეგორიის მიეკუთვნება:

- ◀ სანარმოს და მომსახურების ობიექტები, სადაც გამოიყენება ქიმიური ნივთიერებები და არ არის დაცული უსაფრთხოების წესები;
- ◀ საქმიანობა, სადაც არ ხორციელდება სანარმოო ნარჩენების სწორი მართვა;
- ◀ საქმიანობა გამონაბოლქვის მაღალი მაჩვენებლით, რომელიც საზიანოა გარემოსთვის; (გამონაბოლქვის ხარისხის დადგენა სპეციალური ხელსაწყოთა გარეშე შეუძლებელია)
- ◀ ხე-ტყის უკანონო ქრა;
- ◀ პირდაპირი ან არაპირდაპირი გზით ბუნებრივი რესურსების განადგურება;
- ◀ მეთევზეობა კანონით განსაზღვრული წესების დარღვევით;

დაბალი ეკოლოგიური რისკის კატეგორიის მიეკუთვნება:

- ◀ მომსახურების სფეროები, სადაც არ ხდება ეკოლოგიურად საშიში მასალების გამოყენება;

- ◀ წარმოება, სადაც არ გამოიყენება ხელოვნური დანამატები;
- ◀ წარმოება, რომელიც იყენებს მხოლოდ ეკოლოგიურად სუფთა ნედლეულს;

ნეიტრალური რისკის კატეგორია მიეკუთვნება:

- ◀ სამომხმარებლო სესხები;
- ◀ სესხები, რომლებზე რთულდება რისკის კატეგორიის დადგენა;

კომპანიის შიდა პოლიტიკა ითვალისწინებს აკრძალული საქმიანობების სიას, რომელიც განსაზღვრულია კომპანიის საკრედიტო პოლიტიკით:

კომპანიამ არ უნდა დააფინანსოს იურიდიული და ფიზიკური პირები, რომელთაც შემოსავალი აქვთ შემდეგი ტიპის ბიზნეს აქტივობიდან:

- ალკოჰოლური სასმელების მსხვილი წარმოება და მხოლოდ ამ პროდუქციით ვაჭრობა (ლუდის და ღვინის გარდა);

- თამბაქოს მსხვილი წარმოება და მხოლოდ ამ სახეობის პროდუქციით ვაჭრობა;
- ნარკოტიკების წარმოება ან/და რეალიზაცია;
- საქმიანობა, რომელიც იყენებს ბავშვთა შრომას;
- სავალუტო სპეკულაციები;
- ინვესტიციები ფასიან ქალაქებში;
- წარმოებები, სადაც იყენებენ ეკოლოგიურად სახიფათო ან არაჯანსაღ პროცესებს;
- საქმიანობას, სადაც მომხმარებელია ჩართული და რომელიც ზიანის მომტანია ადგილობრივი ეკონომიკის განვითარებისათვის;
- დაფინანსება მნიშვნელოვან საფრთხეს უქმნის კომპანიის რეპუტაციას;
- ტოტალიზატორები და სხვა აზარტული, მათ შორის ონლაინ თამაშების ბიზნესი;
- იარაღისა და სამხედრო ტექნიკის წარმოება და ვაჭრობა.

მწვანე დაფინანსება

2017 წლის მაისში, სს მისო “კრისტალმა”, პოლანდიური განვითარების ბანკ FMO-სგან მიღებული ინსვესტიციით, დაიწყო „მწვანე დაფინანსების“ პროექტის განხორციელება, რაც გულისხმობს მომხმარებლისათვის პროდუქტის „მწვანე“ ალტერნატივის შეთავაზებას და ისეთი ეკო-მეგობრული და გარემოსათვის ნაკლებად საზიანო პროდუქტების დაფინანსების ხელშეწყობას, როგორებიცაა:



ჰიბრიდული და ელექტრო მანქანები;



ეკო-მეგობრული სამშენებლო მასალები;



ენერგოეფექტური საყოფაცხოვრებო ტექნიკა;



განახლებადი ენერგო-ტექნოლოგიები;



CNG სისტემები; (ბუნებრივი აირის ავზის დაყენება ავტომობილში);



წვეთოვანი სარწყავი სისტემები;



ენერგოეფექტური გათბობის საშუალებები.



„მწვანე დაფინანსების“ განვითარებით, ორგანიზაციის მთავარი მიზანია მოსახლეობის ინფორმირება, ცნობიერების ამაღლება ეკო-მეგობრული პროდუქტების პრივილეგიებზე, მათი მოხმარების ხელმისაწვდომობის ზრდა, ემისიებისა და გარემოზე მავნე ზემოქმედების შემცირება.

კომპანიისთვის ასევე მნიშვნელოვანია მწვანე დაფინანსებით მიღწეული დადებითი შედეგის გაზომვა, გარემოზე ნეგატიური ზემოქმედების შემცირების ხელშეწყობა, გაცემული „მწვანე“ სესხებით. ამ ანგარიშგების ტექნიკურად შექმნისა და მწვანე დაფინანსების პროექტის გა-

ნვითარებისათვის, აქტიურ რეჟიმში მიმდინარეობს თანამშრომლობა ქართველ და უცხოელ პარტნიორებთან.

მყარი რეპუტაცია

კრისტალი ცნობილია საერთაშორისო მიკროსაფინანსო ბაზარზე როგორც პასუხისმგებლიანი საკრედიტო ორგანიზაცია, რომელსაც აქვს ფინანსურ დაწესებულებებთან, განვითარების სააგენტოებსა და საინვესტიციო კომპანიებთან აქტიური თანამშრომლობის 20 წლიანი წარმატებული გამოცდილება.

