

ProCreditProCredit
litProCreditProCred
ProCreditProCredit
litProCreditProCred
ProCreditProCredit
litProCreditProCred
ProCreditProCredit
litProCreditProCred
ProCreditProCredit
litProCreditProCred
ProCreditProCredit
litProCreditProCred
ProCreditProCredit
litProCreditProCred

ჩვენი პასუხისმგებლობა - ჩვენი ქვეყნის კოდექსი



სარჩევი

რა არის ჩვენი ქვეყნის კოდექსის მიზანი? 3

ნაწილი 1: ჩვენი პასუხისმგებლობა: საფუძვლები 5

ხედვა, მისია და კორპორატიული ღირებულებები 5

ძირითადი პრინციპები 8

თეორიიდან პრაქტიკამდე 10

როგორ უნდა ვისაუბროთ ღიად 11

ნაწილი 2: ჩვენი პასუხისმგებლობა პრაქტიკაში 12

პიროვნული ღირსება 13

პროფესიონალიზმი 16

სოციალური პასუხისმგებლობა 26

ღია კომუნიკაცია 32

გამჭვირვალობა 36

რა არის ჩვენი ქვეყნის კოდექსის მიზანი?

ჩვენი ქვეყნის კოდექსი იმაზე ბევრად მეტია, ვიდრე კონკრეტულ სიტუაციებზე შესაბამისი რეაგირების კატალოგი. ის სცილდება მხოლოდ წინასწარ განსაზღვრული წესებისა და სტანდარტების გამოყენებას. მას საფუძვლად უდევს ის ძირითადი პრინციპები, რასაც წარმოადგენს პროკრედიტის “res publica”, ქვეყნის კოდექსის მეშვეობით კი ეს პრინციპები გარდაიქმნება ყოველდღიურ რეალობად და იმ გარემოდ, სადაც ვმუშაობთ და გადაწყვეტილებებს ვიღებთ. პროკრედიტის „რესპუბლიკა“ (ლათინურად res publica) ადამიანის ღირსების ფუნდამენტურ პრინციპს ემყარება. ის აგებულია ურთიერთპატივისცემისა და პირადი პასუხისმგებლობის მძაფრ განცდაზე, რომელიც წარმოიქმნება თანამშრომლების მხრიდან კომპანიის ხედვისადმი გრძელვადიანი ერთგულების შედეგად. ეს ძირითადი პრინციპები ერთად ქმნის „ეთიკურ კომპასს“, რომლის ფონზეც მუდმივად უნდა შეფასდეს ქცევა და ქმედებები როგორც კომპანიის შიგნით, ასევე მის გარეთ.

ბუნებრივია, ქვეყნის კოდექსი ჯგუფის ყველა თანამშრომელზე ვრცელდება, გამონაკლისის გარეშე, ანუ პროკრედიტ ბანკის თანამშრომლებზე, რომლებიც მუშაობენ ოპერირების ქვეყანაში, პროკრედიტ ჰოლდინგში, პროკრედიტ აკადემიებში, Qiipu-სა და ჩრდილოეთ მაკედონიაში მოქმედ ანგარიშგების სააგენტოში. ჩვენ ასევე ვთანამშრომლობთ გარე მომწოდებლებთან, რომლებიც ასევე იზიარებენ ჩვენს მთავარ პრინციპებს, რადგან იყენებენ პროკრედიტის ქონებას ან მოქმედებენ პროკრედიტის სახელით (მაგალითად, იურისტები, გარე კონსულტანტები და ა.შ.).

ქვეყნის კოდექსი იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტია და შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. ქვეყნის კოდექსის ნებისმიერი დებულების დარღვევამ შეიძლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება გამოიწვიოს, რაც შეიძლება მოიცავდეს ჯგუფის ნებისმიერი ორგანიზაციიდან გათავისუფლებას. ჩვენ, როგორც თანამშრომლებს, სრულყოფილად უნდა გვესმოდეს და ვიცავდეთ ქვეყნის კოდექსში განსაზღვრულ პრინციპებს და დიალოგის რეჟიმში უნდა განვიხილავდეთ მის გამოყენებას. ყველა ჩვენგანს მოეთხოვება დამოუკიდებლად და საფუძვლიანად გაეცნოს ქვეყნის კოდექსის დებულებებს; ბევრი შესაძლებლობა გვაქვს, რომ უფრო დეტალურად შევისწავლოთ ქვეყნის კოდექსი: ტრენინგების დროს, ჩვენს კოლეგებთან და ხელმძღვანელებთან რეგულარული დისკუსიების დროს და პროკრედიტ აკადემიებში. ამ ორგანიზებული სადისკუსიო სესიების გარდა, რეკომენდებულია დოკუმენტის საორიენტაციოდ გამოყენება და მასზე დაყრდნობით მოქმედება სიტუაციაში, როდესაც ვერ ვხვდებით როგორ ვიმოქმედოთ.

ჩვენი ორგანიზაციის დეცენტრალიზებული ბუნების გათვალისწინებით, ქვეყნის კოდექსს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს, რადგან სრულყოფილად ასახავს, თუ რას ეძებს პროკრედიტი თანამშრომლებში და რას მოითხოვს მათგან. ჩვენ უნდა დავიცვათ ქვეყნის კოდექსი არა მხოლოდ იმიტომ, რომ ის სავალდებულოა ან იმიტომ, რომ ასეთი დოკუმენტები „კორპორატიული მმართველობის“ მუდმივი რეკვიზიტი გახდა, რომელიც თითქმის ყველა ორგანიზაციაში არსებობს, არამედ მნიშვნელოვანია ჯგუფის ღირებულებების, მისიის და ხედვის ერთმანეთში გაზიარება და იმ ვალდებულებისა და პასუხისმგებლობის გაცნობიერება, რომელიც ახასიათებს პროკრედიტს, როგორც განვითარებაზე ორიენტირებულ საბანკო ჯგუფს. პროკრედიტის პერსონალის მიმართ მიდგომა მიზნად ისახავს, თითოეულ

თანამშრომელს დაეხმაროს ჯგუფის ღირებულებების გაცნობაში, გაგებასა და გაზიარებაში. ეს იწყება შერჩევის მკაცრი პროცესით (განსაკუთრებით ფოკუს-სესიის და ონბორდინგის პროგრამის დროს) და გრძელდება როგორც პერსონალის შეფასების პროცესის განუყოფელი ნაწილი. მენეჯერებმა უნდა აჩვენონ მოქცევის და ეთიკური ქცევის უმაღლესი სტანდარტები. თუ ისინი ქცევის კოდექსს დაუდევრად მოეკიდებიან, ეს ცუდი მაგალითი იქნება თავიანთი გუნდებისთვის და პროკრედიტის დამსახურებულ რეპუტაციას და ნდობას შეარყევს.

არსებობს ასევე იმის მოლოდინი, რომ ნებისმიერი ეჭვის შემთხვევაში, თანამშრომლებმა პროაქტიულად გაუზიარონ კომპანიას თავიანთი პრობლემები შესაბამისი არხების გამოყენებით. მიუღებელია რაიმე სახის ნეგატიური დამოკიდებულების გამოვლენა იმ თანამშრომლის მიმართ, რომელიც კეთილსინდისიერად დააფიქსირებს პრობლემას ან მონაწილეობას მიიღებს ქცევის კოდექსის შესაძლო დარღვევასთან დაკავშირებულ გამოძიებაში. ქცევის კოდექსთან დაკავშირებული ზოგადი შეკითხვების განხილვა შესაძლებელია მთელი რიგი არხების საშუალებით (მენეჯმენტი, შიდა აუდიტის, ადამიანური რესურსების, იურიდიული/კომპლაენსის განყოფილებები და ა.შ.) და თანამშრომლებმა თავისუფლად უნდა გამოიყენონ ამ არხებიდან ნებისმიერი, როგორც ბანკის შიგნით, ისე ჯგუფის დონეზე, პროკრედიტ ჰოლდინგის საშუალებით.

ნაწილი 1: ჩვენი პასუხისმგებლობა: საფუძვლები

ჩვენი ხედვა, მისია და კორპორატიული ღირებულებები

როგორც განვითარებაზე ორიენტირებული კომერციული საბანკო ჯგუფი, ჩვენ განუწყვეტლივ უნდა ვაფასებდეთ ჩვენი მოქმედებების განვითარების კონცეფციასთან შესაბამისობას. ეს სცილდება ეკონომიკური ზრდის ტრადიციულ კონცეფციას და დაკავშირებულია იმ საზოგადოებების მიმართ უფრო დიდ პასუხისმგებლობის გრძნობასთან, რომელშიც ჩვენ ვსაქმიანობთ. ეს იმაზე მეტია, ვიდრე უბრალოდ ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობა, რადგან განვითარების ჩვენი განმარტება გულისხმობს დემოკრატიასა და სიტყვის თავისუფლებას, ადამიანთა პატივისცემას, სოციალურ სამართლიანობას, ეკოლოგიურ ცნობიერებას და ეთიკურ ქცევას. თუ ნამდვილად ვიცავთ განვითარების ამ კონცეფციას, ჩვენ, როგორც პროკრედიტმა, განუწყვეტლივ უნდა შევაფასოთ საკუთარი მოქმედებები და გადაწყვეტილებები. ეს გულისხმობს არა მხოლოდ მომგებიანობასა და კლიენტების საჭიროებების დაკმაყოფილებას, არამედ, უპირველეს ყოვლისა, საზოგადოებასა და გარემოზე შესაძლო ზეგავლენის მხედველობაში მიღებას. ჩვენ არ უნდა დავუშვათ, რომ თუნდაც მნიშვნელოვანი სარგებლის გამო დავკარგოთ მთავარი მიზანი - გარემოზე ბიზნეს გადაწყვეტილებების უარყოფითი გავლენის მინიმუმამდე შემცირება.

ადამიანის ღირსების პრინციპებით გაჯერებული ჩვენი განვითარების კონცეფცია გულისხმობს (და მოითხოვს) საკუთარ თავზე დაკისრებული ძალზე მკაცრი ეთიკური პრინციპებით მოქმედებას. ეს პრინციპები ჩვენი მისიისა და კორპორატიული ღირებულებების ბირთვს წარმოადგენს, რომლებიც წარმატებული მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება, თუ მოხდება მათი ეფექტურად გადაცემა და თანამშრომელთა მხრიდან გაგება და გააზრება.

ყველა პროგრედიტ ბანკს შემდეგი მისია აქვს:

პროგრედიტ ბანკი განვითარებაზე ორიენტირებული კომერციული ბანკია. ჩვენ, საუკეთესო მომსახურებას ვთავაზობთ მცირე და საშუალო საწარმოებს და კერძო პირებს, რომლებსაც დანაზოგის გაკეთების შესაძლებლობა აქვთ და უპირატესობას ანიჭებენ საბანკო ოპერაციების შესრულებას ელექტრონული არხებით. ჩვენს საქმიანობაში რამდენიმე ძირითადი პრინციპით ვხელმძღვანელობთ: ვაფასებთ მომხმარებლებთან გამჭვირვალე კომუნიკაციას, არ ვართ ორიენტირებული სამომხმარებლო სესხებზე, ვცდილობთ ჩვენი ეკოლოგიური კვალის შემცირებას და თითოეულ კლიენტს ვემსახურებით მათი მდგომარეობის გათვალისწინებით, ასევე გონივრული ფინანსური ანალიზის საფუძველზე.

ჩვენს ძირითად სეგმენტს მცირე და საშუალო საწარმოები წარმოადგენენ, რადგან დარწმუნებულნი ვართ, რომ ეს საწარმოები საშუალო ადგილებს ქმნიან და მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ იმ ქვეყნის ეკონომიკაში, რომელშიც ოპერირებენ. მარტივი და ხელმისაწვდომი სადეპოზიტო სერვისების, ონლაინ საბანკო მომსახურების შეთავაზებით, ასევე ფინანსურ განათლებაში ინვესტირებით, ვცდილობთ დაგროვების კულტურა წავახალისოთ და ფინანსური პასუხისმგებლობა გავაძლიეროთ, როგორც ბიზნეს კლიენტებში, ისე ფიზიკურ პირებში.

ჩვენი აქციონერები საინვესტიციო კაპიტალიდან მდგრად მოგებას ელიან გრძელვადიან პერსპექტივაში და არ არიან ორიენტირებულნი მოკლევადიან პერსპექტივაში მოგების მაქსიმიზაციაზე. ჩვენ მნიშვნელოვან ინვესტიციას ვდებთ პერსონალის მომზადებასა და განვითარებაში, რაც უზრუნველყოფს ღია და ეფექტური სამუშაო გარემოს შექმნას და კლიენტების მეგობრულ და კომპეტენტურ მომსახურებას.



ჩვენი კორპორატიული ფასეულობები ბიზნეს ეთიკის ჩარჩოს ქმნის:

პიროვნული ღირსება და ერთგულება: ყველა თანამშრომელს მოეთხოვება სრული გულწრფელობა გამოავლინოს ნებისმიერ დროს და ამ პრინციპის ნებისმიერი დარღვევა დაუყოვნებლივ და მკაცრად გადაწყდება.

მაღალი პროფესიული სტანდარტები: ჩვენ ვიღებთ პირად პასუხისმგებლობას ჩვენი მუშაობის ხარისხზე და მუდმივად ვცდილობთ პროფესიულ ზრდას.

სოციალური პასუხისმგებლობა: როგორც განვითარებაზე ორიენტირებული საბანკო ჯგუფი, ჩვენი მიზანია, საზოგადოების საკეთილდღეოდ ვიმოქმედოთ, არა მხოლოდ პასიურად (სოციალურად საზიანო ქმედებების თავიდან აცილებით), არამედ აქტიურად (საზოგადოების კეთილდღეობაზე და გარემოზე დადებითი გავლენის მქონე ქმედებებით).

ღია კომუნიკაციის კულტურა: ჩვენ ერთმანეთთან ღიად, სამართლიანად და კონსტრუქციულად ვურთიერთობთ. პროფესიონალურად ვუდგებით სამსახურში არსებულ კონფლიქტებს და ერთმანეთთან ვთანამშრომლობთ გადაჭრის გზების მოსაძებნად.

გამჭვირვალობა: ჩვენს მომხმარებლებს, ფართო საზოგადოებას და ერთმანეთს გამჭვირვალე ინფორმაციას ვაწვდიან.

მისიის დეკლარაცია და კორპორატიული ღირებულებები ასახავს სოციალური და ეკოლოგიური პასუხისმგებლობის ძლიერ გრძნობას და სურვილს, რომ ეთიკურად და რაციონალურად სამ დონეზე ვიმოქმედოთ:

- (1) ეკონომიკურ დონეზე. ჩვენ მხარდაჭერას ვუცხადებთ მცირე და საშუალო საწარმოებს (მცირე და საშუალო ბიზნესს) ყველა იმ ქვეყანაში, სადაც პროგრესიტი ბანკი ოპერირებს, რადგან ასეთი საწარმოები ხელს უწყობს ეკონომიკურ ზრდას და სამუშაო ადგილების შექმნასა და შენარჩუნებას, რაც სტაბილურობის საფუძველია. ფიზიკური პირებისთვის მომსახურების მიწოდებისას, არ ვასტიმულირებთ სამომხმარებლო სესხებს და მხარს ვუჭერთ დაზოგვის კულტურის განვითარებას.
- (2) სოციალურ დონეზე. ჩვენ არ ვართ მხოლოდ ბანკი და იურიდიული პირი. ჩვენ ვართ სამართლიანი დამსაქმებელი და საზოგადოების ნაწილი. ვიხდით გადასახადებს და ვასრულებთ ყველა სამართლებრივ მოთხოვნას - განსაკუთრებით ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების წინააღმდეგ ბრძოლის მხრივ - და ხელს ვუწყობთ პასუხისმგებელი და გამჭვირვალე სტანდარტების შემუშავებას იმ ბაზრებზე, სადაც ვსაქმიანობთ. უფრო მეტიც, მცირე და საშუალო ბიზნესის და შესაბამისად, ეკონომიკური სტაბილურობის მხარდაჭერით, არაპირდაპირი გზით ხელს ვუწყობთ სტაბილური სამოქალაქო საზოგადოების და დემოკრატიული მექანიზმების განვითარებას.
- (3) გარემოსდაცვით დონეზე. ჩვენი და ჩვენი კლიენტების საქმიანობის გავლენა იმ გარემოზე, რომელშიც ჩვენ ვცხოვრობთ გარდაუვალია. ჩვენ ყოვლისმომცველი და ამბიციური ეკოლოგიური მიდგომა გვაქვს როგორც შიდა, ისე გარე საქმიანობის მიმართ, მათ შორის, ვასტიმულირებთ ჩვენს კლიენტებს, რომ ეკოლოგიურად სუფთა ინვესტიციები განახორციელონ. ამ გზით, ჩვენ ვალდებულებას ვიღებთ, შევამციროთ როგორც საკუთარი, ასევე ჩვენი კლიენტების ეკოლოგიური კვალი და მინიმუმამდე დავიყვანოთ მომავალ თაობებზე უარყოფითი ზემოქმედება.

