BANK OF GEORGIA
GROUP PLC

# ადამიანის უფლებათა პოლიტიკა

# ადამიანის უფლებათა პოლიტიკა

**მიღებულია**
სს საქართველოს ბანკის ჯგუფის სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ

**მიღების თარიღი**
16 დეკემბერი, 2022

**ვრცელდება**
საქართველოს ბანკის ჯგუფსა და ჯგუფის კომპანიებზე

**შესრულებაზე პასუხისმგებელია**
ESG & Sustainability მიმართულება

**განხილულია:**
ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მიერ
ინვესტორებთან ურთიერთობის დეპარტამენტის მიერ
მარკეტინგის დეპარტამენტის მიერ
გარემოს დაცვისა და კლიმატური რისკების დეპარტამენტის მიერ

**ენა**
ინგლისური და ქართული

**ინფორმაციის კლასიფიკაცია**
საჯარო

**განახლების თარიღი**
სექტემბერი, 2023



# შინაარსი


განმარტებები ..... 4
- ძირითადი პრინციპები ..... 4
- ჯგუფის სუბიექტები ..... 6
- სამართლებრივი მოთხოვნები და საერთაშორისო სტანდარტები ..... 7

ESG მმართველობა ..... 8

გამოყენების სფერო & მიზნები ..... 9

შესავალი ..... 10

ადამიანის უფლებები, გარემო და ბიზნესის წარმოება ..... 12

პრინციპები ..... 14
- პრინციპი 1: დისკრიმინაციის და შევიწროების აკრძალვა ..... 14
- პრინციპი 2: მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა ..... 15
- პრინციპი 3: ადამიანის უფლებები და ჩვენი თანამშრომლები ..... 15
- პრინციპი 4: გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკების თავისუფლება ..... 16
- პრინციპი 5: თანამშრომლების ჯანმრთელობა, კეთილდღეობა და უსაფრთხოება ..... 16
- პრინციპი 6: იძულებითი შრომა და ბავშვთა შრომა ..... 17
- პრინციპი 7: თანამედროვე მონობა და ადამიანებით ვაჭრობა ..... 18
- პრინციპი 8: ადამიანის უფლებები და ჩვენი მომხმარებლები ..... 18
- პრინციპი 9: ადამიანის უფლებები ჩვენს მიწოდებათა ჯაჭვში ..... 19
- პრინციპი 10: პერსონალური მონაცემების დაცვა ..... 20
- პრინციპი 11: ადამიანის უფლებათა დაცვის პროცესი ..... 20
- პრინციპი 12: ინფორმირების და გასაჩივრების მექანიზმები ..... 21

შიდა წესები ..... 22

პასუხისმგებლობები ..... 22

დაკავშირებული პოლიტიკები ..... 23

ცვლილებები პოლიტიკაში ..... 23

# განმარტებები

ქვემოთ მოყვანილი განმარტებები ვრცელდება პოლიტიკაში გამოყენებულ ტერმინებზე.

## ძირითადი პრინციპები

### დისკრიმინაცია

გენდერული იდენტობის, გენდერული გამოხატვის, რასის, კანის ფერის, წარმომავლობის, ეროვნული ან ეთნიკური კუთვნილების, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალური მდგომარეობის, რელიგიის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის ან ნებისმიერი სხვა ინდივიდუალური ნიშნის საფუძველზე გარკვეული პიროვნებების განზრახული გამორჩევა ან გარიყვა, მათთვის ადამიანის უფლებებითა და ძირითადი თავისუფლებებით თანაბარ სარგებლობაში ხელშეშლა, მათი შეზღუდვა, შელახვა ან წართმევა ყველა სფეროში, მათ შორის საჯარო, კერძო, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, კულტურულ თუ სამოქალაქო სექტორებში.[1]

### მრავალფეროვნება

ეს ტერმინი იდენტობის ფართო ცნებას მოიაზრებს. ფართო განმარტების თანახმად, მრავალფეროვნება მოიცავს რასას, ეთნიკურობას, სქესს, ასაკს, ეროვნულ წარმომშობას, რელიგიას, შეზღუდული შესაძლებლობების ქონას, სექსუალურ ორიენტაციას, სოციო-ეკონომიკურ სტატუსს, განათლებას, ოჯახურ მდგომარეობას, ენას, ვეტერანობას, ფიზიკურ გარეგნობას და ა.შ ის ასევე მოიცავს განსხვავებულ იდეებს, პერსპექტივებსა და ღირებულებებს.[2]

### მრავალფეროვნება სამუშაო ადგილზე

ძალისხმევა დასაქმდეს ადამიანთა მრავალფეროვანი გუნდი, რომელიც ასახავს იმ საზოგადოებას, სადაც ეს გუნდი არსებობს და მოქმედებს.[3]

[1]WEPs, "Understanding Intersectionality: Targeting All Forms of Discrimination in the World of Work"

[2]University of Washington, "Diversity, Equity and Inclusion Glossary"

[3]WEPs, "Understanding Intersectionality: Targeting All Forms of Discrimination in the World of Work"

[4]ibid



### თანასწორობა

ადამიანთა მრავალფეროვანი ჯგუფების უფლება, ჰქონდეთ ერთნაირი სოციალური მდგომარეობა და ეპყრობოდნენ თანაბრად[4], რაც თავის მხრივ თითოეული ინდივიდისთვის საკუთარი ცხოვრებისა და ნიჭის გამოყენების თანაბარ შესაძლებლობას უზრუნველყოფს.