წარჩინებული საკრედიტო ისტორია

კრისტალის მთლიანი საკრედიტო მოღვაწეობის მანძილზე არ აღინიშნება ვალდებულებაზე ვადაგადაცილების თუ დაგვიანების არც ერთი ფაქტი.

ადამიანური რესურსები და ორგანიზაციული განვითარება

კრისტალის ეთიკის კოდექსი შეიცავს ნორმას ყველა სახის დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ, მათ შორის: ენის, სქესის, კანის ფერის, ეროვნულ, ეთკური, სოციალური წარმომავლობის, რელიგიური აღმსარებლობის და სექსუალური ორიენტაციის ნიშნის მიუხედავად.

დასაქმების საკითხები – დასაქმებისა და სამუშაო პირობები

კომპანიაში დასაქმებული პირები სარგებლობენ შრომითი პირობების მაღალი სტანდარტებით, რომელიც ეხება:

- სამუშაო დროის მკაცრად განსაზღვრა 40 სამუშაო საათამდე;
- ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება სტანდარტული ანაზღაურებაზე მაღალი განაკვეთით;
- შვებულებისა და დეიოფის ლოიალური პირობებით:
 - 24 საშვებულებო დღე (გადასამონმებელია)
 - + 4 დამატებითი თავისუფალი დღე
- საოჯახო საჭიროებებისთვის დამატებითი თავისუფალი დღე (ქორწინება, ოჯახის წევრის გარდაცვალება)
- დეკრეტული ანაზღაურებადი შვებულება
- სამედიცინო დაზღვევის მაღალი სტანდარტი (მომწოდებელი კომპანია შეირჩევა არა ფასით, არამედ სანდოობით და მომსახურების ხარისხით)
- შრომითი პირობების ჰიგიენის და უსაფრ-

თხოვების დაცვა მონიტორინგი (სახანძრო უსაფრთხოება, კრიმინოგენული უსაფრთხოების სტანდარტები)

- განვითარების შესაძლებლობა: ტრენინგები, სემინარები, შიდა კარიერული წინსვლა.

კომპენაციის სისტემა და კარიერული და პროფესიული განვითარების სისტემები

- ჩატარებული კვლევების შესაბამისად კრისტალის შრომის ანაზღაურება ბაზართან მიმართებაში არის წონასწორობაში.
- კომპანიაში მენეჯერების მინიმუმ 30% შეადგენენ შიდა დანიშნულებული კადრები;
- კომპანიის ტრენინგ ცენტრი უზრუნველყოფს კადრების განვითარების დაგეგმვას და მათ მომარაგებას პროფესიული და უნარჩვევების ტრენინგებით.
 - თანამშრომელთა რაოდენობა – 877
 - გადინების პროცენტული მაჩვენებელი (ძირითადი შტატი) – 12.0% (საშუალო)
 - შრომის ანაზღაურება (დანამატების გარეშე) – 838.98 (საშუალო)

თანამშრომელთა პრივილეგიები და ბენეფიტები

კომპანიის თანამშრომლებს შესაძლებლობა აქვთ ისარგებლონ ფინანსური და სხვა სახის არამატერიალური ბენეფიტებით.



ფინანსური ბენეფიტები: სამედიცინო დაზღვევა, სატრანსპორტო საშუალებით გადაადგილება (კომპანიის ბალანსზე არსებული და/ან სპეციალურად ამ მიზნით დაქირავებული სატრანსპორტო საშუალებები), სანვაგი (კონკრეტულ შემთხვევებში) მობილური ტელეფონებით უფასო სასაუბრო დრო.

არამატერიალური ბენეფიტები და პრივილეგიები: დამატებითი დასვენების დღეები და/ან

დრო, რომელიც არ აკლდება კანონმდებლობით განსაზღვრულ/დადგენილ დასვენების დღეებს, არამედ წარმოადგენს დამატებით შესაძლებლობას დაისვენოს ან გამოიყენოს მისთვის მნიშვნელოვანი დღეების აღსანიშნავად. სპეციალური ფასდაკლებები სხვადასხვა მომსახურებებსა, თუ პროდუქტებზე, სპორტულ გამაჯანსაღებელი კლუბების სერვისებსა და სხვა მიმართულებებზე, კომპანიის თანამშრომლების ინტერესების გათვალისწინებით.

ანაზღაურების სისტემა და სტრუქტურა

კომპანიაში არსებობს საერთაშორისო პრაქტიკების შესაბამისი ანაზღაურების სისტემა, რომელიც მოიცავს შემდეგს:

- ფიქსირებულ ხელფასი;
- წლიური ბონუსი – კომპანიის მიღწევებისა და თანამშრომლის ინდივიდუალური და გუნდური საქმიანობების შედეგების გათვალისწინებით;
- ბონუს სისტემები და სქემები – სხვადასხვა მიმართულების სამსახურების, თანამშრომლების საქმიანობის სტიმულირების მიზნით (გაყიდვების სტიმულირება და სხვა);

- პრემიები, სპეციალური ჯილდოები, ფასიანი საჩუქრები – მნიშვნელოვანი მიღწევებისა და/ან საქმიანობის შედეგებისათვის, სხვადასხვა მნიშვნელოვანი დღეების აღსანიშნავად.



კომპანიის თანამშრომელთა კომპენსაციის სისტემების სამართლიანობისა და ბაზართან შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, კომპანია მონაწილეობს სახელფასო კვლევებში და კვლევის შედეგების საფუძვლიანი ანალიზის შედეგებიდან გამომდინარე ახდენს ანაზღაურების სისტემებში შესაბამის ცვლილებებს.

დისციპლინარული პასუხისმგებლობა

დისციპლინარული პასუხისმგებლობის საკითხები რეგულირდება, ორგანიზაციაში მოქმედი საკადრო პოლიტიკითა და შრომის შინაგანანხით.

