



# ► გაზის კორპორაციული პასუხისმგებლობის ანგარიში

# 2021



# ■ სარჩევი



1. ძირითადი ფინანსური მაჩვენებლები	3
2. გენერალური დირექტორის მიმართვა	7
3. ანგარიშის შესახებ	10
4. დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაცია	12
5. მდგრადი განვითარების მიზნებში შეტანილი წვლილი	15
6. კორპორაციული მართვა	17
7. ბიზნეს ეთიკა	21
8. მომხმარებლის მიმართ კასუხისმგებლობა	24
9. ჩვენი გუნდი	30
10. საზოგადოების მხარდაჭერა	36
11. გარემოსდაცვითი კასუხისმგებლობა	40
12. პრო-ბონო პროგრამა	44



# **ძირითადი ფინანსური მარკვენიბლები**



# ძირითადი ფინანსური მაჩვენებლები

₾ **97.2** მლნ (+24%)

მთლიანი აქტივები

₾ **75.1** მლნ (+9%)

მთლიანი სესხები

**4.7%** (+0.4%)

30 დღეზე  
ვადაგადაცილებული  
სესხები

₾ **20.3** მლნ (+16%)

მთლიანი კაპიტალი

₾ **2.6** მლნ (+74%)

წმინდა მოგება

**15** (+1)

ფილიალების  
რაოდენობა

**224** (+42)

თანამშრომლების  
რაოდენობა

**38,816** (+21,254)

მომხმარებლების  
რაოდენობა

2021 წლის ივლისში, გერმანულმა საერთაშორისო სარეიტინგო კომპანია Scope Ratings-მა მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია "ემბისი"-ს საკრედიტო რეიტინგი - B+ სტაბილური მეორედ მიანიჭა. როგორც 2020-ში, ისე 2021 წელს Scope-ის რეიტინგი - **B+ სტაბილური მიკროსაფინანსო ბაზარზე ყველაზე მაღალია**. აღნიშნული რეიტინგის ფარგლებში, 2022 წელს, ემბისი გეგმავს 15 მილიონი ლარის არაუზრუნველყოფილი ფასიანი ქაღალდების გამოშვებას.



**B+ Stable**

საქართველოს  
კასუხისმგებელი  
ბიზნესის კონკურსი  
**MELIORA 2020**

**MI**  
meliora

გამარჯვებული კატეგორიაში:  
თანამშრომელთა მხარდაჭერა  
COVID კანდემიის პერიოდში



საუკეთესო წლიური  
ანგარიშის და  
გამჭვირვალობის  
საკატიო ჭილდო  
**BARTA 2021**



B | A | R | T | A



# **გენერალური დირექტორის მიმართვა**



# გენერალური დირექტორის მიმართვა



**გიორგი კატარავა**

გენერალური დირექტორი

2021 წელი გამორჩეულად რთული და მნიშვნელოვანი გამოწვევების წელი იყო მიკროსაფინანსო ბაზრისთვის. მიუხედავად ამისა, ჩვენ მოვახერხეთ ადეკვატური ადაპტაცია და 2021 წელი წარმატებით დავასრულეთ. სწორედ მნიშვნელოვანი ცვლილებების ინიცირებით, ინოვაციური მიდგომების ინტეგრირებით, გამართული ბიზნესმოდელით, ცვალებად გარემოში სწრაფი რეაგირებით და ჩვენი გუნდის ერთობლივი ძალისხმევით მივაღწიეთ ძლიერ ფინანსურ, საოპერაციო და სოციალურ შედეგებს, გაუმკლავდით სექტორში არსებულ გამოწვევებს და ვაგრძელებთ კომპანიის მდგრად განვითარებას.

ემბისიმ აღნიშნულ საანგარიშო პერიოდში კვლავ შეძლო აქტივების გაზრდა. სასესხო პორტფელმა წლის ბოლოს 75.1 მლნ ლარი შეადგინა. მთლიანი აქტივები 24%-ით გაიზარდა და 97.2 მლნ ლარი შეადგინა, მთლიანი კაპიტალი 16%-ით და 20.3 მლნ ლარი შეადგინა. 2021 წელი მოგებით დავასრულეთ, წმინდა მოგება - 2.6 მლნ. ლარს მიაღწია. უნდა აღინიშნოს, რომ რისკების პარამეტრების მიხედვით, კომპანია ერთ-ერთი საუკეთესო აღმოჩნდა მიკროსაფინანსო სექტორში.

2021 წელსაც, 2020 წლის მსგავსად, ემბისიმ მოახერხა, როგორც არსებული, ასევე ახალი საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტებისგან

გრძელვადიანი, არაუზრუნველყოფილი სესხების მოზიდვა, რაც პარტნიორების მხრიდან ნდობის მკაფიო გამოხატულებაზე მიუთითებს.

კომპანიის მყარ და სტაბილურ რისკის პროფილს ნათლად მოწმობს საერთაშორისო სარეიტინგო სააგენტო "Scope Ratings"-სგან მინიჭებული, მიკროსაფინანსო ბაზარზე უმაღლესი, საკრედიტო B+ რეიტინგი, რომელიც კომპანიამ პანდემიის პირობებშიც უცვლელად შეინარჩუნა.

> 2021 წელს ემბისიმ საუკეთესო წლიური ანგარიშის და გამჭვირვალობის საპატიო ჯილდო (BARTA) მოიპოვა. აღნიშნული კონკურსი იმართება ევროკავშირისა და მსოფლიო ბანკის ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგების და აუდიტის რეფორმების მხარდაჭერის ეროვნულ ფონდთან (RSF) პარტნიორობით, რომლის მიზანია ქართული კომპანიების ანგარიშგების და გამჭვირვალობის ხარისხის ამაღლება.

> 2021 წელს ემბისიმ გაიმარჯვა საქართველოს პასუხისმგებელი ბიზნესის კონკურსის „Meliora 2020“-ის კატეგორიაში „თანამშრომელთა მხარდაჭერა COVID პანდემიის პერიოდში“, რაც კომპანიისთვის განსაკუთრებით საამაყოა.

2021 წელს დაინერგა ახალი, მიკროსაფინანსო სექტორისთვის ინოვაციური პროდუქტები, გაუმჯობესდა კონტროლის მექანიზმები და ამაღლდა კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხარისხი. ემბისის გუნდმა მოახერხა განვითარების მაღალი მაჩვენებლების შენარჩუნება. სამეთვალყურეო საბჭოსა და დირექტორატის ერთობლივი ძალისხმევით კიდევ უფრო დაიხვეწა ორგანიზაციული სტრუქტურა, გაფართოვდა და განვითარდა სერვისცენტრების რეგიონალური ქსელი. წლის ბოლოს ემბისის 15 სერვისცენტრით იყო წარმოდგენილი საქართველოს მასშტაბით, ხოლო მისი გუნდი 230-მდე პროფესიონალისგან შედგებოდა.

კომპანიის სტრატეგიულ მიმართულებად ჩამოყალიბდა დისტანციური პროდუქტებისა და მომსახურების განვითარება. თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით, მომხმარებლებს ვთავაზობთ ახალ და გამარტივებულ მომსახურებას, რომელიც დაზოგავს მათ დროს და ხელს შეუწყობს ემბისის,



როგორც ინოვაციური პოზიციონირებას.

2021 წელს ემბისის გუნდმა წარმატებით გადაჭრა არსებული ამოცანები და ახალი გეგმები დაისახა, რაც შეუძლებელი იქნებოდა გუნდის მაღალი კომპეტენციის, კორპორატიული კულტურისა და სწორი ფასეულობების გარეშე. ჩვენ შევქმენით თანასწორი, სამართლიანი და დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო, ვუზრუნველყავით გენდერული ბალანსის დაცვა და პრიორიტეტულ მიმართულებად ქალების მხარდაჭერა და გაძლიერება განვსაზღვრეთ.

ჩვენთვის კვლავ რჩება ახალგაზრდების ფინანსური განათლება პრიორიტეტად, 2021 წელს ემბისის გუნდმა შეძლო და გადაამზადა 200-ზე მეტი სკოლის მოსწავლე და სტუდენტი. კომპანიის გუნდის დიდი პოტენციალი მომავალშიც მიმართული იქნება მუდმივი განვითარებისაკენ, მომხმარებლისთვის მეტი სიახლის შეთავაზებისკენ და ფინანსურ ბაზარზე პოზიციების კიდევ უფრო განმტკიცებისკენ.

### **პარსაკეტივები და მომავლის ხედვა**

2021 წელს ჩვენ გავუმკლავდით რთულ გამოწვევებს, მივალწიეთ ძლიერ ფინანსურ შედეგებს, გვაქვს პროგრესი ყველა სტრატეგიული მიმართულებით, გავაძლიერეთ კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობა, შევქმენით კიდევ უფრო მეტი სამუშაო ადგილი თბილისსა

და რეგიონებში და რა თქმა უნდა, 2022 წლისთვის ამბიციური გეგმები დავსახეთ.

მსურს განსაკუთრებული მადლობა გადავუხადო ემბისის მთლიან გუნდს მათი შრომისთვის, თავდადებისთვის და აქციონერებთან ერთად მივულოცო ჩვენი შედეგები და მიღწევები. ჩვენ ყველამ ერთად შევძელით და მოვახერხეთ ახალ, პანდემიის შემდგომ რეალობასთან ადაპტაცია, ერთად გავაგრძელეთ კომპანიის და პირადი განვითარება.

მომავალ წელს ემბისის მთავარ ამოცანას მიკრო ბანკის ლიცენზიის მოპოვება წარმოადგენს. შესაბამისად მოსალოდნელი ტრანსფორმაციის ეტაპები და შედეგები ბიზნეს გეგმაში განვსაზღვრეთ, ხოლო განსახორციელებელი ქმედებებისა და ცვლილებებისთვის მზადება წლის დასაწყისში დავიწყეთ. ვფიქრობთ, რომ ბანკად გარდაქმნის პროცესი წარმატებით დასრულდება და კომპანია განვითარების სრულიად ახალ საფეხურზე გადავა.

დარწმუნებული ვარ, რომ თანამედროვე მიდგომებით, ჩვენი თანამშრომლების, დირექტორატის და აქციონერების ძლიერი სულისკვეთებით გავაგრძელებთ მდგრად განვითარებას, ჩვენი მომხმარებლებისთვის ფინანსურ რესურსებზე წვდომის გაზრდას, სამუშაო ადგილების შექმნას, სოციალურ პროექტების განხორციელებას და შევძლებთ დასახული მიზნების მიღწევას.



# ანგარიშის შესახებ



# 3 ანგარიშის შესახებ

მოცემული ანგარიში შეიცავს ინფორმაციას მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „მიკრო ბიზნეს კაპიტალის“ (შემდეგში მოხსენებული, როგორც - ემბისი) არაფინანსური საქმიანობის შესახებ.

ემბისი თანამედროვე, ინოვაციური და საერთაშორისო სტანდარტების საფუძველზე მოქმედი ორგანიზაციაა, რომლის მიზანია მიკრო და მცირე მენარმეებისა და ფერმერებისთვის, მათზე მორგებული და ხელმისაწვდომი ფინანსური სერვისების შეთავაზება, ფინანსური სახსრების და სასესხო პროდუქტების ხელმისაწვდომობის გაზრდა და გრძელვადიანი და გამჭვირვალე ურთიერთობა მომხმარებლებთან.

აღნიშნული ანგარიში მიზნად ისახავს ემბისის ყველა დაინტერესებულ მხარეს

გააცნოს ინფორმაცია კომპანიის საქმიანობის იმ ზეგავლენების შესახებ, რომელიც კომპანიას აქვს თანამშრომლებზე, მომხმარებლებზე, ბუნებრივ გარემოზე, საზოგადოებაზე, ა.შ.

## ანგარიშების პერიოდი

ანგარიშგება მოიცავს პერიოდს 2021 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრის ჩათვლით. ამასთან, დოკუმენტი შეიძლება შეიცავდეს 2020 და 2022 წლის მონაცემებს.

## ანგარიშების სამიზნე აუდიტორია

ანგარიშგება განკუთვნილია ემბისის სხვადასხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის, რომლებსაც სურთ გაიგონ მეტი კომპანიის 2021 წლის კორპორაციული პასუხისმგებლობის საქმიანობის შესახებ.



# დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაცია



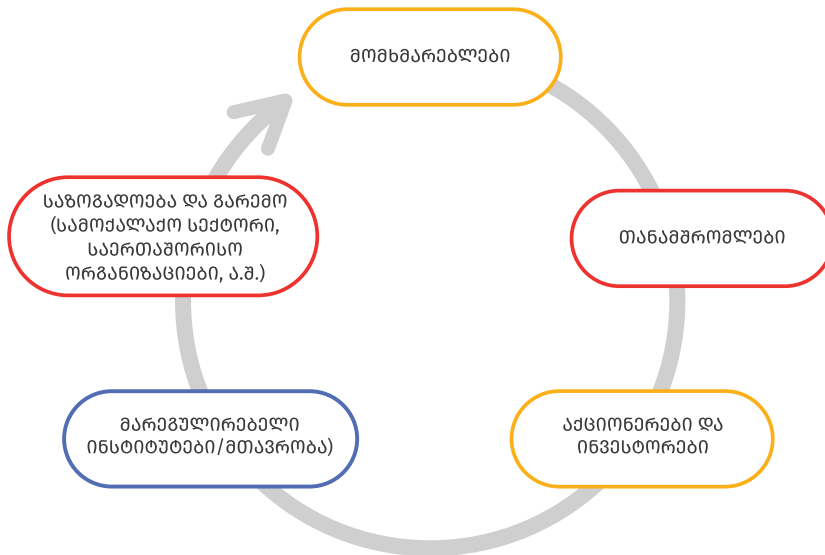
# დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაცია

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) განმარტებით, კომპანიის დაინტერესებული მხარეები არიან ადამიანები ან ორგანიზაციები, რომელთა ინტერესებს ზეგავლენა აქვთ კომპანიის საქმიანობაზე ან პირიქით.<sup>1</sup>

ჩვენ ვათვისწავლით დაინტერესებული მხარეების ინტერესების ზეგავლენას ემბისის საქმიანობაზე ან პირიქით და მუდმივად ვმუშაობთ, გამოვავლინოთ და მათთან კომუნიკაციის გზით დავადგინოთ საჭიროებები და ინტერესები.

დაინტერესებულ მხარეებთან კომუნიკაცია ხორციელდება სხვადასხვა არხებით. კომუნიკაციის შედეგად მიღებული ინფორმაცია და უკუკავშირი გვეხმარება გავაუმჯობესოთ ჩვენი საქმიანობა და სერვისები და გავაძლიეროთ საქმიანი და პარტნიორული ურთიერთობები მათთან.