მუდმივად განვითარებადი გარემოს ფონზე, პროგრესული ჯგუფის „ეთიკური კომპასი“, რომელიც ჩვენი მისიის დეკლარაციაში და კორპორაციულ ფასეულობებში აისახება, ყოველთვის ძალზე სასარგებლო იყო ჩვენი ჯგუფის პოლიტიკისა და ქმედებების მიზანშეწონილობის შემოწმებისას; ეს გვხმარება, რომ მტკიცედ გავაგრძელოთ აღებული კურსი. ეს ყველაფერი უფრო მნიშვნელოვანი ხდება სტრუქტურული ცვლილებების დროს, როდესაც ზოგიერთი ჩვენგანი დაბნეულ და გაურკვეველ მდგომარეობაში აღმოჩნდება მომავალთან მიმართებაში. ასეთ დროს, აუცილებელია ამ „კომპასის“ ხასიათისა და მიმართულების ახსნა, გაზიარება და განხილვა, რათა ყველამ დარწმუნებით ვიცოდეთ, რომ მივყვებით ეთიკისა და განვითარების ძლიერ განცდაზე დაფუძნებულ ლოგიკურ (ადეკვატურ) გზას. ეს ასევე არის ქცევის კოდექსის მიზანი.

ჩვენი ძირითადი პრინციპები

ქცევის კოდექსი იურიდიული ძალის მქონე დოკუმენტია, რომელიც სრულ და მუდმივ შესრულებას მოითხოვს. ადგილობრივი სამართლებრივი ჩარჩოს და შიდა წესების დაცვას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ნებისმიერი ორგანიზაციის მდგრადობისა და ფუნქციონირებისთვის და პროგრესული ჯგუფი გამონაკლისი არ არის. ქცევის კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია და მისი დებულებების ნებისმიერმა დარღვევამ შეიძლება დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება და დაკავებული პოზიციიდან გათავისუფლებაც კი გამოიწვიოს.

გარდა ამისა, ჩვენ ყველანი ვალდებული ვართ „აქტიურად“ დავიცვათ ქცევის კოდექსი; გულთან ახლოს უნდა მივიტანოთ და შევასრულოთ კოდექსის პრინციპები. ამიტომ, თითოეული სიტუაცია ინდივიდუალურად უნდა გავაანალიზოთ და ჯგუფის შესაბამისი ძირითადი პრინციპებითა და კორპორატიული ღირებულებებით ვიხელმძღვანელოთ, და არა უბრალოდ ბრმად დავიცვათ წესები. ეს არა მხოლოდ ჯგუფის ღირებულებების და მისიის ღრმად გააზრებას საჭიროებს, არამედ ასევე აუცილებელია არსებობდეს იმის სურვილი და შესაძლებლობა, რომ შევფასოთ და განვსაზღვროთ, თუ რა არის „სწორი ქმედება“ (და არა მხოლოდ „როგორ უნდა გააკეთო საქმე სწორად“). სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ჩვენი ქცევის კოდექსი არა მხოლოდ წესების ჩამონათვალი, არამედ ინსტრუმენტია, რომელიც ჩვენგან დაფიქრებას მოითხოვს.

დარწმუნებულები ვართ, რომ პროგრესული ჯგუფში, განვითარებაზე ორიენტირების პარალელურად, ეთიკური ქცევის გარანტირების საუკეთესო გზაა პასუხისმგებლიანი თანამშრომლების ყოლა. ამისათვის, საჭიროა ბანკში ღია და კონსტრუქციული დიალოგის ხელშეწყობა, ხოლო თანამშრომლების მხრიდან ამ მასტიმულირებელი საშუალო გარემოს რეალურად დაფასება და პროგრესულობის რესპუბლიკის, შესაბამისად, ჯგუფის წარმატებაში აქტიური წვლილის შეტანის სურვილი.

პროგრესულის დიდი მოლოდინები აქვს თავისი თანამშრომლების მიმართ. ყველა თანამშრომელი ვალდებულია პატივი სცეს **ადამიანის ღირსების ფუნდამენტურ პრინციპს** და, შესაბამისად, არ განახორციელოს დისკრიმინაცია ეთნიკური ნიშნის, სქესის, რელიგიის, წარმოშობის, სექსუალური ორიენტაციის ან სხვა ნებისმიერ საფუძველზე. ეს პროგრესულობის ღირებულებების „კატეგორიული იმპერატივი“-ა, რისგან გადახვევაც არცერთ შემთხვევაში განიხილება.

ადამიანის ღირსების ეს ფუნდამენტური პატივისცემა ყველა თანამშრომელთან უშუალოდ არის დაკავშირებული. ამიტომ, თითოეული მათგანისგან ველით, **თანაბარუფლებიანი ურთიერთობის** დამყარებას კოლეგებთან, კლიენტებთან და მესამე პირებთან - სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ეს უნდა იყოს ორმხრივი პატივისცემით მართული ურთიერთობა თანასწორებს შორის. ამისათვის საჭიროა პირდაპირი, ღია და გამჭვირვალე კომუნიკაცია, მანიპულაციური სახის კომუნიკაციისგან განსხვავებით, რაც მიკერძოებული ინფორმაციის გამოყენებას გულისხმობს და კოლეგებს, კლიენტებს ან პარტნიორებს კონკრეტული გზით მოქმედებისკენ უბიძგებს. ჩვენ ასევე უნდა ვიზრუნოთ იმაზე, რომ ჩვენს კლიენტებთან დადებული ხელშეკრულებები ემყარებოდეს სრულ, გამჭვირვალე,

გასაგებ ინფორმაციასა და მკაფიო მიზნებს და, შესაბამისად, საფუძვლიან მსჯელობას. ეს არის ზუსტად ის, რაც ღირებულებას და ძალას მატებს მხარეებს შორის გაფორმებულ „კონტრაქტს“. ეს მიდგომა არა მხოლოდ ჩვენი დასაქმების პოლიტიკის, არამედ კლიენტებთან ურთიერთობის დამყარების ქვაკუთხედიც არის.

პროკრედიტის ყველა თანამშრომელს უნდა ჰქონდეს **პირადი პასუხისმგებლობის** გრძნობა. პირადი პასუხისმგებლობა იწყება იმის აღიარებით, რომ თითოეულ ჩვენგანს თავისუფლად შეუძლია გადაწყვეტოს საკუთარი სამოქმედო კურსი, კონტექსტის მიუხედავად. ისეთ განცხადებებს, როგორიცაა „მე არ მაქვს არჩევანის უფლება“ ან „მე ის უნდა გავაკეთო, რაც მითხრეს“, ჩვენს სამუშაო გარემოში ადგილი არ აქვს. გარდა ამისა, ჩვენ გვსურს და შეგვიძლია გადაწყვეტილებების პროაქტიულად მიღება, რისთვისაც ყოველგვარი თხოვნის გარეშე უნდა გავაზიაროთ ინფორმაცია, გამოცდილება, იდეები, პრობლემები, ეჭვები. ეს მჭიდრო კავშირშია **საკუთრების ძლიერ გრძნობასთან**, რომლის საშუალებითაც ყველა თანამშრომელი გრძნობს პასუხისმგებლობას (1) თავის მოვალეობებზე, (2) სამუშაოს ხარისხზე და (3) სარგებელზე, რომელიც მის მიერ შესრულებულ სამუშაოს მოაქვს დაწესებულებისთვის, თუნდაც ეს სამუშაო სცილდებოდეს დასაქმებულის უშუალო ვალდებულებებს. ეს ნიშნავს „საერთო სიკეთის“ გრძნობით განმსჭვალვას და იმის გააზრებას, თუ რა უფრო მიზანშეწონილია რესპუბლიკისთვის - და არა მხოლოდ თანამდებობრივი ინსტრუქციის ზედმიწევნით დაცვას ან სხვა ადამიანების მიღმა დამალვას. ეს ასევე ნიშნავს ბანკის საჭიროებების განსაზღვრასა და პრიორიტეტების დაყოფას, და არა პირად ინტერესებზე ორიენტირებას. მენეჯერებისთვის ეს ნიშნავს გუნდის წევრების განვითარებისკენ სწრაფვას, ბანკის ინტერესების გათვალისწინებით და არა მხოლოდ საკუთარი გუნდების წარმატების მიღწევით. პირადი პასუხისმგებლობა და საკუთრების გრძნობა შეიძლება „სოციალურ კონტრაქტში“ გაერთიანდეს, რომლის თანახმად, თანამშრომელი და ბანკი შეთანხმდებიან საერთო მიზნებზე. ინსტიტუციურ დონეზე, უფროსი მენეჯმენტის წარმომადგენლებსა და თითოეულ თანამშრომელს შორის ყოველწლიური გასაუბრების საშუალებით დადასტურდება და დოკუმენტურად გაიწერება მათი ორმხრივი მოლოდინები ასეთ სოციალური კონტრაქტთან მიმართებაში.

პროკრედიტი თანამშრომლებისგან **გრძელვადიანი ვალდებულებების** აღებას ითხოვს და არა საკუთარი ინტერესებით მოტივირებულ ოპორტუნისტულ ქცევას, როდესაც თანამშრომელი ყოველთვის მზად არის სხვა კომპანიაში გადავიდეს, როგორც კი შთაბეჭდილება შეიქმნება, რომ პროკრედიტი აღარ ეხმარება მისი პირადი კარიერული მიზნების მიღწევაში. ეს გრძელვადიანი ვალდებულება პროფესიონალურად და პიროვნულად განვითარებისკენ სწრაფვასა და საჭირო დროისა და ენერგიის ინვესტირებისთვის მზაობას გულისხმობს. ეს ასევე ბანკის, „საერთო სიკეთის“ ინტერესებისადმი გონივრულ მიდგომას გულისხმობს, თუნდაც ეს ჩვენი პირადი მოკლევადიანი ინტერესების წინააღმდეგ წასვლას ნიშნავდეს.

ეს ხუთი ძირითადი პრინციპი წარმოადგენს ჩვენს „ეთიკურ კომპასს“, რომლის საშუალებითაც თანამშრომლებმა და მენეჯერებმა მათი ყოველდღიური მოქმედებები და გადაწყვეტილებები უნდა შეაფასონ.

პროკრედიტ ჯგუფი ამგვარი მოლოდინებისთვის ხელსაყრელ გარემოს უზრუნველყოფს და ღიაა ქცევის კოდებსა და მისი გამოყენების წესთან დაკავშირებით კითხვების ან პრობლემების განსახილველად.

ჩვენი ხუთი ძირითადი პრინციპი:

ადამიანის ღირსების ფუნდამენტური პრინციპი

• • • • •

თანაბარუფლებიანი ურთიერთობა

• • • • •

პირადი პასუხისმგებლობა

• • • • •

საკუთრების გრძნობა

• • • • •

გრძელვადიანი ვალდებულება

ბოლო წლების განმავლობაში, პროგრედიტ ჯგუფმა ხელახლა განსაზღვრა საკუთარი მასშტაბი, გონივრული ზომის ორგანიზაციული სტრუქტურის ჩამოსაყალიბებლად, სადაც თითოეული თანამშრომელი პიროვნულად და პროფესიონალურად იცნობს ერთმანეთს (ისეთი მუდმივად მზარდი ორგანიზაციისგან განსხვავებით, რომელშიც ფასეულობები და იდენტობა ნელა, მაგრამ უსათუოდ სუსტდება). ჩვენი გუნდების მცირე ზომა, ჰორიზონტალური იერარქიული ორგანიზება და გუნდებს შორის ხშირი ურთიერთქმედება, ფილიალის ქსელსა თუ სათავო ოფისში, კომუნიკაციას ამარტივებს.

პროგრედიტ ჯგუფის დაფასებისა და გაგების მყარი საფუძველი აგებულია ბანკებში პრაქტიკულად განხორციელებულ და შემდგომში აკადემიებში გამყარებულ დისკუსიის მძლავრ კულტურაზე, ისევე როგორც თანამშრომლების შერჩევასა და დატრენინგებაში მნიშვნელოვან ინვესტირებაზე.

შეფასების კრიტერიუმები, რომლებიც კადრებით დაკომპლექტების პროცესში და ყველა პოტენციური ახალი თანამშრომლისთვის სავალდებულო ექვსთვიან ონბორდინგის პროგრამაში გამოიყენება, ჩვენი მოლოდინების დაკმაყოფილების უზრუნველსაყოფად არის შერჩეული. ამ სახით „ხალხისადმი მიდგომა“ ასევე პერსონალის შეფასების პროცესის მნიშვნელოვანი საყრდენია, რომელიც უშუალო ხელმძღვანელებთან რეგულარულ უკუკავშირს და მაღალი რგოლის მენეჯმენტთან ყოველწლიურ გასაუბრებებს მოიცავს. ეს გასაუბრებები შესანიშნავი შესაძლებლობაა პროგრედიტის ხედვის, ღირებულებებისა და პრინციპების შესახებ ჩვენი ცოდნის, ასევე თანამშრომლების მოლოდინების თანხვედრის შესაფასებლად მენეჯერებისა და ბანკის მოლოდინებთან.

ამ კონტექსტში, პროგრედიტის ყველა თანამშრომელი პასუხისმგებელია დარწმუნდეს, რომ ესმის და იცავს ქცევის კოდექსს და ხმამაღლა განაცხადოს მისი შეუსრულებლობის ნებისმიერი ფაქტის შესახებ. პროგრედიტ ჯგუფი ღია და გამჭვირვალე სამუშაო გარემოს სთავაზობს თანამშრომლებს, ასე რომ სათანადო საკომუნიკაციო არხების ნაკლებობას ვერავინ დაასახელებს იმის მიზეზად, რომ უკანონო, თაღლითური ან არაეთიკური ქცევის აღმოჩენის შემდეგ სათანადო ზომები არ მიიღო, ან მის შესახებ არავის შეატყობინა.

თეორიიდან პრაქტიკამდე

რას ველოდით პროგრედიტის თანამშრომლებისგან	დამატებით რას ველოდით პროგრედიტ ბანკის მენეჯერებისგან
დარწმუნდით, რომ კარგად იცნობთ ქცევის კოდექსს და იზიარებთ კოდექსში წარმოდგენილ ღირებულებებსა და მოლოდინებს.	დაეხმარეთ თქვენი გუნდის წევრებს ქცევის კოდექსის და მისი მნიშვნელობის გაცნობიერებაში, რაც კოდექსის განხილვას, განმარტებების მიცემას და იმის შემოწმებას მოიცავს, თუ რამდენად კარგად არის ის გაგებული.
ყოველთვის იმოქმედეთ ისე, რომ თქვენი ქმედება შეესაბამებოდეს ქცევის კოდექსს, პროგრედიტ ჯგუფის ღირებულებებსა და მისიას, ჯგუფის პოლიტიკას და კანონს.	იყავით მისაბაძი მაგალითი და მზარი დაუჭირეთ თქვენი გუნდის წევრებს. შექმენით ხელსაყრელი, თავაზიანი და ინკლუზიური გარემო. მოისმინეთ წამოჭრილი პრობლემები, წაახალისეთ გუნდის წევრები რომ ისაუბრონ, უზრუნველყავით სამართლიანი მოპყრობა, ყოველგვარი შურისძიების გარეშე, იმ თანამშრომლების მიმართ, რომლებიც პრობლემებზე ღიად საუბრობენ.
წამოჭერით პრობლემა და დასვით კითხვები, თუ თქვენთვის ცნობილი გახდება ქცევის კოდექსის დარღვევის შესახებ.	კორპორატიული პრინციპების შესაბამისად მოეპყარით გუნდის ყველა წევრს.
სრულად ითანამშრომლეთ გამოძიების ან აუდიტის დროს პასუხების გაცემისას.	უზრუნველყავით თანამშრომლების ინფორმირებულობისა და ცოდნის დონის ამაღლება საკითხის გამოძიების ან აუდიტის დროს პასუხების გაცემისას სრულყოფილი თანამშრომლობის მნიშვნელობის შესახებ.

როგორ უნდა ვისაუბროთ ღიად

თითოეული ჩვენგანი პასუხისმგებელია ღიად განაცხადოს, როდესაც ხედავს ან ეჭვობს უკანონო, თაღლითურ ან არაეთიკურ საქციელს. ქცევის კოდექსთან დაკავშირებული შეკითხვების დასმის ან შეშფოთების/უკმაყოფილების გამოხატვის რამდენიმე გზა არსებობს.

პროკრედიტის თითოეული ბანკი ღია სამუშაო გარემოს ქმნის, რომელიც პერსონალს საშუალებას აძლევს, პირდაპირ მიმართონ უშუალო მენეჯერს, ნებისმიერ სხვა მენეჯერს, ან ისეთი განყოფილებების წარმომადგენლებს, როგორიცაა ადამიანური რესურსების, შიდა აუდიტის, შიდა კონტროლის ან კომპლაენსის განყოფილებები, ასევე მმართველი საბჭოს ნებისმიერ წევრს. თანამშრომლებს ასევე შეუძლიათ საკუთარი წუხილი/უკმაყოფილება კომუნიკაციის შიდა არხებით გამოხატონ, როგორიცაა ელექტრონული ფოსტა და ინტრანეტი. ეს არხები აღწერილია ჯგუფის საოპერაციო რისკის მართვის / ჯგუფის თაღლითობის პრევენციის პოლიტიკაში ან ჯგუფის წევრი ბანკის შინაგანაწესში და უკანონო ქმედებების მამხილებელ პროცედურებში.

დამატებითი ინფორმაციისთვის, იხილეთ ასევე მუხლი „პრობლემებზე ღიად საუბარი“ (გვერდი 49).

ჩვენს ქცევის კოდექსთან დაკავშირებით კითხვების დასასმელად, პროკრედიტ ბანკის თანამშრომელს ასევე შეუძლია მიმართოს პროკრედიტ ჰოლდინგის ნებისმიერ წარმომადგენელს ან გამოიყენოს სპეციალურად გამოყოფილი ელექტრონული ფოსტის მისამართი: PCH.ourcode@procredit-group.com.