### სამართლიანობა

თუკი თანასწორობა ფოკუსირებულია ყველა ადამიანისა და ჯგუფისთვის ერთი და იგივე საწყისი წერტილის უზრუნველყოფასა და ყველა ადამიანის მიმართ თანაბარ მოპყრობაზე, სამართლიანობა ითვალისწინებს ადამიანების განსხვავებულ გამოცდილებას, საჭიროებებსა და შესაძლებლობებს, რათა ყველა პირსა და ადამიანთა ჯგუფს შეეძლოს ერთი და იგივე საბოლოო წერტილთან მისვლა.[5]

### შევიწროება

კომენტარები ან ქმედებები, რომლებიც შეიძლება აღიქმებოდეს როგორც შეურაცხმყოფელი, უხერხული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი და არასასურველი.[6]

### ინკლუზიურობა

ორგანიზაციული ძალისხმევა, მრავალფეროვანი ჯგუფებისა ან მრავალფეროვანი წარმომავლობის ადამიანებს შეუქმნას გარემო, სადაც ისინი იქნებიან კულტურალად და სოციალურად მიღებულები და მათ თანაბრად მოეპყრობიან.[7]

### სამუშაო გარემო

ნებისმიერი ადგილი, სადაც ჯგუფის თანამშრომლები საქმიანობენ ჯგუფის სახელით, რაც მოიცავს (მაგრამ არ შემოიფარგლება) საქმიანობის განხორციელებას პირადად, ტელეფონით, ვირტუალურად ან ელექტრონული ფოსტის თუ სხვა ინტერნეტ საკომუნიკაციო არხების მეშვეობით, ასევე, ჯგუფის შენობასა და კომპანიის მიერ დაფინანსებულ ღონისძიებებზე.

[5]ibid

[6]University of Washington, "Diversity, Equity and Inclusion Glossary"

[7]WEPs, "Understanding Intersectionality: Targeting All Forms of Discrimination in the World of Work"

# განმარტებები

## ჯგუფის სუბიექტები

**საქართველოს ბანკი**
სს საქართველოს ბანკი

**საბჭო**
სს საქართველოს ბანკის ჯგუფის სამეთვალყურეო საბჭო.

**თანამშრომლები**
ვრცელდება ჯგუფის კომპანიების პერსონალზე, რომლებიც დაქირავებულნი არიან შრომითი ხელშეკრულებებით და აღმასრულებელი მომსახურების ხელშეკრულებებით.

**ESI კომიტეტი**
შესაბამისი კომიტეტი, რომელიც შექმნილია და მართავს გარემოსდაცვით და სოციალურ საკითხებს საქართველოს ბანკში.

**ჯგუფი**
საქართველოს ბანკის ჯგუფი და მისი კომპანიები.

**ჯგუფის კომპანიები**
გულისხმობს კომპანიებს, (ა) რომელთა საქმიანობასაც სს საქართველოს ბანკის ჯგუფი პირდაპირ ან არაპირდაპირ აკონტროლებს, ან (ბ) კომპანიებს, რომელთა 50%-ზე მეტ კაპიტალს, „ხმის მიმცემ“ აქციას ან დასაკუთრების სხვა უფლებებს ფლობს. “კონტროლი”, ამ შემთხვევაში ნიშნავს, მენეჯმენტის მართვისა და კომპანიის პოლიტიკის მართვის შესაძლებლობის ქონას - აქციების კაპიტალის ფლობით, კონტრაქტით ან სხვა გზით.

**ადამიანის უფლებათა კომიტეტი**
შესაბამისი კომიტეტი, რომელიც შექმნილია და მართავს ადამიანის უფლებათა დაცვის საკითხებს საქართველოს ბანკში.

## სამართლებრივი მოთხოვნები და საერთაშორისო სტანდარტები

ჯგუფის ქმედებები ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისა და შევიწროების წინააღმდეგ ეყრდნობა რიგ საკანონმდებლო მოთხოვნებს და საერთაშორისოდ შეთანხმებულ სტანდარტებს, რომელიც მოიცავს (მაგრამ არ შემოიფარგლება):

- გაეროს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია
- ევროპის კავშირის ძირითადი უფლებების ქარტია
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური კონვენციები, ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად
- ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია
- გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ
- ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) სახელმძღვანელო პრინციპები მულტინაციონალური კორპორაციებისთვის
- გაეროს გლობალური შეთანხმება
- საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის (IFC) საქმიანობის სტანდარტები

## ESG მმართველობა

არსებითი ESG თემებსა და მასთან დაკავშირებულ ზეგავლენას ეკონომიკაზე, ადამიანებსა და გარემოზე მეთვალყურეობს სამეთვალყურეო საბჭოს შესაბამისი კომიტეტები: რისკის, აუდიტის, ნომინირებისა და ანაზღაურების. კომიტეტებს ეკისრებათ განგძობითი პასუხისმგებლობა ESG-სთან დაკავშირებულ ცალკეულ საკითხებზე, თუმცა სრულიად სამეთვალყურეო საბჭო ითავისებს პასუხისმგებლობას ჯგუფის ყოვლისმომცველ ESG სტრატეგიაზე, რომელიც შემუშავდა არსებით ESG თემებზე დაყრდნობით.