ემბისის დაინტერესებული მხარეები:



ცხრილში მოცემულია ინფორმაცია, თითოეულ დაინტერესებულ მხარესთან კომუნიკაციის შესახებ:

დაინტერესებული მხარეები	ემბისის პასუხისმგებლობა	საკომუნიკაციო არხები (კომუნიკაციის სიხშირე)
მომხმარებლები	<ul style="list-style-type: none"> <li>• მომხმარებელთა უფლებების დაცვა;</li> <li>• მომხმარებელთა კმაყოფილების გაუმჯობესება;</li> <li>• პასუხისმგებლიანი დაკრედიტება;</li> <li>• უსაფრთხო, სანდო და მიმზიდველი პროდუქტებისა და სერვისების მიწოდება;</li> <li>• მომხმარებლისთვის საფინანსო პროდუქტებისა და სერვისების პირობების შესახებ უტყუარი, გასაგები და გადანყვეტილების მიღებისათვის აუცილებელი, წინასწარ ცნობილი სრული ინფორმაციის დროულად მიწოდება;</li> </ul>	<p>საინფორმაციო ცენტრი (ქოლ ცენტრი) (მუდმივად)</p> <p>ემბისის ოფიციალური ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გვერდები (მუდმივად)</p> <p>ყოველდღიური გაყიდვები (სერვის ცენტრები) (მუდმივად)</p> <p>მომხმარებელთა კმაყოფილების კვლევა (საჭიროებისამებრ)</p>

<sup>1</sup> წყარო: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018; modified

დაინტერესებული მხარეები	ემბისის პასუხისმგებლობა	საკომუნიკაციო არხები (კომუნიკაციის სიხშირე)
თანამშრომლები	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ადამიანის უფლებების დაცვა;</li> <li>• შრომითი უფლებების დაცვა;</li> <li>• დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და მრავალფეროვნების მხარდაჭერა სამუშაო სივრცეში;</li> <li>• გენდერული თანასწორობა;</li> <li>• თანამშრომელთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა;</li> </ul>	<p>თანამშრომელთა აზრის კვლევა (საჭიროებისამებრ)</p> <p>ტრენინგები (საჭიროებისამებრ)</p> <p>Facebook ჯგუფი (მუდმივად)</p> <p>ონლაინ პლატფორმა „თანამშრომელთა ხმა“ (მუდმივად)</p>
აქციონერები /ინვესტორები	<ul style="list-style-type: none"> <li>• კომპანიის შესახებ სანდო და დროული ინფორმაციის გამოქვეყნება;</li> <li>• კომპანიის ღირებულების გაზრდა;</li> <li>• ინვესტორებთან ურთიერთობის წარმართვა;</li> </ul>	<p>აქციონერთა კრება (წელიწადში ერთხელ პლიუს საჭიროებისამებრ)</p> <p>ინდივიდუალური შეხვედრები და პრეზენტაციები (საჭიროებისამებრ)</p> <p>კვარტალური ანგარიში (წელიწადში 4-ჯერ)</p> <p>წლიური ანგარიში (წელიწადში ერთხელ)</p>
მარეგულირებელი ინსტიტუტები /მთავრობა	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რეგულარული ჩართულობა და მუდმივი კომუნიკაცია;</li> <li>• რეგულაციებთან და კანონთან შესაბამისობა;</li> <li>• გადასახადების გადახდა;</li> <li>• კორუფციის პრევენცია და აღმოფხვრა;</li> <li>• ფინანსური განათლების ხელშეწყობა;</li> </ul>	<p>ანგარიშგება (წელიწადში ერთხელ)</p> <p>ემბისის ოფიციალური ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გვერდები (მუდმივად)</p> <p>შეხვედრები (საჭიროებისამებრ)</p> <p>პარტნიორული პროექტები (საჭიროებისამებრ)</p>
საზოგადოება და გარემო (სამოქალაქო საზოგადოება, საერთაშორისო ორგანიზაციები, ა.შ.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• სანდო და დროული ინფორმაციის გამოქვეყნება კომპანიის საქმიანობის შესახებ;</li> <li>• გამჭვირვალობა და ანგარიშგება;</li> <li>• თანამშრომლობა საზოგადოების წინაშე არსებული პრობლემების (გარემოსდაცვითი, სოციალური, ეკონომიკური) გადასაჭრელად;</li> <li>• ადამიანის უფლებების დაცვა;</li> <li>• სოციალური და გარემოსდაცვითი ზეგავლენების მართვა;</li> </ul>	<p>კორპორაციული მოხალისეობა (საჭიროებისამებრ)</p> <p>ანგარიშგება (წელიწადში ერთხელ)</p> <p>ემბისის ოფიციალური ვებ-გვერდი და სოციალური მედიის გვერდები (მუდმივად)</p> <p>შეხვედრები (საჭიროებისამებრ)</p> <p>ერთობლივი პროექტები (საჭიროებისამებრ)</p> <p>ინიციატივებში ჩართულობა (საჭიროებისამებრ)</p>



# მდგრადი განვითარების მიზნებში შეტანილი წვლილი



# მდგრადი განვითარების მიზნებში შეტანილი წვლილი

2015 წელს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის (შემდგომ „გაერო“) წევრმა ქვეყნებმა შეიმუშავეს მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი<sup>1</sup>, რომელიც წარმოადგენს 17 მიზნისა და 169 ინდიკატორის ერთობლიობას. გაეროს წევრი ქვეყნები, მათ შორის საქართველოც, თანხმდება უფრო მდგრადი მომავლის მისაღწევად აღნიშნული მიზნების დანერგვასა და მათი მიღწევის გზების შემუშავებაზე.

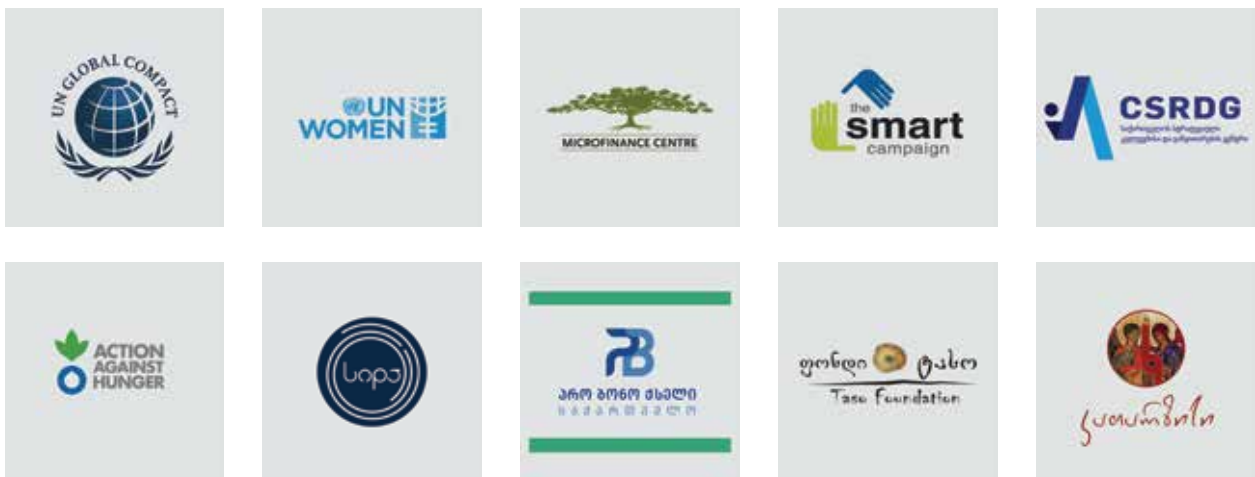
ემბისი, როგორც მაღალი პასუხისმგებლობის მქონე ფინანსური ინსტიტუტი ორიენტირებულია მონაწილეობა მიიღოს მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევაში.

ჩვენს საქმიანობაში სოციალური, ეკონომიკური და ეკოლოგიური ფაქტორების გათვალისწინებით, ვცდილობთ წვლილი შევიტანოთ მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევაში და მუდმივად გავაუმჯობესოთ ჩვენი შედეგები.

<p><b>1</b> სიღარიბის აღქმისა</p> 	<p><b>3</b> ჯანსაღი და კეთილდღეობა</p> 	<p><b>4</b> ხარისხიანი განათლება</p> 	<p><b>5</b> გენდერული თანასწორობა</p> 	<p><b>8</b> ლირსული სიმშრე და ეკონომიკური ზრდა</p> 	<p><b>9</b> მრეწველობა, ენერჯიტიკა და ინფრასტრუქტურა</p> 	<p><b>12</b> გზაწილი მოსახლეობა და წარმოება</p> 
<p><b>15</b> ღვწილის ეკოსისტემა</p> 	<p><b>16</b> მშვიდობა, სამართლიანობა, კლიმატი ინსტიტუტები</p> 					

## ემბისის კარტნიორები

ემბისი არის ისეთი ადგილობრივი და საერთაშორისო ქსელების წევრი, რომლებიც კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის განვითარებას უწყობენ ხელს. ესენია: Global Compact, Georgian Pro Bono Network , UN Women, MFC, Smart Campaign. ასევე, ისეთი საერთაშორისო და ადგილობრივი ორგანიზაციების მხარდაჭერია, რომლებიც საზოგადოების მონყვლადი ჯგუფების მხარადასაჭერად მუშაობენ.



<sup>1</sup> მიზნები მსოფლიოს წინაშე არსებულ თანამედროვე გლობალურ გამოწვევებს ეხება: სიღარიბის, უთანასწორობის, კეთილდღეობის, მშვიდობისა და სამართლიანობის საკითხებს, ასევე კლიმატურ და ეკოლოგიურ გამოწვევებს. ეს მიზნები მჭიდროდ უკავშირდება ერთმანეთს და იმისთვის, რომ არავინ დარჩეს მათ მიღმა, მნიშვნელოვანია, თითოეული ეს მიზანი და ინდიკატორი 2030 წლამდე შესრულდეს (წყარო: <https://sdgs.un.org/>)





**კორპორაციული  
მართვა**

ემბისის კორპორაციული მართვა შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს, პრინციპებსა და საუკეთესო პრაქტიკას. კომპანიას აქვს მკაფიოდ განსაზღვრული ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელიც უზრუნველყოფს პასუხისმგებლობის განსაზღვრას, ანგარიშვალდებულებისა და უფლებამოსილების სწორ დელეგირებას, ჯანსაღ ადმინისტრირებას, რისკების ეფექტიან იდენტიფიცირებას, მართვასა და ანგარიშგებას, ადეკვატურ შიდა კონტროლს, ფინანსურ დაგეგმვასა და ანგარიშგებას, შესაბამის პოლიტიკასა და პროცედურებს.

კომპანიაში დანერგილია კორპორაციული მართვის შესაბამისი მოდელი, რომელიც ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- სამართლიანობა;
- გამჭვირვალობა;
- ანგარიშვალდებულება;
- პასუხისმგებლობა, კანონმდებლობისა და ეთიკის ნორმების დაცვა.

კომპანიის მართვის მდგრადი ფუნქციონირებისათვის მკაცრად არის გამიჯნული უფლებამოსილება საზედამხედველო, აღმასრულებელ და მაკონტროლებელ ორგანოებს შორის, რომელთა ფუნქციები სრულად უზრუნველყოფს კომპანიის მართვას და არ არის დუბლირებული. კომპანიის მართვის ორგანოებია: აქციონერთა საერთო კრება, სამეთვალყურეო საბჭო, დირექტორატი.

ემბისი აღიარებს მმართველობითი ორგანოების სხვადასხვა სქესის, ეროვნებისა და სამუშაო გამოცდილების მქონე ადამიანებით დაკომპლექტების მნიშვნელობას, დასაქმებას და შესაბამის პოზიციებზე მათ დანიშვნას, სამუშაო გამოცდილების, განათლების, პროფესიული ცოდნისა და მოთხოვნილი უნარების შესაბამისად ახორციელებს. დირექტორატის შემადგენლობაში ხუთი წევრიდან სამი ქალია.

## კომპანიის მენეჯმენტი და მართვის სტრუქტურა

ემბისის უმაღლეს მმართველობით ორგანოს წარმოადგენს აქციონერთა საერთო კრება. აქციონერთა უფლებები განსაზღვრულია კომპანიის წესდებით და რეგულირდება

საქართველოს კანონმდებლობით. კომპანიის საქმიანობის ზედამხედველობას ახორციელებს სამეთვალყურეო საბჭო, რომელიც არჩეულია აქციონერთა საერთო კრების მიერ. საბჭო იღებს გადაწყვეტილებებს კომპანიის განვითარების სტრატეგიულ მიმართულებებზე, ხელმძღვანელობს აღმასრულებელი ორგანოების საქმიანობას და ანგარიშვალდებულია აქციონერთა საერთო კრების წინაშე.

ემბისის სამეთვალყურეო საბჭო შედგება 5 წევრიდან, მათგან ერთი დამოუკიდებელი წევრია და აუდიტის კომიტეტს ხელმძღვანელობს. სამეთვალყურეო საბჭოს ძირითად ფუნქციებს წარმოადგენს აქციონერთა უფლებების დაცვა, კომპანიის საქმიანობის სტრატეგიის განსაზღვრა, ორგანიზაციული სტრუქტურის დამტკიცება, აღმასრულებელ ორგანოებზე ზედამხედველობა და ჯანსაღი კორპორაციული გარემოს დამყარებასა და შენარჩუნებაში მათი როლის მუდმივი შეფასება, ეფექტიანი შიდა კონტროლისა და რისკების მართვისთვის სათანადო პირობების არსებობის უზრუნველყოფა, კომპანიის ანაზღაურების სისტემის მონიტორინგი, მისი განვითარების გრძელვადიანი სტრატეგიული გეგმის, რისკ-აპეტიტის, ბიუჯეტის დამტკიცება და შესრულების კონტროლი.

სამეთვალყურეო საბჭოში ფუნქციონირებს აუდიტის კომიტეტი, რომლის მთავარი ფუნქცია შიდა აუდიტისა და კომპანიის გარე აუდიტორების ფუნქციონირების ხელშეწყობაა. აუდიტის კომიტეტის მიზანია შიდა აუდიტისა და ფინანსური ანგარიშგების პროცესის წარმართვა, შიდა კონტროლის სისტემის მონიტორინგი, კანონმდებლობასა და რეგულაციებთან ორგანიზაციის მუშაობის შესაბამისობის უზრუნველყოფა, რაც საშუალებას აძლევს სამეთვალყურეო საბჭოს მიიღოს სანდო ინფორმაცია, რომლის საფუძველზეც შეძლებს ეფექტიანი მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღებას. კომპანიის აუდიტის კომიტეტის უფლებამოსილებას, ფუნქციებსა და ვალდებულებებს განსაზღვრავს საქართველოს კანონმდებლობა და კომპანიის დებულება აუდიტის კომიტეტის შესახებ, რომელსაც სამეთვალყურეო საბჭო ამტკიცებს.