ნაწილი 2: ჩვენი პასუხისმგებლობა პრაქტიკაში

ამ ნაწილში აღწერილია, თუ როგორ უნდა გამოვიყენოთ ძირითადი პრინციპები ჩვენს ყოველდღიურ ქცევაში. მუხლი ეფუძნება ჩვენს ხუთ მნიშვნელოვან კორპორაციულ ფასეულობას და მიგვითითებს, თუ როგორ გამოვავლინოთ პირადი პასუხისმგებლობა შერჩეულ სიტუაციებში. მუხლში საუბარია მრავალ (თუმცა არა ყველა) საკითხზე, რომლის წინაშეც შესაძლოა დავდგეთ. გამომდინარე იქიდან, რომ ვერც ერთი ქცევის კოდექსი მოიცავს ყველა შესაძლო სიტუაციას, თითოეულმა ჩვენგანმა საღი აზრით უნდა იხელმძღვანელოს და ხმა აიმაღლოს, თუკი რაიმე აწუხებს.

იმის გამო, რომ ყველა საკითხის ან სიტუაციის გადაჭრის მკაფიო გზა არ არსებობს, „ეთიკური კომპასი“ ძალიან მნიშვნელოვანია საღი განსჯისა და სწორი გადაწყვეტილებების მისაღებად. ნებისმიერ შემთხვევაში, ყველა თანამშრომელმა პროაქტიულად და პასუხისმგებლობით უნდა გააზიაროს საკუთარი ეჭვები და წუხილი კოლეგებთან.

პიროვნული ღირსება

- გულწრფელობა და პირდაპირობა
- სამართლიანი და მიუკერძოებელი მოპყრობა, ჩვენს შორის არსებული განსხვავებების მიუხედავად
- არანაირი დისკრიმინაცია ან შევიწროება
- მრავალფეროვნების ხელშეწყობა

პროფესიონალიზმი

- პირადი პასუხისმგებლობა
- პოლიტიკის ცოდნა და ინფორმაციის სიზუსტე
- შიდა კონტროლი
- კომპანიის ქონების პატივისცემა
- პროგრესის სახელის გამოყენება
- კონფიდენციალური ინფორმაცია
- ინსაიდერული ინფორმაცია და ინსაიდერული ვაჭრობა
- გარე საქმიანობა
- კორუფცია და თაღლითობა

სოციალური პასუხისმგებლობა

- კლიენტებთან ურთიერთობა: ეთიკური ბიზნეს პრაქტიკა, არანაირი დისკრიმინაცია
- ფულის გათვრების წინააღმდეგ ბრძოლა და „იცნობდე შენს კლიენტს“ პრინციპი
- გარემოსდაცვით საკითხებზე ინფორმირებულობა

ღია კომუნიკაცია

- შიდა და გარე კომუნიკაცია
- ინტერესთა კონფლიქტი
- ღიად საუბრის კულტურა

გამჭვირვალობა

- გასაგები ბიზნეს პირობები
- ადამიანური რესურსების გასაგები სტრუქტურა





ჩვენი ღირებულებების შესაბამისად მოქმედება - მოქმედებებსა და
ღირებულებებს შორის შეუსაბამობის გარეშე =

პიროვნული ღირსება

ჩვენი მოლოდინი ...

- პატიოსნება და პირდაპირობა: კოლეგებთან, კლიენტებთან და ფართო საზოგადოებასთან ურთიერთობისას, თითოეული თანამშრომლისგან ქცევის უმაღლესი სტანდარტების დაცვას ველით.
- სამართლიანი და მიუკერძოებელი მოპყრობა: ყველა კლიენტს და თანამშრომელს აქვს უფლება მათ მოექცნენ სამართლიანად და მიუკერძოებლად, განურჩევლად რასის, ფერის, სქესის, ენის, პოლიტიკური თუ რელიგიური მრწამსისა, ეროვნული წარმოშობისა თუ კულტურისა, ოჯახური მდგომარეობის, სექსუალური ორიენტაციისა თუ შეზღუდული შესაძლებლობებისა.
- არანაირი დისკრიმინაცია ან შევიწროება: ჯგუფი ნულოვანი ტოლერანტობის პრინციპით უდგება ამგვარ ქცევას და მზად არის ნებისმიერი ზომები მიიღოს შევიწროების ან დისკრიმინაციის შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად და გადასაჭრელად.
- გენდერული მრავალფეროვნება: იმის გამო, რომ სამსახურში მიღების და დაწინაურების შესახებ გადაწყვეტილებები ღირებულებებს, ჩართულობას და პროფესიონალიზმს ემყარება, გენდერული მრავალფეროვნება ორგანიზაციის ყველა დონეზე, მათ შორის მაღალი რგოლის მენეჯმენტს შორის, უბრალოდ ფაქტია და არა მიზანი.
- მრავალფეროვნების ხელშეწყობა: გამომდინარე იქიდან, რომ ჯგუფი მრავალი წლის განმავლობაში სხვადასხვა ქვეყანაში საქმიანობდა და სხვადასხვა და კომპლექსურ კულტურულ და ისტორიულ გარემოში ოპერირებდა, კულტურული მრავალფეროვნების აღიარება უბრალოდ ფაქტი გახდა, განსაკუთრებით იმ მოსაზრებაზე დაყრდნობით, რომ თითოეული პირი, როგორც ადამიანი, პატივისცემას იმსახურებს. ჩვენ უნდა გავცდეთ უბრალო მიმდებლობას და, მაქსიმალურად გამოვიყენოთ თანამშრომელთა მრავალფეროვანი საგანმანათლებლო და პროფესიული ცოდნა. ასევე ხელი უნდა შევუწყოთ მრავალფეროვანი მოსაზრებების არსებობას, სიტყვის თავისუფლებას და აზროვნების განსხვავებულ მიმართულებებს.

ძლიერი მორალური
პრინციპების ქონა
.....

სამართლიანი და
მიუკერძოებელი მოპყრობა,
განსხვავებათა მიუხედავად
.....

არანაირი დისკრიმინაცია ან
შევიწროება
.....

მრავალფეროვნების
ხელშეწყობა

...პრაქტიკაში:

- ამ პოლიტიკით აკრძალული ქცევა შეიძლება შეიცავდეს, და არა მხოლოდ, სიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც დამამცირებელ, მტრულ დამოკიდებულებას ან ზიზღს ავლენს ინდივიდების მიმართ მათი რასის, რელიგიის, ასაკის, ფერის, სქესის, ეროვნული წარმოშობის ან წარმომავლობის, სექსუალური ორიენტაციის ან სხვა ნებისმიერი ნიშნის გამო. აკრძალული ქცევის კონკრეტული მაგალითები მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება: შეურაცხყოფელი რეპლიკებით, ხუმრობით, ლაყბობით, უარყოფითი სტერეოტიპებით, მუქარით, დაშინებით, მტრული ქმედებებით და დამამცირებელი ან მტრული წერილობითი ან გრაფიკული მასალის სამუშაო ადგილზე განთავსებით ან გავრცელებით.
- პერსონალის შესახებ გადაწყვეტილებები მხოლოდ დამსახურების საფუძველზე მიიღება. ჩვენ ვენიშნავდებოდეთ ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაციით, ან წარსული თუ ახლანდელი მეგობრობით გამოწვეულ ნებისმიერ მიკერძოებულობას.
- თუ თანამშრომელი დაუდევრად ან არასათანადოდ მუშაობს, კოლეგებმა საკითხი კი არ უნდა დამალონ, არამედ გადაჭრან.
- პროგრესის შენობაში ან სამუშაო საათებში რეცეპტით გაცემული ნარკოტიკული საშუალებების, კონტროლირებადი ნივთიერებების ან ალკოჰოლის ზემოქმედების ქვეშ ყოფნა ან უკანონო გამოყენება, ფლობა, გაყიდვა ან მოხმარება, აკრძალულია.
- სამუშაო გარემო თავისუფალი უნდა იყოს შევიწროებისგან. პირდაპირი შევიწროების გარდა, ნებისმიერი ადამიანი, რომელიც ხელს უწყობს, ავალებს ან ნებას აძლევს სხვა პირს მონაწილეობა მიიღოს შევიწროებაში, თანაბრად ეწინააღმდეგება ამ პრინციპს.
- სამუშაო გარემო თავისუფალი უნდა იყოს მენეჯერებისა და კოლეგების მხრიდან ნებისმიერი ფორმის მიკერძოებული მოპყრობისგან.
- მენეჯერებმა არ უნდა გამოიყენონ საკუთარი პოზიცია არასასურველი ქცევის განსახორციელებლად ან პოლიტიკის ან პროცედურების გვერდის ავლით.
 - უნდა მოგვარდეს სიტუაციები, როდესაც თანამშრომლები სხვაგვარად იქცევიან მენეჯერების მიმართ, ვიდრე სხვა კოლეგების მიმართ.
 - ჩვენ ყოველთვის მზად ვართ ღიად და კონსტრუქციულად განვიხილოთ ნებისმიერი იდეა, თვალსაზრისი, მოსაზრება ან წინადადება მაშინაც კი, თუ ის განსხვავდება ჩვენი პირადი იდეებისა და მოსაზრებებისგან.





პროფესიონალიზმი

პასუხისმგებლობის გრძნობა ჩვენი მუშაობის ხარისხზე და
პროფესიული ზრდისკენ სწრაფვა =

პროფესიონალიზმი

პირადი პასუხისმგებლობის გრძნობა დავალებების და პროექტების მიმართ

ჩვენი მოლოდინი ...

ჩვენ გვევალება ვიზრუნოთ იმ პროექტებისა და დავალებების საბოლოო შედეგებზე, რომელშიც ვმონაწილეობთ, მიუხედავად იმისა, თუ ვის ეკისრება პროექტზე საერთო პასუხისმგებლობა. ჩვენ უბრალოდ არ უნდა შევასრულოთ დავალებები სამუშაო ინსტრუქციების შესაბამისად და იმედი ვიქონიოთ, რომ სხვები თავიანთ დავალებებს შეასრულებენ, არამედ აქტიურად უნდა დავინტერესდეთ ბანკის პროექტებით და ამოცანებით და შევეცადოთ საკუთარი წვლილი შევიტანოთ მათ განხორციელებაში.

... პრაქტიკაში:

- დავალებაზე ჩვენი პასუხისმგებლობა არ მთავრდება მისი კოლეგისთვის გადაცემით („მე მათ ელ.წერილი გავუგზავნე“ დამოკიდებულება არ არის საკმარისი); ის მოიცავს რეგულარულ, პროაქტიულ კონტროლს, თუ პასუხი არ მიიღება გონივრულ ვადაში.
- ჩვენ პასუხისმგებელნი ვართ ჩვენი მუშაობის ხარისხზეც და შედეგზეც; მაგრამ, ამ ორს შორის შეუთავსებლობის შემთხვევაში, უნდა ვესაუბროთ ჩვენს ხელმძღვანელს, რათა უზრუნველყოთ სწორი ბალანსის მიღწევა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, გარკვეული შედეგების მისაღწევად, ზეწოლა არ შეიძლება იყოს სამუშაოს ხარისხზე ან შედეგების მიღწევის მეთოდზე კომპრომისის საბაზი.
- თანამშრომლები და მენეჯერები მხარს უჭერენ ბანკში მიღებულ გადაწყვეტილებებს, განსაკუთრებით კლიენტებთან და კოლეგებთან კომუნიკაციის დროს, მაშინაც კი, თუ ისინი თავიდანვე ეწინააღმდეგებოდნენ გადაწყვეტილებას და ალტერნატიულ ვერსიას უჭერდნენ მხარს. გადაწყვეტილების უბრალოდ გადაცემა და განცხადება, რომ იგი „მათ“ ან „ბანკმა“ მიიღო, საკმარისი არ არის.
- ჩვენ სხვა კოლეგებს უნდა გავუზიაროთ ცოდნა, მოწინავე პრაქტიკა და გამოცდილება.
- ყველა თანამშრომლის (გამოცდილის და ახალის) პასუხისმგებლობაა დარწმუნდეს, რომ ახალი კოლეგები წარმატებით ინტეგრირდნენ ახალ პოზიციებზე.
- ჩვენ პასუხისმგებელნი ვართ პროაქტიულად გამოვთქვათ მოსაზრება პროცესებისა და ორგანიზაციული საკითხების შესახებ, თუ ამან შესაძლებელია, რომ ხელი შეუწყოს ბანკის ფუნქციონირების ოპტიმიზაციას.
- ჩვენ სრული პასუხისმგებლობა უნდა ავიღოთ საკუთარ მოვალეობებზე და ეს პასუხისმგებლობა სხვა თანამშრომლებს არ უნდა გადავაკისროთ.
- ჩვენ კრიტიკულად უნდა ვიფიქროთ ყველა სიტუაციაში, მათ შორის ხელმძღვანელების მონაწილეობით მიმდინარე სიტუაციაში. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, მაგალითად, „ეს ასე ხდებოდა ყოველთვის“ გამართლება მიუღებელი საქციელის, უკანონო ან არაეთიკური ქმედების არასაკმარისი ახსნაა.
- დავალების დელეგირება სხვებისთვის დავალების შესრულების უფლებამოსილების მინიჭებას ნიშნავს; ამასთან, ეს არ გულისხმობს ამ დავალებაზე პასუხისმგებლობის აცილებას, არამედ ნიშნავს, რომ პასუხისმგებლობას ინაწილებს როგორც დავალების გამცემი პირი, ისე ამ უფლებამოსილების მიმღები პირი.

პირადი პასუხისმგებლობა
.....
პოლიტიკის ცოდნა და ინფორმაციის
სიზუსტე
.....
შიდა კონტროლი
.....
კომპანიის ქონების პატივისცემა
.....
პროკრედიტის სახელის გამოყენება
.....
კონფედენციალური ინფორმაცია
.....
ინსაიდერული ინფორმაცია და
ინსაიდერული ვაჭრობა
.....
გარე საქმიანობა
.....
კორუფცია და თაღლითობა

ჯგუფის პოლიტიკისა და ნაწილის ცოდნა და ინფორმაციის სიზუსტა

ჩვენი მოლოდინი ...

პროგრესიტი ბანკები პროაქტიულად უწყობენ ხელს შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების შესრულებას, ასევე მოქმედი კანონებისა და რეგულაციების დაცვას. ჩვენ ყველამ უნდა ვიცოდეთ, გვესმოდეს და სრულად ვიყენებდეთ ჩვენი პასუხისმგებლობის სფეროების შესაბამის ჯგუფის პოლიტიკასა და წესებს. ამასთანავე, უნდა ვეცადოთ, რომ ჩვენს კოლეგებსა თუ კლიენტებს სწორი, სრული და დროული ინფორმაცია მივაწოდოთ და დავრწმუნდეთ, რომ ჩვენი უნარ-ჩვევები და ცოდნა შეესაბამება ჯგუფში და ბაზრებზე განვითარებულ მოვლენებს. ჩვენ რეგულარულად უნდა განვაახლოთ პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ ჩვენი ცოდნა, საკუთარი ინიციატივით (თვითტრენინგის საშუალებით).

... პრაქტიკაში:

- რეგულარულად უნდა გადავხედოთ შიდა რეგულაციების უახლეს ვერსიებს, მათ შორის პოლიტიკასა და სტანდარტებს, რომლებიც ჩვენი პასუხისმგებლობის სფეროს ეხება და გაუგებრობის შემთხვევაში, დავსვით კითხვები.
- უნდა ვიცოდეთ შიდა რეგულაციების საფუძვლები (მაგ.: კლიენტის დაცვასთან, გარე რეგულაციების შესრულებასთან, თაღლითობის პრევენციასთან და ა.შ. დაკავშირებით). საკმარისი არ არის კლიენტს ან მესამე პირს ვუთხრაო, რომ „ეს უბრალოდ პროცედურაა“.
- უნდა შევამოწმოთ მონაცემების ან ინფორმაციის სისწორე, რომელსაც მუშაობის დროს გამოვიყენებთ ან რომელიც ჩვენი მუშაობის შედეგია.
- არ უნდა გავაყალბოთ ინფორმაცია, იქნება ეს სიტყვიერი თუ წერილობითი.
- შეცდომები არასდროს უნდა დაიმალოს, არამედ სრულად უნდა გამჟღავნდეს და გამოსწორდეს.

შიდა კონტროლი

ჩვენი მოლოდინი ...

ჩვენ ყველამ აქტიურად უნდა შევასრულოთ შიდა კონტროლის სისტემასთან დაკავშირებული ჩვენი პასუხისმგებლობა, რადგან ის პროცედურული შეცდომებისა და შეუსაბამობების პრევენციის მთავარ მექანიზმს წარმოადგენს. ჯგუფისთვის მნიშვნელოვანია ეფექტური სისტემის არსებობა, რაც უზრუნველყოფს ანგარიშებისა და ჩანაწერების სიზუსტეს და საიმედოობას, ოპერაციების სათანადო ავტორიზაციას და აქტივების სათანადო დაცვას.