ორგანიზაციას მიღებული აქვს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის სხვადასხვა ზომები: შენიშვნა, წერილობითი გაფრთხილება, ხელფასის დაქვითვა, სამსახურიდან გათავისუფლება.

შრომითი ხასიათის დავების ან დისციპლინარული სახდელის დადების შესახებ გადაწყვეტილება მიიღება კომისიურად, სადაც ჩართულია ადამიანებისა და ორგანიზაციული განვითარების

ხელფასებისა და სამოტივაციო ბონუსების გაცემა წარმოებს ყოველთვიურად, თანამშრომელთა პირად საბანკო ანგარიშზე სახელფასო თანხის გადარიცხვით, ყოველი კალენდარული თვის 25-დან 31 რიცხვამდე.

დირექტორატის წარმომადგენლები, როგორც ტალანტების მართვისა და განვითარების სამსახურიდან, ასევე, შესაბამისი მიმართულების HR ბიზნეს პარტნიორი, უშუალო მენეჯერი და ცალკეულ შემთხვევებში უფროსი ოფიცრებიც კი (დირექტორები).

კომპანიის თანამშრომელს ეცნობება გადაწყვეტილების შესახებ და ასევე მისი უფლების შესახებ არ დაეთანხმოს მიღებულ გადაწყვეტილებას და მოახდინოს ამ გადაწყვეტილების გასაჩივრება/დააყენოს გადაწყვეტილების გადახედვის მოთხოვნა.

საზოგადოებრივი ურთიერთობები, მათ შორის ადგილობრივი ჯგუფების

სოციო-ეკონომიკური განვითარება

- 2017 წელს გაგრძელდა პროექტი YES Georgia, რომელიც გულისხმობს ახალგაზრდა (25 წლამდე) მეწარმეების დატრენინგებას ბიზნეს პროექტების მართვაში და მათთვის საწყისი სტარტაფ კაპიტალით დაფინანსებას;
- 2017 წელს ასევე განხორციელდა საზაფხულო სკოლის პროექტი ქუთაისში: 150 სტუდენტიდან შეირჩა 20. განხორციელდა მათი დატრენინგება გაყიდვებში, ფინანსურ მომსახურებაში, კომუნიკაციაში (სწავლება უფასო იყო), ნაწილი მათგანი დასაქმდა კომპანიაში.
- ქუთაისის აკ. წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან ერთად ესტონეთის მთავრობის მხარდაჭერით განხორციელდა სტუდენტების სტარტაფ ბიზნესის სწავლების პროცესი, ამავე პროექტის ფარგლებში კრისტალმა დააფინანსა უნივერსიტეტის ბიზნეს ლაბორატორიის ოთახის მონყოფის ხარჯები;
- დაფინანსდა ქუთაისის მუზეუმის მიერ წარმოებული არქეოლოგიური სამუშაოები სხვადასხვა არქეოლოგიურ უბნებზე.
- კრისტალმა YES ჯორჯიას პროექტის ფარგლებში ასევე განახორციელა 25 წლამდე ახალგაზრდების სტაჟირების პროექტი.
- განხორციელდა ბორჯომის გადამწვარი ტყის აღდგენის დაფინანსება, კომპანიის თანამშრომლებმა უშუალოდ მიიღეს მონაწილეობა ტყეპარკის აღდგენაში. (5000\$ დაფინანსდა აღდგენა)
- გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის და პოპულარიზაციის მიზნით დაფინანსდა ქართველი კარატისტი სპორტსმენი ქალი მაკა ქებურია საერთაშორისო ტურნირში მონაწილეობის მისაღებად
- შეიქმნა მწვანე (ენერგო ეფექტური) დანიშნულების საკრედიტო პროდუქტები და კომპანიამ განხორციელდა თანამშრომლებთან საინფორმაციო შეხვედრები;
- დაფინანსდა მძიმედ დაავადებული კრისტალის ზუგდიდის ფილიალის მოლარე ეთერ აღმასიას მკურნალობა

ანაზღაურდა მესტიის თანამშრომელზე ხანძრის შედეგად საცხოვრებელი სახლისთვის მიყენებული ზიანი.