კომპანიის ყოველდღიურ მართვას ახორციელებს დირექტორატი, რომელიც უზრუნველ-

ყოფს სტრატეგიული მიზნების მიღწევას, კოლექტიურად აგებს პასუხს თავის საქმიანობაზე და ანგარიშვალდებულია სამეთვალყურეო საბჭოს წინაშე. დირექტორატის წევრებს სამეთვალყურეო საბჭო ნიშნავს.

ემბისის დირექტორატი სხვა ფუნქციებთან ერთად აღასრულებს კომპანიის ბიზნეს სტრატეგიებს, ქმნის ფინანსური და არაფინანსური რისკების მართვის ეფექტიან სისტემებს, ხელს უწყობს რისკის კულტურის შემუშავებას და დამკვიდრებას, პროცესებსა და კონტროლს, აწვდის სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციების შესრულებისთვის საჭირო ინფორმაციას.

დირექტორატი პასუხისმგებელია კომპანიის თანამშრომელთა ფუნქცია-მოვალეობების განაწილებაზე და ეფექტიანი მმართველობის სტრუქტურის შექმნაზე, რომელიც უზრუნველყოფს კომპანიის შიგნით ანგარიშვალდებულებასა და გამჭვირვალობას.

კომპანიის დირექტორატი შედგება 5 წევრისგან - გენერალური დირექტორი, დაკრედიტების დირექტორი, ოპერაციების დირექტორი, ფინანსური დირექტორი და რისკების დირექტორი. დირექტორატის წევრების დანიშვნის წესს, ვადებსა და საქმიანობის რეგლამენტს საქართველოს კანონმდებლობა, კომპანიის წესდება და დირექტორატის დებულება ადგენს.

## რისკების მართვა

რისკის მართვის პროცესში ჩაბმულია კომპანიის ყველა თანამშრომელი, რაც რისკის მართვის სისტემის უმნიშვნელოვანესი ნაწილია და ხელს უწყობს კომპანიის მდგრადობას. სტრუქტურულ ერთეულებს მკაფიოდ აქვთ განსაზღვრული თავიანთი როლები და პასუხისმგებლობები რისკების მართვის პროცესებში, რაც უზრუნველყოფს რისკების მართვის პროცესების ეფექტურობას.

რისკების მართვა ხორციელდება რისკების მართვის ერთიანი სისტემის ფარგლებში, რომლის მიზანია:

- არსებული რისკებისა და საფრთხეების დროული იდენტიფიცირება;
- შესაძლო დანაკარგების პრევენცია;
- დამდგარი ინციდენტების ეფექტიანი მართვა;
- კომპანიის მიზნების მიღწევის ხელშეწყობა;
- კონტროლის გაუმჯობესება;
- ოპერაციების ეფექტიანობის გაზრდა;
- ორგანიზაციის მდგრადობის ხელშეწყობა;
- მარეგულირებელ მოთხოვნებსა და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის

უზრუნველყოფა.

კომპანიის ორგანიზაციული სტრუქტურა უზრუნველყოფს ადეკვატურ ზედამხედველობას, ანგარიშვალდებულებასა და მოვალეობათა მკაფიო განაწილებას.

ინდივიდუალური რისკების მართვა ყოველდღიურ რეჟიმში დამყარებულია „დაცვის სამი ხაზის“ პრინციპზე, რომელიც უზრუნველყოფს ვალდებულებების და პასუხისმგებლობების გამიჯვნას, რათა მიღწეული იყოს მთლიანი რისკების ეფექტური მართვა, რომელიც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს კომპანიის შიდა კონტროლის ჩარჩოს გაძლიერებას. დაცვის სამხაზიანი მიდგომა აცალკევებს მფლობელობას/რისკის მართვას იმ ფუნქციებისგან, რომლებიც ახდენენ რისკების ზედამხედველობას და დამოუკიდებელ აუდიტს:

**ბიზნესის ხაზი** - მისოს სტრუქტურული ერთეულები, რომლებიც ფლობენ და მართავენ რისკს.

**დაცვის მეორე ხაზი** - დაცვის მეორე ხაზი დამოუკიდებელია დაცვის პირველი ხაზისგან და მონიტორინგს უწევს კომპანიის მიერ რისკების აღების პროცესებს, აფასებს რისკებსა და მათთან დაკავშირებულ საკითხებს, ბიზნესის ხაზისგან დამოუკიდებლად.

**დაცვის მესამე ხაზი** - კომპანიაში დაცვის მესამე ხაზს წარმოადგენს შიდა აუდიტი. შიდა აუდიტი დამოუკიდებელია დაცვის პირველი და მეორე ხაზისგან და მისი ძირითადი ფუნქციაა - კომპანიის შიდა კონტროლის სისტემის, დაცვის პირველი და მეორე ხაზების და რისკების მართვის მთლიანი ჩარჩოს თანამიმდევრულობის და ეფექტიანობის შეფასება.

## 2022 წელს რისკების მართვაში დაგეგმილი გაუმჯობესებები

- საქართველოს ეროვნულ ბანკთან ემბისის შიდა პოლიტიკა პროცედურების შეთანხმება;
- შესაბამისობის ცალკე მიმართულებად გამოყოფა და კონტროლის ფუნქციების გაძლიერება;
- რისკების მართვის პოლიტიკის გაუმჯობესება და საუკეთესო საფინანსო პრაქტიკასთან მორგება;
- მატერიალური რისკების იდენტიფიკაცია და ანგარიშის მომზადება, რისკების მართვის პოლიტიკის შესაბამისად;
- ინციდენტების მართვის სისტემის დახვეწა გაუმჯობესება;
- პროგრამული უზრუნველყოფის დახვეწა AML/CFT რისკების მართვის ეფექტურობის ზრდის მიზნით;

## მდგრადი განვითარების მენეჯმენტი

ჩვენ ვათვისწავლით, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია მდგრადი და პასუხისმგებლიანი მიდგომებით ბიზნესის მართვა და მათი გამოყენებით საქმიანი ურთიერთობების წარმართვა კომპანიის დაინტერესებულ მხარეებთან, კერძოდ: თანამშრომლებთან, მომხმარებლებთან, ინვესტორებთან, საზოგადოებასთან, პარტნიორებთან და ა.შ.

ჩვენი მიზანია დავწერგოთ მდგრადი და პასუხისმგებლიანი ორგანიზაციული კულტურა კომპანიის მართვის სხვადასხვა დონეზე და მუდამ ვიზრუნოთ მათ გაუმჯობესებაზე. ემბისიში კორპორაციული პასუხისმგებლობის და მდგრადი განვითარების საკითხების ეფექტიან მართვას უზრუნველყოფს საოპერაციო დეპარტამენტი, კონკრეტულად კი - კორპორაციული პასუხისმგებლობის მენეჯერი, რომელიც ექვემდებარება ოპერაციების დირექტორს. მენეჯერი პასუხისმგებელია კომპანიის კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიის, შესაბამისი მიდგომებისა და პოლიტიკის შემუშავებაზე, მათ განხორციელებაზე და მართვაზე. აგრეთვე, მის ფუნქციებში შედის უზრუნველყოს მდგრადი განვითარების ანგარიშგების მომზადება და წარდგენა როგორც სამეთვალყურეო საბჭოსთვის, ასევე დირექტორატისთვის და ზოგადად, კომპანიის დაინტერესებულ მხარეებისთვის.

ამასთან, ემბისის სტრატეგიული გეგმის ფარგლებში, დაგეგმილია სამეთვალყურეო საბჭოში მდგრადი განვითარების კომიტეტის

შექმნა, რომელიც განსაზღვრავს კომპანიის კორპორაციული პასუხისმგებლობის პოლიტიკას და აგრეთვე, გარემოსდაცვითი, მმართველობითი და სოციალური ფაქტორების ინტეგრაციას კომპანიის საქმიანობაში.





**ბიზნეს  
ეტიკა**





ემბისიში კომპანიის მართვა ეფუძნება როგორც კანონმდებლობასთან და რეგულაციებთან შესაბამისობას, ასევე კომპანიის მიერ შემუშავებულ და გაცხადებულ მაღალ ეთიკურ პრინციპებს.

## ეთიკის კოდექსი

კომპანიაში დაფუძნების დღიდან შემუშავებულია ეთიკის კოდექსი, რომელიც განსაზღვრავს კომპანიის ფასეულობებს და ქცევის ნორმებს, რომელსაც ეფუძნება კომპანიის საქმიანობა. კოდექსის მიზანია კორპორაციული ქცევის და საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა კომპანიის საქმიანობაში, რაც გულისხმობს საყოველთაოდ აღიარებული მორალური წესებისა და და ზნეობრივი ნორმების გათვალისწინებას ბიზნეს საქმიანობაში.

კოდექსში არსებული პრინციპების გათვალისწინება და დაცვა სავალდებულოა კომპანიის ყველა თანამშრომლისათვის და მათი დარღვევის მონიტორინგი ხორციელდება კომპანიის მიერ. 2022 წლის სტრატეგიაში დაგეგმილია არსებული ეთიკის კოდექსის განახლება კომპანიის არსებული და მომავალი მიზნების და ხედვების შესაბამისად.

ეთიკის კოდექსი ხელმისაწვდომია თანამშრომლებისთვის კომპანიის შიდა კორპორაციულ ქსელში. ასევე, ყველა ახალი თანამშრომლისთვის ხდება აღნიშნული დოკუმენტის გაცნობა. ვგეგმავთ, რომ განახლებული ეთიკის კოდექსი ხელმისაწვდომი იყოს გარე დაინტერესებული მხარეებისთვისაც კომპანიის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე.

## შინაგანაწესი

კომპანიაში შემუშავებულია და მოქმედებს შინაგანაწესის დოკუმენტი, რომელიც ეფუძნება კორპორაციული მართვის და კორპორაციული ეთიკის პრინციპებს. დოკუმენტი განსაზღვრავს და არეგულირებს შემდეგ საკითხებს: ემბისისა და მის თანამშრომლებს შორის ურთიერთდამოკიდებულების საკით-

ხებს, თანამშრომლების პასუხისმგებლობის ძირითად პრინციპებს, პროფესიული ეთიკისა და ქცევის ნორმებს, ა.შ.

ეთიკის კოდექსის მსგავსად შინაგანაწესის პრინციპების გათვალისწინება და დაცვა სავალდებულოა კომპანიის ყველა თანამშრომლისათვის და მათი დარღვევის მონიტორინგი ხორციელდება კომპანიის მიერ. შინაგანაწესის დოკუმენტი ხელმისაწვდომია თანამშრომლებისთვის კომპანიის შიდა კორპორაციულ ქსელში. ასევე, ყველა ახალი თანამშრომლისთვის ხდება აღნიშნული დოკუმენტის გაცნობა.

## ფინანსური დანაშაულის და ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკა

კომპანიის ეთიკის პრინციპებიდან და ასევე, საქართველოს კანონმდებლობის და რეგულაციების მოთხოვნებთან შესაბამისობიდან გამომდინარე, ჩვენ ხელს ვუწყობთ ფულის გათეთრების და ტერორიზმის დაფინანსების აღკვეთას კომპანიის საქმიანობაში. სწორედ ამ მიზნით, დანერგილი გვაქვს ფულის გათეთრების და ტერორიზმის დაფინანსების აღკვეთის ხელშეწყობის პოლიტიკა. პოლიტიკა ემსახურება კომპანიის ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის წინააღმდეგ ბრძოლის სისტემის შემუშავებას, რისკების იდენტიფიცირებას, გაანალიზებას, მართვას და შემცირებას.

კომპანიის ყველა თანამშრომელი ვალდებულია გაიაროს ტრენინგი ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, სამსახურის დანყებიდან პირველი სამი თვის განმავლობაში. ასევე, კომპანია წელიწადში მინიმუმ ერთხელ ატარებს პირისპირ ტრენინგებს კომპანიის იმ თანამშრომლებისთვის, რომელთა საქმიანობა მოიცავს ბიზნეს ურთიერთობის დამყარებას, გადახდის ოპერაციების განხორციელებას, საკრედიტო რისკის შეფასებას ან შესაბამისობის კონტროლის განხორციელებას.

ამასთან, ფულის გათეთრების და ტერორიზმის დაფინანსების აღკვეთით მნიშვნელოვანი წვლილი შეგვაქვს მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევაში. კერძოდ, შესაბამისი პოლიტიკის დანერგვით და ფულის გათეთრების და ტერორიზმის დაფინანსების აღკვეთით ხელს ვუწყობთ მე-16-ე მიზნის, 16.4 ამოცანის შესრულებას. ასევე, კომპანიის თანამშრომლებისთვის აკრძალულია კორუფციულ გარიგებებში მონაწილეობა, რომელიც ხელს უწყობს მე-16-ე მიზნის<sup>3</sup>, 16.5 ამოცანის შესრულებას<sup>4</sup>.



<sup>3</sup> მიზანი 16 - მშვიდობა, სამართლიანობა და ძლიერი ინსტიტუტები / 16.4 2030 წლისათვის უკანონო იარაღისა და ფინანსური ნაკადების მნიშვნელოვნად შემცირება, მოპარული ქონების დაბრუნების განმტკიცება და ორგანიზებული დანაშაულის ყველა ფორმასთან ბრძოლა

<sup>4</sup> მიზანი 16 - მშვიდობა, სამართლიანობა და ძლიერი ინსტიტუტები / 16.5 კორუფციისა და მექრთამეობის ყველა ფორმის მნიშვნელოვნად შემცირება



**მომხმარებლის  
მიმართ  
კასუხისმგებლობა**



# მომხმარებლის მიმართ პასუხისმგებლობა



მომხმარებელზე ზრუნვა ჩვენი საქმიანობის მთავარი ღირებულებაა. ჩვენ მუდმივი კომუნიკაცია გვაქვს მომხმარებლებთან, ვიკვლევთ მათ მოლოდინებს და ინტერესებს და ვზრუნავთ საიმისოდ, რომ შევინარჩუნოთ მათი კმაყოფილების დონე და კიდევ უფრო ავამაღლოთ იგი. 2021 წლის მონაცემებით, ემბისი სულ 38,816 კლიენტს მოემსახურა. წინა წელთან შედარებით აღნიშნული რიცხვი 120 %-ით არის გაზრდილი.