... პრაქტიკაში:

- ორმაგი კონტროლი სავალდებულოა სენსიტიური ოპერაციებისთვის. თანამშრომლებს არ აქვთ მათ მიერ შესრულებული ოპერაციების სისწორის გადამოწმების უფლება.
- ოპერაციების შემოწმება ნიშნავს, მათ სისწორეში დარწმუნებას და მაკონტოლებელის მხრიდან ხელის მოწერას.
- პაროლების გაზიარება დაუშვებელია როგორც დროებით, ისევე თქვენი არყოფნის შემთხვევაში. თქვენი პაროლი არ უნდა მოხვდეს სხვა პირის მხედველობის არეში. დარწმუნდით, რომ „პასიური“ გაზიარება შეუძლებელია: თუ პაროლი მოგპარეს იმის შედეგად, რომ აკრეფვის დროს სხვებისთვის ის ხილვადია, მაშინ თქვენ ხართ თანაბრად პასუხისმგებელი მოპარული პაროლის გამოყენებით შესრულებულ ოპერაციებზე. თაღლითური ოპერაციების შემთხვევაში, თქვენ პასუხს აგებთ მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.
- დოკუმენტებს და შეტყობინებებს (როგორც ფორმისა და არ უნდა იყოს) ავტორმა უნდა მოაწეროს ხელი.
- დოკუმენტებში ცვლილებებს ხელს აწერს ცვლილების ავტორი.
- დოკუმენტის ხელმოწერა ნიშნავს სრული პასუხისმგებლობის აღებას ამ დოკუმენტის შინაარსსა და შედეგებზე. ქცევის კოდექსის ყოველწლიური დადასტურება ნიშნავს, რომ ჩვენ ყურადღებით წავიკითხეთ დოკუმენტი და ჩვენთვის ცნობილია მისგან გადახვევის შედეგები!

- ჩვენ უნდა განვაცხადოთ, თუ შევამჩნევთ, რომ შიდა კონტროლის მექანიზმები გარკვეულ პროცესებს სათანადოდ არ ითვალისწინებს და შევთავაზოთ პროცესის გაუმჯობესების გზები, კონტროლის მექანიზმის საშუალებით პროცესის უფრო სრულყოფილად დაფარვის ან პროცესის ცვლილების შემთხვევაში ამ მექანიზმების გადახედვის მიზნით.

კომპანიის ქონება

ჩვენი მოლოდინი ...

ჩვენ უნდა დავიცვათ და გავუფრთხილდეთ პროკრედიტის ქონებას და გამოვიყენოთ ის მხოლოდ დანიშნულებისამებრ. კომპანიის ქონება მოიცავს მატერიალურ და არამატერიალურ აქტივებს, ნაღდ ფულს, კლიენტების ქონებას, მომხმარებელთა ჩანაწერებს, თანამშრომლებისა და განმცხადებლების ჩანაწერებს, საკუთრებაში არსებულ პროგრამულ უზრუნველყოფას, სასწავლო და მარკეტინგულ მასალებს, საკომუნიკაციო საშუალებებს და ყველა იმ შეტყობინებას და ფაილს, რომელიც ამ საშუალებებით შეიქმნება ან იმართება. პროკრედიტ ბანკები იცავენ საავტორო უფლებებით დაცული და სხვა საკუთრებაში არსებული დაცული მასალების, მათ შორის პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენებაზე მოქმედ შეზღუდვებს.

ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ კომპანიის რესურსები ხარჯების გაცნობიერებით გამოვიყენოთ. ეს განსაკუთრებით მგზავრობის ხარჯებს ეხება (სასტუმროები, ტაქსები, რესტორნები და ა.შ.).

... პრაქტიკაში:

- ნებისმიერი ვანდალური ქმედება, კომპანიის ობიექტების, აღჭურვილობის ან ავეჯის უნებართვო გატანა, დაზიანება ან შელახვა დისციპლინური პასუხისმგებლობის დადგომას გამოიწვევს. იგივე ეხება კლიენტების ქონებას და აქტივებს.
- ჩვენ ყველას მოგვითხოვება სუფთა სამუშაო გარემოს შენარჩუნება და პასუხისმგებლები ვართ იმის უზრუნველყოფაზე, რომ მერხები, მაგიდები, ფაილები და ნებისმიერი მიმდებარე სამუშაო ადგილი მაქსიმალურად სუფთა იყოს, როგორც საოპერაციო, ისე ბექ-ოფისის ტერიტორიაზე.
- კომპანიის სატრანსპორტო საშუალებებს, რომლებსაც ექსკლუზიურად პროფესიული საჭიროებებისთვის იყენებენ, აღჭურვილია GPS-ით, რაც ყველა მოგზაურობის მონიტორინგის საშუალებას იძლევა.
- თუ თანამშრომელი საავტორო უფლებების ან სალიცენზიო შეზღუდვებს დაარღვევს და პროკრედიტს მოუწევს საავტორო უფლებების მფლობელს აუნაზღაუროს ხარჯები ან ასეთი დარღვევის შედეგად წარმოქმნილი სხვა ხარჯები დაფაროს, პასუხისმგებელ თანამშრომელს შეიძლება დაეკისროს ბანკის მიერ გაწეული ხარჯების ანაზღაურება და დისციპლინური ღონისძიება, მოქმედი კანონის შესაბამისად.
- პროკრედიტში მუშაობის პერიოდში, ჩვენ შეიძლება შევქმნათ, დავიწყოთ, აღმოვაჩინოთ, შევიშალოთ, დავაპროექტოთ, განვავითაროთ ან განვახორცილოთ ისეთი პროდუქტი, რასაც შეიძლება ინტელექტუალური საკუთრების უფლებები დაერთოს. პროკრედიტთან მუშაობის პერიოდში შექმნილ სამუშაოებზე/პროდუქტებზე ინტელექტუალური საკუთრების ყველა უფლება ეკუთვნის კომპანიას, არა მხოლოდ ჩვენი დასაქმების პერიოდში, არამედ შემდეგაც, როგორც ეს გათვალისწინებულია მოქმედი კანონმდებლობით.
- საქმიანობის წარმართვისთვის, კომპანია უზრუნველყოფს კომუნიკაციის სხვადასხვა ელექტრონულ საშუალებას (ფიქსირებულ და მობილურ ტელეფონებს, პერსონალურ კომპიუტერებს, USB ფლეშ ბარათებს, ელექტრონულ ფოსტას, ინტერნეტზე წვდომას და ა.შ.) და ეს საშუალებები უნდა გამოვიყენოთ ბანკის შინაგანაწესისა და რეგულაციების დაცვით. პროკრედიტი უფლებას ითვებს დააკვირდეს ელექტრონული საკომუნიკაციო საშუალებების გამოყენებას და გაეცნოს თანამშრომელთა შეტყობინებების შინაარსს, თანდართული ფაილების ჩათვლით, რომლებიც შეიძლება მტკიცებულებად იქნეს გამოყენებული სხვადასხვა პროცესებში, მათ შორის დისციპლინური

პასუხისმგებლობის ზომებში, საჭიროების შემთხვევაში. შესაძლებელია ელექტრონული ფოსტის მონიტორინგი, მაგალითად იმ შემთხვევებში, როდესაც ჩანს, რომ ამ სისტემების გამოყენება სისხლის სამართლის ან სამოქალაქო სამართლის მოთხოვნებს არღვევს, პროკრედიტის პოლიტიკას არღვევს ან შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს ბანკზე ან მის თანამშრომლებზე. მაგალითები მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება, სექსუალური შინაარსის ან/და სხვა უადგილო, შეურაცხმყოფელი ხუმრობების შემცველი ელექტრონული წერილებით; წერილებით, რომლებიც რამდენიმე ადამიანს ეგზავნება, მათ მიერ განმეორებით, სხვა ადრესატებთან გადასაგზავნად; ინფორმაციის ჩამოტვირთვით, კოპირებით ან არასანქცირებული მხარისთვის გაგზავნით; გადაჭარბებული ან უნებართვო პირადი გამოყენებით, რაც არღვევს კომპანიის პოლიტიკას; ან სხვა საზიანო გამოყენებით. ელექტრონული საკომუნიკაციო საშუალებები (როგორიცაა ელექტრონული ფოსტა) მხოლოდ ბიზნესთან დაკავშირებული ინფორმაციის გადასაცემად გამოიყენება. ამ ინსტრუმენტების პირადი გამოყენება შესაძლებელია მხოლოდ საგანგებო სიტუაციების დროს. თუ დამატებითი ხარჯები გაწეულია პირადი სარგებლობის გამო, დაინტერესებულმა თანამშრომელმა უნდა აანაზღაუროს ეს ხარჯები.

- ჩვენ არ უნდა გამოვიყენოთ კომპანიის ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებები პირადი სარგებლობისთვის (მაგ.: ბიზნესის წარმოებისთვის) ან რაიმე უკანონო ან დანაშაულებრივი საქმიანობისთვის. ამ პრინციპის დარღვევას ბანკი განიხილავს შიდა წესებისა და მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.
- პროკრედიტის სამუშაო საათებში არ უნდა შევასრულოთ რაიმე პირადი სამუშაო. ჩვენ მთელი დრო, ყურადღება, უნარები და შესაძლებლობები კომპანიის მიმართ ჩვენი მოვალეობების შესრულებას უნდა დავუთმოთ.
- საკომუნიკაციო საშუალებების გამოყენებისას, არ უნდა ვეცადოთ ნორმალური წვდომის ან მართვის კონტროლის მექანიზმების გვერდის ავლით ვიმოქმედოთ.

პროკრედიტის სახელის გამოყენება

ჩვენი მოლოდინი ...

ჩვენ ვაღიარებთ ვართ დავიცავთ პროკრედიტის სახელი და რეპუტაცია მაშინაც კი, როდესაც პროკრედიტ ჯგუფში ჩვენს მუშაობას დავასრულებთ. სახელისა და ლოგოს გამოყენება შეუძლიათ მხოლოდ უფლებამოსილ პირებს და ექვემდებარება ოფიციალურ სალიცენზიო ხელშეკრულებას. ლოგოს გამოყენების ავტორიზაციის ორგანოა პროკრედიტ ჰოლდინგის იურიდიული სამსახური, ჯგუფის კომუნიკაციების სამსახურთან ერთად. კონკრეტულ ქვეყანაში ლოგოს გამოყენების ავტორიზაციის უფლებამოსილება პროკრედიტის თითოეულ ობიექტში მარკეტინგზე პასუხისმგებელ პირს ეკისრება. ეს ეხება ყველა შიდა და გარე გამოყენებას. ლოგოს გამოყენების შესახებ დეტალები მითითებულია კორპორატიული დიზაინის სახელმძღვანელოში. თანაბრენდინგის პუბლიკაციების შესახებ შეთანხმებები დოკუმენტურად უნდა დასაბუთდეს და წერილობით გაფორმდეს. სწორედ ამიტომ, თანამშრომლებს უფლება არ აქვთ ლოგო გამოიყენონ, თუ არ გააჩნიათ შესაბამისი უფლებამოსილება. ამასთანავე, ჩვენ უნდა ვაცნობოთ მესამე პირების მხრიდან ბოროტად გამოყენების ყველა შემთხვევა ბანკის იურიდიულ სამსახურს. იურიდიული სამსახური შეაფასებს და კოორდინაციას გაუწევს პოტენციურ ქმედებას ლიცენზიატთან, პროკრედიტ ჰოლდინგთან. ჩვენ უნდა გვესმოდეს კომენტარების გამოქვეყნების ან სოციალურ ქსელებში ან ინტერნეტში დისკუსიებში მონაწილეობის რისკი და როგორც თანამშრომლებმა, თავი შევიკავოთ დისკუსიებში მონაწილეობისა და კომენტარის გამოქვეყნებისგან, ან პროკრედიტის და ზოგადად, საბანკო სექტორში მისი პოზიციონირების შესახებ დისკუსიებში არ ჩავერთოთ, თუ მენეჯმენტის მიერ სხვა რამ არ არის დაშვებული.

... პრაქტიკაში:

- ბანკის ან საოფისე გარემოს გარეთ უნდა ვიცოდეთ, რომ ჩვენ შესაძლოა კვლავ ჩავითვალოთ პროკრედიტის თანამშრომლებად და ნებისმიერი ისეთი დამოკიდებულების გამოხატვამ, რომელიც ჩვენს ღირებულებებს ეწინააღმდეგება, პოტენციურად შესაძლოა დააზიანოს ბანკის რეპუტაცია.
- არ უნდა დაგვაინფიცდეს, რომ როდესაც პროკრედიტის მარკის ავტომობილს ვმართავთ და საგზაო მოძრაობის წესებს ვარღვევთ (მაგ.: სიჩქარის გადაჭარბება, ფეხით მოსიარულეთა უპატივცემულობა ან წითელ შუქზე გავლა) ან არათავაზიანად ვიქცევით (მაგ.: ღია ფანჯრებში ხმამაღალი მუსიკის მოსმენა), ეს უარყოფითად მოქმედებს პროკრედიტის რეპუტაციაზე.
- სოციალური პოსტები ან კომენტარები არ არის ანონიმური და შეიძლება უარყოფითად აისახოს პროკრედიტის რეპუტაციაზე.
- სოციალურ ქსელებში მომხმარებლის ჯგუფების შექმნა კომპანიის სახელით ან ლოგოს გამოყენებით მენეჯმენტის წინასწარ ოფიციალურ ნებართვას საჭიროებს.
- მხოლოდ მენეჯმენტის მიერ უფლებამოსილ თანამშრომლებს შეუძლიათ მედიასთან საუბარი.
- დარწმუნდით, რომ მენეჯმენტისგან ან მარკეტინგის პასუხისმგებელი პირისგან შესაბამისი ავტორიზაცია გაქვთ, თუ რომელიმე ღონისძიებაზე პროკრედიტის წარსადგენად მიგიწვევენ.
- მხოლოდ უფლებამოსილ თანამშრომლებს (მაგალითად, მარკეტინგის განყოფილებას) შეუძლიათ შექმნან დოკუმენტები ლოგოთი ან მესამე პირებს გაუგზავნონ ლოგო.

კონფიდენციალური ინფორმაცია

ჩვენი მოლოდინი ...

პროკრედიტ ბანკები იცავენ კომპანიის, მისი კლიენტების და თანამშრომლების შესახებ ყველა კონფიდენციალურ ინფორმაციას არასანქცირებული წვდომისა და გამჟღავნებისგან. ჩვენი სამუშაოს შესრულებისას, შეიძლება წვდომა გვქონდეს ინფორმაციაზე, რომელიც საზოგადოებრივ ხელმისაწვდომი არ არის ან კონფიდენციალურად მიიჩნევა. ეს შეიძლება იყოს თავად პროკრედიტ ბანკებთან, კლიენტებთან, მიმწოდებლებთან, თანამშრომლებთან ან სხვა მესამე პირებთან დაკავშირებული ინფორმაცია. ასეთი ინფორმაცია არასოდეს უნდა განვიხილოთ დაწესებულების გარეთ მყოფ სხვა პირებთან ან სხვა თანამშრომლებთან, რომლებსაც უფლებამოსილება არ აქვთ ამ ინფორმაციის ცოდნაზე, თუ ხელმძღვანელისგან ამის ნებართვა არ არსებობს. ჩვენ არ უნდა გამოვიყენოთ ასეთი ინფორმაცია კომპანიის საქმიანობის გარდა, სხვა მიზნებისთვის.

... პრაქტიკაში:

- კონფიდენციალური ინფორმაცია კომპანიის შენობიდან არ უნდა გადიოდეს, შემდეგი გამონაკლისების გარდა:
 - (1) ბიზნესის ანალიზის ან მონიტორინგის მიზნით კლიენტის ლოკაციაზე სტუმრობისას - მაგრამ მხოლოდ ბანკის შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების შესაბამისად;
 - (2) როდესაც თანამშრომელს სჭირდება ინფორმაციასთან მუშაობა ოფისის გარეთ - მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ბანკის ინტერესებში შედის და ხელმძღვანელის წინასწარი წერილობითი თანხმობა აქვს მიღებული;
 - (3) როდესაც სასამართლო ან სხვა საჯარო დაწესებულება შესაბამისი უფლებებით ითხოვს ამგვარი ინფორმაციის გამჟღავნებას - მაგრამ ასეთ შემთხვევებშიც, გამჟღავნება ექვემდებარება მენეჯმენტთან შიდა კოორდინაციას.

ყველა სხვა შემთხვევაში, კონფიდენციალური ინფორმაციის გამჟღავნება მენეჯმენტის წევრის წინასწარ წერილობით თანხმობას საჭიროებს. ასეთ შემთხვევებში, ჩვენ საჭირო ნაბიჯები უნდა გადავდგათ იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მესამე მხარეს ინფორმაციაზე წვდომა არ ჰქონდეს.

- ჩვენ არ უნდა გავგზავნოთ ინფორმაცია ჩვენს პირად ელექტრონულ მისამართზე, თუნდაც იმისთვის, რომ შევძლოთ სახლიდან ან ოფისის გარეთ მუშაობა.
- ჩვენ არ უნდა გავცვალოთ სამუშაოებთან დაკავშირებულ კონფიდენციალური ინფორმაცია ბანკის უფლებამოსილ თანამშრომლებთან საზოგადოებრივ გარემოში (აეროპორტები, კაფეები, რესტორნები და ა.შ.), რადგან ამ ადგილებში კომუნიკაცია ყოველთვის მოიცავს მესამე მხარის მიერ არასასურველი მოსმენის რისკს.