სუბიექტის ბიზნესმოდელის მიმოხილვა

- „კრისტალის“ ძირითად საქმიანობას წარმოადგენს მიკრო და მცირე მენარმეებისა და აგრო სექტორში მოღვაწეთათვის მიკრო დაკრედიტების სერვისის მიწოდება. 2017 წლის ბოლოსათვის კომპანიამ მიაღწია 19.15% ბაზრის წილს (2016 წ. – 16.75%) თავის უშუალო კონკურენტებს შორის და განაგრძობს ზრდას. „კრისტალს“ აქვს ფილიალებისა და ბუტიკების ფართო ქსელი. 2017 წლის მანძილზე კომპანიამ კიდევ გაზარდა ქსელი და ობიექტების რაოდენობამ 58-ს მიაღწია (ამ ანგარიშის მომზადების თარიღისთვის მათი რიცხვი 62-ია);
- „კრისტალი“ მნიშვნელოვან აქცენტს აკეთებს და ინვესტიციას ახორციელებს თავისი თანამშრომლების პროფესიულ განვითარებასა და ახალი ტექნოლოგიური ინფრასტრუქტურის მოწყობაში, რაც, თავის მხრივ, გაზრდილ საოპერაციო ეფექტურობასა და კონკურენტულ უპირტესობას ანიჭებს კომპანიას ბაზარზე, როცა საქმე ეხება გაყიდვის ელექტრონულ არხებსა და სერვისის ონლაინ მიწოდებას;
- კომპანია დაფინანსებას იღებს საკმაოდ დივერსიფიცირებული მიკროსაფინანსო საინვესტიციო კომპანიების, განვითარების ხელშემწყობი ფინანსური ინსტიტუტებისა და ქართული კომერციული ბანკებისაგან;
- კომპანიის ბიზნეს მოდელი აქცენტს აკეთებს სოციალურ და მდგრადი განვითარების ასპექტებზე;
- საკრედიტო პროდუქტების დიზაინი, შიდა სისტემები და პოლიტიკა-პროცედურები, თანამშრომელთა უნარ-ჩვევები და კორპორაციული კულტურა, საერთო ჯამში, ხელს უწყობს პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების პრაქტიკების ჩამოყალიბებას;
- „კრისტალი“ დადებითი რეპუტაციით სარგებლობს თავის მომხმარებლებს, დამფინანსებლებს, მარეგულირებელსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეთა შორის;
- სამეთვალყურეო საბჭო მიზანშეწონილად მიიჩნევს კომპანიის ანგარიშების მომზადებას იმ დაშვებით, რომ კომპანია წარმოადგენს მოქმედ საწარმოს და პროგნოზირებად მომავალში გააგრძელებს ფუნქციონირებას, სულ მცირე, ამ ანგარიშის დამტკიცებიდან 12 თვის მანძილზე. კომპანიის დირექტორთა საბჭოს აქვს გონივრული მოლოდინი, რომ კომპანია განაგრძობს საქმიანობას და შეასრულებს თავის მოკლე და გრძელვადიან ვალდებულებებს შესაბამის ვადებში.
- სამეთვალყურეო საბჭო ადასტურებს, რომ რეგულარულად ხდება კომპანიის წინაშე არსებული მთავარი რისკების დეტალური შეფასება, მათ შორის იმ რისკებისა, რომლებსაც ნეგატიური გავლენა ექნებათ კომპანიის ბიზნეს მოდელს, მომავალ საქმიანობას, გადახდისუნარიანობასა და ლიკვიდურობაზე.



სუბიექტის საქმიანობის რისკების ანალიზი

მიმოხილვა და ზოგადი შეფასება

კომპანიის სტრატეგია არის ჰქონდეს რისკის მართვის საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკების შესაბამისი სისტემები.

კომპანიამ მიიღო საერთაშორისო სარეიტინგო კომპანია "FITCH" -ის რეიტინგი, რომელიც კრისტალმა პირველად მიიღო საქართველოს მაშტაბით მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს შორის. მოცემული რეიტინგი აფასებს კომპანიის გადახდისუნარიანობას და სტაბილურობას.

კომპანიამ დანერგა აქტივების კლასიფიცირების და დანაკარგების რეზერვირების საერთაშორისო სტანდარტი IFRS-9, რაც კრისტალმა მოახერხა პირველად საქართველოს მაშტაბით, ყველა სხვა ფინანსურ კომპანიებთან მიმართებაში, როგორც მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს, ასევე, ბანკებს შორის.

კომპანიას გააჩნია რისკის მართვის სამი დონე.

კომპანიას გააჩნია შესაბამისი რისკის მართვის გარემო და კულტურა, რომელსაც უზრუნველყოფს კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭო და მენეჯმენტი.

კომპანიას გააჩნია რისკის შეთანხმებული და დამტკიცებული ლიმიტები, რომელიც არის რისკის მართვის მნიშვნელოვანი ელემენტი და აისახება რისკის მადის და ტოლერანტობის დოკუმენტში, სადაც ასახულია ყველა ძირითადი რისკის მისაღები დონე და მისი მიღწევისთვის აუცილებელი კონტროლის მექანიზმები.

კომპანიას გააჩნია რისკის მართვის ადეკვატური პროცესი, რომელიც მოიცავს:

- რისკის იდენტიფიკაციას;
- რისკის შეფასებას;
- რისკის მართვას (შერბილებას);

პროცესის მფლობელი

რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული

შიდა აუდიტის სამსახური

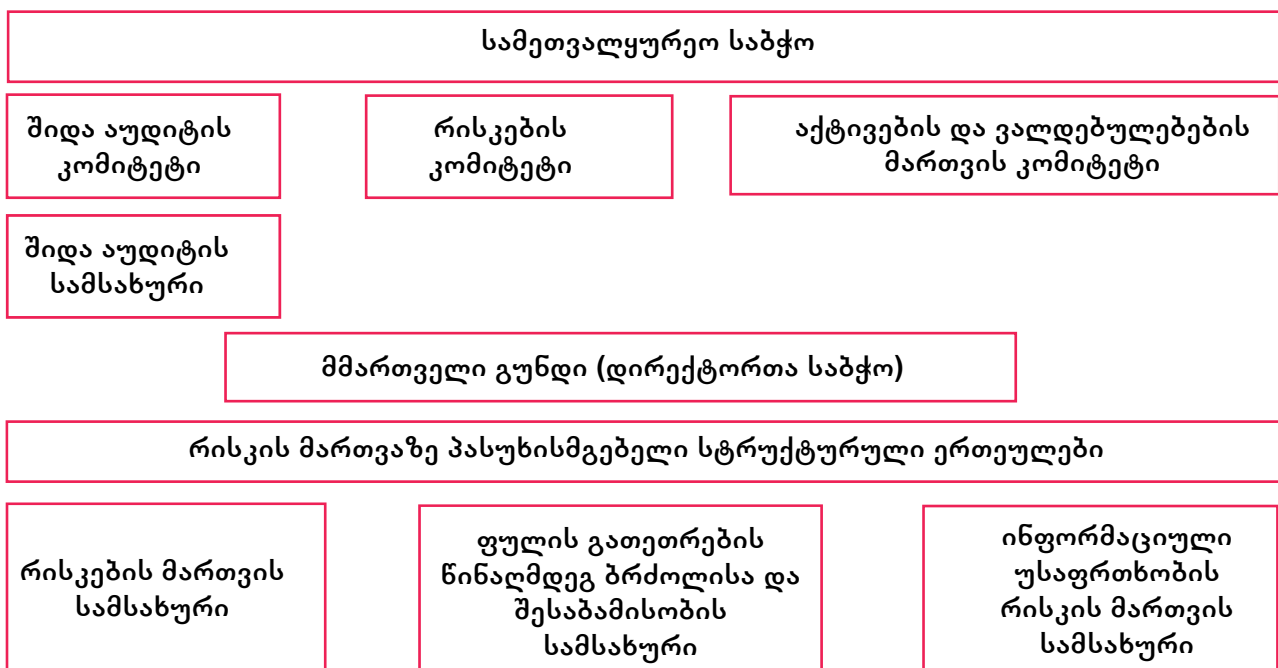
- პროცესის მფლობელი პასუხისმგებელია პროცესში არსებული რისკის მართვაზე, კომპანიაში არსებული რისკის მართვის ინსტრუმენტების გამოყენებით.
- რისკის მართვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეული პასუხისმგებელია რისკის მართვის ინსტრუმენტების შემუშავებაზე და დანერგვაზე.
- შიდა აუდიტის სამსახური პასუხისმგებელია რისკის მართვის პროცესის ადეკვატურობის შეფასებაზე.