2021 წლის მონაცემებით, ემბისი სულ 7 143 მსესხებელს მოემსახურა. წინა წელთან შედარებით, 17,5%-ით გაიზარდა მათი რაოდენობა. საბოლოო ანგარიშით მომხმარებელთა 56% მოდიოდა საქართველოს რეგიონებზე, ხოლო 44% თბილისზე.

ჩვენ გვაქვს კარგად დივერსიფიცირებული სასესხო პორტფელი და 2021 წლის მონაცემებით იგი 75, 56 930 მლნ ლარს შეადგენდა.

ჩვენი მიზანია პასუხისმგებლიანი დაფინანსებით ფინანსური პროდუქტები და სერვისები ხელმისაწვდომი გავხადოთ მიკრო და მცირე მეწარმეებისა და ფერმერებისთვის, განსაკუთრებით საქართველოს რეგიონებში.

**38,816**

მომხმარებლები

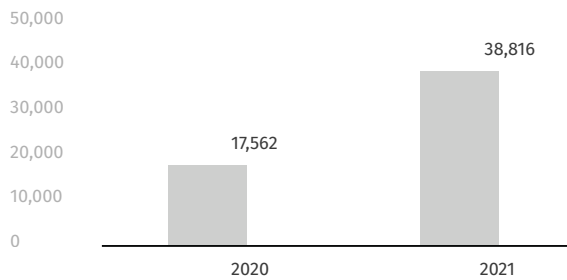
**7,143**

მსესხებლები

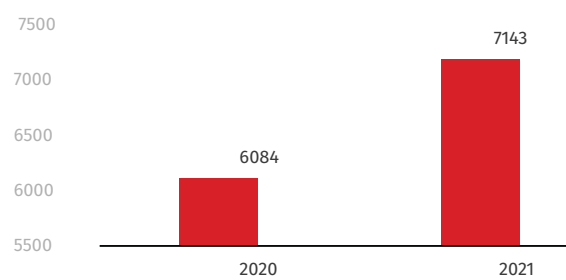
**ლ75,56 930**

სასესხები

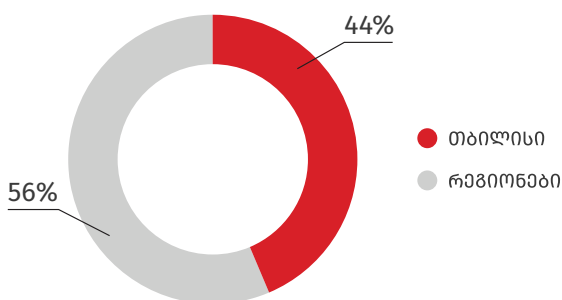
მომხმარებელთა ჯამური რაოდენობა



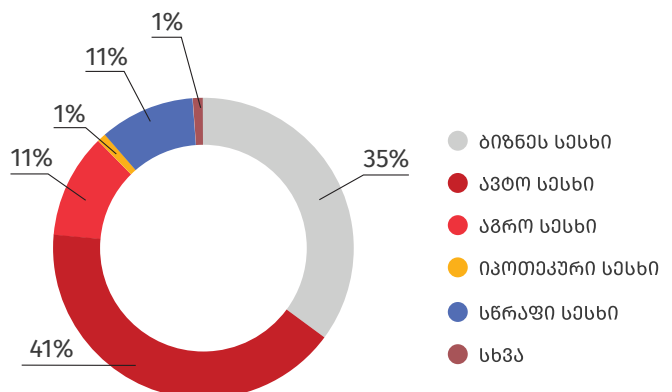
მსესხებელთა ჯამური რაოდენობა



მსესხებელთა ჯამური რაოდენობა



მსესხებლების რაოდენობა პროდუქტების მიხედვით



## მომხმარებელთა უფლებების დაცვა

კომპანიისთვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიმართულებაა მომხმარებელთა უფლებების დაცვა, რაც გულისხმობს გამჭვირვალე, გონივრულ და ხარისხიან ფინანსურ მომსახურებას. ემბისის მომხმარებელი ყოველთვის დროულად და სრულად არის ინფორმირებული პროდუქტებისა და მომსახურების შესახებ. კომპანიის თანამშრომლების დამოკიდებულება კლიენტებისადმი პროფესიული ეთიკის მაღალ სტანდარტებსა და მორალურ ღირებულებებს ეფუძნება. კომპანიაში ცალკეა გამოყოფილი მომსახურების ხარისხის მიმართულება, რომელიც თვალყურს ადევნებს თანამშრომელთა ქცევის წესებს და უზრუნველყოფს კლიენტისთვის მაქსიმალურად კომფორტული გარემოს შექმნას.

## პასუხისმგებლიანი მარკეტინგი და კომუნიკაცია

ემბისისთვის პასუხისმგებლიანი მარკეტინგი და მომხმარებელთან და საზოგადოებასთან კომუნიკაცია კორპორაციული პასუხისმგებლობის და მდგრადობის მნიშვნელოვანი ნაწილია. მომხმარებელთან კომუნიკაციის მიზნით კომპანია იყენებს მარკეტინგული კომუნიკაციების სხვადასხვა საშუალებებს - რეკლამა, საზოგადოებრივი ურთიერთობები, პირდაპირი მარკეტინგი, სპონსორობა და სხვა. ძირითადი საკომუნიკაციო არხებია - ინტერნეტი, გარე რეკლამა, რადიო, სმს, ციფრული მედია და ტელევიზია. ემბისის მარკეტინგული კომუნიკაცია დაფუძნებულია საყოველთაოდ აღიარებულ ეთიკურ სტანდარტებზე და ასევე, სრულ შესაბამისობაშია კანონთან და რეგულაციებთან. კერძოდ:

- > საფინანსო პროდუქტის შეთავაზების დროს, მომხმარებელს მიეწოდება უტყუარი, სანდო და სრული ინფორმაცია საფინანსო პროდუქტის მახასიათებლების შესახებ;
- > სესხის რეკლამირებისას, შეთავაზებაში განმარტებულია ამ საფინანსო პროდუქტის ფასის განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი პარამეტრი, მათ შორის ეფექტური საპროცენტო განაკვეთი;
- > კრედიტის რეკლამირებაში/შეთავაზებაში (გარდა ვერბალური შეთავაზებისა) საფინანსო პროდუქტის ფასის განმსაზღვრელი ნებისმიერი პარამეტრის გამოყენების შემთხვევაში, ყველა ამ პარამეტრის, მათ შორის, ეფექტური საპროცენტო განაკვეთის ვიზუალი

ერთმანეთის იდენტური უნდა იყოს;

- > კომპანიის ვებ-გვერდზე მუდმივად ხდება ინფორმაციის განთავსება ან განახლება სასესხო და სხვა პროდუქტების პირობებთან დაკავშირებით. ასევე, მომხმარებელთა სრულყოფილი ინფორმირების მიზნით, ვებ-გვერდზე განთავსებულია თითოეული პროდუქტის ხელშეკრულების ნიმუშები;
- > მარკეტინგული კომუნიკაციის დროს ყოველთვის გამოიყენება დისკრიმინაციისგან თავისუფალი კონტენტი;
- > ხელს ვუნყოფთ მარკეტინგის იმგვარი პრაქტიკის დამკვიდრებას, რომელიც გენდერულ სტერეოტიპებს უპირისპირდება.

## მომხმარებელთა კვლევა

მომხმარებელთან პასუხისმგებლიანი ურთიერთობის მნიშვნელოვანი ნაწილია მათი აზრის და მოლოდინების კვლევა. მომხმარებელთა კმაყოფილება წარმოადგენს ემბისის მთავარ ღირებულებას და ჩვენ მუდმივად ვზრუნავთ მომხმარებელთა აზრის იდენტიფიცირებაზე. კვლევები გვაძლევს საშუალებას შევქმნათ მომხმარებელზე ორიენტირებული პროდუქტები და სერვისები ან გავაუმჯობესოთ არსებული, მეორე მხრივ, მუდმივი კონტაქტი გვაქვს მომხმარებელთან, ვცნობით მათ მოთხოვნებსა და საჭიროებებს და ამ გზით ხელს ვუნყოფთ მათი კმაყოფილების დონის ამაღლებას, რაც, საბოლოო ანგარიშით, გვებმარება მომხმარებელთან გრძელვადიანი და გამჭვირვალე ურთიერთობის ჩამოყალიბებაში.

### 1. NPS კვლევა - მომხმარებლის ლოიალობის ინდექსის კვლევა (NPS 2021- 88)

მომხმარებლის ლოიალობის ინდექსის კვლევის მიზანი იყო მომხმარებლის დამოკიდებულების გამოვლენა კომპანიის მიმართ და უკმაყოფილო კლიენტების შემთხვევაში, მიზეზების დადგენით, მომხმარებლის გამოცდილების გაუმჯობესება და მათთან ურთიერთობის გამოსწორება. ასევე, აღნიშნული კვლევის საფუძველზე, შესაძლებელი იქნება პროცედურების, პროდუქტის თუ მომსახურების დახვეწა და მომხმარებლის საჭიროებებზე მორგება.

### 2. კმაყოფილების კვლევა

მომხმარებელთა კმაყოფილების კვლევის ჩა-

ტარებას 2022 წელს ვგეგმავთ. აღნიშნული კვლევა საშუალებას მოგვცემს განვსაზღვროთ კომპანიის სუსტი და ძლიერი მხარეები, ოპერატიულად მოვახდინოთ პრობლემების იდენტიფიცირება და აღმოფხვრა, ამ გზით კი შევინარჩუნოთ არსებული მომხმარებელი და გავზარდოთ მისი ლოიალობის ხარისხი.

ძველი მომხმარებლების კმაყოფილების კვლევა მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისითაც, რომ მათი გამოცდილების გათვალისწინებით ახალ მომხმარებელს მაქსიმალურად დადებითი შთაბეჭდილება შევუქმნათ კომპანიაზე.

### **მომხმარებელთა მხარდაჭერა და მათი საქმიანობის ხელშეწყობა**

ემბისის მომხმარებელზე ზრუნვის მნიშვნელოვანი ნაწილია მიკრო და მცირე მენარმეების და ფერმერების მხარდაჭერა და მათი საქმიანობის ხელშეწყობა. აღნიშნული მხარდაჭერის ფარგლებში, ჩვენ ვზრუნავთ მათ ფინანსურ განათლებაზე, ასევე ხელს ვუწყობთ მათი საქმიანობის პოპულარიზაციას და კომუნიკაციას ფართო საზოგადოებასთან.

### **ფინანსური განათლება:**

„ფინანსური მრჩევლის“ პლატფორმის მეშვეობით ჩვენი გუნდი უფასო კონსულტაციებს სთავაზობს მიკრო და მცირე მენარმეებს და ფერმერებს და არა მარტო მათ (მეტი ინფორმაცია იხილეთ ქვეთავში: ფინ. განათლება).

### **მომხმარებლების საქმიანობის პოპულარიზაცია:**

ჩვენი ლოიალური მომხმარებლების მხარდაჭერის ფარგლებში, ვამზადებთ სხვადასხვა სახის საკომუნიკაციო მასალებს და ვცდილობთ მათი საქმიანობის პრომოციას და პოპულარიზაციას.



„ეს გიორგი გიორგაშვილია, „ემბისი“-ს დიდი ხნის მეგობარი და კლიენტი. 11 წელი გარემოს დაცვის სამინისტროში მუშაობდა, სამსახური საკუთარი ნებით დატოვა და საყვარელ საქმიანობას მიჰყო ხელი.

გიორგიმ ოცნება აისრულა, მსხვილფეხა პირუტყვი შეიძინა და ამჟამად, თბილისთან ახლოს, საკუთარი ფერმაში, წარმატებულ აგრობიზნესს ეწევა. „ემბისი“ გიორგის ჰოლანდიური და შვეიცარიული ჯიშის ძროხების ყიდვაში დაეხმარა. სწორედ იმ პირუტყვის, ყველაზე ბევრი და ხარისხიანი რძის წველით რომ გახლავთ მსოფლიოში ცნობილი.

გიორგის თქმით, მის საქმიანობაში მთავარი საქმის სიყვარული და ცოდნაა. სხვათაშორის, ცოდნაც თვითონ შეიძინა - ზოგი ვეტ-ექიმებისგან, ზოგი საკუთარი პრაქტიკიდან, ზოგიც კი ინტერნეტის საშუალებით.

### **პასუხისმგებელი დაკრედიტება და მდგრადი დაფინანსება**

ემბისის გრძელვადიანი სტრატეგიის ნაწილია გამჭვირვალე, სამართლიანი და პასუხისმგებლიანი დაკრედიტებით როგორც ფიზიკური პირების, ასევე სავაჭრო-სამეწარმეო და სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობით დაკავებული მიკრო/მცირე მენარმეების ხელშეწყობა და დაფინანსების ხელმისაწვდომობა.

კომპანიაში შემუშავებულია და დანერგულია საკრედიტო პოლიტიკა, რომე-

ლიც განსაზღვრავს საკრედიტო საქმიანობის პრიორიტეტებს, მიზნებს, სტრატეგიას, ტაქტიკას, ამოცანებს, მათი რეალიზაციის საშუალებებსა და მექანიზმებს, ასევე საკრედიტო პროცესების მართვის სტანდარტებს, პრინციპებსა და წესს.

პოლიტიკა მოიცავს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა: მომხმარებლის დაკრედიტების კრიტერიუმები, სესხის დამუშავების პროცესი და დამტკიცების პრინციპები, მსესხებლის გადახდისუნარიანობის და საკრედიტო რისკის შეფასება, სამართლიანი ფასდადების პრინციპები, საკრედიტო პორტფელის რისკის მართვა და ა.შ.

საკრედიტო საქმიანობისას, კომპანიის მთავარი ამოცანაა მსესხებლის/თანამსესხებლის გადახდისუნარიანობის და საკრედიტო რისკების შეფასება, რაც ემბისის ეთიკური და მაღალი პასუხისმგებლობის პრინციპებს ეფუძნება. გადახდისუნარიანობის შეფასება ხდება მსესხებლის დადასტურებული შემოსავლების, ხარჯების, აქტივების და ვალდებულებების შესწავლის და ფინანსური ანალიზის საფუძველზე. ფინანსური ანალიზის შედეგად, კომპანია აფასებს მსესხებლის უნარს, დაფაროს სესხი მოთხოვნილი გრაფიკით.

შესაბამისად, პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების პრინციპების გათვალისწინებით, არ ვაკრედიტებთ ისეთ მსესხებლებს, რომლებსაც ჩვენი ფინანსური ანალიზით არ შეუძლიათ სესხის გადახდა. აღნიშნული პრინციპების დანერგვით, ვცდილობთ, რომ მსესხებლებს, რომლებიც დაბალი გადახდისუნარიანობით გამოირჩევიან, თავიდან ავაცილოთ ჭარბვალთანობა და ფინანსური სიძნელეები.