საბჭო უზრუნველჰყოფს ESG სტრატეგიის შესაბამისობას ბიზნეს სტრატეგიასთან, იღებს ინფორმაციას ESG სტრატეგიის მთავარი შემადგენლების პროგრესზე და ზედამხედველობს ჯგუფის ზოგადი კომუნიკაციის სტრატეგიას ESG თემებსა და მის შედეგებზე. სრული საბჭო ასევე ინარჩუნებს ძირითად პასუხისმგელობას კლიმატის რისკების და შესაძლებლობების მენეჯმენტზე დაკვირვებასა და სხვა გარემოსდაცვით და სოციალურ რისკებსა და შესაძლებლობებზე, რომლებიც შეიძლება ბანკის სესხების პორტფელს უკავშირდებოდეს.

არსებით ESG თემებთან დაკავშირებული სიახლეები რეგულარულად მიეწოდება სამეთვალყურეო საბჭოს, ან შესაბამის კომიტეტებს რეპორტის სახით.

ESG თემების მართვა და ESG სტრატეგიის დანერგვა ბანკის აღმასრულებელიმენეჯმენტისგუნდისზედამხედველობისქვეშ არის. ცალკეული ESG საკითხები მართულია აღმასრულებელი მენეჯმენტის წევრების მიერ. საქართველოს ბანკში ჩამოყალიბებულია გარემოსა და სოციალური ზეგავლენის კომიტეტი (ESI Committee) ბანკის აღმასრულებელი მენეჯმენტის დონეზე, რომელიც შედგება მენეჯმენტის გუნდისა და უფროსი მენეჯერებისგან, მათ შორის, ბანკის CEO, CRO, COO, CFO, CLO, მთავარი ეიჩარის, მთავარი მარკეტინგის ოფიცრის, ინვესტორებთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსისა და დაფინანსებების დეპარტამენტის უფროსისგან.

კომიტეტი პასუხისმგებელია მართოს ბანკის კლიმატური, სოციალური და გარემოსთან დაკავშირებული ზეგავლენები, გარემო და სოციალური შედეგები, განსაკუთრებით ისინი, რომლებიც სესხებთან დაკავშირებული აქტივობებითაა გამოწვეული. კომიტეტს აქვს პასუხისმგებლობა გარემოს,

სოციალური და კლიმატური სტრატეგიებისა და პოლიტიკის შემუშავებასა და დანერგვაზე, ასევე, ამ მიმართულებით მიზნების დასახვასა და შესრულებაზე. კომიტეტის მიზანია უკეთ ჩააშენოს გარემო და სოციალური რისკების მართვა ბანკის ყოველდღიურ საქმიანობებში.

## გამოყენების სფერო & მიზნები

სს საქართველოს ბანკის ჯგუფი და მისი ჯგუფის კომპანიები („ჯგუფი“) მოწოდებულია აწარმოოს ბიზნესი პასუხისმგებლობით და მოახდინოს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობის (ESG) კრიტერიუმების ინტეგრირება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში.

ჩვენი ადამიანის უფლებების პოლიტიკა („პოლიტიკა“) აღწერს ჩვენი ვალდებულებების საფუძველს - ადამიანის უფლებებისადმი პატივისცემას და მიდგომებს, პროცესებსა და ინსტრუმენტებს, რომლებსაც ვიყენებთ მის განსახორციელებლად ჩვენს თანამშრომლებთან ურთიერთობისას და ფინანსური პროდუქტებისა და სერვისების მიწოდებისას ჩვენი კლიენტების ფართო სპექტრისთვის. ეს არის ბიზნესის სამართლიანად წარმოების კუთხით ჯგუფის მიერ აღებული ვალდებულების განუყოფელი ნაწილი.

ჯგუფი აცნობიერებს, რომ ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული საკითხები შეიძლება წარმოიშვას არა მხოლოდ მის საქმიანობაში, არამედ გარე მხარეებთან ურთიერთობისას. ამიტომ ჩვენ ველით, რომ ჩვენი ბიზნეს პარტნიორები აღიარებენ და დაიცავენ ადამიანის უფლებებს.

ჩვენ მუდმივად ვამახვილებთ ყურადღებას იმაზე, თუ როგორი გავლენა შეიძლება იქონიოს ჩვენმა ბიზნეს-საქმიანობამ ადამიანის უფლებებზე და არასდროს არ ჩავერთვებით რაიმე ქმედებასა თუ ურთიერთობაში, თუკი სახეზე იქნება ადამიანის

უფლებების დარღვევის მყარი მტკიცებულება.

ჩვენი მუდმივი მიზანია ვიყოთ ბანკი, რომელიც ისწრაფვის განვითარებისა და მრავალფეროვნების და ინკლუზიურობის მხარდაჭერისკენ - ჩვენი თანამშრომლებისთვის, ჩვენი მომხმარებლებისთვის, ჩვენი ყველა დაინტერესებული მხარისა და, ზოგადად, საზოგადოებისთვის.