- ჩვენ არ უნდა განვიხილოთ საბანკო ინფორმაცია ოჯახის წევრებთან ან ნაცნობებთან, ყოფილი თანამშრომლების ჩათვლით, პირდაპირ თუ არაპირდაპირ.
- თუ ინფორმაციის მიღების თხოვნა მივიღეთ, ყოველთვის უნდა დავადგინოთ მომთხოვნი პირის ვინაობა. თუ კლიენტის კონფიდენციალური ინფორმაცია მესამე პირს უნდა გადაეცეს (თუნდაც პოლიციის ან სხვა საჯარო ორგანოს მოთხოვნის შემთხვევაში), საჭიროა კლიენტის თანხმობის ან მენეჯმენტის წევრის წინასწარი თანხმობის მოპოვება, თუ ადგილობრივი კანონმდებლობა სხვა რამეს არ ითვალისწინებს. ამის გაკეთება შესაძლებელია იურიდიული სამსახურის მეშვეობით ან ბანკის შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების შესაბამისად.
- პროკრედიტის ბიზნეს სტრატეგიის, კლიენტის მონაცემების, ნებისმიერი კონფიდენციალური ინფორმაციის ან პრაქტიკის, პოლიტიკის, პროცედურების და წესების გამჟღავნება ორგანიზაციის გარეთ მყოფი პირებისთვის ან ორგანიზაციის შიგნით არასანქცირებული პირებისთვის, კონფიდენციალურობის დარღვევად მიიჩნევა და შეიძლება დისციპლინური პასუხისმგებლობა გამოიწვიოს, სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით.
- როდესაც სამუშაო ადგილს ვტოვებთ სამუშაო დღის ბოლოს ან სამუშაო დღის განმავლობაში, უნდა დავრწმუნდეთ, რომ კონფიდენციალურ ინფორმაციაზე წვდომა შეუძლებელია. დოკუმენტები უნდა ჩაიკეტოს და კომპიუტერი გამოირთოს ან კოდით დაიბლოკოს. საჭიროა სუფთა მაგიდის პოლიტიკის დაცვა. კლიენტებთან საუბრის დროსაც კი, კომპიუტერში არსებული ყველა კონფიდენციალური ინფორმაცია თვალთახედვის მიღმა უნდა ინახებოდეს. დოკუმენტები ასევე არ უნდა დარჩეს მანქანებში, რადგან ამ დროს ისინი ძალიან თვალსაჩინო არიან და შეიძლება ვინმემ მოიპაროს.
- ჩვენ არ უნდა გამოვიყენოთ USB ფლეშ ბარათები თუ ამის გაკეთება პირდაპირ არ არის ნებადართული ჩვენი ბანკის მხრიდან და მხოლოდ ბანკის შიდა პოლიტიკისა და პროცედურების შესაბამისად უნდა ვიმოქმედოთ. საჭიროა USB ფლეშ ბარათების, ისევე როგორც დოკუმენტების, დაბლოკვა ან კოდით დაცვა.
- ჩვენ კონკრეტული ავტორიზაცია უნდა მოვიპოვოთ კონფიდენციალურ მონაცემებზე წვდომის ან ამ მონაცემების ელექტრონული ფოსტის, USB ფლეშ ბარათების, მობილური ტელეფონების, ფოტომასალის ან სხვა ელექტრონული საშუალებებით (მათ შორის ხმის ჩამწერით) დუბლირების, კოპირების ან გავრცელების განხორციელებამდე. ამ წესის ნებისმიერმა დარღვევამ შეიძლება დისციპლინური პასუხისმგებლობა გამოიწვიოს, სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით.
- კონფიდენციალური ინფორმაციის გაუმჟღავნებლობაზე ჩვენი ვალდებულება ძალაში რჩება პროკრედიტთან მუშაობის დასრულების შემდეგაც.
- ნაბეჭდი დოკუმენტების ან კონფიდენციალური ინფორმაციის შემცველი სხვა მონაცემთა მატარებლების განადგურება უნდა განხორციელდეს ისე, რომ არასანქცირებულ მომხმარებლებს მონაცემებზე წვდომა არ ჰქონდეთ.

ინსაიდერული ინფორმაცია და ინსაიდერული ვაჭრობა

ჩვენი მოლოდინი ...

პროკრედიტ ბანკები ზედმიწევნით იცავენ მოქმედ კანონებს ინსაიდერული ინფორმაციისა და ინსაიდერული ვაჭრობის შესახებ. როგორც პროკრედიტის თანამშრომლებს, ჩვენ შეიძლება წვდომა გვქონდეს ინსაიდერულ ინფორმაციაზე, რომელიც პროკრედიტის რომელიმე ინსტიტუტის შესახებ გაუმხელელ ინფორმაციად ითვლება, რამაც შესაძლოა

მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს პროგრედიტ ჰოლდინგის აქციების ფასზე და, შესაბამისად, გავლენა მოახდინოს ინვესტორების გადაწყვეტილებებზე, თუკი ეს ინფორმაცია საჯარო გახდება. კანონი კრძალავს აქციებით ვაჭრობას ინსაიდერულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით. ჩვენ უნდა ვიცოდეთ ამის შესახებ და შესაბამისად ვიმოქმედოთ - ინსაიდერული ინფორმაციის არასანქცირებული წვდომისგან დაცვით, ჩვენ შეგვიძლია თავიდან ავიცილოთ მისი პოტენციური ბოროტად გამოყენება..

გარდა ამისა, თუ ასეთ ინფორმაციაზე გვაქვს წვდომა, ჩვენ არ უნდა გამოვიყენოთ იგი პირადი სარგებლობისთვის, ან ჩვენი ახლობლის თუ ნებისმიერი ნაცნობის სასარგებლოდ.

... პრაქტიკაში

- ინსაიდერული ინფორმაცია მოიცავს, მაგალითად, შესაძლო რესტრუქტურიზაციის, მნიშვნელოვანი ცვლილებების, მნიშვნელოვანი კონტრაქტების, სასამართლო პროცესების ან სხვა მოვლენების შესახებ ინფორმაციას, რომელმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა იქონიოს პროგრედიტ ბანკების საქმიანობაზე.
- მენეჯმენტი აცნობიერებს რისკებს და პასუხისმგებლობას იღებს იმის უზრუნველყოფაზე, რომ არასანქცირებული პერსონალისთვის ინსაიდერული ინფორმაცია მიუწვდომელი იყოს.
- კომპანიის შესახებ ინფორმაციის დამუშავებისას, რომელიც შეიძლება ინსაიდერულ ინფორმაციად ჩაითვალოს, საჭიროა შესაბამისი ზომების გატარება იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი არ გახდეს (მაგ.: პრინტერზე ამობეჭდილი დოკუმენტების დროულად აღებით და სამუშაო ადგილის დატოვებისას ჩვენი კომპიუტერის ეკრანების ჩახურვით). გარდა ამისა, ჩვენ განსაკუთრებული სიფრთხილით უნდა მოვეკიდოთ გაუმჟღავნებელ, ფასთან პოტენციურად დაკავშირებულ ყველა ინფორმაციას.
- ინსაიდერულ ინფორმაციასთან დაკავშირებით ეჭვის ან კითხვების გაჩენის შემთხვევაში, კონსულტაცია უნდა გავიაროთ მენეჯმენტთან. თითოეული პროგრედიტ ბანკის მენეჯმენტი ვალდებულია დაუყოვნებლივ განაცხადოს ნებისმიერი შესაძლო ინსაიდერული ინფორმაციის შესახებ მისამართზე: PCH.ad-hoc@procredit-group.com, ამ ინფორმაციის მიღებისთანავე. თუ შევნიშნავთ, რომ ამგვარი ინფორმაცია სათანადო სიფრთხილით არ მუშავდება, უნდა განვაცხადოთ ამის შესახებ, ინფორმირების გაზრდის მიზნით.
- ინსაიდერული ვაჭრობა და ინსაიდერული ინფორმაციის უნებართვო გავრცელება სისხლის სამართლის დანაშაულია და დაუშვებელია.
- თუ პროგრედიტის აქციებს ვფლობთ, უნდა გადავამოწმოთ მოქმედი კანონები და გავეცნოთ პროგრედიტის აქციების ყიდვა-გაყიდვის შესახებ სავაჭრო გაიდლაინებს, რომლებიც აქციონერებისათვის ხელმისაწვდომია.
- ჩვენ არ ვიყენებთ ინსაიდერულ ინფორმაციას პირადი სარგებლობისთვის ან ჩვენთვის ახლობელი ადამიანების სასარგებლოდ.
 - ჩვენ არ ვვაჭრობთ აქციებით ინსაიდერულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით.
 - ჩვენს ნათესავებთან, მეგობრებთან, ნაცნობებთან ან სხვა ადამიანებთან არ განვიხილავთ ისეთ ინფორმაციას, რომელიც შეიძლება ინსაიდერულ ინფორმაციად ჩაითვალოს.
 - ჩვენ ხალხს არ ვურჩევთ შეიძინონ ან გაყიდონ აქციები ინსაიდერულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, იმისდა მიუხედავად, თუ როგორ მოხდა ამ ინფორმაციის მოპოვება.

გარე საქმიანობა

ჩვენი მოლოდინი ...

როგორც პროკრედიტის თანამშრომლები, ბანკის გარეთ ჩვენი საქმიანობა ზიანს არ უნდა აყენებდეს მის რეპუტაციას და არც ხელს უშლიდეს ჩვენს სამუშაო მოვალეობებს.

... პრაქტიკაში:

- კერძო ბიზნესში ჩართვის ან მეორადი დასაქმების დაწყებამდე, საჭიროა მმართველი საბჭოს წევრისგან თანხმობა.
- ჩვენ არ უნდა ჩავერთოთ პოლიტიკაში ან სასწავლო საქმიანობაში ინტერესების პოტენციური კონფლიქტის შემთხვევაში. მსგავსი ტიპის საქმიანობის დაწყებამდე, უნდა ვაცნობოთ ჩვენს ხელმძღვანელს და მენეჯმენტს.
- სამუშაოს მიღმა მოხალისეობრივი საქმიანობა (მაგ.: საზოგადოებრივი სამსახური, საქველმოქმედო საქმიანობა და ა.შ.), რომელიც აშკარად არ ეწინააღმდეგება ამ ქვეყნის კოდექსს და მისი პრინციპების სულისკვეთებით არის განმსჭვალული, თანხმობას არ საჭიროებს.
- ახალი და არსებული თანამშრომლები, ასევე ონბორდინგ პროგრამის მონაწილეები, ვალდებული არიან პროკრედიტს შეატყობინონ ნებისმიერი გარე საქმიანობის შესახებ, რომელმაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს ჯგუფის რეპუტაციას ან ხელი შეუშალოს მათი სამუშაო მოვალეობების შესრულებას.
- ნებადართულია საზოგადოებრივი პოლიტიკური საქმიანობა იმ შემთხვევაში, თუ ის გავლენას არ ახდენს პროკრედიტის დამოუკიდებლობაზე პოლიტიკურ ჭრილში . არ შეიძლება პოლიტიკური საქმიანობის განხორციელება სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას ან კომპანიის შენობაში ყოფნის დროს. თქვენი პროკრედიტთან კავშირი არ უნდა გამოქვეყნდეს რაიმე პოლიტიკურ საქმიანობასთან მიმართებაში.
- ჩვენ არ უნდა მოვითხოვოთ ან მივიღოთ რაიმე ფულადი შემოწირულობა ნებისმიერი პოლიტიკური კანდიდატის, პარტიის ან ორგანიზაციის სახელით.
- ჩვენ თავიდან უნდა ავიცილოთ სიტუაციები, როდესაც ჩვენი კომენტარებიან მოსაზრებები შეიძლება იყოს აღქმული, როგორც პროკრედიტის პოზიციები. მაგალითად, როდესაც კომენტარს გვთხოვენ, როგორც „ექსპერტს“, უნდა აღვნიშნოთ, რომ ჩვენი მოსაზრება პირადია. გარე საქმიანობასთან დაკავშირებულ დოკუმენტებზე ხელმოწერისას, ჩვენ არ უნდა დავასახელოთ პროკრედიტ ბანკში დაკავებული პოზიცია.

კორუფციისა და თაღლითობის პრევენცია

ჩვენი მოლოდინი ...

ჩვენ ვეწინააღმდეგებით ნებისმიერი სახის მოსყიდვას და კორუფციას. პროკრედიტი არ შეეგუება ისეთ ქცევას, როდესაც თანამშრომლები არასათანადოდ და უკანონოდ მდიდრდებიან , საკუთარ ახლობლებს ამდიდრებენ, ან სხვებს ეხმარებიან ამის გაკეთებაში, საკუთარი პოზიციის ბოროტად გამოყენების გზით. ჩვენ ისეთ ქვეყნებში ვმუშაობთ, სადაც არაფორმალურობის და კორუფციისადმი ტოლერანტობის შედარებით მაღალი დონეა, ამასთან ერთად, მცირეა ბანკებთან ურთიერთობის გამოცდილება და ვხვდებით საჭარო თუ კერძო დაწესებულებების გარეთ მძლავრ სოციალურ ქსელებს. თაღლითობა და კორუფცია რეალური რისკია, რომელთან გამკლავებაც ძალიან მკაცრი ფორმით უნდა მოვახდინოთ, არამარტო მექრთამეობისა და კორუფციის წინააღმდეგ მოქმედი კანონების დაცვით, არამედ ამ რისკის მართვის ძლიერი სისტემის არსებობით და მაღალკვალიფიციური, ინფორმირებული პერსონალით.

... პრაქტიკაში:

- ჩვენ არ ვიღებთ ქრთამს ჩვენი კლიენტებისგან ან დასაქმების კანდიდატებისგან. თანამშრომლები ან პროკრედიტთან დაკავშირებული მხარეები, რომლებიც ანაზღაურებას კლიენტებისგან ან მესამე პირებისგან მიიღებენ, დაუყოვნებლივ გათავისუფლდებიან სამსახურიდან და საჭიროების შემთხვევაში, მათ მიმართ სამართლებრივი ზომები გატარდება. კლიენტები ან მომწოდებლები, რომლებიც ასეთ პრაქტიკას ეწევიან, ჩვენს პოტენციურ პარტნიორებად აღარ განიხილებიან.
- ნდობის გამოყენება პირადი სარგებლის მისაღებად (მაგ.: მიმწოდებლის სასარგებლოდ, მიკერძოებულად მოქმედება; დაკავშირებული მხარისთვის სესხის დამტკიცების უზრუნველყოფა), კატეგორიულად აკრძალულია.
- ჩვენ არ ვთავაზობთ და არ ვიღებთ რაიმე სახის ქრთამს, უკუგებას ან რაიმე სხვა სახის საეჭვო ანაზღაურებას, მათ შორის ნებისმიერი სახის მასტიმულირებელ გადასახდელს, როგორც მომწოდებლებისგან, ისე სახელმწიფო მოხელეებისგან.
- ჩვენ სრულად ვცემთ პატივს პრესის თავისუფლებას და, შესაბამისად, ჟურნალისტებს არ ვუხდით ფულს იმისთვის, რომ საზოგადოებისთვის მიწოდებულ ინფორმაციაზე რაიმე სახის გავლენა მოვახდინოთ.
- ჩვენ ვაწარმოებთ ზუსტ ბუღალტერიას და ნებისმიერ გადასახადს კეთილსინდისიერად აღვრიცხავთ.
- ჩვენს ბიზნესს ვაწარმოებთ ჩვენი კლიენტების, პარტნიორებისა და მომწოდებლების კომპლექსური კვლევის საფუძველზე. მაგალითად, ბანკის მომწოდებლების არჩევა პირადი ურთიერთობების საფუძველზე არ უნდა მოხდეს.
- ჩვენ თავს ვიკავებთ საქმიანი ურთიერთობების დაწყებისგან, როდესაც ცნობილია, რომ მეორე მხარე კორუფციაში ან/და თაღლითობაში მონაწილეობს.

1 განისაზღვრება როგორც გავლენის მოხდენის მიზნით პირისთვის გადახდილი თანხის პროცენტი, ან გაყიდვის განსახორციელებლად გამყიდველის მიერ მყიდველისთვის გაკეთებული ფასდაკლება (ფარულად).

სოციალური პასუხისმგებლობა

კლიენტებთან, თანამშრომლებთან და ბიზნეს პარტნიორებთან
ურთიერთობის საშუალებით საზოგადოებაზე და გარემოზე დადებითი
გავლენის მოხდენის მიზნად დასახვა =

სოციალური პასუხისმგებლობა

მომხმარებელთან ურთიერთობა

ჩვენი მოლოდინი ...

ჩვენ გვსურს გრძელვადიანი ურთიერთობა დავამყაროთ ჩვენს კლიენტებთან, მათთვის დეტალურ და რელევანტურ ინფორმაციაზე დაფუძნებული, გონივრული და საფუძვლიანი რჩევების შეთავაზების გზით, რათა მათ საკუთარი ფინანსური საჭიროებების შესახებ შესაფერისი გადაწყვეტილებები მიიღონ. ასევე გვსურს, დავრწმუნდეთ, რომ კლიენტები პატივს სცემენ ჩვენს ეთიკურ ბიზნეს პრაქტიკას და გონივრულ ფარგლებში იზიარებენ პროკრედიტ ჯგუფის ღირებულებებს. ჩვენ არ წავახალისებთ სამომხმარებლო სესხებს, თუმცა აქტიურად ვუწყობთ ხელს დაზოგვას.