პასუხისმგებლიანი დაკრედიტების ფარგლებში, ემბისის გრძელვადიანი სტრატეგიის გათვალისწინებით, ვგეგმავთ „მდგრადი დაფინანსების“ პრინციპების ეტაპობრივად დანერგვას დაკრედიტების პროცესში, რაც გულისხმობს გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) ფაქტორების გათვალისწინებას კლიენტების შეფასების დროს და ასევე, ხელს შეუწყობს ისეთი პროექტების დაფინანსებას, რომლებიც მდგრად და ინკლუზიურ ზრდას ეფუძნება.

### ინოვაციურობის მართვა

კომპანიის პრიორიტეტული მიმართულებაა დისტანციური პროდუქტებისა და მომსა-

ხურების განვითარება. თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით, კომპანია მომხმარებლებს სთავაზობს ახალ და გამარტივებულ მომსახურებას, რომელიც დაზოგავს მათ დროს და ხელს შეუწყობს ემბისის, როგორც ინოვაციური პოზიციონირებას.

> 2020-2021 წლებში ემბისიმ, საერთაშორისო პრაქტიკის გათვალისწინებით, ყველა პროდუქტისთვის ინდივიდუალური Landing Page-ები დანერგა, რაც მომხმარებელს საშუალებას აძლევს ერთ პლატფორმაზე მიიღოს ამომწურავი ინფორმაცია მისთვის საინტერესო მომსახურების შესახებ და იქვე, მარტივი სააპლიკაციო ფორმის შევსებით, მოითხოვოს დაფინანსება. აღნიშნულმა ცვლილებამ, დაახლოებით 3-4-ჯერ გაზარდა საიტის ვიზიტორებს შორის განაცხადის შევსების პროცენტული მაჩვენებელი.

> მომხმარებელთან საქმიანი ურთიერთობის დისტანციურად, კონტაქტის გარეშე დამყარების მიზნით ემბისიში დაინერგა დისტანციური იდენტიფიკაციის პროცედურა, რომელიც საქართველოს ეროვნულ ბანკთან შევთანხმებით. აღნიშნული სერვისი მომხმარებლებს საშუალებას აძლევს, დაზოგონ დრო, ხარჯები და ემბისიში მიუსვლელად მიიღონ მომსახურება;

> 2020 წელს კომპანიამ დაიწყო სესხის დისტანციურად მოთხოვნის პლატფორმით მუშაობა და ქართულ მიკროსაფინანსო ბაზარზე ერთ-ერთმა პირველმა შესთავაზა მომხმარებელს დისტანციურად განაცხადის შევსებისა და სახლიდან გაუსვლელად პასუხის მიღების შესაძლებლობა. აღნიშნული სიახლე პირველ ეტაპზე დაინერგა ავტო სესხის მიმართულებით, მიმდინარე ეტაპზე, კი მისი განზოგადება ხდება აბსოლუტურად ყველა სახის საკრედიტო პროდუქტზე.

> 2021-2022 წლებში ემბისიში შეიქმნა კიდევ ერთი ინოვაციური პროდუქტი - „ვალუტის ონლაინ კონვერტაცია“, რომელიც ვირტუალურ პერსონალურ სივრცეს მოიცავს და მომხმარებელს საშუალებას აძლევს დისტანციურად დააფიქსიროს დავალება უნაღდო კონვერტაციაზე და ოპერაცია სახლიდან გაუსვლელად განახორციელოს. „ვალუტის ონლაინ კონვერტაცია“ არსებულ და პოტენციურ მომხმარებლებს ხელსაყრელ გაცვლით კურსს სთავაზობს. მომსახურების მიღება შეუძლიათ როგორც ფიზიკურ, ასევე იურიდიულ პირებს;

> 2021 წელს დაიხვეწა და განვითარდა კიდევ ერთი დისტანციური პროდუქტი - SMS სერვისი („SMS ბანკის“ საბანკო პროდუქტის ანალოგიური მომსახურება), რომელიც ემბისის მომხმარებელს საშუალებას აძლევს სწრაფად და მარტივად, მოკლე ტექსტური შეტყობინების საშუალებით, სასურველ დროს, სერვისცენტრში მიუსვლელოდ მიიღოს საჭირო ინფორმაცია კომპანიის მომსახურებასთან, მის მიერ განხორციელებულ ტრანზაქციებთან და კომპანიის სიახლეებთან დაკავშირებით;

> ინოვაციების მართვის თვალსაზრისით გამოვყოფთ მარკეტინგულ საქმიანობასაც, რომელიც სრულად შეესაბამება თანამედროვე სტანდარტებს, რაც ერთი მხრივ, გულისხმობს კომპანიის მხრიდან მუდმივ და, რაც მთავარია, ორმხრივ კომუნიკაციას მომხმარებელთან, და მეორე მხრივ, ისეთი პროდუქტებისა თუ ტექნოლოგიების დანერგვას, რომლებიც მნიშვნელოვნად უმარტივებს საზოგადოებას ფინანსურ რესურსებზე წვდომის მოთხოვნას. ემბისის მარკეტინგის ჯგუფი მომხმარებელთან კომუნიკაციისთვის ფაქტობრივად ყველა სახის ციფრულ არხს იყენებს;

> ინტენსიურად ვაგრძელებთ მუშაობას ინტერნეტ ბანკის დანერგვაზე და ვგეგმავთ, 2022 წლის ბოლოსთვის ჩვენს მომხმარებლებს ახალი პლატფორმა შევთავაზოთ.

ინოვაციების მართვა თანამედროვე მენეჯმენტის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა და ემბისი ამ გამოწვევას წარმატებით ართმევს თავს, რაც კომპანიის 2021 წელს მიღწეული შედეგებით გამოიხატა და კიდევ უფრო ამბიციურად აისახა სამომავლო გეგმებში. კომპანიამ თავისი მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებად სწორედ ინოვაციების განვითარება და მართვა განსაზღვრა.

## მომხმარებელთა საჩივრები და მათზე რეაგირება

ჩვენ მუდმივად ვაანალიზებთ მომხმარებელთა საჩივრების გამომწვევ მიზეზებს, რაც გვაძლევს საშუალებას გამოვავლინოთ სისტემური და სხვა სახის პრობლემები და მათზე რეაგირებით, აღმოვფხვრათ ისინი.

მომხმარებელთა უფლებების დაცვის და მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით, ემბისიში დანერგილი გვაქვს საჩივრების/პრეტენზიების მიღებისა და განხილვის სისტემა, რომელიც რეგულირდება შესაბამისი დოკუმენტით. მომხმარებელს საშუალება აქვს დააფიქსიროს პრეტენზია, სტანდარტული წერილობითი ფორმით სერვის ცენტრებში, ხოლო ელექტრონული ფორმით ვებ-გვერდზე: [www.mbc.com.ge](http://www.mbc.com.ge). ან ელ. ფოსტაზე: [complaint@mbc.com.ge](mailto:complaint@mbc.com.ge), ასევე სატელეფონო ცენტრში (სატელეფონო არხით დაფიქსირებული პრეტენზიები) და საქართველოს ეროვნულ ბანკში.

დაფიქსირებულ საჩივრებს განიხილავს საოპერაციო რისკების განყოფილება (საჭიროებისამებრ საჩივრის განხილვის პროცესში ერთვება სხვა სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომელი), რომელიც სისტემატიურად აღრიცხავს შემოსული საჩივრებს (პრეტენზიის განმცხადებელი მომხმარებლის მონაცემებს, პრეტენზიის ხასიათს, კომპანიის პასუხის შინაარსს, პრეტენზიაში დაფიქსირებული პრობლემის გადაჭრისათვის განხორციელებულ ღონისძიებებს და საბოლოო შედეგს). ასევე, აღნიშნული მონაცემები ელექტრონულად მიეწოდება საქართველოს ეროვნულ ბანკს ყოველთვიურად.

მომხმარებლისგან მიღებული პრეტენზიების შემთხვევაში, კომპანია პრეტენზიის განმცხადებელს (გარდა ზეპირი ფორმის შემთხვევებისა) წერილობით ან ელექტრონულად აწვდის ინფორმაციას (ზოგჯერ ზეპირი ფორმით) საჩივრის განხილვის შედეგების შესახებ, არაუგვიანეს პრეტენზიის დაფიქსირებიდან და საჭიროების შემთხვევაში, მომხმარებლის იდენტიფიკაციიდან, 1 თვის ვადაში.



# ჩვენი გუნდი



M



ჩვენი გუნდი

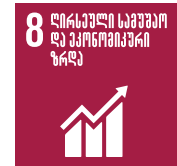


საინჟინრო სამსახური

საინჟინრო სამსახური

საინჟინრო სამსახური

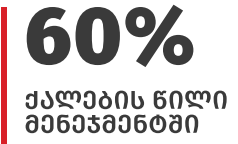
# ჩვენი გუნდი



ემბისის წარმატების საფუძველს წარმოადგენენ მისი თანამშრომლები, რომლებიც აღიარებული კორპორაციული მართვის პრინციპებითა და ეთიკის ნორმებით ხელმძღვანელობენ ყოველდღიურ საქმიანობაში. პერსონალის მართვის სტრატეგია ორიენტირებულია მაღალი მოტივაციის სისტემაზე და ჯანსაღი კონკურენციის ხელშეწყობაზე.

ემბისი განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს თანამშრომლებისათვის შრომის უსაფრთხო პირობების და თანამშრომლებზე ორიენტირებული სამუშაო გარემოს შექმნას. ჩვენ ვქმნით გენდერული თვალსაზრისით დაბალანსებულ სამუშაო გარემოს და მხარს ვუჭერთ ქალების გაძლიერებას სამუშაო ადგილზე.

### ჩვენი თანამშრომლები <sup>5</sup>



### ჯანმრთელობა და შრომის უსაფრთხოება

ემბისისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საკუთარი თანამშრომლების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო სივრცეში. საქართველოს საკანონმდებლო მოთხოვნების შესაბამისად, კომპანიას ჰყავს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, რომელიც პასუხისმგებელია სამუშაო სივრცეში უსაფრთხოების ნორმების დაცვის უზრუნველყოფაზე და პრევენციაზე. კომპანიის ყველა თანამშრომელი ვალდებულია ნებისმიერი სახის ინციდენტის და აღმოჩენილი ტექნიკური გაუმართაობის შემთხვევაში შეატყობინოს შესაბამის სამსახურს. კომპანიაში მუდმივად ხდება მის განკარგულებაში არსებული ინფრასტრუქტურის უსაფრთხოების რისკების შეფასება, საჭიროებათა ანალიზი და შეუსაბამობათა აღმოსაფხვრელად სამოქმედო გეგმის შედგენა.

კომპანიაში არსებობს ოფისის ექსპლუატაციის დროს საგანგებო სიტუციის მართვის გეგმა და ყველა შესაძლო ინციდენტის წინაპირობის გათვალისწინებით, მუდმივად ხდება აღნიშნული გეგმის დახვეწა და განახლება. თანამშრომელთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების მიზნით ემბისის ყველა ოფისში და სერვის ცენტრში თვალსაჩინო ადგილზე გამოკრულია შეტყობინების სტრუქტურული სქემა სატელეფონო ცნობარით და საქალაქო

სამაშველო სამსახურების საკონტაქტო ნომრებით. აგრეთვე, კომპანიის განკარგულებაში არსებული ყველა ობიექტი აკმაყოფილებს ხანძარსა და სანაღმდეგო მოთხოვნებს და აღჭურვილია ხანძარსა და სანაღმდეგო მოწყობილობით.

### შრომის ანაზღაურება და ბენეფიტები

ემბისი ყველა თანამშრომელს ძირითად სარგოსთან ერთად, სთავაზობს სამოტივაციო სქემებს, რაც სახელფასო დანამატების ან ბონუსების გამომუშავების შესაძლებლობას იძლევა. სახელფასო დანამატი/ბონუსი დასახული გეგმების შესრულებაზე დამოკიდებული და მზარდი ანაზღაურების გამომუშავების შესაძლებლობას წარმოადგენს. კომპანია თანამშრომლებს სთავაზობს სასიამოვნო სამუშაო გარემოს, სხვადასხვა სოციალურ ღონისძიებებში მონაწილეობის შესაძლებლობას, კარიერული ზრდის პერსპექტივას, პროფესიული და პიროვნული განვითარების საშუალებას, ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებებს. ემბისის ერთ-ერთი მთავარი მიზანია უზრუნველყოს თანამშრომლების ფიზიკური, ფსიქიკური და სოციალური კეთილდღეობა. აღნიშნულის მისაღწევად კომპანია მის ხელთ არსებულ ყველა რესურსს იყენებს.

### საჩივრების მართვა

თანამშრომელთა მხრიდან საჩივრების და პრეტენზიების დაფიქსირების მიზნით, კომპა-

<sup>5</sup> ქალების წილი მენეჯერულ პოზიციებზე მოიცავს მენეჯმენტის მონაცემებს

ნიაში დანერგილია ონლაინ პლატფორმა "თანამშრომლის ხმა", რომლის საშუალებითაც თანამშრომლებს, სრული ანონიმურობის დაცვით, შეუძლიათ ნებისმიერი შენიშვნის, უკმაყოფილებისა და გადაცდომის შესახებ მისწერონ ადამიანური რესურსების ჯგუფს, ტოპ მენეჯერებს, დირექტორებს. ეს თანამშრომლებს მნიშვნელოვან მოტივაციას აძლევს საიმისოდ, რომ ერთობლივი ძალებით ჩამოვაყალიბოთ უფრო წარმატებული კომპანია, შევქმნათ კომფორტული და მეგობრული სამუშაო გარემო, სადაც თითოეული ჩვენგანი კმაყოფილი და ბედნიერი იქნება.

### **მრავალფეროვნება და თანაბარი შესაძლებლობები**

ემბისიში გვჯერა, რომ ყველა თანამშრომელი თანასწორია განურჩევლად ასაკისა, შეზღუდული შესაძლებლობებისა, სქესისა, ოჯახური მდგომარეობისა, გენდერული ნიშნისა, ეროვნული კუთვნილებისა, რელიგიისა, ან სხვა მსგავსი მახასიათებლებისა. ჩვენ პატივს ვცემთ მრავალფეროვნებას და ვდილობთ შევქმნათ ისეთი სამუშაო გარემო, სადაც ჩვენს თანამშრომლებს თანაბარი შესაძლებლობები ექნებათ, დისკრიმინაციისგან დაცული იქნებიან და თავს ღირსეულად იგრძნობენ.