კომპანია დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს შიდა კომუნიკაციას, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს კომპანიის ყველა თანამშრომლის ჩართულობა რისკის მართვის პროცესში. რადგან კადრების კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი არის რისკის მართვის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი, კომპანია ორიენტირებულია მათი სწავლების და გადამზადების პროცესი იყოს უწყვეტი და თანმიმდევრული.



რისკის მართვის სტრუქტურა

რისკის მართვის სტრუქტურა შედგება შემდეგი სტრუქტურული ერთეულებისგან:



- სამეთვალყურეო საბჭო უზრუნველყოფს რისკის მართვის შესაბამისი გარემოს და კულტურის დანერგვას კომპანიაში;
- სამეთვალყურეო საბჭო განსაზღვრავს რისკის მადას და ტოლერანტობას;

- სამეთვალყურეო საბჭო რისკის მადის და ტოლერანტობის შესრულებას აკონტროლებს შესაბამისი კომიტეტების მეშვეობით;
- შიდა აუდიტის სამსახური აანალიზებს კომპანიაში არსებულ რისკების მართვის პროცესს, ანალიზის მიზანია პროცესის ეფექტურობის განსაზღვრა და პროცესში არსებული რისკის მართვის ინსტრუმენტების და რისკის მართვის კონტროლების ადეკვატურობის დადგენა;
- მმართველი გუნდი კომპანიაში ქმნის რისკის მართვის ადეკვატურ პროცესს, რომელიც უზრუნველყოფს კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ განსაზღვრული რისკის მადის და რისკის ტოლერანტობის დადგენილი ლიმიტების შესრულებას;
- რისკის მართვის სტრუქტურული ერთეულები უზრუნველყოფენ რისკის მართვის სწორი და ადეკვატური ინსტრუმენტების დანერგვას, მათ ანალიზს და მუდმივ განახლებას.
- რისკის მართვის სტრუქტურული ერთეულების დამოუკიდებლობა ბიზნესს ხაზებიდან უზრუნველყოფილია კომპანიის მმართველობითი სტრუქტურით. ისინი პირდაპირ ექვემდებარებიან კომპანიის უფროს აღმასრულებელ ოფიცერს (გენერალურ დირექტორს).

რისკის შემცირება და ჭარბი კონცენტრაციის მართვის ინსტრუმენტები

კომპანიას დანერგილი აქვს რისკის შემცირების შემდეგი ინსტრუმენტები:

- საკრედიტო პორტფელის დივერსიფიკაციის დადგენილი ლიმიტები, მათ შორის ერთ ერთი არის ბიზნესს სექტორების და ბიზნეს ქვე-სექტორების მიხედვით ლიმიტი. პორტფელის 15%-ზე მეტი არ უნდა იყოს რომელიმე ბიზნეს ქვე-სექტორში (მაგ. მესაქონლეობა, მეფრინველეობა, შიდა საქალაქო ტრანსპორტით მომსახურეობა, ტაქსით მომსახურეობა და აშ).
- კომპანია ყოველთვიურად აკეთებს პორტფელის რისკების ანალიზს. ანალიზის მიზანია პორტფელში რისკის შემცველი კონცენტრაციების გამოვლენა და მისი შემცირების მიზნით ქმედითი ღონისძიებების რეკომენდირება.
- საკრედიტო კომიტეტი, რომელიც არის დამოუკიდებელი ორგანო. გადანყვეტილებას იღებს მხოლოდ არსებული და სტატისტიკური ინფორმაციის შეფასების შედეგად, პოტენციური რისკების და პროექტის ეფექტურობის გათვალისწინებით.
- კომპანიის ხედვა კონკრეტული განაცხადის დაფინანსების გადანყვეტილების პროცესში ითვალისწინებს კლიენტის დაცვას ზედმეტი ფინანსური ტვირთიდან და კრისტალის მიერ გაცემული სესხი უნდა ემსახურობდეს კლიენტის ბიზნესის განვითარებას ან კლიენტის ოჯახის საცხოვრებელი პირობების გაუმჯობესებას, მისი ეფექტი აუცილებლად დადებითი უნდა იყოს.
- კომპანიაში არსებობს ორი დონის საკრედიტო კომიტეტი. კომიტეტის დონე დამოკიდებულია სესხის თანხაზე, მცირე თანხებზე შესაძლებელია გადანყვეტილება მიიღოს ბიზნეს ხაზის მიმართულებამ, ხოლო შედარებით დიდ თანხებზე აუცილებელია რისკების სამსახურის დასტური.
- საკრედიტო სქორინგი და საკრედიტო რეიტინგი, რომელიც ეხმარება შესაბამის პასუხისმგებელ პირს სწორი გადანყვეტილების მიღებაში.
- სესხზე გრაფიკის მიხედვით შენატანის შემცირება შემოსავლების შემცირების მიხედვით, სესხის რესტრუქტურისა, რომელიც ეფექტურად მუშაობს, უმსუბუქებს საკრედიტო ტვირთს კლიენტს.
- სტრეს ტესტების ფორმატი, სადაც ხდება სხვადასხვა სავარაუდო სცენარების განხორციელების შედეგად მოსალოდნელი რისკის შეფასება .
- რისკ შემთხვევების შეგროვების ბაზა, რომლის ანალიზის შედეგად, დგინდება მომეტებული რისკის ოპერაციები და შემდეგ ანალიზდება კონტროლის სისუსტეები.
- რისკის მოდელირება, როდესაც გარკვეული გონივრული და ექსპერტული დაშვების შედეგად, ხდება მოსალოდნელი რისკის პროგნოზირება დროის გარკვეული მონაკვეთისთვის.
- სესხის უზრუნველყოფის შეფასების გამართული მეთოდოლოგია.