ჯგუფი პატივს სცემს საერთაშორისოდ აღიარებულ ადამიანის უფლებებს, გმობს ნებისმიერი სახის ბულინგს, შევიწროებას და დისკრიმინაციას და ისწრაფვის, განავითაროს ამგვარი ქმედებისგან თავისუფალი, ინკლუზიური კულტურა. ჩვენ მოველით, რომ ხელმძღვანელებიც და თანამშრომლებიც გამოავლენენ ინკლუზიურ დამოკიდებულებას და იმოქმედებენ იმგვარად, რომ ჩამოაყალიბონ და განავითარონ ინკლუზიური კულტურა ყოველდღიურ საქმიანობაში.

ეს პოლიტიკა ადგენს პრინციპებსა და სახელმძღვანელო წესებს, თუ როგორ გააძლიერებს ჯგუფი ადამიანის უფლებებს მთელი ორგანიზაციის მასშტაბით და მხარს დაუჭერს ძალისხმევებს, გახდეს უკეთესი ინსტიტუცია ჩვენი თანამშრომლებისთვის, მომხმარებლებისა და ყველა სხვა დაინტერესებული მხარისთვის.

პოლიტიკა ვრცელდება ჯგუფის ყველა თანამშრომელზე, ყველა ფუნქციაზე, ჯგუფის ყველა დანაყოფსა და ყველა შვილობილ კომპანიაზე და მიღებულია მმართველი ორგანოსა და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ.

## შესავალი

ადამიანის უფლებები უნივერსალურია. მსოფლიოში ყოველი ადამიანი იმსახურებს, მოეპყრონ ღირსეულად და თანასწორუფლებიანად. ეს გახლავთ ჩვენი ფასეულობებისა და რწმენის განუყოფელი ნაწილი, რომელიც წარმოადგენს ყველაფრის საფუძველს, რისკენაც ვისწრაფვით და რაც უზრუნველყოფს ვიმოქმედოთ უმაღლესი ეთიკური სტანდარტებით.

თუკი სახელმწიფოთა ძირითადი პასუხისმგებლობა მოიაზრებს კონკრეტული პირების დაცვას ადამიანის უფლებების დარღვევისგან, ბიზნეს სუბიექტებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა, პატივი სცენ ადამიანის უფლებებს და შეუძლიათ, ამ მხრივ დადებითი როლი ითამაშონ იმ საზოგადოებაში, სადაც საქმიანობენ.

როგორც ერთ-ერთი უმსხვილესი ბანკი საქართველოში, ჩვენ გვაქვს შესაძლებლობა, საკუთარი წვლილი შევიტანოთ ისეთი საზოგადოებების მშენებლობაში, სადაც ადამიანის უფლებები ფასდება და პატივს სცემენ.

როგორც ფინანსური დაწესებულება, ჯგუფი - ფინანსური პროდუქტებისა და სერვისების მეშვეობით, ასევე ხელფასებითა დაგადასახადებით,რომელსაციხდის-ხელსუწყობსეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებას, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია ადამიანის უფლებების დაცვის მხარდასაჭერად.

ჩვენ აქტიურად ვიმუშავეთ, რათა ჯგუფში ადამიანის უფლებების პატივისცემა დაგვენერგა - ჩვენს მიერ შემოთავაზებული პროდუქტებისა და ადამიანებთან მოპყრობის საშუალებით. ჩვენ ვაპირებთ ჩვენი საქმიანობის ამგვარად გაგრძელებას.

ჩვენ გვაკისრია პასუხისმგებლობა, რომელიც სცდება ეროვნულ საკანონმდებლო მოთხოვნებს. ჩვენ გვჯერა, რომ ბიზნესს შეუძლია ხელი შეუწყოს, ადამიანის უფლებების განვითარებას ღირსეულ სამუშაოზე წვდომის შეთავაზებით, ცხოვრების მაღალი სტანდარტების შექმნით, ადამიანის უფლებების დაცვით და პასუხისმგებლობიანი მოქმედებით.

ჩვენი მიზანია, მუდმივად გავაუმჯობესოთ ჩვენი მიდგომა ადამიანის უფლებათა საკითხებთან დაკავშირებით. მთელი რიგი ძირითადი შიდა დოკუმენტებისა, მათ შორის, ქცევის კოდექსი და ეთიკის კოდექსი, ისევე, როგორც ჩვენი პოლიტიკა, ასახავს ჩვენს ერთგულებას ადამიანის უფლებების მიმართ.

გარდა ამისა, ჩვენ ვხელმძღვანელობთ საერთაშორისო გარე სტანდარტებისადაპრინციპებისფართოსპექტრით,რაშიცშედის (მაგრამარშემოიფარგლება)ადამიანისუფლებათასაყოველთაო დეკლარაცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი

კონვენციები, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) სახელმძღვანელო მითითებები მრავალეროვანი საწარმოებისათვის და IFC-ის შესრულების სტანდარტები.

## ადამიანის უფლებები, გარემო და ბიზნესის წარმოება

ფინანსური ინსტიტუტები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ საზოგადოებაში ფინანსური აქტივების მართვის, საკრედიტო და სხვა ფინანსური სერვისების უზრუნველყოფის გზით, რაც ხელს უწყობს მდგრად ეკონომიკურ ზრდას და კეთილდღეობას.