იმისათვის, რომ ზემოთ აღნიშნული პრინციპები კომპანიის საქმიანობაში უფრო სისტემატიზებულად დაინერგოს, 2022 წელს UN Women საქართველოსთან თანამშრომლობით ვგეგმავთ ამ სფეროში კომპანიის პოლიტიკის ამსახველი დოკუმენტის შემუშავებას, რომლის მიზანია გენდერული პრინციპებით დაბალანსებული და დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა ემბისიში.

### **თანამშრომელთა ჩართულობა და კომუნიკაცია**

ჩვენ მუდმივი კომუნიკაცია გვაქვს თანამშრომლებთან, ვუსმენთ მათ, ვცდილობთ, გავაუმჯობესოთ მათი სამუშაო გარემო და სათანადო ყურადღებით მოვეკიდოთ მათ მოლოდინებს, მივცეთ საშუალება, გაგვიზიარონ საკუთარი აზრი, გავზარდოთ მათი ჩართულობა კომპანიის საქმიანობაში და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. იმისათვის, რომ თანამშრომლებს მიეცეთ შესაძლებლობა დააფიქსირონ ახალი იდეები და რეკომენდაციები სხვადასხვა ინიციატი-

ვებთან დაკავშირებით, შევქმენით ონლაინ პლატფორმა „თანამშრომლის ხმა“. პლატფორმა არის ონლაინ და ემბისის თანამშრომელს ნებისმიერ დროს შეუძლია ისარგელოს ამ შესაძლებლობით, შეავსოს განაცხადი და გაგვიზიაროს საკუთარი აზრი.

გარდა ამისა, ყოველწლიურად ვატარებთ სხვადასხვა კვლევებს თანამშრომელთა აზრის დასადგენად:

#### **> თანამშრომლების კმაყოფილების კვლევა**

თანამშრომელის კმაყოფილებისა და ჩართულობის დონის განსაზღვრის მიზნით ყოველწლიურად ვატარებთ თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევას. კვლევის შედეგად გამოვლენილ საჭიროებების ანალიზის მიზანია, თანამშრომლებისთვის უკეთესი სამუშაო გარემოსა და პირობების შექმნა. 2021 წელს კომპანიის თანამშრომელთა 70 %-მა მიიღო მონაწილეობა კვლევაში. კვლევის შედეგად დადგინდა, თანამშრომლების დამოკიდებულება ისეთი საკითხების მიმართ როგორც არის: სამუშაო გარემო და პირობები, სამუშაო გარემოსთან დაკავშირებული სტრესი, კომპანიის ორგანიზაციული კულტურასა და ფასეულებებთან თანხვედრა და დამოკიდებულება, ლოიალურობა კომპანიის მიმართ, კომპანიის მხრიდან პანდემიასთან დაკავშირებული გამოწვევების მართვა, ა.შ. ყოველწლიურად ჩატარებული კვლევის შედეგები წარედგინება კომპანიის მენეჯმენტს და ხდება შესაბამისი სამოქმედო გეგმის და მიზნების დასახვა.

#### **> თანამშრომლების ანაზღაურების სისტემის კვლევა**

სერვის ცენტრების თანამშრომელთა ანაზღაურების არსებული სისტემის შეფასებისთვის და შესაბამისად, საჭიროების შემთხვევაში აღნიშნული სისტემის გაუმჯობესებისათვის, 2021 წელს ჩავატარეთ თანამშრომელთა ანაზღაურების სისტემის კვლევა. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო სერვის ცენტრის 81 თანამშრომელმა (60%).

კვლევის შედეგად შეფასდა თანამშრომლების დამოკიდებულება ისეთი საკითხების მიმართ, როგორცაა: თანამშრომლების ანაზღაურების ინსტრუქციის ცოდნა, ანაზღაურების ინსტრუქციის შინაარსი და მისი დახვეწის საჭიროება, ანაზღაურების პირობები და მისი შეცვლის ან გაუმჯობესების აუცილებლობა.



**> თანამშრომლების ანაზღაურების სისტემის კვლევა**

სერვის ცენტრების თანამშრომელთა ანაზღაურების არსებული სისტემის შეფასების-თვის და შესაბამისად, საჭიროების შემთხვევაში აღნიშნული სისტემის გაუმჯობესებისათვის, 2021 წელს ჩავატარეთ თანამშრომელთა ანაზღაურების სისტემის კვლევა. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო სერვის ცენტრის 81 თანამშრომელმა (60%).

კვლევის შედეგად შეფასდა თანამშრომლების დამოკიდებულება ისეთი საკითხების მიმართ, როგორცაა: თანამშრომლების ანაზღაურების ინსტრუქციის ცოდნა, ანაზღაურების ინსტრუქციის შინაარსი და მისი დახვეწის საჭიროება, ანაზღაურების პირობები და მისი შეცვლის ან გაუმჯობესების აუცილებლობა.

**შესრულებული სამუშაოს შეფასება**

ემბისიში ხდება თანამშრომელთა მიერ შესრულებული სამუშაოს წლიური შეფასება, რომელიც სამართლიანობის, ობიექტურობის, გამჭვირვალობის, მიუკერძოებლობის, ინტერესთა კონფლიქტის დაუშვებლობის, ნდობის, კომპანიისა და თანამშრომლის ინტერესთა თანაზომიერების პრინციპების დაცვით წარმოებს. 2021 წელს დაიხვეწა თანამშრომელთა სამუშაოს შეფასების სისტემა.

განახლებული სისტემის საფუძველზე ფასდება არა მხოლოდ დასახული მიზნების შესაბამისად თანამშრომელთა მიერ შესრულებული სამუშაო, არამედ ფასდებიან თანამშრომლები ამ მისიებისა და ფუნქციების შესასრულებლად საჭირო კომპეტენციის მიხედვით. შეფასების სისტემას დაემატა ახალი კომპონენტი, რომელიც განსაზღვრავს თანამშრომელთა განვითარების საჭიროებებს, გეგმების შედგენასა და ამ გეგმების საფუძველზე თანამშრომელთა განვითარებას.

**დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები, ტალანტების მოზიდვა**

ემბისი ვაკანტურ პოზიციებზე შერჩევისა და დასაქმების მართვას თანასწორობის პრინციპების სრული დაცვით ახორციელებს. კომპანიაში დანერგულია პერსონალის შერჩევის ჯანსაღი, კონკურენტული და გამჭვირვალე გარემო, რაც მოიცავს კანდიდატის ძიებას, შეფასებას, შერჩევას.

ვაკანტურ პოზიციებზე დასაქმების პროცესში განიხილება როგორც გარე, ასევე შიდა კანდიდატები, საბოლოო შეფასება კი ხდება ვაკანტური თანამდებობის შესაბამისი განათლების, სამუშაო გამოცდილების, პროფესიული ცოდნის, საქმიანი თვისებებისა და უნარების გათვალისწინებით.

კომპანიაში დანერგულია სტაჟირების პროგრამა, რომლის მიზანია დამწყები კადრების სწავლება და განვითარება, მათი კარიერული წინსვლის შესაძლებლობის განსაზღვრა და სრულყოფა. ემბისი სტაჟირებას სთავაზობს დამამთავრებელი კურსის სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს, ხოლო სტაჟირების პროგრამის წარმატებით დასრულების შემდგომ ასაქმებს მათ. კომპანია მუდმივად თანამშრომლობს სხვადასხვა უმაღლეს სასწავლებლებთან და აქტიურად მონაწილეობს დასაქმების ფორუმებში.

**თანამშრომელთა სწავლება, განვითარება, ადაპტაცია**

ემბისიში მოქმედებს თანამშრომლების ადაპტაციისა და სოციალიზაციის პროგრამა, რომლის მიზანს წარმოადგენს ახალი თანამშრომლებისადმი დახმარება სამუშაო გარემოსთან და კოლეგებთან მაქსიმალურად სწრაფი ადაპტაციის, კორპორაციული კულტურისა და კომპანიაში არსებული წესების გაცნობის პროცესებში.

ემბისიში მუდმივად ვზრუნავთ თანამშრომელთა განვითარებასა და კარიერულ ზრდაზე, სისტემატურად ვგეგმავთ და ვახორციელებთ სხვადასხვა საკვალიფიკაციო ტრენინგებს და სასწავლო პროგრამებს. აღსანიშნავია, რომ თანამშრომელთა სწავლებისა და განვითარების პროცესში აქტიურად არიან ჩართული კომპანიის გამოცდილი თანამშრომლები. სწორედ გამოცდილი პროფესიონალების დახმარებით ვახორციელებთ ახალი კადრების სწავლებასა და მომზადებას.

კომპანია ფინანსურად მხარს უჭერს თანამშრომელთა სწავლებას სხვადასხვა გარე სასწავლო პროგრამებში. 2021 წელს ტრენინგები და გადამზადება (სერვის პლუსი, გაყიდვები, პროცესები, პროდუქტები, პიროვნული განვითარება, მენეჯმენტი და ა.შ.) 180-მდე თანამშრომელმა გაიარა.

ემბისის ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია თანამშრომლების განვითარებაზე ზრუნვა, მათი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოვლენა, პროფესიული განვითარებისთვის დამატებითი საჭიროებების დადგენა და კარიერული წინსვლისთვის შესაძლებლობების შექმნა. პანდემიით გამოწვეული კრიზისის პირობებშიც, კომპანიისთვის თანამშრომლები მთავარ ფასეულობას წარმოადგენენ და მათზე ზრუნვა კომპანიის მთავარ ამოცანად იქცა, რაც გამოიხატა, პირველ რიგში, სამუშაო ადგილების და ანაზღაურების 100%-იანი შენარჩუნებით, თანამშრომელთა უსაფრთხოებაზე ზრუნვით და მათი განვითარების უწყვეტობით.

### თანამშრომელთა მოტივაცია

თანამშრომელთა მოტივაცია და წახალისება კომპანიის მთავარი პრიორიტეტია. აღნიშნული მოიცავს როგორც მატერიალურ, ასევე არამატერიალურ სამოტივაციო სისტემებს. მატერიალურ სისტემებში გაერთიანებულია: ბონუსები, წლიური პრემია, ჯანმრთელობის დაზღვევა (სრულად ანაზღაურებს კომპანია), ხელფასის მატების სისტემა, სხვადასხვა კონკურსები, ტრენინგები, დამატებითი ჯილდოები, კორპორაციული ღონისძიებები, სპორტული, გასვლითი ღონისძიებები და სხვა სოციალური აქტივობები.

არამატერიალურ სამოტივაციო სისტემებს წარმოადგენს ძირითადად თანამშრომელთა აღიარება, როგორცაა: მადლობის წერილები და სიგელები, საუკეთესო თანამშრომლების გამოვლენა, საჯარო და აღიარების პროგრამები, თანამშრომელთა ჩართულობის პროგრამები და სხვა.



დაარსების დღიდან მოყოლებული კომპანია წელიწადში მინიმუმ ერთხელ ახორციელებს ხელფასის მატებას თანამშრომლებისთვის. 2019 წლის პირველი იანვრიდან, დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის ამოქმედებასთან ერთად, კომპანიამ გადაწყვიტა თანამშრომლის მიერ გადასახდელი საპენსიო შენატანის თანხებიც თავად გადაიხადოს. კომპანიისა და სახელმწიფოს შენატანების შედეგად იზრდება ემბისის თანამშრომლების კეთილდღეობა, რაც ემბისის კორპორაციული პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ ძირითად მიზანს წარმოადგენს.

**თანამშრომლების დახმარების ფონდი და პროექტი “სიკეთე გადამღვებია”**

თანამშრომელთა ინიციატივით შეიქმნა ემბისის თანამშრომლების ფონდი. თანამშრომლები ფონდში ყოველთვიურად რიცხავენ საკუთარი ხელფასის 1 %-ს, ხოლო კომპანია თავის მხრიდან ამატებს ფონდში იგივე მოცულობის თანხას. ფონდში აკუმულირებული თანხით საჭიროებისამებრ ფინანსდება თანამშრომლებისთვის მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა: თანამშრომელთა ან/და მათი ოჯახის წევრებისათვის მატერიალური დახმარების განწვევა, მათ შორის ავადმყოფობის ან/და სხვადასხვა სოციალური პრობლემების გამო, სტიქიური მოვლენების ან/და უბედური შემთხვევების გამო დაზარალებული თანამშრომლების ან/და მათი ოჯახის წევრების მატერიალური დახმარება, თანამშრომლების ინიციატივით სხვადასხვა სოციალური პროექტების დაფინანსება და ა.შ.





# საზოგადოების მხარდაჭერა



# 10 საზოგადოების მხარდაჭერა

## ფინანსური განათლება



ფინანსური განათლება ემბისის კორპორაციული პასუხისმგებლობის მნიშვნელოვანი მიმართულებაა, რომელმაც განსაკუთრებული მნიშვნელობა შეიძინა 2021 წლის გამოწვევებთან ბრძოლაში. ფინანსური განათლების კუთხით, მნიშვნელოვანი პროექტია "ფინანსური მრჩეველი", რომლის მიზანია ადამიანებს შესძინოს ის ცოდნა და უნარები, რომელიც მათ პირადი ფინანსების სწორ და ეფექტიან მართვაში დაეხმარებათ. პროექტის ფარგლებში, ემბისის გუნდი განაგრძობს გამოცდილების/ცოდნის გაზიარებას და უფასო კონსულტაციებს სთავაზობს მენარმეებს, დაინტერესებულ მოქალაქეებს და იმ სექტორებს, რომლებიც პანდემიის გამო განსაკუთრებით დაზარალებულნი არიან.

ემბისი აღმოსავლეთ და ცენტრალური ევროპის მიკროსაფინანსო ცენტრის - MFC-ის წევრია. ამ ორგანიზაციის წევრობა ემბისის ფინანსური განათლების მიმართულებით კიდევ უფრო მეტ შესაძლებლობებს უსახავს და ამ შესაძლებლობებს მომხმარებლებსაც ვუზიარებთ. ერთ-ერთ ასეთ შესაძლებლობას წარმოადგენს საერთაშორისო ფინანსურ-საგანმანათლებლო კამპანია "ისესხე გონივრულად". კამპანია "ისესხე გონივრულად" მიზნად ისახავს მომხმარებელთა ფინანსური განათლების ამაღლებას და ამ გზით, მათი უფლებების დაცვის გაძლიერებას. ემბისიმ კამპანიის ფარგლებში სრულად გააქართულა და მომხმარებლებისთვის ხელმისაწვდომი გახადა საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარების მიზნით შექმნილი ვიზუალური თუ ტექსტური მასალა, შეიქმნა საინფორმაციო ვიდეო რგოლები, რჩევების პოსტერები და ფინანსური განათლებისთვის საინტერესო და აუცილებელი ბევრი კონტენტი.