... პრაქტიკაში:

- კლიენტებისთვის საკრედიტო სერვისის შეთავაზებამდე, ვაფასებთ მათ ეკონომიკურ და ფინანსურ მდგომარეობას, ბიზნეს პოტენციალს და სესხის დაფარვის შესაძლებლობას, რათა თავიდან ავიცილოთ ჭარბვალილანობა და შესაბამისი ფინანსური მომსახურება გავუწიოთ, ბიზნესის მდგრად განვითარებაში დასახმარებლად. ჩვენ ვრწმუნდებით, რომ კლიენტებს ესმით ჩვენი გადაწყვეტილებები.
- ჩვენ ვალდებულებას ვიღებთ, ყველა მომხმარებელს სამართლიანად და პატივისცემით მოვექცეთ, მიუხედავად მათი წარმოშობის, კანის ფერის, ენის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციისა და რელიგიური მრწამსისა.
- პოტენციური კლიენტისთვის უარის თქმა მისაღებია. საწარმოებსა და კერძო პირებს მომსახურებას არ გავუწევთ, თუ ისინი ეჭვმიტანილნი არიან საშიში, ეკოლოგიურად საზიანო ან მორალურად საეჭვო ბიზნესისა და შრომითი პრაქტიკის, კერძოდ, ბავშვთა შრომის გამოყენებაში. ჩვენ გამოვრიცხავთ აკრძალულ სოციალურ და ეკოლოგიურ საქმიანობათა ჩამონათვალში (იხ. გვ. 37) მითითებული საქმიანობით დაკავებულ ყველა კლიენტთან ნებისმიერ თანამშრომლობას, განურჩევლად იმისა, თუ რა შემოსავლის მოტანა შეუძლია ამას ბანკისთვის.
- პროკრედიტის ყველა ბანკში დაინერგა აკრძალულ სოციალურ და ეკოლოგიურ საქმიანობათა ყოვლისმომცველი ჩამონათვალი. ბანკები მომსახურებას არ გაუწევენ ან სხვა ბიზნეს საქმიანობაში არ ჩაერთვებიან ისეთ კომპანიებთან და კლიენტებთან, რომლებიც ანტისოციალურ, ეკოლოგიურად და მორალურად საზიანო ან საშიშ პრაქტიკას ეწევიან, რომელიც არ შეესაბამება ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ კანონმდებლობას, ან უარყოფით გავლენას ახდენს საზოგადოებაზე.

მომხმარებელთან ურთიერთობა:
ეთიკური ბიზნეს პრაქტიკა,
არანაირი დისკრიმინაცია
.....
ფულის გათეთრების წინააღმდეგ
ბრძოლა და „იცნობდე შენს
კლიენტს“
.....
გარემოსდაცვითი ცნობიერება

ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლა

ჩვენი მოლოდინი ...

ჩვენ ძალიან სერიოზულად ვეკიდებით ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების წინააღმდეგ ბრძოლას. პროკრედიტი არ შეიწყნარებს მისი კლიენტების, თანამშრომლების, მომსახურების შემსრულებლების ან მომწოდებლების მხრიდან ნებისმიერი სახის თაღლითურ საქმიანობას ან საეჭვო საქციელს. თითოეული თანამშრომლის პასუხისმგებლობაა, წვლილი შეიტანოს ბანკის ფულის გათეთრების წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკასთან და ფულის გათეთრებისა და ტერორიზმის დაფინანსების ყველა მარეგულირებელ მოთხოვნასთან სრული შესაბამისობის უზრუნველსაყოფაში ამისათვის, თითოეული ჩვენგანი ვალდებულია დაუყოვნებლივ

შეატყობინოს ბანკის AML ოფიცერს ან ჯგუფის AML ოფიცერს სამსახურში აღმოჩენილი ყველა საეჭვო ქმედების შესახებ. ეს ასევე ეხება კლიენტების, პერსონალის ან მასთან დაკავშირებული მხარეების საეჭვო საქმიანობაში პოტენციური მონაწილეობის შესახებ ნებისმიერ ინფორმაციას, რომლის შესახებაც შესაძლოა შევიტყოთ სამსახურის გარეთ.

... პრაქტიკაში:

- პროკრედიტ ბანკები არ ხსნიან ანონიმურ ანგარიშებს ან აშკარად ფიქტიური სახელებით გახსნილ ანგარიშებს.
- „იცნობდე შენს კლიენტს“ ჩვენი საბანკო ოპერაციების ძირითადი პრინციპია. ჩვენ ვახორციელებთ კომპლექსურ შემოწმებას, მათ შორის, ჩვენი მომხმარებლების ვინაობის გადამოწმებას მათთან ურთიერთობის დამყარებისას, ინდივიდუალური ტრანზაქციების განხორციელებისას და მომხმარებლის ადრე მიღებული საიდენტიფიკაციო მონაცემების სიზუსტესა და სისრულეზე ეჭვის არსებობის შემთხვევაში.
- პროკრედიტის მომსახურების, პოტენციურად ან ფაქტობრივად, ბოროტად გამოყენების შესახებ ნებისმიერი ინფორმაცია უნდა ეცნობოს დაწესებულების AML ოფიცერს ან ჯგუფის AML ოფიცერს, ამ ინფორმაციის წყაროს მიუხედავად.
- განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს ბენეფიციარი მესაკუთრეების იდენტიფიკაციას, მაშინაც კი, თუ ისინი პირადად არ ჩანან კლიენტებთან ჩვენს ბიზნეს ურთიერთობაში.
- ჩვენი მიზანია კლიენტებთან გრძელვადიანი ურთიერთობების დამყარება და საეჭვო ბიზნეს პრაქტიკის არსებობის გამოვლენა ადრეულ ეტაპზე.
- ჩვენ განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დავუთმოთ ყველა რთულ, უჩვეულო ან მსხვილ ოპერაციას, ასევე ოპერაციების უჩვეულო თანმიმდევრობას, რომლებსაც აშკარა ეკონომიკური მიზანი ან ადვილად გასაგები კანონიერი მიზანი არ აქვს. საჭიროა ასეთი ოპერაციის საფუძველის განხილვა და დასკვნების წერილობით წარდგენა შესაბამის ორგანოებში.

ძირითადად, ზოგადი გამოცდილებისა და პროფესიული ცოდნის თვალსაზრისით, აუცილებელია იმის გათვალისწინება, გარემოება უჩვეულოა თუ მისი არსი თვალსაჩინოა და აღნიშნული მიუთითებს თუ არა ფულის გათეთრების ან ტერორიზმის დაფინანსების შესაძლებლობაზე. შემდეგი მინიშნებები დაგეხმარებათ ეჭვის განმტკიცებაში, მაგრამ ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის:

- კლიენტის მიერ გაცხადებული ბიზნეს საქმიანობა არ არსებობს.
- ბიზნესის ხაზი კლიენტთან ან მის აშკარა ფინანსურ გარემოებებთან (ანგარიშზე გადარიცხული თანხების მოცულობა შეიძლება მასობრივად შეუსაბამო იყოს კლიენტის სავარაუდო შემოსავალთან ან პროფესიასთან) შეუსაბამო ჩანს.
- კლიენტმა შეაჩერა ყოველგვარი პირადი კავშირი პროკრედიტის პერსონალთან, გაურკვეველი მიზეზების გამო.
- კლიენტს სურს ანონიმური დარჩეს, ან ცდილობს დამალოს თავისი ნამდვილი ვინაობა.
- კლიენტი იყენებს კომპანიის ისეთ სტრუქტურას, რომელიც განსაკუთრებით უჩვეულო, შეუსაბამო ან წარმოუდგენელია მისი გაცხადებული საქმიანობისთვის.
- კლიენტი რეგულარულად სარგებლობს ოფშორული ზონებით (საგადასახადო სამოთხეებით) იმ თვალსაზრისით, რომ კომპანია ნაწილობრივ ან სრულად არის იქ რეგისტრირებული, ან ბენეფიციარი მესაკუთრეები არიან იქ დაფუძნებული, ან ფინანსური ოპერაციები რეგულარულად ხორციელდება ასეთ იურისდიქციებში ან ამ იურისდიქციებიდან.
- არსებობს ეჭვი დოკუმენტების ნამდვილობაზე (ეს შეიძლება ეხებოდეს სრულად გაყალბებულ, ისე მანიპულირებულ ორიგინალ დოკუმენტებს).
- ინფორმაციას ითხოვს ბიზნეს საქმიანობის შესახებ.
- კლიენტმა რამდენიმეჯერ შეცვალა ან შეასწორა მისი ან ბენეფიციარი მფლობელების პირადობის ან გადახდის მეთოდების დეტალები, დაუსაბუთებელი მიზეზით.
- კლიენტის ბიზნეს ურთიერთობა ბანკთან არატიპიური ან ეკონომიკურ აზრს მოკლებულია.
- კლიენტი სრულად ანაზღაურებს სესხს მოკლე ვადაში, შეთანხმებულ ვადაზე გაცილებით ადრე, დასაბუთების გარეშე.

- მსხვილი სესხის უზრუნველყოფა შედგება მხოლოდ მოთხოვნამდე დეპოზიტებისგან.
- კლიენტს უჭირს თვალსაჩინო ტრანზაქციების, ან საინვესტიციო გეგმების უცარი ცვლილებების მიზეზების ახსნა.
- კლიენტი მხოლოდ ფასადია გაურკვეველი მესამე მხარისა, რომელიც ფარულად გავლენას ახდენს საქმიან ურთიერთობაზე. (თუმცა, უნდა გვახსოვდეს, რომ ზოგიერთ ჩვენს ბანკს ლეგიტიმურად აქვს ესკრო ანგარიშები.)

ეს მხოლოდ რამდენიმე ნიშანია, რამაც შეიძლება მიუთითოს, რომ რაღაც არასათანადო ხდება. გარდა ამისა, სხვა გარემოებებმა თუ თავისებურებებმა შეიძლება და უნდა გამოიწვიოს საქმიანი ურთიერთობის დაწვრილებით გამოკვლევა.

გარემოსდაცვითი ცნობიერება

ჩვენი მოლოდინი ...

თითოეული თანამშრომელი ვალდებულია მხარი დაუჭიროს პროკრედიტის მხრიდან გარემოს დაცვის და ჩვენი ეკოლოგიური კვალის შემცირების მცდელობას, რესურსების დაზოგვით და კლიმატის ცვლილების შემზღუდველი ღონისძიებების ხელშეწყობით. ამიტომ, ჩვენ ყველა ვალდებული ვართ, დავიცვათ და აქტიურად ჩავერთოთ გარემოსდაცვითი მართვის სისტემის (გმს), სამმხრივი მიდგომის დანერგვაში, რომელიც მიზნად ისახავს ბანკის შიდა და გარე გარემოსდაცვითი საქმიანობის გაუმჯობესებას. გმს მოიცავს სამ სვეტს, რომლებიც უკავშირდება (i) შიდა გარემოსდაცვითი საქმიანობის ეფექტურობას, (ii) სესხის გაცემისას ეკოლოგიური და სოციალური რისკების მართვას და (iii) ენერგოეფექტურობისა და განახლებადი ენერგიის ტექნოლოგიებში, ასევე გარემოზე დადებითი გავლენის მქონე პროექტებში, ინვესტიციების პოპულარიზაციას. ამ სისტემიდან გამომდინარე, გარემოსდაცვითი ასპექტები მაქსიმალურად ინტეგრირებულია პროკრედიტ ბანკის ყველა ოპერაციულ პროცესსა და დოკუმენტში.

...პრაქტიკაში:

- ჩვენ ვალდებული ვართ ხელი შევუწყოთ შიდა გარემოსდაცვითი მართვის ძალისხმევას დავზოგოთ რესურსები და შევამციროთ ემისიები ენერგიის, ქაღალდის, წყლის გამოყენებისა და ნარჩენების გამოყოფის მონიტორინგის მეშვეობით, ასევე ტექნიკური ზომების განხორციელების მხარდაჭერით და რესურსების გამოყენებისას კეთილსინდისიერად მოქცევით.
- პროკრედიტ ბანკები ფრთხილად არჩევენ მომწოდებლებს, აგრეთვე სხვა ბიზნეს პარტნიორებსა და მომსახურების პროვაიდერებს და მკაფიო გარემოსდაცვით ასპექტებს დებენ პარტნიორების შერჩევის კრიტერიუმებში.
- პროკრედიტ ბანკები არ აფინანსებენ ისეთ ბიზნესებს, რომლებიც სოციალურად და მორალურად გაუმართლებელ შრომით პირობებს ქმნიან, მავნე ან საშიშ ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების და გარემოსდაცვით პრაქტიკას ახორციელებენ, ან საზოგადოებაზე უარყოფით გავლენას ახდენენ. ბანკები შეისწავლიან მათი კლიენტების არსებულ და ახლახან დაფინანსებულ საქმიანობას გარემოზე უარყოფითი ზემოქმედების შესაფასებლად და მოუწოდებენ მათ მაკორექტირებელი ან შემამსუბუქებელი ზომები გაატარონ ამგვარი უარყოფითი ზემოქმედების შემცირების ან აღმოფხვრის მიზნით. ამ ანალიზს და კლიენტის ქცევის შედეგებისა და შესაძლო გავლენის შესახებ მასთან დისკუსიას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს მომხმარებელთან ურთიერთობაში.
- კლიენტის მიერ განხორციელებული თითოეული ინვესტიციის შეფასება იმისთვის ხდება, რომ დადგინდეს აქვს თუ არა მას „მწვანე“ მიზანი. თითოეული თანამშრომელი კლიენტებს შესაბამის ინფორმაციას აწვდის ენერგოეფექტურობასა და განახლებადი ენერგიის ტექნოლოგიებში, ან გარემოზე პოზიტიური ზემოქმედების მქონე პროექტებში ინვესტირების შესაძლებლობების შესახებ, ენერგიისა და რესურსების შენარჩუნების, გარემოს დაცვისა და რესურსების მდგრადი გამოყენების ხელშეწყობის მიზნით.

აკრძალულ სოციალურ და ეკოლოგიურ საქმიანობათა ჩამონათვალი ბოლოს განახლდა 2021 წლის დეკემბერში

დაუშვებელია საქმიანი ურთიერთობის დამყარება ან გაგრძელება¹ იმ კლიენტებთან, რომლებიც ნებისმიერ ქვემოთ ჩამოთვლილ საქმიანობას ეწევიან:

არაეთიკური პრაქტიკა და შრომითი პირობები:

- 1) წარმოება ან საქმიანობა, რომელიც შეიცავს იძულებითი შრომის მავნე, ან ექსპლუატაციურ ფორმებს/ბავშვთა საზიანო შრომას², დისკრიმინაციულ, ან ისეთ პრაქტიკას, რომელიც თანამშრომლებს უზღუდავს გაერთიანების წევრობისა და კოლექტიურად მოლაპარაკების წარმოების კანონიერი უფლების გამოყენებას.
- 2) ნარკოტიკების წარმოება ან/და ვაჭრობა³;
- 3) იარაღის (მათ შორის სანადირო თოფების) და სამხედრო დანიშნულების პროდუქციის წარმოება და ვაჭრობა⁴;
- 4) აზარტული თამაშები (მათ შორის ონლაინ თამაშები), კაზინოები და მსგავსი სახის დაწესებულებები⁵;
- 5) კრიპტოვალუტების გამოშვება ან კრიპტოვალუტის გაცვლის პლატფორმების ფუნქციონირება;
- 6) პროსტიტუცია ან ნებისმიერი ბიზნესი, რომლის ძირითადი საქმიანობა პორნოგრაფიას უკავშირდება;
- 7) რეპროდუქციის კლინიკები და სხვა სამედიცინო დაწესებულებები, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ, სუროგაციით (მაგ.: შუამავლობის ან სხვა სისტემატური ხელშეწყობის გზით) ან სხვა ეთიკურად საეჭვო სამედიცინო მკურნალობით არიან დაკავებული, რაც მოიცავს გენეტიკური მასალის მოდიფიკაციას და მანიპულირებას, ან მიტოქონდრიულ ჩანაცვლებით თერაპიას და პრაქტიკას, რაც ადამიანის ორგანოების კომოდიფიკაციას (საქონლად გადაქცევა) უზრუნველყოფს⁶.

ჯანმრთელობისთვის, უსაფრთხოებისთვის და გარემოსთვის საზიანო საქმიანობები:

- 8) შეუფუთავი აზბესტის ბოჭკოების, ან აზბესტის შემცველი პროდუქტების წარმოება, ვაჭრობა ან გამოყენება⁸;
- 9) პოლიქლორირებული ბიფენილების შემცველი პროდუქტების წარმოება და ვაჭრობა⁹;
- 10) ფარმაცევტული პრეპარატების, პესტიციდების/პერბიციდების და სხვა სახიფათო ნივთიერებების წარმოება ან ვაჭრობა, რომლებიც საერთაშორისო აკრძალვებს ან წარმოებიდან ეტაპობრივ ამოღებას ექვემდებარება¹⁰;
- 11) რადიოაქტიური მასალების წარმოება ან ვაჭრობა (მათ შორის რადიოაქტიული ნარჩენების შენახვა და განკარგვა); ბირთვულ წარმოებასთან ან ბირთვულ მასალებთან დაკავშირებული ბიზნესი ან საქმიანობა¹¹;
- 12) ეკოლოგიურად საზიანო თევზაობა¹²;
- 13) ნავთობის, ან სხვა საშიში ნივთიერებების გადაზიდვა ტანკერებით, რაც არ შეესაბამება საერთაშორისო საზღვაო ორგანიზაციის მოთხოვნებს¹³;
- 14) საქმიანობა, რომელიც დაკავშირებულია ბუნებრივ გარემოში გენმოდიფიცირებული ორგანიზმების გაშვებასთან კომპეტენტური ორგანოების ნებართვის გარეშე, ან იმ ტერიტორიაზე, რომელიც სათანადო ორგანოს მიერ გენმოდიფიცირებული ორგანიზმებისგან თავისუფალ ზონადაა აღიარებული¹⁴;
- 15) ვაჭრობა ველური ბუნებით ან ველური ბუნების იმ პროდუქტებით, რომლებიც რეგულირდება CITES-ით¹⁵;
- 16) სანადირო საქმიანობის ოპერირება¹⁶;
- 17) საერთაშორისო კანონმდებლობით აკრძალული ნარჩენების ტრანსსასაზღვრო გადატანა¹⁷;
- 18) ნებისმიერი ტიპის ჰიდროელექტროსადგური, რომლის საწარმოო სიმძლავრე 15 მეგავატს აღემატება, ასევე შესანახი ჰიდროელექტროსადგურები დიდი კაშხლებით¹⁸.
- 19) ოზონის შრის დამზღუდვი ნივთიერებების წარმოება ან ვაჭრობა, რომლებიც საერთაშორისო დონეზე წარმოებიდან ეტაპობრივ ამოღებას ექვემდებარება¹⁹;
- 20) ეკოლოგიურად საზიანო ხე-ტყის ჭრა²⁰;
- 21) აღმასის მალარობის ექსპლუატაცია და აღმასის კომერციალიზაცია, თუ ქვეყანა, სადაც ეს ხორციელდება არ არის წიაღისეულის მოპოვების შესახებ კიმბერლის ხელშეკრულების ან მოპოვებადი რესურსების შესახებ სხვა, მსგავსი საერთაშორისო ხელშეკრულების მხარე;
- 22) ლითონის, ნახშირის, ბიტუმიანი ფიქალის და სხვა სასარგებლო წიაღისეულის მიწისქვეშა მოპოვება;
- 23) ხის ნახშირის წარმოება ნებისმიერი მეთოდის გამოყენებით, რეტორტის მეთოდის გარდა (დალუქული ლითონის კონტეინერების გამოყენება);

ნეგატიური ზემოქმედება საზოგადოებაზე:

- 24) პროდუქციის წარმოება ან ვაჭრობა, ან ისეთი საქმიანობა, რომელიც აკრძალულია საქართველოს კანონმდებლობისა თუ ნორმატიული აქტების, ან საერთაშორისო კონვენციების და ხელშეკრულებების საფუძველზე, მათ შორის, შეზღუდვის გარეშე, ბიომრავალფეროვანი რესურსების ან კულტურული მემკვიდრეობის დაცვის შესახებ კანონმდებლობისა და კონვენციების საფუძველზე²¹;
- 25) ადგილობრივი მოსახლეობით, ან/და დაუცველი ჯგუფებით დასახლებულ მიწებზე, ამ ტერიტორიის შემოგარენში, ან ამ მიწაზე გამდინარე მდინარეზე საქმიანობა, როდესაც მიწა და წყლები გამოიყენება ისეთი საარსებო საქმიანობებისთვის, როგორიცაა შინაური პირუტყვის საძოვრებზე მწყემსვა, ნადირობა, თუ თევზაობა;
- 26) საქმიანობა, რომელმაც შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს კულტურული ან არქეოლოგიური მნიშვნელობის მქონე ადგილებზე;
- 27) საქმიანობა, რომელიც მოსახლეობის იძულებით გადაადგილებას გულისხმობს.