ჩვენ გვწამს, რომ ჯანსაღი გარემო ადამიანის უფლებების ფართო სპექტრით სრულად სარგებლობის განუყოფელი ნაწილია. უსაფრთხო, სუფთა, ჯანსაღი და მდგრადი გარემო აუცილებელია ადამიანის უფლებების ფართო სპექტრით სრულად სარგებლობისთვის, მათ შორის სიცოცხლის, ჯანმრთელობის, საკვების, წყლისა და სანიტარული უფლებებით სარგებლობისთვის. ჯანსაღი გარემოს გარეშე ჩვენ შეიძლება არ გვქონდეს წვდომა ადამიანის ღირსეული არსებობისთვის საჭირო მინიმალურ სტანდარტებზეც კი.

გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკები მნიშვნელოვან ასპექტებს წარმოადგენენ, ვითანამშრომლოთ თუ არა კლიენტებთან ან პოტენციურ კლიენტებთან ან იმის გადაწყვეტისას, თუ რა უნდა დავაფინანოთ. ჩვენ, როგორც ფინანსურ ინსტიტუტს, გვჯერა, რომ დაფინანსების შესახებ ჩვენს არჩევანს შეუძლია დაეხმაროს საზოგადოებას უფრო მდგრადი განვითარების ეტაპზე გადასვლაში.

ჩვენ გვსურს, უზრუნველვყოთ, რომ ჩვენი ქმედებები შეესაბამებოდეს რეგულაციებს და შევზღუდოთ ჩვენი ბიზნეს საქმიანობის ნებისმიერი შესაძლო უარყოფითი ზემოქმედება გარემოსა და საზოგადოებაზე.

- საქართველოს ბანკი განიხილავს და აფასებს ტრანზაქციებს საქართველოსა და საქართველოს ბანკის ნებისმიერი დამფინანსებლის შემდეგი ქვემოთ მითითებული გარემოსდაცვითი და სოციალური მოთხოვნების შესაბამისად, თუკი ეს მოთხოვნები უფრო მკაცრი იქნება, ვიდრე საქართველოს კანონმდებლობის მოთხოვნები. კერძოდ, ეს მოთხოვნები მოიცავს შემდეგს:
- საქართველოს ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების მართვის პროცედურა
- საქართველოს ბანკის აკრძალული საქმიანობების ნუსხა;
- საქართველოს გარემოსდაცვითი, სოციალური, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და შრომის კანონები და რეგულაციები;
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური ფუნდამენტური კონვენციები, ქართული კანონმდებლობის შესაბამისად
- მოქმედი საერთაშორისო გარემოსდაცვითი, სოციალური და ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კონვენციები, რომელთა ხელმომწერია საქართველო;
- IFC-ის შესრულების სტანდარტები (PSs) და EBRD-ის შესრულების მოთხოვნები (PRs);
- საქართველოს ბანკის დამფინანსებლების შესაბამისი გარემოსდაცვითი და სოციალური მოთხოვნები, რომლებიც პერიოდულად ექვემდებარება გადახედვას.

# პრინციპები

## 1 დისკრიმინაციის და შევიწროების აკრძალვა

ჯგუფი ისწრაფვის, ხელი შეუწყოს უსაფრთხო, მრავალფეროვან, ინკლუზიურ, პროდუქტიულ, პროფესიულ, კოლეგიურ, საიმედო და სანდო სამუშაო გარემოს, რომელიც თავისუფალია ყოველგვარი დისკრიმინაციის, შევიწროების ან მსგავსი დარღვევებისგან და სადაც ყველა პირს ეპყრობიან პატივისცემით და ღირსებით.

დისკრიმინაცია და შევიწროება დაუშვებელია თანამშრომლების, მომხმარებლების, მიმწოდებლების, კონტრაქტორების ან სხვა პირების მიერ ან მიმართ, რომლებიც აწარმოებენ ბიზნესს ჯგუფთან ერთად.

ჩვენ გვინდა, უზრუნველვყოთ უსაფრთხო და ინკლუზიური გარემო ყველასთვის, განურჩევლად მათი ეთნიკური კუთვნილების, ფერის, ეროვნების, მოქალაქეობის სტატუსის, ასაკის, რასის, ფიზიკური ან გონებრივი შესაძლებლობების, გენდერული იდენტობის ან გენდერული გამოხატვის, სექსუალური ორიენტაციის, ღირებულებების, რელიგიის/აღმსარებლობის, პოლიტიკური და/ან სხვა შეხედულებების, სამხედრო/ვეტერანის სტატუსის, შემოსავლის, ოჯახური მდგომარეობის, ორსულობის, მშობიარობის, დედობის, მამობის, მზრუნველობის ვალდებულების, განათლების, გეოგრაფიული მდებარეობის ან ნებისმიერი სხვა განსხვავებულინიშნისა, რომელთა საფუძველზეც პირთა გამორჩევამიმართულია ან იწვევს დასაქმების პროცესში და პროფესიულ სამუშაო გარემოში თანაბარი შესაძლებლობით სარგებლობისა და თანაბარი მოპყრობის უფლების შეზღუდვას ან ამ უფლებაში ჩარევას.