კომპანია ასევე აქტიურად თანამშრომლობს საქართველოს ეროვნულ ბანკთან და მონაწილეობს ფინანსური განათლების კუთხით ორგანიზებულ აქტივობებში - ფულის გლობალური კვირეული, მომხმარებელთა უფლებების დაცვის საერთაშორისო დღის კვირეული, ბლოგებისა და ვიდეოების

კონკურსი - „იცოდე შენი უფლებები, იყავი დაცული“, ვორქშოფი სტუდენტებისთვის (სებ, BTU, ახალგაზრდული პარლამენტი), ინოვაციების ბანაკი, თანამშრომლობა ფინედუსთან.

## ქალთა გაძლიერება



სულ უფრო მეტი ფაქტი და მონაცემი ადასტურებს, რომ გენდერული თანასწორობისა და გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნების წარმატებით მიღწევა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების გარეშე შეუძლებელია. ამიტომ, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისთან ერთად, მდგრადი ცვლილების უზრუნველყოფისა და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის ხელშემწყობი გარემოს შექმნის მიზნით, ემბისიმ შეიმუშავა სამოქმედო გეგმა, რომელიც წარმატებით ხორციელდება.

კომპანიამ 2021 წელსაც განაგრძო ძალადობის მსხვერპლი და ძალადობაგამოვლილი ქალების დახმარება. დაიხვეწა შესყიდვების პოლიტიკა და პრიორიტეტი მიენიჭათ იმ ქალ მენარმეებს, რომლებსაც განსაკუთრებული მხარდაჭერა სჭირდებათ პოსტპანდემიურ პერიოდში, ასევე ფინანსური დახმარება გაეწიათ ძალადობის მსხვერპლ ახალგაზრდა ქალებს (პერსონალური კომპიუტერის შეძენა, პირადი ნივთების შესყიდვა, ბინის ქირის გადახდა).

ემბისი ყოველწლიურად უერთდება გენდერული ძალადობის წინააღმდეგ გლობალურ კამპანიას, რომელსაც გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ახორციელებს და ეს არის ის უმნიშვნელოვანესი პრობლემა, რომლის აღმოფხვრის ირგვლივ მთელი მსოფლიო კიდევ ერთხელ ერთიანდება. გენდერული ძალადობის დაძლევაში კერძო სექტორს უმნიშვნელოვანესი როლი აკისრია. როგორც ქალთა გაძლიერების პრინციპებზე ხელმომწერი კომპანია, რომელიც ქალთა გაძლიერებას ეხსრავის, ვაცნობიერებთ, რომ გენდერული ძალადობის აღმოფხვრის გარეშე ამ მიზნის მიღწევა შეუძლებელია. სწორედ ამიტომ, ვცდილობთ, გარკვეული ნაბიჯები გადა-

ვდგათ, რათა ხელი შევუწყოთ ძალადობისგან თავისუფალი გარემოს შექმნას როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ისე მის გარეთაც, ავამლალთ ცნობიერება ამ პრობლემის მიმართ, პოპულარიზაცია გავუწიოთ სერვისებს, რომლებიც ძალადობის წინააღმდეგ არსებობს და მხარი დავუჭიროთ გენდერული ძალადობის მსხვერპლს.

**პროექტი „მამა ბონო“**



"მამა ბონო საქართველო" ემბისის ინოვაციური პროექტია და მისი მიზანია ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და მხარდაჭერა. პროექტი თავდაპირველად იაპონიაში განახორციელეს, ხოლო საქართველოში მუშაობის პროცესში იაპონელების მიერ განხორციელებულმა პროექტმა გარკვეული ცვლილება განიცადა. კერძოდ, პროექტის იდეა ჩამოყალიბდა ქვეყანაში ქალების წინაშე არსებული გამოწვევების შესაბამისად.

პროექტის ფარგლებში ვგეგმავთ დედების პროფესიულ გადამზადებას, რომლებსაც დედობისა და კარიერის შეთავსება უჭირთ. უნარების გაძლიერების მიზნით ჩატარდება ტრენინგები და ვორქშოფები დედებისთვის. შემდეგ კი ვგეგმავთ, რომ მათ შევთავაზოთ სხვადასხვა კომპანიაში ანაზღაურებადი სტაჟირების და დასაქმების შესაძლებლობა. რა თქმა უნდა გადამზადება სრულიად უფასო იქნება ქალებისთვის.

პროექტის განხორციელებამდე, 2021 წელს ჩავატარეთ გამოკითხვა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 393-მა ქალმა, რომელთაგან 60%-ზე მეტს 3 და მეტი შვილი ჰყავს. მხოლოდ 12%-ს აქვს სამუშაო გამოცდილება, თუმცა 80%-ზე მეტს აქვს უმაღლესი განათლება. მათი

მთავარი გამოწვევა ტრენინგებზე დასწრებაა, 80%-ზე მეტ დედას არ შეუძლია ბავშვების დატოვება და დისტანციურად სწავლა სურს. გამოკითხვის შედეგად დაიგეგმა ტრენინგები და ვორქშოფები.

მნიშვნელოვანია ისიც, რომ საქართველოში პროექტი „დედები დედებისთვის“ კონცეფციის მატარებელია და გადამზადების პროცესში ტრენინგებად ჩართულები იქნებიან დედები, რომლებმაც ამ გამოწვევების გადალახვა უკვე შეძლეს და დღეს აქტიურ ეკონომიკურ საქმიანობაში არიან ჩართული. პროექტი ძირითადად მოხალისეობრივი ხასიათისაა (პრო ბონო) და მასში ტრენინგები და კომპანიები სწორედ ამ ფორმატით ჩაერთვებიან.

**ახალგაზრდების მხარდაჭერა**

ემბისი, როგორც კორპორაციული პასუხისმგებლობის მქონე ფინანსური ინსტიტუტი, განათლების ხელშეწყობას და ახალგაზრდების მხარდაჭერას განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს. ჩვენთვის მეტად მნიშვნელოვანია ახალგაზრდების ეკონომიკური გაძლიერება და მათი პოტენციალის რეალიზებაში დახმარების განწევა. ეს სტრატეგიული მიმართულება ესადაგება გაეროს მდგრადი განვითარების მე-4, მე-5, მე-8, მე-9 და მე-10 მიზნებს.



უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი არის შეუსაბამობა იმ უნარებს შორის, რომლებიც ახალგაზრდებს აქვთ და რომლებიც დასაქმებისას მოეთხოვებათ. ამ კუთხით, აუცილებელია სამუშაო ადგილების პროგნოზირებისა და კარიერული კონსულტირების სისტემის დახვეწა, რაშიც აქტიურად არის ჩართული ემბისის ადამიანური რესურსების განყოფილება, რომელიც უფასო კონსულტაციას უწევს ახალგაზრდებს და სოციალურ საწარმოებს პროექტ "ფინანსური მრჩევლის" ფარგლებში.

ასევე, აუცილებელია, როგორც ფორმალური და არაფორმალური, ისე პროფესიული განათლების ხარისხის ამაღლება, რაც მნიშვნელოვნად შეამცირებს შრომის ბაზარზე არსებულ დისბალანსს. აღნიშნული მიმართულებით ემბისის მუდმივად აქვს ტრენინგების სერია სტაჟირებისთვის და დაინტერესებული ახალგაზრდებისთვის, ასევე, დამწყები მენარ-

მეებისთვის, რომლებსაც სურთ ისარგებლონ კომპანიის პროდუქტებით.

შრომის ბაზარზე ახალგაზრდების უკეთ ინტეგრირებისთვის არსებითად მნიშვნელოვანია, რომ მათ ხელი შევუწყოთ განათლებიდან დასაქმებაზე გადასვლის ეტაპზე. ამ მიზნით, ჩვენ მიერ გადადგმული ქმედითი ნაბიჯია სტაჟირების პროგრამების დახვეწა,

შეფასების თანამედროვე მეთოდების დანერგვა და აქტიური თანამშრომლობა გაეროს გლობალური შეთანხმების ქსელთან და გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან. აგრეთვე, ჩვენ ხელს ვუწყობთ ახალგაზრდებისთვის - განსაკუთრებით მოწყვლადი ჯგუფებისთვის - ალტერნატიული და ინოვაციური ინიციატივების განხორციელებას, სპეციალურად მათთვის სამუშაო ადგილების შექმნას.



# **გარემოსდაცვითი კასუხისმგებლობა**





# გარემოსდაცვითი პასუხისმგებლობა



გარემოს დაცვა კომპანიის სტრატეგიის უმნიშვნელოვანესი ნაწილია და ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს.

კომპანიის მიზანია მაქსიმალურად შეამციროს საქმიანობის უარყოფითი ზეგავლენა გარემოზე, უზრუნველყოს ნარჩენების გადამუშავება და ასევე, დასუფთავება-გადამუშავების აქციებში აქტიური ჩართულობა.

ემბისის მენეჯმენტი უზრუნველყოფს გარემოსდაცვითი პოლიტიკის კოორდინაციასა და კონტროლს, სისტემატიურად უწევს ზედამხედველობას და ახალისებს კომპანიაში ბუნებრივი რესურსების რაციონალურ გამოყენებას. ემბისი გამოყოფს ადამიანურ და ფინანსურ რესურსებს გარემოსდაცვითი განათლებისა და ცნობიერების ამაღლების კუთხით დაგეგმილი აქტივობების განსახორციელებლად. კომპანია აწარმოებს მომხმარებლების, ინვესტორებისა

და ყველა დაინტერესებული პირის ინფორმირებას დაგეგმილი გარემოსდაცვითი აქტივობებისა და ინიციატივების შესახებ.

კომპანიისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მდგრადი გარემოსდაცვითი აქტივობების დაგეგმვა და ამ აქტივობებში თანამშრომლების ჩართვა, მათი ინიციატივების განხილვა და განხორციელება. კომპანიის გარემოსდაცვით საქმიანობაზე პასუხისმგებელია ემბისის კორპორაციული პასუხისმგებლობის მენეჯერი.

ემბისის პირდაპირი ზემოქმედება გარემოზე განპირობებულია ენერჯის, წყლის, რესურსების, სანვავის მოხმარებით და ნარჩენებით. შესაბამისად, გარემოსდაცვითი საქმიანობის პრიორიტეტული მიმართულებები შემდეგნაირია:



**ნარჩენების მართვა**



**ბუნებრივი რესურსების პასუხისმგებლობით მოხმარება და ენერგოეფექტურობა**



**გარემოს დაბინძურების შეწყობა**



**სხვა გარემოსდაცვითი ინიციატივები**

**ნარჩენების მართვა**

ემბისიში დანერგილი გვაქვს ნარჩენების მართვის სისტემა, რომლის მიზანია არსებული ნარჩენების ეფექტური მართვა. კომპანიაში გვაქვს შემდეგი ტიპის ნარჩენები: ქაღალდი, ელექტრო და ელექტრონული ნარჩენები.

გამომდინარე იქიდან, რომ ემბისის ბიზნეს საქმიანობა არის საოფისე ტიპის, ვიყენებთ სხვადასხვა ტიპის ელექტრონულ მოწყობილობებს. აღნიშნული მოწყობილობების ნარჩენები შეიცავს გარემოს დამაბინძურებელ კომპონენტებს, მათ შორის სხვადასხვა მძიმე მეტალებს. ამიტომ განსაკუთრებით მნიშვნელობას ვანიჭებთ აღნიშნული ნარჩენების სწორ მართვას. კერძოდ: კატრიჯების შემთხვევაში გვყავს კონტრაქტორი კომპანია, რომლისგანაც ვიძენთ მრავალჯერადი მოხმარების კატრიჯებს საბეჭდი მანქანებისთვის. რაც ნიშნავს იმას, რომ კატრიჯების გადაგდება არ ხდება, არამედ კონტრაქტორი კომპანიას ვანვდით გამოყენებულ კატრიჯებს და უკან გვიბრუნებენ შევსებულს. რაც შეეხება, კომპიუტერებს ან მასთან დაკავშირებულ მოწყობილობებს, მათ ვყიდით მეორად ბაზარზე და შესაბამისად, მათი გადაყრაც არ ხდება. ქაღალდის ნარჩენები ემბისის ნარჩენების მნიშვნელოვან წილს შეადგენს გარემოზე ზემოქმედების კუთხით. 2022 წელს ქაღალდის ნარჩენების სწორი მართვის კუთხით თბილისის ოფისებში ვგეგმავთ ქაღალდების დაშრედერებას, აღნიშნული ქაღალდის ნარჩენების შეგროვებას და ქაღალდის გადამამუშავებელ კომპანიებთან თანამშრომლობას.

**ბუნებრივი რესურსების  
კასუსისგვალოობით მოხმარება და  
ენერგოეფექტურობა**

ჩვენ მიერ გარემოზე ზემოქმედების უმთავრეს წყაროს ენერჯის (ელექტროენერჯია, ბუნებრივი აირი) და წლის მოხმარება წარმოადგენს. ელექტროენერჯია ძირითადად მოიხმარება ძირითადი საშუალებების, გაგრილების სისტემების და სხვა მოწყობილობების მიერ. ბუნებრივი აირი მოიხმარება გათბობისა სისტემების მიერ. ენერჯის მდგრადი მოხმარების მიზნით ემბისი აცხორციელებს სხვადასხვა ინიციატივებს, მათ შორის: ემბისის ოფისებში ვიყენებთ ენერგოეფექტურ LED განათებებსა და გათბობისა და გაგრილების სისტემებს. ასევე, ვატარებთ ცნობიერების ასამაღლებელ და დამზოგველ ინიციატივებს.



ემბისიში ენერჯის და წყლის მოხმარების მაჩვენებლები შემდეგნაირად გამოიყურება:



ენერჯის ჯამური მოხმარება 2021 წელს	საზომი ერთეული	
ელექტროენერჯია	კვტ/სთ	264,679.87
ბუნებრივი აირი	მ <sup>3</sup>	58,704.50
წყალი	მ <sup>3</sup>	2623.95

## გარემოს დაბინძურების შეცდირება

აღნიშნული მიმართულებით კომპანია თანამშრომლობს გარემოსდაცვით ორგანიზაცია CENN-თან. კერძოდ, კი რამოდენიმე წლის წინ ემბისი შეურთდა CENN-ის მიერ ორგანიზებულ კამპანიას „Keep Georgia Beautiful“. აღნიშნული კამპანიის ფარგლებში ემბისის აქვს ნაშვილები შესაბამისი ტერიტორია გორში, უფლისციხეში და აქვს პასუხისმგებლობა აღებული ყოველწლიურად დაასუფთავოს აღნიშნული ტერიტორია.