დაფინანსებას ვერ მიიღებენ ის კლიენტები, რომლებიც რომელიმე ქვემოთ მითითებულ საქმიანობას ეწევიან:²²

- 28) ალკოჰოლური სასმელების მსხვილი წარმოება და ვაჭრობა (ლუდის და ღვინის გარდა)²³;
- 29) თამბაქოს მსხვილი წარმოება ან ვაჭრობა²⁴;
- 30) ბუნების კონსერვაციის საერთაშორისო კავშირის (IUCN) I-IV კატეგორიებით გათვალისწინებულ დაცულ ტერიტორიებზე და მათ მიმდებარედ განხორციელებული აქტივობები²⁵;
- 31) ერთჯერადი პლასტმასის ნივთების ან პროდუქციის წარმოებაში გამოყენებული პლასტმასის გრანულების მწარმოებლები, რომელთა ბაზარზე განთავსება აკრძალულია ევროპარლამენტისა და საბჭოს (EU) 2019/904 დირექტივის მიხედვით.

- 1) ეს ნიშნავს, რომ ასეთ კლიენტებს უფლება არ ექნებათ ისარგებლონ ბანკის რომელიმე მომსახურებით, მათ შორის საბანკო ანგარიშებით და სხვა სადეპოზიტო სერვისებით. თუ არსებული ანგარიშის მფლობელები დაკავებული არიან აქ ჩამოთვლილი აქტივობებით, მათი ანგარიშები დაიხურება.
- 2) ეს მოიცავს ადამიანების ტრეფიკინგთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საქმიანობას. იძულებითი შრომა გულისხმობს არანებაყოფლობით სამუშაოს ან მომსახურებას, რომელიც შესრულებულია პირის მიერ ფიზიკური საფრთხის ან სხვა სახის მუქარის ქვეშ; ბავშვთა საზიანო შრომა გულისხმობს ბავშვთა შრომას, რომელიც ეკონომიკური თვალსაზრისით ექსპლუატატორულია, საზიანო მათი ჯანმრთელობისათვის ან ხელს უშლის მათ განათლებას, ფიზიკურ, გონებრივ, სულიერ, მორალურ ან სოციალურ განვითარებას; დამატებითი ინფორმაციისათვის იხილეთ: საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია (IFC) (იხ. IFC/MIGA -ს ერთობლივი პოლიტიკა იძულებითი შრომისა და ბავშვთა საზიანო შრომის შესახებ); შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დეკლარაცია შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ და შემდეგი კონვენციებით გათვალისწინებული პრინციპები: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 29-ე და 105-ე კონვენციები (იძულებითი და კაბალური შრომა), 87-ე კონვენცია (გაერთიანების უფლება), 98-ე კონვენცია (კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება), მე-100 და 111-ე კონვენციები (დისკრიმინაცია); 138-ე კონვენცია (მინიმალური ასაკი); 182-ე კონვენცია (ბავშვთა შრომის უმძიმესი ფორმები); ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
- 3) ტერმინი „ნარკოტიკი“ მოიცავს ყველა უკანონო ბუნებრივ თუ სინთეტიკურ ნარკოტიკულ თუ ფსიქოტროპულ ნივთიერებას. დამატებითი ინფორმაციისათვის იხილეთ გაეროს ერთიანი კონვენცია ნარკოტიკული საშუალებების შესახებ (1961 წლის) და ნარკოტიკებზე კონტროლის საერთაშორისო კომიტეტის (INCB) ყვეოთელი სია.
- 4) წინამდებარე დებულება არ მოიცავს უსაფრთხოების კომპანიებს, რომლებიც მცირე კალიბრიან იარაღს და სამხედრო ტექნიკას ყიდულობენ პირადი მოხმარებისათვის და არა გაყიდვის მიზნით.
- 5) წინამდებარე დებულება არ მოიცავს საქველმოქმედო ლაბარებს, რომლის გათამაშებიდან მიღებული შემოსავალი საერთო კეთილდღეობას ხმარდება, მათ შორის იმ ფიზიკურ თუ იურიდიულ პირებს, რომელთა წლიური ბრუნვის წილი აზარტული თამაშებიდან 25%-ზე ნაკლებია.
- 6) როდესაც ქალი (სუროგატი დედა) თანახმაა სხვა პირის ან პირების შვილი გააჩინოს, რომელიც (რომლებიც) ბავშვის მშობელი (მშობლები) გახდება (გახდებიან). პროკრედიტ ჯგუფი ექვემდებარება გერმანიის სამოქალაქო კოდექსის 1591 მუხლს, რომლის საფუძველზეც ბავშვის დედა არის ქალი, რომელიც შობს მას.
- 7) ინ-ვიტრო განაყოფიერების განსაკუთრებული ფორმა, რომლის დროსაც მომავალი ბავშვის გარკვეული ან ყველა მიტოქონდრიული დნმ მესამე მხარისგან მოდის და შეიძლება შეიცავდეს დედის თითისტარისებრი სტრუქტურების გადაცემას, პრონუკლეურ გადაცემას და პოლარული სხეულის გადაცემას.
- 8) აღნიშნული არ ვრცელდება შეფუთული აზბესტის ცემენტის შესყიდვაზე ან გამოყენებაზე, სადაც აზბესტის შემცველობა < 20%-ია.
- 9) პოლიტიკორირებული ბიფენილები: მაღალტოქსიკური ქიმიური ნივთიერებების ჯგუფი, რომელიც შესაძლოა აღმოჩნდეს 1950-1985 წლებში გამოშვებულ ზეთის ელექტრო ტრანსფორმატორებში, კონდენსატორებში და გამანაწილებელ ალფურვილობაში.
- 10) შეზღუდული ან აკრძალული პროდუქტების ჩამონათვალი ხელმისაწვდომია საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციისა (IFC) და ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი (EBRD). საფინანსო დოკუმენტაცია: ევროსაბჭოს რეგულაცია (EEC) #2455/92 გარკვეული საშიში ქიმიკატების ექსპორტ-იმპორტის შესახებ, შესაბამისი ცვლილებებით; გაეროს კონსოლიდირებული ჩამონათვალი იმ პროდუქტებისა, რომელთა მოხმარება და/ან გაყიდვა აკრძალულია, ამოღებულია, მკაცრად შეზღუდულია ან დამტკიცებული არ არის მთავრობების მიერ; ცალკეული საშიში ქიმიური ნივთიერებებითა და პესტიციდებით საერთაშორისო ვაჭრობის სფეროში წინასწარ ინფორმირებული თანხმობის პროცედურის შესახებ კონვენცია (როტერდამის კონვენცია); სტოკჰოლმის კონვენცია მდგრადი ორგანული დამაბნებლებების შესახებ; მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის პესტიციდების კლასიფიკაცია მაკნებლობის მიხედვით.
- 11) აღნიშნული არ ვრცელდება სამედიცინო ალფურვილობის, ხარისხის კონტროლის (გაზომვის) ალფურვილობის და ნებისმიერი სხვა მოწყობილობის შესყიდვაზე, სადაც რადიოაქტიური წყარო მცირეა ან/და დაუკავთრად დაცულია;
- 12) აღნიშნული ეხება არალეგალურ, დარეგისტრირებულ ან დარეგისტრირებულ თევზაობას, გადაშენების პირას მყოფი სახეობების თევზჭერას და ზღვის გარეშე დრიფტერულ თევზჭერას 2,5 კმ-ზე მეტი სიგრძის ბადეების გამოყენებით.
- 13) აღნიშნული მოიცავს: ტანკერებს, რომლებსაც არ გააჩნიათ MARPOL SOLAS სერტიფიკატები (მათ შორის, და არა მარტო, ვერ აკმაყოფილებენ უსაფრთხოების მართვის საერთაშორისო კოდექსს); ტანკერებს, რომლებიც შესულია ევროკავშირის შვა სიაში, ან აკრძალულია პორტებზე სახელმწიფო კონტროლის თაობაზე პარიზის მემორანდუმის საფუძველზე; ასევე ტანკერებს, რომელთა გამოყენება იზღუდება MARPOL-ის 1-ლი დანართის 136 და 138 დირექტივებით. 25 წელზე მეტი სიძველის ერთკორპუსიანი ტანკერის გამოყენება დაუშვებელია.
- 14) იმ ქვეყნებში, სადაც EBRD არის წარმოდგენილი: ბუნებრივ გარემოში გენმოდიფიცირებული ორგანიზმების გაშვებასთან დაკავშირებული საქმიანობის შესახებ უნდა ეცნობის EBRD-ს და უნდა ჩატარდეს ასეთი საქმიანობის ანალიზი მოქმედი მოთხოვნების შესაბამისად;
- 15) CITES: გადაშენების პირას მყოფი ველური ფაუნის და ფლორის სახეობებით საერთაშორისო ვაჭრობის შესახებ კონვენცია. სახეობათა ჩამონათვალი შეგიძლიათ მიიღოთ საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციისგან (IFC) ან ევროპის გაერთიანებისა და რეკონსტრუქციის ბანკისგან (EBRD). სიაში შეტანილი სახეობების სანახავად ეწვიეთ ვებ გვერდს: <http://www.cites.org> ან CITES -ის სახეობათა მონაცემთა ბაზას მისამართზე: <http://www.cites.org/eng/resources/species.html>.
- 16) ეკოლოგიურად უსაფრთხო ნადირობით დაკავებული კლიენტები ამ პუნქტისგან თავისუფლებიან.
- 17) სახელმძღვანელო დოკუმენტაცია: ევროსაბჭოს (EC) 2006 წლის 14 ივნისის რეგულაცია - #1013/2006 ნარჩენების გადაზიდვის შესახებ; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საბჭოს საბოლოო გადაწყვეტილება C(2001)107 აღდგენისთვის განკუთვნილი ნარჩენების ტრანსპორტისადმი დადებული კონტროლის შესახებ C(92)39 საბოლოო გადაწყვეტილებაში ცვლილებების შესახებ; 1989 წლის 22 მარტის ბაზელის კონვენცია სახიფათო ნარჩენების ტრანსპორტისადმი დადებული კონტროლის შესახებ. დამატებითი ინფორმაციის და ბაზელის კონვენციის გამარტივებული სახელმძღვანელოსთვის ეწვიეთ ვებ გვერდს: <https://www.basel.int>
- 18) დიდი კაშხლების საერთაშორისო კომისიის (ICOLD) თანახმად, დიდად ითვლება 15 მეტრი ან მეტი სიმაღლის კაშხალი ან კაშხალი, რომლის წყალსაცავის მოცულობა 3 მილიონ მ³-ზე მეტია.
- 19) ოზონის შრის დამზღუდვი ნივთიერებები: ქიმიური ნაერთები, რომლებიც რეაქციაში შედიან და შლიან სტრატოსფერულ ოზონის შრეს, რაც ფართოდ გავრცელებულ „ოზონის ხრელებს“ იწვევს. მონრეალის პროტოკოლში მოცემულია ოზონის შრის დამზღუდვი ნივთიერებების სია და მათი მიზნობრივი შემცირებისა და ეტაპობრივი ლიკვიდაციის თარიღები. მონრეალის პროტოკოლი რეგულაციადი ქიმიური ნაერთების სია, რომელიც აეროზოლებს, მაგნიტოლებს, ქაფბარიშემქმნელ ნივთიერებებს, გამხსნელებს და ხანძარსაწვდომი ნივთიერებებს მოიცავს; ასევე ხელმომწერი ქვეყნების შესახებ დეტალურ ინფორმაცია და ეტაპობრივი ლიკვიდაციის თარიღები, ხელმისაწვდომია IFC-სა და EBRD-ში.
- 20) ეკოლოგიურად საზიანო ხე-ტყის ჭრა მოიცავს პირველყოფილ ტყეში ხე-ტყის ჭრის კომერციულ ოპერაციებს, ხე-ტყის ჭრის ოპერაციებს ნებისმიერ სხვა ტიპის ტყეში, რაც არ შეესაბამება სერტიფიცირებულ ტყის რაციონალურად მართვას, ან მოიცავს ისეთი ხე-ტყით ვაჭრობას, რომელიც სერტიფიცირებული რაციონალურად მართვით ტყეებიდან არ არის მოპოვებული.
- 21) ბიომრავალფეროვნების შესახებ შესაბამისი საერთაშორისო კონვენციები შეუზღუდავად მოიცავს: გარეული ცხოველების მიგრირებული სახეობების დაცვის შესახებ კონვენციას (ბონის კონვენცია); საერთაშორისო მნიშვნელობის ჯარბენიანი, განსაკუთრებით წყლის დრინაჟითა საზიანდროდ ვარგისი ტერიტორიების შესახებ კონვენციას (რამსარის კონვენცია); ევროპის ველური ბუნებისა და ჯანსაღი გარემოს დაცვის შესახებ კონვენციას (ბერნის კონვენცია); მსოფლიოს მემკვიდრეობის შესახებ კონვენციას; ბიოლოგიური მრავალფეროვნების შესახებ კონვენციას.
- 22) ამ კატეგორიაში დაფინანსებულ იურიდიულ პირებს უფლება ექნებათ ანგარიშები გახსნან და ტრანზაქციები შეასრულონ, მაგრამ ვერ ისარგებლებენ ბანკის რომელიმე საკრედიტო პროდუქტით.
- 23) აღნიშნული არ ეხება იმ იურიდიულ პირებს, რომლებიც არსებითად ჩართულები არ არიან ამ საქმიანობაში. „არსებითად არ არის ჩართული“ ნიშნავს, რომ აღნიშნული საქმიანობა იურიდიული პირის ძირითადი საქმიანობის თანმდევია.
- 24) იგივე
- 25) უნდა განისაზღვროს თუ არა აქტივობა, როგორც IUCN-ის I - IV კატეგორიის მიხედვით კლასიფიცირებული დაცული ტერიტორიის მიმდებარე შესრულებულად, დამოკიდებულია სხვადასხვა ფაქტორზე, როგორცაა დაცული ტერიტორიის კონსერვაციის მიზანი და საქმიანობის სახეობა. მიმდებარეობა, რომელიც მხედვლობაში მიიღება იმ შემთხვევაში, თუ აქტივობა დაცული ტერიტორიიდან 500 მეტრამდე რადიუსში სრულდება, შესაბამისად, გაანალიზდება ინდივიდუალურად. დაცულ ტერიტორიებზე ადამიანთა ოფიციალურ დასახლებებში საქმიანობა, რომელიც მნიშვნელოვან, უარყოფით და შეუქცევად გავლენას არ ახდენს გარემოზე და აუზმოსესებს გარემოსდაცვით ან/და სოციალურ პირობებს, დოკუმენტურად დასაბუთებული ექსპერტის დასკვნის საფუძველზე, შეიძლება არ შევიდეს გამონაკლისების სიაში. ეკონომიკური თანამშრომლობის განვითარების ორგანიზაციის (OECD) განმარტებით, „ადამიანთა დასახლება“ მოიცავს: (ა) თავშესაფრისა და ინფრასტრუქტურის ფიზიკურ კომპონენტებს; და (ბ) ფიზიკური ელემენტებით მხარდაჭერილ მომსახურებებს, ანუ საზოგადოებრივ მომსახურებებს, როგორიცაა განათლება, ჯანდაცვა, კულტურა, კეთილდღეობა, დასვენება და კვება (წყარო: OECD სტატისტიკის ტერმინების ლექსიკონი). სხვა დაცულ ტერიტორიაზე საქმიანობა, როგორც ეს კონკრეტულად აღინიშნა, უნდა შეფასდეს ინდივიდუალურად. სხვა დაცული ტერიტორიები შეიძლება იყოს, მაგ.: ბუნების დაცვის საერთაშორისო კავშირის (IUCN) V & VI კატეგორიებში კლასიფიცირებული ტერიტორიები, ოუნესკოს ბუნებრივი მსოფლიო მემკვიდრეობის ძეგლები, რამსარის ძეგლები (საერთაშორისო მნიშვნელობის ჯარბენიანი ტერიტორიების შესახებ კონვენცია), „ზურმუხტის ქსელის“ ძეგლები (ბერნის კონვენცია), „ნატურა 2000“, ბიომრავალფეროვნების ძირითადი სფეროები.