**გთხოვთ, აგრეთვე იხილოთ დისკრიმინაციისა და შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკა** XX

## 2 მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა

ჯგუფი ისწრაფვის, მოეპყროს ყველას ღირსეულად და პატივისცემით, განურჩევლად მათი მდგომარეობისა და გარემოებებისა. ჩვენ ვაფასებთ მრავალფეროვანი სამუშაო ძალის უპირატესობას და გვჯერა, რომ ორგანიზაციის შიგნით გამოცდილების, პერსპექტივების და კულტურული ურთიერთგაგების ფართო სპექტრს არა მხოლოდ სარგებელი მოაქვს ჩვენთვის, როგორც სამუშაო ძალისთვის, არამედ აძლიერებს ჩვენს პოზიციას ბაზარზე პოტენციურ და ფაქტობრივ კლიენტებს შორის.

**გთხოვთ, აგრეთვე, იხილოთ მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის პოლიტიკა** XX

## 3 ადამიანის უფლებები და ჩვენი თანამშრომლები

ჩვენ ვისწრაფვით, რათა ჩვენი თანამშრომლები გრძნობდნენ, რომ დასაქმება, პოზიციაზე დანიშვნა, ანაზღაურება, სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა, დაწინაურება, სამუშაო პირობები, დასაქმების პირობები, დასაქმების შეწყვეტა ან პენსიაზე გასვლისა და ტრენინგის პროცესები სამართლიანი, გამჭვირვალე და ინკლუზიურია ყველასთვის. ჩვენ ვაფასებთ და პატივს ვცემთ ყველას პირად სივრცეს და საჭიროებებს სამუშაო ადგილზე და არ ვუშვებთ რაიმე სახის დისკრიმინაციას, შევიწროებას ან არასათანადო ქცევას.

ზოგადად, ჩვენი მიდგომა ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაციას შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ, ასევე, საქართველოში მოქმედ შრომის ეროვნულ კანონმდებლობას.

# პრინციპები

## 4 გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკების თავისუფლება

ჯგუფი ხელს უწყობს გაერთიანების თავისუფლებას, კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებასა და იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრას.

ჯგუფი იცავს ყველა მოქმედ კანონს, წესსა და რეგულაციას. ჩვენს თანამშრომელთა წარმომადგენლებთან ერთად ჯგუფი მზადაა, მიიღოს ისეთი გადაწყვეტილებები, რომლებიც შეესაბამება თანამშრომლების ინტერესებს. აღნიშნული მოიაზრებს ყველა ადგილობრივი ნორმატიული და მარეგულირებელი მოთხოვნის დაცვას. ჩვენ ღია ვართ ჩვენი თანამშრომლების ყველა წარმომადგენელთან კონსტრუქციული დიალოგისთვის, თანამშრომლობისა და ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობისთვის.

## 5 თანამშრომლების ჯანმრთელობა, კეთილდღეობა და უსაფრთხოება

ჩვენი თანამშრომლების კეთილდღეობა ჩვენი კულტურის განუყოფელი ნაწილია. ჯგუფისთვის თანამშრომლების ჯანმრთელობა, კეთილდღეობა და უსაფრთხოება უმაღლესი დონის პრიორიტეტია. ჩვენ უზრუნველვყოფთ თანაბარ ხელმისაწვდომობას ჯანმრთელობის დაზღვევაზე და მიზნად ვისახავთ ჩვენი, შიდა საქველმოქმედო ფონდის მეშვეობით დავეხმაროთ ყველას, ვისაც საკუთარი თავის ან თავისი ოჯახის წევრებისთვის განსაკუთრებული ზრუნვა სჭირდება. ჩვენ ვცდილობთ, დავაბალანსოთ სამუშაო და ამის მიღმა არსებული დრო სამუშაოს სწორად ორგანიზებით. ჩვენ ვისწრაფვით დავადგინოთ და შევაფასოთ, თუ როგორია ჩვენი თანამშრომლების სამუშაო პირობები. ამ მიზნით, ჩვენ შევიმუშავეთ კონფიდენციალური, მკაფიოდ განსაზღვრული მექანიზმები, რათა დავადგინოთ, გამოვიკვლიოთ და მოვაგვაროთ სამსახურეობრივი კონფლიქტები. ჩვენ გვწამს, რომ თანამშრომელთა ემოციური და ფსიქოლოგიური უსაფრთხოების უზრუნველყოფა მნიშვნელოვანია, რათა მათ თავისუფლად გამოხატონ თავიანთი გრძნობები და ღიად ისაუბრონ.

სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მუდმივი უზრუნველყოფის მიზნით, ჯგუფი იყენებს სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისდაცვის თანამედროვე, პრევენციულ სისტემას.

ჩვენ ვისწრაფვით, დავიცვათ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესაბამისი კანონმდებლობა და მოთხოვნები, უზრუნველვყოთ ჯანსაღი და უსაფრთხო სამუშაო გარემო, დავამკვიდროთ ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე ზრუნვის კულტურა და ეფექტურად შევაფასოთ, ვმართოთ და გავაკონტროლოთ დაკავშირებული რისკები.

ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ ცნობიერების გაძლიერებითა და ჩვენი თანამშრომლებისთვის სამედიცინო დახმარებაზე პირდაპირი და ირიბი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფით, ჯგუფი ხელს უწყობს სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების და პროფესიული დაავადებების შემცირებას.

## 6 იძულებითი შრომა და ბავშვთა შრომა

ჯგუფი არ იყენებს ბავშვთა შრომას საკუთარ ბიზნეს ოპერაციებში და აქვს ნულოვანი ტოლერანტობა იძულებითი ან ბავშვთა შრომის ნებისმიერი კუთხით გამოყენების მიმართ.