## სხვა გარემოსდაცვითი ინიციატივები

ემბისიში სხვადასხვა ინიციატივებით ვცდილობთ ხელი შევუწყოთ გარემოსდაცვითი ცნობიერების ამაღლებას როგორც კომპანიის შიგნით - თანამშრომლებს შორის, ასევე კომპანიის გარეთ - მომხმარებლებს, პარტნიორებს შორის. გარდა ზემოთ აღნიშნული ინიციატივებისა, კომპანია ცდილობს შეამციროს ტრანსპორტირებით გარემოზე მოხდენილი ზეგავლენა. ემბისის ავტოპარკის 80 % დაკომპლექტებულია ჰიბრიდული სატრანსპორტო საშუალებებით. ამასთან, კომპანია ითვალისწინებს გარემოსდაცვითი ფაქტორს დაკრედიტების პროცესშიც. ასევე, რისკების შეფასების პროცესში ვითვალისწინებთ სხვადასხვა ფაქტორებს, მათ შორის გარემოსდაცვით ფაქტორებს. კერძოდ, არ ვაფინანსებთ ისეთ საქმიანობებს, რომლებიც ზიანს აყენებენ გარემოს, ან ქმნიან ეკოლოგიური დაბინძურების საფრთხეს, ან ისეთ საქმიანობებს, რომლებმაც შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს კულტურული ან არქეოლოგიური მნიშვნელობის მქონე ადგილებზე.

გარემოზე მოხდენილი ზეგავლენების უკეთ მართვის მიზნით დავინყეოთ მუშაობა გარემოსდაცვითი პოლიტიკის დოკუმენტზე. აღნიშნულ დოკუმენტის შემუშავებაში ვთანამშრომლობთ გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელთან.

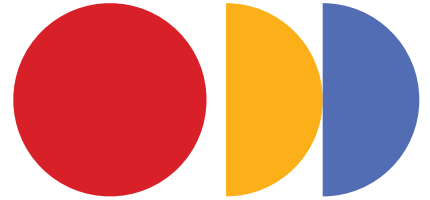




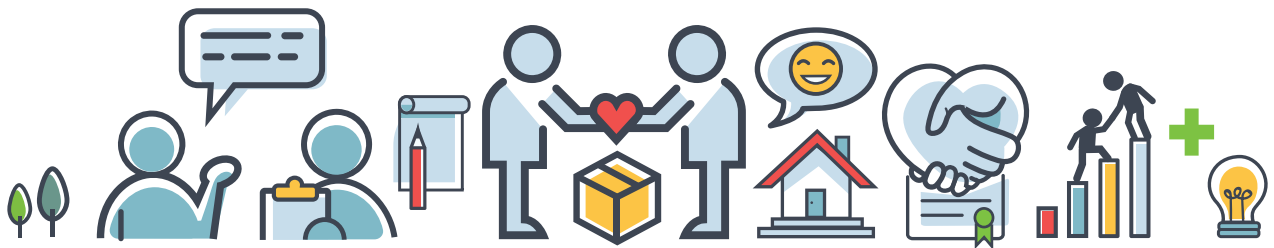
# პრო-ბონო პროგრამა



# პრო-ბონო პროგრამა



**პრო ბონო პროგრამა** ემბისის კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიის შემადგენელი ნაწილია და კომპანიის კორპორაციული მოხალისეობის ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს. პრო ბონო პროგრამის ფარგლებში, ჩვენი გუნდის წევრები ყოველთვის დიდი ენთუზიაზმით უზიარებენ საკუთარ ექსპერტიზას და ინტელექტუალურ რესურსებს იმ სამოქალაქო ორგანიზაციებს თუ სოციალურ საწარმოებს, რომლებიც მუშაობენ სხვადასხვა სოციალურ თუ გარემოსდაცვით საკითხებზე. პრო ბონო სერვისების მიწოდებით, ჩვენ ვცდილობთ წვლილი შევიტანოთ აღნიშნული ორგანიზაციების მიზნების მიღწევაში და მდგრადი საქმიანობის უზრუნველყოფაში, რათა უკეთ შეძლონ საკუთარი ბენეფიციარების საჭიროებების დაკმაყოფილება და მათი კეთილდღეობის გაუმჯობესება.



ამასთან, ემბისი 2018 წლიდან საქართველოს პრო ბონო ქსელის წევრია და მას შემდეგ აქტიურად არის ჩართული ქსელის მიერ ორგანიზებულ არაერთ პრო ბონო მედიაკაში და ღონისძიებაში.

პრო ბონო პროგრამის განხორციელებით ჩვენ ასევე ვცდილობთ წვლილი შევიტანოთ მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევაში. კერძოდ, ის სამოქალაქო ორგანიზაციები თუ სოციალური საწარმოები, რომლებსაც ვაძლიერებთ, მუშაობენ ისეთ საკითხებზე, რომლებსაც წვლილი შეაქვთ მდგრადი განვითარების მიზნების მიღწევაში (დეტალურად იხ. დაბლა).

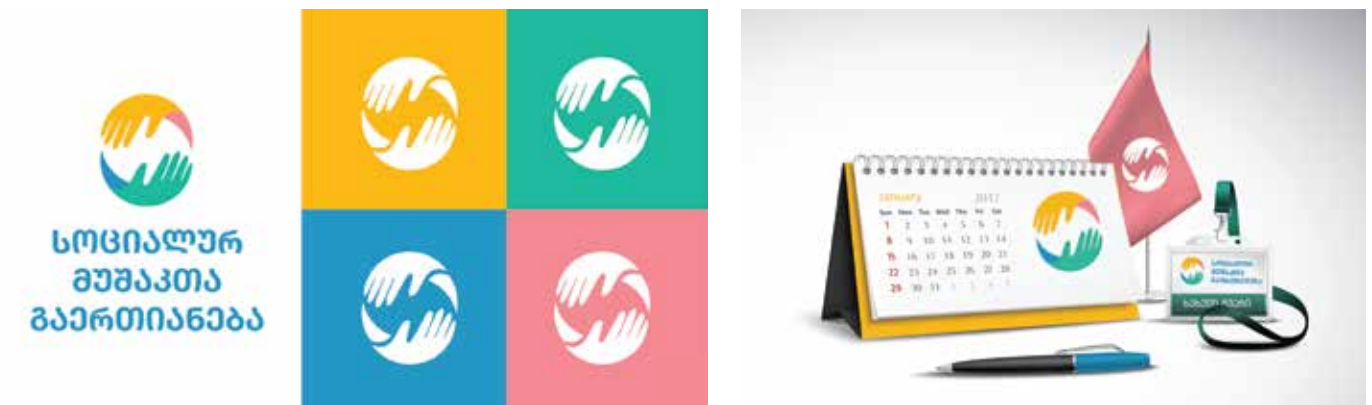
2021 წელს პრო ბონო პროგრამის ფარგლებში, საქართველოს ქსელთან პარტნიორობით, ემბისიმ განხორციელა სხვადასხვა პრო ბონო პროექტები შემდეგი სამოქალაქო ორგანიზაციების გაძლიერების მიზნით: **სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, კავშირი „ია“, თელავის სწავლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრი.**

# 2021 წლის პრო ბონო პროექტები:

## საკონსულტაციო სტრატეგიის შეფასება „სოციალურ მუშაკთა გაერთიანებისთვის“

გამოვლენილი საჭიროებების საფუძველზე, ემბისი გუნდი ჩაერთო პრო ბონო კონსულტაციაში. კერძოდ, საზოგადოებასთან ურთიერთობის და კორპორაციული პასუხისმგებლობის მენეჯერმა - თამთა ასლანიშვილმა და დიზაინერმა - მარი პაპუაშვილმა „სოციალურ მუშაკთა გაერთიანებისთვის“ შექმნა ახალი ლოგო, ბრენდ ბუქი და საკომუნიკაციო სტრატეგია. კონსულტაცია მოიცავდა შეხვედრებს და ონლაინ კომუნიკაციას. აღნიშნული კონსულტაცია ჩატარდა ემბისის ახალი პრო ბონო პროექტის - "მამა ბონოს" ფარგლებში.

სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება 2019 წელს დაფუძნდა 61 სოციალური მუშაკის მიერ. დღესდღეობით გაერთიანება 114 წევრს აერთიანებს და აქტიურად არის ჩართული სოციალური მუშაობის სფეროს მონიტორინგის, არსებული პრობლემების გამოვლენისა და ადვოკატირების პროცესებში.



**სოციალურ მუშაკთა  
გაერთიანება**

[Call Now](#)

Home Photos Videos About More ▾

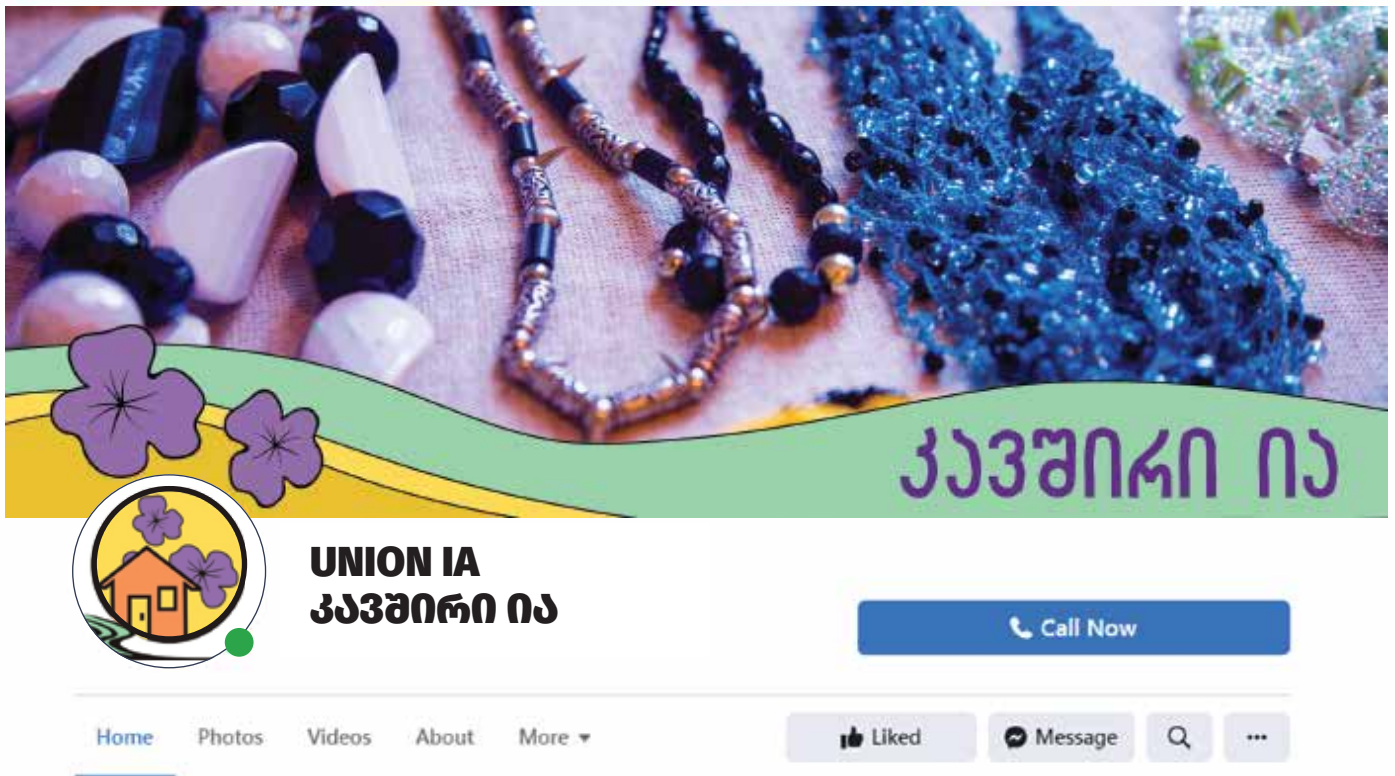
👍 Liked Message 🔍 ⋮



**პრო ბონო კონსულტაცია სოციალურ მედია მენეჯმენტში კავშირი „იასთვის“**

ემბისის მარკეტინგის გუნდმა იმუშავა სამოქალაქო ორგანიზაციის სოციალურ გვერდის შექმნასა და გამართვაზე. ოფიციალური Facebook გვერდი დაეხმარება ორგანიზაციას გააუმჯობესოს კომუნიკაცია დაინტერესებულ მხარეებთან. კერძოდ, ბენეფიციარებთან, დონორებთან, საზოგადოებასთან, ა.შ. კონსულტაციის პროცესი გაგრძელდა რამოდენიმე კვირა და მოიცავდა ინტენსიურ სამუშაო პროცესს ემბისის თანამშრომლებსა და ორგანიზაციის წარმომადგენლებს შორის.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაცია კავშირი "ია" არის არაკომერციული ორგანიზაცია, რომელიც დაარსდა 2005 წელს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მშობლების მიერ. ორგანიზაციის ძირითადი საქმიანობებია: არტ-თერაპია (ხატვა, ძერწვა, თეჯა, თიხა), დრამ-თერაპია (მეტყველება, სპექტაკლების დადგმა, სადღესასწაულო ღონისძიებები), მუს-თერაპია (ხალხური საგალობლების სიმღერების სწავლება, საბავშვო სიმღერები, მუს.-ლიტერატურა, სხვ.).



**4** ხარისხიანი განათლება

**5** გენდერული თანასწორობა

**8** ღირსეული სამუშაო და კომუნიკაციური ზრდა

**10** უმეტირებული უთანასწორობა

**პრო ბონო მასტერკლასი თემაზე: სამუშაოს მოძიების უნარები და გასაუბრების ტექნიკები**

2021 წლის 20 ივლისს, ემბისის ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილების უფროსი მაგდა ტყეშელაშვილი ესტუმრა თელავის სწავლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრს და ჩაატარა პრო ბონო მასტერკლასი დასაქმების მაძიებელი ადამიანებისთვის თემაზე: სამუშაოს მოძიების უნარები და გასაუბრების ტექნიკები. მონაწილეებმა მიიღეს ინფორმაცია წარმატებული გასაუბრების ტექნიკების შესახებ. აგრეთვე, შეხვედრის დროს გაიარეს გასაუბრების სიმულაცია, რაც დაეხმარებათ მომავალში გასაუბრების ეტაპის წარმატებით გავლაში.

სწავლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების მიზანია, ხელი შეუწყოს ადგილობრივ სამუშაოს მაძიებლებს განავითარონ უნარები და გაიღრმავონ ცოდნა სხვადასხვა მიმართულებით. ცენტრების ბაზაზე ეტაპობრივად შემუშავდება სასწავლო პროგრამები, ტრენინგები და სემინარები, რომლებიც გაითვალისწინებს, როგორც დასაქმების ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს, ასევე იმ ადამიანების სურვილებსა და საჭიროებებს, ვინც დასაქმების ცენტრს მიმართავს.