საკრედიტო რისკი

- საკრედიტო რისკი არის საფრთხე, რომ მსესხებელმა ან კონტრაგენტმა ვერ შეასრულოს სესხის ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფინანსური ვალდებულება;
- საკრედიტო რისკი იყოფა ორ მსხვილ ნაწილად: ინდივიდუალური სესხის (ტრანზაქციის) რისკი და საკრედიტო პორტფელის რისკი;
- ინდივიდუალური სესხის (ტრანზაქციის) რისკის მართვის ინსტრუმენტები;
- ტრანზაქციის შეფასების (ფინანსური ანალიზის) გამართული პროცესი;
- სპეციალიზირებული კადრები, რომლებიც აანალიზებენ კონკრეტული მიმართულების სესხებს, მიკრო სესხის ექსპერტი და მცირე და საშუალო სესხის ექსპერტი;
- საკრედიტო კომიტეტი, რომელიც განიხილავს სესხის ექსპერტის მიერ წარმოდგენილ განაცხადს და იღებს გადაწყვეტილებას დაფინანსების შესახებ;
- საკრედიტო კომიტეტი არის მიუკერძოებელი

მთავარი რისკის მართვა

ლი და ობიექტური ორგანო, რომელსაც ნებისმიერ გადაწყვეტილებაზე აქვს შესაბამისი არგუმენტი;

- საკრედიტო კომიტეტი ხელმძღვანელობს პასუხისმგებლიანი დაფინანსების პრინციპით, რაც გულისხმობს კლიენტისთვის ზედმეტი საკრედიტო ტვირთის არიდებას;
- სესხის გაცემის შემდგომი მონიტორინგის სისტემა, რომელიც აფასებს სესხის გაცემის შემდგომ კლიენტის ფინანსურ მდგომარეობას, რათა დროულად მოხდეს პრობლემის იდენტიფიცირება და მასზე რეაგირება;
- საკრედიტო რეიტინგის და საკრედიტო სქორინგის სისტემა;
- პორტფელის საკრედიტო რისკის მართვის ინსტრუმენტები;
- პორტფელის დივერსიფიკაციის ლიმიტები;
- რისკის მოდელირება;
- ვინტაჯ ანალიზი;
- შესაძლო საკრედიტო დანაკარგების რეზერვირების საერთაშორისო სტანდარტის შესაბამისი სისტემა;
- საკრედიტო რისკის მართვის გაუმჯობესებისათვის დაგეგმილი ქმედებები;
- პორტფელის რისკის მართვის სტრატეგიის მოდელის მომზადება და დანერგვა.

საოპერაციო რისკი

- საოპერაციო რისკი არის არაადექვატური ან წარუმატებელი შიდა პროცესების შედეგად, ასევე, ადამიანებით და სისტემებით, ან გარე ფაქტორებით გამოწვეული დანაკარგების რისკი. აღნიშნული განმარტება ასევე მოიცავს სამართლებრივ რისკს, მაგრამ არ განიხილავს სტრატეგიულ და რეპუტაციულ რისკებს.

საოპერაციო რისკის მართვის ინსტრუმენტები:

- საოპერაციო რისკის მართვის პროცესი განერილია შესაბამის პოლიტიკაში, რომელიც შესაბამისობაშია კომპანიის რისკის მადის დოკუმენტთან და მოიცავს საოპერაციოს რისკის მართვის ინსტრუმენტებს, რაც გამოიყენება რისკის იდენტიფიკაციის, გაზომვის და შემცირებისთვის;
- საოპერაციო რისკის მართვისთვის უმნიშვნელოვანესია სწორი კომუნიკაცია კომპანიის თანამშრომლებთან, რათა უზრუნველყოფილ იქნას ყველა მათგანის ჩართულობა საოპერაციო რისკის მართვაში;
- რისკის მართვის გარემო, რომელსაც ქმნის კომპანიის სამეთვალყურეო საბჭო და მენეჯმენტი, რაც ადასტურებს იმას, რომ კომპანია ორიენტირებულია ქონდეს რისკის მართვის გამართული და სტანდარტებთან შესაბამისი სისტემები;
- საოპერაციო რისკის შემთხვევების შეგროვების ბაზა და მისი ანალიზი, რომლის მიზანია მომეტებული რისკის პროცესების ანალიზი და კონტროლის მექანიზმების სისუსტეების აღმოჩენა;
- ახალი და განახლებული პროცესის ანალიზის შედეგად, ახალი რისკების აღმოჩენის პროცესი;
- საიდუმლო შეტყობინების ცხელი ხაზი, რომელიც განკუთვნილია კომპანიის თანამშრომლებისთვის, რათა მათ ჰქონდეთ საშუალება სრული კონფიდენციალურობის გაარანტიით, გაამჟღავნონ მართვის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია პოტენციური საფრთხის და უკვე მომხდარი თაღლითობის ან სხვა საოპერაციო რისკების შესახებ;
- ინფორმაციული უსაფრთხოების რისკის მართვის გამართული პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს კრისტალის ინტელექტუალური საკუთრების დაცულობას;
- საოპერაციო რისკის მართვის გაუმჯობესებისათვის დაგეგმილი ქმედებები;
- რისკის თვითშეფასების პროცესის დანერგვა, რომელიც უზრუნველყოფს რისკების შეფასებას ბიზნეს ხაზების მიმართულებით;
- მთავარი რისკის ინდიკატორების პროცესის დანერგვა, რომელიც უზრუნველყოფს მომეტებული რისკის შემცველი ოპერაციების ადრეულ აღმოჩენას;
- ინფორმაციული უსაფრთხოების პროცესის დახვეწა, რათა კომპანია მაქსიმალურად



იყოს დაცული კიბერ შეტევებისგან და ინფორმაციის გადინების სხვა საფრთხეებიდან.

ლიკვიდურობის რისკი

- ლიკვიდურობის რისკი არის კომპანიის რისკი, დათქმულ ვადაში ვერ შეძლოს ვალდებულებების დაფარვა;
- ლიკვიდურობის რისკი შეიძლება დაიყოს ორ ნაწილად:
 - საბაზრო ლიკვიდობის რისკი, კერძოდ,

რისკი იმისა, რომ სუსტი საბაზრო ლიკვიდობის მდგომარეობის ან ბაზარზე შექმნილი პრობლემების გამო, ორგანიზაციამ ვერ უზრუნველყოს გარკვეული პოზიციების დაბალანსება საბაზრო ფასებით;

- დაფინანსების ლიკვიდობის რისკი, კერძოდ, რისკი იმისა, რომ ორგანიზაციამ ვერ უზრუნველყოს აქტივების ფულად ფორმაში გადაყვანა ან სახსრების მოზიდვა სხვა წყაროებიდან.

ლიკვიდურობის რისკის მართვის ინსტრუმენტები:

- შემოსავლების და ვალდებულების ვადიანობის სხვაობის ანალიზი – მნიშვნელოვანია შემოსავლების და ვალდებულებების ვადა თანხვედრაში იყოს, რათა კომპანიას არ შეეძლოს ვალდებულების დროულად გადახდის საფრთხე;
- კრედიტორთა დივერსიფიკაცია, კომპანია დაფინანსებას იღებს საერთაშორისო და ადგილობრივი კრედიტორებისგან, ცალკეული ვალდებულების მოცულობა შეზღუდულია შესაბამისი ლიმიტით, რაც გამორიცხავს კომპანიის დამოკიდებულებას რომელიმე მსხვილ კრედიტორზე;
- ლიკვიდურობის რისკის ანალიზისთვის გამოიყენება ფულადი სახსრების მოძრაობის სტატისტიკური მონაცემები და ბაზარზე არსებული ახალი რეალობის გათალისწინებით, შემუშავდება დეტალური ქმედებები ლიკვიდურობის რისკის სამართავად;
- ლიკვიდურობის რისკის ანალიზისთვის გამოიყენება შემდეგი კოეფიციენტები:
 - სწრაფი ლიკვიდურობა (1 თვემდე ვადის ლიკვიდური აქტივები/1 თვემდე ვალდებულებები >150%-ზე ;
 - 3 თვემდე ლიკვიდურობა (3 თვემდე ვადის ლიკვიდური აქტივები/3 თვემდე ვალდებულებები >100 %-ზე ;
 - ლიკვიდურობის კოეფიციენტი

(ლიკვიდური აქტივები/1 წლამდე ვალდებულებებთან >=18%);¹

- ლიკვიდურობის სტრეს ტესტი, რომელიც უზრუნველყოფს შესაბამისი კრიზისული სცენარის დადგომის შემთხვევაში, კომპანიის მდგრადობას გადახდისუნარიანობის კუთხით;
- კომპანიას გააჩნია შიდა (ფილიალებს და სერვისცენტრებს შორის) ლიკვიდურობის მართვის გამართული პროცესი, რომელსაც ხელმძღვანელობს კომპანიის ხაზინის სამსახური.

ლიკვიდურობის პოზიციის მონიტორინგს ახორციელებს ფინანსური დეპარტამენტი და აქტივების და ვალდებულებების კომიტეტი (ALCO), რომელიც შედგება მმართველი გუნდისა და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისგან. ნორმალურ საბაზრო პირობებში, ლიკვიდურობის პოზიციის შესახებ ინფორმაცია ყოველთვიურად წარედგინება რისკების მართვის კომიტეტს. ლიკვიდურობის მართვის გადანყვეტილებებს იღებს აქტივების და ვალდებულებების კომიტეტი (ALCO) და ახორციელებს ფინანსური დეპარტამენტი.