ღია კომუნიკაცია

ინფორმაციის სრულად, სამართლიანად, კონსტრუქციულად გაცვლა
კოლეგებს შორის და კლიენტებთან, ასევე კონფლიქტების მოგვარება
პროფესიონალური გზით =

ღია კომუნიკაცია

შიდა და გარე კომუნიკაცია

ჩვენი მოლოდინი ...

ჩვენი ყველას ვალდებულებაა სრულად, სამართლიანად და პროფესიონალურად ვისაუბროთ ჩვენს კლიენტებთან და ერთმანეთთან. თანამშრომლებმა და მენეჯერებმა ხელი უნდა შეუწყონ ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნას, რომელშიც ღია კომუნიკაცია უბრალოდ რეალობაა. ღია კომუნიკაცია არა მხოლოდ სასარგებლოა კონსტრუქციული სამუშაო გარემოს შესაქმნელად, არამედ მნიშვნელოვანია, რომ ინსტიტუციამ ეფექტურად და ეფექტიანად მიაღწიოს თავის მიზნებს.

ყველა კომუნიკაცია, იქნება ეს ვერბალური თუ წერილობითი, პროფესიონალურად უნდა განხორციელდეს და შეესაბამებოდეს პროკრედიტის ეთიკის სტანდარტებს. ის, რასაც ჩვენ ვამბობთ, ვწერთ და ვაკეთებთ, უნდა ასახავდეს კომპანიის ეთიკური ფასეულობებისა და მოლოდინების ზედმიწევნით გაგებას და უნდა გამოხატავდეს ჯანსაღ პიროვნულ განსჯას. ეს ნიშნავს იყო გასაგები, გულწრფელი, ზუსტი და თავაზიანი.

... პრაქტიკაში:

- ჩვენ ვცდილობთ კარგი მომსახურება გავუწიოთ ჩვენს კლიენტებს მათი საჭიროებების მოსმენისა და მათთვის ჩვენი, როგორც პარტნიორი ბანკის, მიდგომის მკაფიოდ და სრულად მიწოდების გზით. ჩვენი საკონსულტაციო როლის ფარგლებში, მათ ასევე ვუზიარებთ ჩვენი ანალიზის შედეგს.
- პროკრედიტის მენეჯერები ვალდებულებას იღებენ, გაატარონ „ღია კარის პოლიტიკა“, რომლითაც თანამშრომლებს შესაძლებლობა ეძლევათ შეჩერდნენ და კითხვები დასვან, რჩევები გაუზიარონ და პრობლემები, ან საკუთარი წუხილი განიხილონ მენეჯმენტთან, როდესაც ამის საჭიროებას იგრძნობენ. თუ შეინიშნება, რომ რომელიმე თანამშრომელი ინფორმაციას შერჩევითი გზით, გაანგარიშებული ფორმით ცვლის, ან თუნდაც ვერ უზიარებს ინფორმაციას იმ კოლეგებს, რომელთაც ის სჭირდებათ, საკითხი შესაბამისად იქნება განხილული.
- პროკრედიტის მენეჯერები და ხელმძღვანელები რეგულარულ უკუკავშირს ახორციელებენ გუნდის წევრებთან, რომლებიც, თავის მხრივ, იღებენ აღნიშნულ უკუკავშირს და მუშაობენ ამ კუთხით.
- თუ ბანკში პრობლემა წამოიჭრება, იგი უნდა გადაწყდეს ისე, რომ სრული კომუნიკაცია იყოს უზრუნველყოფილი ყველა შესაბამის მხარესთან. ეს არ უნდა მოხდეს მხოლოდ პრობლემასთან უშუალოდ დაკავშირებული კოლეგების ან თანამშრომლების მხრიდან, რომლებმაც შესაძლოა სცადონ უარყოფითი შეფასების ან კრიტიკული უკუკავშირის თავიდან აცილება.
- თანამშრომლები და მენეჯერები ერთმანეთთან პირდაპირ კომუნიკაციაში უნდა იყვნენ და არ უნდა იმალებოდნენ ელ.წერილების მიღმა. პირდაპირი, ღია კომუნიკაცია არის ერთმანეთთან უკეთესი ურთიერთობის დამყარების შესაძლებლობა.
- ელ.წერილები დაწერეთ ისე, როგორც ნებისმიერი სხვა წერილი, რომელიც შეიძლება ფორმალური წერილობითი ჩანაწერი გახდეს და მოგვიანებით საჯაროდ იყოს გამოიყენებული. იყავით თავაზიანი, გასაგები, გულწრფელი და ზუსტი. შეეცადეთ თავიდან აიცილოთ ყოველგვარი არასწორი ინტერპრეტაცია. თავიდან აიცილეთ ნებისმიერი ისეთი სტილი ან ფორმულირება, რომლის გამოც შეიძლება უხერხულობა შეგექმნათ მოგვიანებით მისი საჯაროდ გამოკრების შემთხვევაში.

შიდა და გარე კომუნიკაცია
ინტერესების კონფლიქტი
ღია საუბარი

ინტერესთა კონფლიქტი

ჩვენი მოლოდინი ...

პროკრედიტის თანამშრომლებმა უნდა გამოავლინონ და გაუმკლავდნენ ისეთ სიტუაციებს, რომლებშიც გარემოებები მთელ რიგ ინტერესთა კონფლიქტს ქმნის, რამაც შეიძლება წარმოქმნას რისკი იმისა, რომ პერსონალის (რომელთა უპირველესი ინტერესი პროკრედიტის ღირებულებებისა და მისიის შესაბამისად საბანკო საქმის წარმოება უნდა იყოს) პროფესიულად განსჯაზე არასათანადო გავლენა იქონიოს სხვა ფაქტორებმა. ასეთ ფაქტორებში შედის პირადი ფინანსური მოგების პერსპექტივა, პროფესიული წინსვლის სურვილი ან ოჯახის და მეგობრების სასარგებლოდ მოქმედება. თავიდან უნდა ავიცილოთ ისეთი სიტუაციები, რამაც შეიძლება უხერხულობა გამოიწვიოს საკუთარ თავთან, ჩვენს კოლეგებთან, კომპანიასთან ან აქციონერებთან. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ჩვენს კლიენტებთან და ჩვენს მომწოდებლებთან საქმიანი ურთიერთობების დამყარების და შენარჩუნების პროცესში.

... პრაქტიკაში:

- თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია თავიდან აიცილოს ნებისმიერი ისეთი სიტუაცია, რომელიც ინტერესთა კონფლიქტს, ან თუნდაც მისი არსებობის შთაბეჭდილებას ქმნის.
- სიტუაციები, სადაც შეიძლება ინტერესთა კონფლიქტს ჰქონდეს ადგილი:
 - ნებისმიერი სახის კავშირი მომწოდებლებთან, მომხმარებლებთან ან საჯარო მოხელეებთან;
 - ნათესავების მომსახურება ან ნათესავებთან ერთად მუშაობა;
 - შერჩევის პროცესში ჩართვა, თუ მეგობარი ან ნათესავი კანდიდატია;
 - ინტიმური ურთიერთობა სხვა თანამშრომელთან;
 - ბანკის მიერ ბიზნესის გადაწყვეტილების მიღება, რომელიც ნათესავის ბიზნესს ეხება;
 - მომწოდებლებისგან ან კლიენტებისგან საჩუქრების ან მიპატიჟებების მიღება.
- იმ ინტერესთა კონფლიქტის შესახებ, რომლის თავიდან აცილება შეუძლებელია, დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს უშუალო ხელმძღვანელს ან ადამიანური რესურსების განყოფილებას.
- თქვენთვის და თქვენი ნათესავებისთვის დაუშვებელია საჩუქრების, საკვების, კეთილგანწყობის გამომხატველი მატერიალური ხასიათის ქმედებების, მომსახურების ან გასართობი ან ფულადი ღირებულების მქონე რაიმე სხვა ნივთის მიღება რომელიმე პირისგან ან ორგანიზაციისგან, რომელიც ცდილობს გავლენა მოახდინოს პროკრედიტ ბანკზე, საქმიან ურთიერთობაშია ან საქმიანი ურთიერთობის დამყარებას ცდილობს ბანკთან.
- ნორმალური საქმიანი ურთიერთობების კონტექსტში გამაგრებული საშუალებების (მაგალითად, ყავა ან გამაგრებული სასმელი) ან სარეკლამო მასალების მიღება (მაგალითად, კალმები ან ბლოკნოტები), გონივრული ოდენობით, შეიძლება ღირებული საგნების მიღებაზე აკრძალვის ზოგადი წესიდან გამონაკლისად ჩაითვალოს.

- თითოეულმა თანამშრომელმა უნდა განაცხადოს სხვა ორგანიზაციის მონაწილეობით რაიმე ისეთი ინტერესის, დავალიანების ან საქმიანობის არსებობის შესახებ, რამაც შეიძლება ინტერესთა კონფლიქტი გამოიწვიოს. დაქირავებისას, ყველა თანამშრომელმა უნდა შეავსოს და ხელი მოაწეროს იმ ორგანიზაციების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნების ფორმას, სადაც მას, ან, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, მისი ოჯახის წევრს ან ნათესავს, ფინანსური ინტერესი აქვს. გამჟღავნებას ექვემდებარება ასევე სხვა ორგანიზაციებთან და კრედიტორებთან ურთიერთობის ან თანამშრომლობის შესახებ ინფორმაცია. თითოეულმა თანამშრომელმა უნდა უზრუნველყოს ამ ფორმის განახლება, დაფიქსირებული მდგომარეობის შეცვლის შემთხვევაში, როგორც ეს მოქმედი კანონით არის გათვალისწინებული.
- თანამშრომლებმა არ უნდა ისარგებლონ საკუთარი პოზიციით და პირადი ინტერესებისთვის არ უნდა გამოიყენონ ინფორმაცია, კორპორატიული ქონება, მომსახურება ან სხვა ბიზნეს შესაძლებლობები.

ღიალ საუბარი

ჩვენი მოლოდინი ...

თითოეულმა ჩვენგანმა შეშფოთება უნდა გამოხატოს, თუ ის ნებისმიერი უკანონო, თაღლითური ან არაეთიკური საქციელის, ან კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და პროცედურების დარღვევის თვითმხილველი ან მსხვერპლი გახდება. ჩვენ ვთანხმდებით, რომ სხვისი საქციელის გამო შეშფოთების გამოხატვა შეიძლება რთული იყოს, მაგრამ ყველამ უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ასეთ სიტუაციებში ჩვენი სანდოობა ჩვენი კლიენტების, ჩვენი სამუშაო გარემოს და ჩვენი კოლეგების მიმართ, ისევე როგორც ჩვენი ფინანსური მაჩვენებლები და, საბოლოოდ, ჩვენი, როგორც ჯგუფის, სიმტკიცე საფრთხის ქვეშ დგება. სწორედ ამიტომ, ინციდენტების შესახებ ინფორმაცია უნდა გაცხადდეს.

თანამშრომლების მიერ ასეთ კონტექსტში წამოჭრილი ყველა პრობლემური საკითხი მაქსიმალურად კონფიდენციალური იქნება. პროკრედიტი კრძალავს კეთილსინდისიერი შეტყობინების გამო ანგარიშსწორებას.

... პრაქტიკაში:

- თუ რაიმე გვაწუხებს ან შეკითხვები გვაქვს, საჭიროა ვიმოქმედოთ ბანკის დარღვევათა შესახებ ინფორმაციის გადაცემის შიდა პოლიტიკის და პროცედურის შესაბამისად, ან მივმართოთ ჩვენს უშუალო ხელმძღვანელს, ან ნებისმიერ სხვა მენეჯერს, ვისთანაც თავს კომფორტულად ვიგრძნობთ (ფილიალის ქსელში ან სათავო ოფისში), დამხმარე განყოფილების, მაგალითად: ადამიანური რესურსების, შიდა აუდიტის, შიდა კონტროლის, ან კომპლაენსის განყოფილების ნებისმიერ წევრს, ან მენეჯმენტის რომელიმე წევრს.
- თუ ვფიქრობთ, რომ უკეთესია საკითხის პირდაპირ პროკრედიტ ჰოლდინგში წამოჭრა (ჯგუფის დონეზე), ამის შესახებ იგივე პროცედურის დაცვით უნდა განვაცხადოთ, როგორც ადგილობრივი ბანკის დონეზე. ასევე შეგვიძლია პრობლემების შესახებ განვაცხადოთ, ან შეკითხვები დავსვათ ჯგუფის დონეზე, სპეციალურად გამოყოფილი ელ.ფოსტის საშუალებით: PCH.ourcode@procredit-group.com.
- ნებისმიერი თანამშრომელი ვალდებულია განაცხადოს თაღლითობის, არაეთიკური ან მსგავსი ქცევის მცდელობის შესახებ, როგორც კი ეს მისთვის ცნობილი გახდება. მატერიალური თაღლითობის, ან არაეთიკური ქცევის შემთხვევებში, ანუ სიტუაციებში, რომლებიც კომპანიისთვის სერიოზული ზიანის მომტანია, გაცხადების ვალდებულებას ასევე ითვალისწინებს მოქმედი კანონმდებლობა; ხოლო თუ ამ თვალსაზრისით კანონმდებლობის დარღვევას ექნება ადგილი, ამან შეიძლება სამსახურიდან გათავისუფლება გამოიწვიოს.



გამჭვირვალობა

შესაბამისი ინფორმაციის მკაფიოდ და ზუსტად გამჟღავნება=

გამჭვირვალობა

ჩვენი მოლოდინი ...

უნდა დავრწმუნდეთ, რომ ნებისმიერ გარემოებაში კლიენტებსა და კოლეგებს სწორი, სრულყოფილი და გასაგები ინფორმაცია მიეწოდებათ.

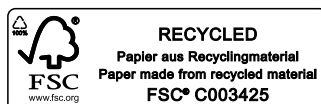
... პრაქტიკაში:

- ჩვენს კლიენტებთან და ფართო საზოგადოებასთან კომუნიკაციის გამჭვირვალობის უზრუნველსაყოფად, ჩვენს კლიენტებთან დაკავშირებული ყველა შესაბამისი დოკუმენტის მომზადებისას ვიყენებთ მარტივ ენას. ასეთი დოკუმენტებია: ზოგადი პირობები, კონტრაქტები, პრეისკურანტები და ა.შ.
- ჩვენ უზრუნველყოფთ ასეთი დოკუმენტების სისრულეს და სიმარტივეს, რათა არასპეციალისტებმა მათი შინაარსი გაიგონ.
- ჩვენ საჭაროდ ვაქვეყნებთ ფართო საზოგადოებისათვის საინტერესო ინფორმაციას, როგორიცაა ზოგადი პირობები, პრეისკურანტები, ბანკების აქციონერთა სტრუქტურები, ბანკების წესდებები და სხვა სადამფუძნებლო დოკუმენტები. ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ბანკების ვებ-გვერდებზე და მათ ბიზნეს განყოფილებებში.
- დაინტერესებულ პირებს ვთავაზობთ ერთმნიშვნელოვან და მარტივად გასაგებ ფინანსურ მომსახურებებს.
- ჩვენ განვმარტავთ ფასების ნუსხას, სახელშეკრულებო დებულებებს და ა.შ. და ვრწმუნდებით, რომ ჩვენი კონტრაგენტისთვის ყველაფერი გასაგებია.
- ჩვენ ჩართულები ვართ ფინანსურ განათლებაში, რათა გავზარდოთ საზოგადოების ცნობიერება ბუნდოვანი ფინანსური შეთავაზებების საფრთხეების შესახებ.
- თანამშრომლებს წვდომა აქვთ ყველა შესაბამის ინფორმაციაზე, როგორიცაა მათი დაწესებულების პოლიტიკა და პროცედურები, ხელფასის სტრუქტურა, დასაქმების პირობები და ა.შ.
- თანამშრომლებთან ურთიერთობისას, მენეჯერები ცდილობენ უზრუნველყონ მკაფიო, მიუკერძოებელი და სრული უკუკავშირი, რეგულარულად და საჭიროების შემთხვევაში.
- მენეჯმენტი სრულად განუმარტავს ყველა თანამშრომელს ხელფასის სტრუქტურას, ასევე ხელფასის გადახედვისა და პროფესიული განვითარების კრიტერიუმებს.

გასაგები ბიზნეს პირობები
.....
ადამიანური რესურსების
გასაგები სტრუქტურები



In the production of this document, 1421 kg of CO₂ was generated during printing and transport. These emissions were made climate neutral by ProCredit Holding AG & Co. KGaA through the purchase of certificates from recognised climate protection projects under transaction ID code DE-140-942500; www.natureoffice.com.



FSC certified: This document is made from 100% recycled material.