# პრინციპები

## 7 თანამედროვე მონობა და ადამიანებით ვაჭრობა

ჯგუფს აქვს ნულოვანი ტოლერანტობა თანამედროვე მონობისა და ადამიანებით ვაჭრობის მიმართ. ჩვენ გვწამს, რომ ბიზნესი უნდა განხორციელდეს ეთიკურად, გამჭვირვალედ და ყველა მოქმედი კანონმდებლობისა და რეგულაციის სრული დაცვით.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენ წარმოვადგენთ ფინანსური სერვისების პროვაიდერს და თანამედროვე მონობისა და ადამიანებით ვაჭრობის რისკი ჩვენი საკუთარი ბიზნეს-ოპერაციების დროს დაბალია, ჩვენ ვაცნობიერებთ, რომ ჩვენი მიწოდების ჯაჭვი შესაძლოა, წარმოშობდეს ასეთ რისკებს. ჩვენს მიწოდებათა ჯაჭვში ჩვენ ვახორციელებთ იმ მხარეების იდენტიფიცირებას, რომლემაც შეიძლება, შექმნან თანამედროვე მონობისა და ადამიანებით ვაჭრობის საფრთხე. ჯგუფი აღიარებს, რომ მას სჭირდება შესაბამისი პროცესების დანერგვა, რათა მინიმუმამდე დაიყვანოს ჩვენი ოპერაციების ამგვარად გამოყენების რისკი. ჩვენ შესაბამისად გვაქვს სტრუქტურირებული ჩვენი ხელშეკრულებები მომწოდებლებთან და ვისწრაფვით, მინიმუმამდე დავიყვანოთ ზემოთ იდენტიფიცირებული რისკები.

## 8 ადამიანის უფლებები და ჩვენი მომხმარებლები

ჩვენი ყველა საქმიანობა ჩვენი მომხმარებლების საუკეთესო ინტერესებსა და საჭიროებებს ეფუძნება. ჩვენ აქტიურად ვამოწმებთ და თვალყურს ვადევნებთ, რათა პროდუქციის შეთავაზება ყოველთვის სამართლიანი იყოს.

ფინანსური ჯანმრთელობა და ინკლუზია მნიშვნელოვანია ჩვენი ჯგუფისთვის. ჩვენ ვისწრაფვით, დავიცვათ ჩვენი კლიენტები ადამიანის უფლებათა კუთხით არსებული რისკებისგან, როგორიცაა: დისკრიმინაცია, ფინანსური სირთულეები, მათი მონაცემების ბოროტად გამოყენება და სხვა, ადამიანის საერთაშორისოდ აღიარებული უფლებების დარღვევა.

## 9 ადამიანის უფლებები ჩვენს მიწოდებათა ჯაჭვში

ადამიანის უფლებები ჩვენთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია და ამავეს ველით ჩვენი მომწოდებლებისა და მესამე მხარეებისგან. ჯგუფში, შესყიდვების გადაწყვეტილების მიღებისას კომერციულ საკითხებთან ერთად გათვალისწინებულია ადამიანის უფლებები. ჩვენ მუდამ მზად ვართ, შევაფასოთ მიმწოდებელთან დაკავშირებული სოციალური და გარემოსდაცვითი რისკების დონე ჩვენთან ურთიერთობის დაწყებამდე.

ჩვენ მოველით, რომ ჩვენი მომწოდებლები პატივს სცემენ თავიანთი თანამშრომლების ადამიანის უფლებებს, შესთავაზებენ მათ დასაქმების თანაბარ შესაძლებლობებს და არ დაუშვებენ დისკრიმინაციას ან შევიწროებას. ჩვენ ველით, რომ ჩვენი პარტნიორი მომწოდებლები და მათი მიწოდების ჯაჭვები დაიცავენ ყველა მოქმედ ადგილობრივ კანონს და რეგულაციას.

**გთხოვთ, აგრეთვე იხილოთ მომწოდებელთა ქცევის კოდექსი** Supplier Code of Conduct

# პრინციპები

## 10 პერსონალური მონაცემების დაცვა

თანამშრომლების პერსონალური მონაცემები, ისევე, როგორც კლიენტის მონაცემები განიხილება, როგორც ძალზე სენსიტიური მონაცემები, ამიტომაც ასეთი მონაცემების დამუშავებისას, გადაცემისას, გამჟღავნების და/ან გაზიარებისას საჭიროა განსაკუთრებული სიფრთხილე და უსაფრთხოების ზომები. ამგვარი მონაცემები მუშავდება სათანადო კანონებსა და მონაცემთა დაცვის ეროვნულ დებულებებთან მკაცრი შესაბამისობით. ჩვენი მონაცემთა დაცვის ოფიცერი და მონაცემთა დაცვის პროცედურები უზრუნველყოფენ, რომ ყველა, ვინც მუშაობს მონაცემებთან, იცავდეს მონაცემთა დაცვის შიდა და გარე რეგულაციებს.