¹ 2018 წლის 1 სექტემბერს ძალაში შევიდა ეროვნული ბანკის მიერ ინიცირებული ცვლილება, რომლის მიხედვითაც მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს ევალებათ ლიკვიდობის 16%-იანი მაჩვენებლის დაცვა 2019 წლის 30 ივნისის ჩათვლით, შემდეგ კი 18%-იანი მაჩვენებელი უნდა იყოს დაცული. აღნიშნულის გამო კომპანიას მოუწევს ყოველდღიური ფულადი ნაშთების ზრდა დაახლოებით 5-6 მლნ ლარით, რომელიც გამოიწვევს კომპანიის რესურსების ხარჯის ზრდას, წლიურად დაახლოებით 700 ათასი ლარის ოდენობით.

სავალუტო რისკი

- სავალუტო რისკი არის ვალუტის გაცვლითი კურსის შედეგად მოსალოდნელი ზარალის ალბათობა, რომელიც შეიძლება გამოწვეული იყოს კომპანიის აქტივებსა და ვალდებულებებს შორის სხვაობით სხვადასხვა ვალუტაში.
- სავალუტო რისკის მართვის ინსტრუმენტები:
- სავალუტო აგრეგატული ღია პოზიციის ლიმიტი, რაც გულისხმობს, რომ აგრეგატული დისბალანსი აქტივებსა და ვალდებულებებს შორის უცხოურ ვალუტაში არ უნდა იყოს კაპიტალის 10%-ზე მეტი; სავალუტო პოზიციის 5%-მდე გაღების უფლება აქვს კომპანიის ხაზინადარს, 5-დან 10% კი გადანყვეტილებას იღებს უფროსი ფინანსური ოფიცერი;
- უცხოურ ვალუტაში მიღებული ნასესხები საშუალებების ჰეჯირება ეროვნულ ვალუტაში;
- სვოპ ოპერაციები;
- სავალუტო რისკის მართვის გაუმჯობესებისათვის დაგეგმილი ქმედებები;
- VAR განსაზღვრა და მის შედეგად მოსალოდნელი გონივრული დანაკარგის პროგნოზირება;
- სავალუტო პოზიციის მართვას ყოველდღიურ რეჟიმში ახორციელებს ხაზინის სამსახური.

საპროცენტო განაკვეთის რისკი

- საპროცენტო განაკვეთის რისკი არის ფიქსირებული და ცვლადი საპროცენტო განაკვეთით გაცემულ სესხებსა და ფიქსირებული და ცვლადი განაკვეთით მიღებულ ვალდებულებებს შორის გარკვეულ ვადაში სხვაობის შედეგად მოსალოდნელი დანაკარგის ალბათობა.
- საპროცენტო რისკის მართვის ინსტრუმენტები:

- კომპანიას ყველა სესხი გაცემული აქვს ფიქსირებულ საპროცენტო განაკვეთში, ხოლო ვალდებულების ნაწილი აღებული აქვს ცვალებად განაკვეთში, შესაბამისად, რისკის შესამცირებლად დანესებულია ლიმიტი. თუ ცვალებადი განაკვეთის ვალდებულებების მოცულობა კაპიტალის 10% მეტია, უფროსი ფინანსური ოფიცრის ანალიზის საფუძველზე, სამეთვალყურეო საბჭო იღებს შესაბამის გადანყვეტილებას. ლარიზაციის პროცესში გაიზარდა ლარზე მოთხოვნა, ხოლო ლარის რესურსების გაცემა ძირითადად ხდება ცვალებადი განაკვეთით, რაც ზრდის აღნიშნულ რისკს;
- საპროცენტო რისკის სტრუქტურა, რომელიც განსაზღვრავს გარკვეული დაშვების შემთხვევაში მოსალოდნელი დანაკარგების მოცულობას. აღნიშნული სტრუქტურა მზადდება ყოველთვიურად და გადაეცემა მენეჯმენტსა და ალკო კომიტეტს.

კაპიტალის ადეკვატურობა

- კაპიტალის ადეკვატურობა არის კომპანიის უნარი, საკუთარი კაპიტალით უზრუნველყოს მოსალოდნელი მსხვილი დანაკარგების დაფინანსება;
- კაპიტალის ადეკვატურობა რეგულირდება ორი კომპონენტით: ფინანსური ლევერჯის კოეფიციენტი, რომელიც ზომავს კაპიტალის და მოზიდული სახსრების თანაფარდობას მოზიდული სახსრები/კაპიტალთან არამეტეს 5%-ისა, და კაპიტალის ადეკვატურობის კოეფიციენტი, რომელიც ზომავს კაპიტალით დაფინანსებული საკუთარი აქტივების წილს, კაპიტალი/აქტივებთან არანაკლებ 18%-ისა².

² 2018 წლის 1 სექტემბერს ძალაში შევიდა ეროვნული ბანკის მიერ ინიცირებული ცვლილება, რომლის მიხედვითაც, მიკროსაფინანსო ორგანიზაციებს ევალებათ კაპიტალის ადეკვატურობის 16%-იანი მაჩვენებლის დაცვა 2019 წლის 30 ივნისის ჩათვლით, შემდეგ კი 18%-იანი მაჩვენებელი უნდა იყოს დაცული. 2019 წლის 1 ივლისიდან 18%-იანი კაპიტალის ადეკვატურობის მაჩვენებლის დაცვის მიზნით, კომპანიის პორტფელის დაგეგმილ პარამეტრებში შეუზღუდავად ზრდის უზრუნველსაყოფად, იგეგმება დამატებითი კაპიტალის მოზიდვა 2019 წელს



ქრისტეანი
შიპროსაშინანსო ორგანიზაცია

INNOVATION
RESPONSIBILITY
TRANSPARENCY
CORPORATE
VALUES
ACCESS
PARTNERSHIP



2017



/crystaljscmfo



*2244 | 032 2 02 20 20



www.ir.crystal.ge