## 11 ადამიანის უფლებათა დაცვის პროცესი

ჯგუფი ისწრაფვის, თავიდან აიცილოს, შეამსუბუქოს ან აღკვეთოს ადამიანის უფლებებზე არასასურველი ზემოქმედება, რომელიც დაკავშირებულია ჩვენს ოპერაციებთან, საქმიანობასთან და საქმიან ურთიერთობებთან. ადამიანის უფლებების დარღვევის ფაქტობრივი ან პოტენციური რისკებისა და მათზე უარყოფითი ზემოქმედების იდენტიფიცირების, შეფასების, პრევენციისა და შერბილების მიზნით ტარდება სათანადო კომპლექსური შემოწმებები.



## 12 ინფორმირების და გასაჩივრების მექანიზმები

ჯგუფი მოუწოდებს მის ყველა დაინტერესებულ მხარეს, დაუკავშირდნენ ჯგუფს, თუ მათ ექნებათ ადამიანის უფლებების დარღვევის აშკარა მტკიცებულება. კლიენტებს, თანამშრომლებს და ყველა სხვა დაინტერესებულ მხარეს შეუძლია, დაგვიკავშირდეს ან წარადგინონ საჩივარი რამდენიმე არხით, მათ შორის, ფილიალებში, ტელეფონით, ვებსაიტით, სოციალური მედიით და ფოსტით.

ჯგუფი ახორციელებს მმართველობით პროცესს - არსებობს ადამიანის უფლებათა კომიტეტი, ისევე, როგორც ინფორმირების და საჩივრების მექანიზმები, რათა უზრუნველყოს პოლიტიკის პრინციპების ნებისმიერი დარღვევის სათანადო მართვა.

### საკონტაქტო ინფორმაცია

| | |
|---|---|
| სს საქართველოს ბანკის ჯგუფი | 42 Brook Street London, W1K 5DB |
| ტელ: | +44 (0) 203 178 4052 |
| სს საქართველოს ბანკი | 29ა, იური გაგარინის ქუჩა, თბილისი, საქართველო |
| ტელ: | (+995 32) 2 444 444 |
| მომხმარებელთა დაცვა: | customerservice@bog.ge |
| ანონიმური შეტყობინება (whistleblowing) | https://bankofgeorgia.ge/en/anonymous-contact |
| ანონიმური შეტყობინების (whistleblowing) ცხელი ხაზი: | *4004 |
| სოციალური მედია (FACEBOOK) | საქართველოს ბანკი / Bank of Georgia |

**გთხოვთ, აგრეთვე იხილოთ ჩვენი ანონიმური შეტყობინების (whistleblowing) პოლიტიკა** Whistleblowing Policy

## შიდა წესები

იმისათვის, რომ თანამშრომლებმა სრულად გაიაზრონ დისკრიმინაციისა და შევიწროების მასშტაბები და პასუხისმგებლობა, ჩვენ გვაქვს შიდა წესები. ეს წესები უზრუნველყოფს ადამიანის უფლებებისა და ანტი-დისკრიმინაციული კანონმდებლობის დაცვას, ხელს უწყობს და მხარს უჭერს ჯგუფში თანაბარი შესაძლებლობების, თანაბარი უფლებებისა და სამართლიანი მოპყრობის კულტურის არსებობას.

## პასუხისმგებლობები

სამართლიანი, თანაბარი და არადისკრიმინაციული კულტურის შექმნაში წვლილის შეტანა ყველას პასუხისმგებლობაა. ჩვენ ველით, რომ ყველა თანამშრომელი პატივისცემით მოეპყრობა კოლეგებს.

მოსალოდნელია, რომ ყველა ლიდერი და თანამშრომელი პროაქტიულად დაუპირისპირდება და შეაჩერებს ნებისმიერ პირდაპირ ან ირიბ ბულინგს, შევიწროებას ან დისკრიმინაციას. ჯგუფის შიდა პროცედურების მიხედვით, ამ პოლიტიკის დარღვევამ შეიძლება გამოიწვიოს დისციპლინური პასუხისმგებლობა, მათ შორის, თანამდებობიდან გათავისუფლება. თანამშრომელს, რომელიც არ იცავს ამ პოლიტიკას, შეიძლება, შეუწყდეს ან შეუჩერდეს ხელშეკრულება, ან დაექვემდებაროს სხვა შესაბამის ზომებს.

ჯგუფში მოქმედებს მმართველობითი ორგანოები, მათ შორის, ადამიანის უფლებათა კომიტეტი, ასევე, არსებობს ინფორმირების და საჩივრების მექანიზმები, რათა პოლიტიკის პრინციპების ნებისმიერი დარღვევა სათანადოდ იმართოს. გთხოვთ, ანონიმური შეტყობინების (whistleblowing) მექანიზმის შესახებ დამატებითი დეტალებისთვის იხილოთ ანონიმური შეტყობინების პოლიტიკა.



## დაკავშირებული პოლიტიკები

დისკრიმინაციისა და შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკა

მრავალფეროვნების და ინკლუზიურობის პოლიტიკა

ქცევისა და ეთიკის კოდექსი

მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკა

ანონიმური შეტყობინების (whistleblowing) პოლიტიკა

მომწოდებელთა ქცევის კოდექსი

## ცვლილებები პოლიტიკაში

ჩვენ რეგულარულად ვიხილავთ ამ პოლიტიკას. თავდაპირველი/წინამორბედი ვერსიების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) მისაღებად, მიმართეთ ESG & Sustainability მიმართულებას.