

2022

**KODI QE VERISJES SË MIRË DHE
ETIKËS I KORPORATËS SË
INVESTIMEVE SHQIPTARE (AIC)**

Tabela e Lëndës

I. Hyrje	2
II. Qëllimi	3
III. Vlerat dhe parimet tona	3
IV. Standartet e sjelljes	4
4.1 Integriteti ndaj njëri-tjetrit.....	4
4.2 Pajtueshmëria me legjislacionin dhe aktet e brendshme.....	4
4.3 Mbrojtja nga diskriminimi	5
4.4 Shqetësimet	5
4.5 Ruajtja e imazhit të AIC.....	5
4.6 Paraqitja e punonjësve.....	5
4.7 Prona e AIC.....	6
4.8 Angazhimi në mënyrë të përgjegjshme në aktivitete politike	6
V. Etika e biznesit	6
5.1 Integriteti ndaj tregut.....	6
5.2 Konflikti i interesit	7
5.2.1 Shmangia e konfliktit të interesave.....	7
5.2.2 Personat e lidhur me punonjësën e AIC	8
5.2.3 Dhurata, Favore, Premtime dhe Trajtime Preferenciale	8
5.2.4 Investimet.....	8
5.3 Konfidencialiteti.....	9
5.4 Përgjegjësia sociale	9
5.4.1 Përgjegjësia ndaj shoqërisë	9
5.4.2 Përgjegjësia ndaj mjedisit	10
VI. Zbatimi i Kodit	10

I. HYRJE

“With great power comes great responsibility.”

AIC është krijuar si një kapacitet që i duhet shtetit Shqiptar për të krijuar një ekonomi të diversifikuar dhe siguruar një zhvillim të qendrueshëm dhe përfshirës.

AIC është e organizuar si korporatë në mënyrë që të ketë efektivitet dhe efikasitet në funksionimin e saj, si dhe fleksibilitetin e duhur për të evoluar. Si e tillë, AIC zbaton zhvillimet më të fundit të qeverisjes së korporatave, standarteve dhe praktikave ndërkombëtare, dhe është në proces të vazhdueshëm adaptimi.

Në këtë frymë, AIC synon të krijojë një model të mirëqeverisjes korporative dhe shembull për korporatat e tjera në sektorin publik dhe atë privat në vend.

Parimet dhe vlerat që reflektohen në këtë Kod udhëheqin punën e përditshme në AIC, marrëdhëniet brenda AIC dhe në raport me partnerët, si dhe përmbushjen e misionit të saj.

Ermal Frashëri, Drejtor Ekzekutiv i AIC

II. QËLLIMI

Qëllimi i Kodit të Qeverisjes së Mirë dhe Etikës (në vijim Kodi) është të përcaktojë vlerat themelore dhe parimet bazë udhëzuese për çdo punonjës, të cilët në kryerjen e detyrave të tyre duhet të veprojnë gjithmonë në përputhje me ligjin, etikën dhe interesin më të mirë të Korporatës. Punonjës, në kuptimin e këtij Kodi do të konsiderohen të punësuarit me kohë të plotë ose të pjesshme në AIC.

Ai synon të shërbejë si një mjet për të parandaluar shkeljet e mundshme dhe situatat e konflikteve që mund të lindin, në mënyrë që të sigurohet zhvillimi i një kulture pune me standarde të larta etike.

Ky Kod nuk mund të parashikojë çdo situatë të mundshme, por do të shërbejë si një udhërrëfyes për marrjen e vendimeve etike dhe do të përditësohet sa herë që të jetë e nevojshme.

III. VLERAT DHE PARIMET TONA

Kur ndajmë të njëjtat vlera ndërtojmë një frymë harmonike bashkëpunimi drejt përmbushjes së vizionit të AIC. Korporata ka në themel të saj vlera si:

Dëshira për ekselencë - Ne përpiqemi të arrijmë më të mirën në çdo gjë që bëjmë dhe të guxojmë të ndërmarrin risqe me përgjegjshmëri.

Integriteti - Ne veprojmë sipas standarteve më të larta etike, duke vepruar në mënyrë të drejtë, transparente dhe të ndershme.

Puna në ekip - Ne punojmë së bashku me besim, korrektësi dhe respekt reciprok.

Motivimi i punonjësve - Ne duam të ndërtojmë një kulturë pune ku punonjësit të ndihen të motivuar, të vlerësuar dhe të rriten profesionalisht. Punonjësit tanë bëjnë diferencën dhe janë aset më me vlerë i Korporatës.

Interesi publik – Ne jemi një kompani shtetërore dhe si e tillë vendosim në themel të zhvillimit të biznesit dhe realizimit të fitimeve të Korporatës interesin publik. Projektet tona mbështesin dhe zhvillojnë ekonomitë lokale.

IV. STANDARTET E SJELLJES

4.1. Integriteti ndaj njëri-tjetrit

Punonjësit e AIC në kryerjen e detyrave të tyre duhet të respektojnë mendimin ndryshe të kolegëve apo bashkëpunëtorëve dhe të krijojnë një frymë komunikimi të hapur për realizimin e vizionit dhe objektivave të AIC.

Sjellja personale e punonjësve të AIC duhet të jetë e tillë që të reflektojë ndershmëri, të promovojë vlera të larta etike dhe të inkurajojë punonjësit e tjerë të veprojnë në përputhje me këto vlera.

4.2 Pajtueshmëria me legjislacionin dhe aktet e brendshme

Punonjësit e AIC në kryerjen e detyrave të tyre duhet të veprojnë në pajtueshmëri me legjislacionin në fuqi dhe aktet e brendshme të Korporatës. Gjithashtu AIC kujdeset që të merren masa konkrete për parandalimin, mbrojtjen, identifikimin dhe kundërpërgjigjen ndaj papajtueshmërisë. Për këtë arsye punonjësit e AIC janë të vetëdijshëm që njohja e legjislacionit dhe akteve të brendshme është shumë e nevojshme gjatë ushtrimit të detyrave funksionale dhe në raste kur kanë paqartësi mund të konsultohen me Divizionin Ligjor.

4.3 Mbrojtja nga diskriminimi

Punonjësit e AIC respektojnë dinjitetin e çdo personi, pa diskriminim dhe paragjykime ndaj përkatësisë etnike, kombësisë, përkatësisë shoqërore, pasurisë, moshës, paaftësisë fizike, besimit fetar, gjinisë, pikëpamjes politike dhe orientimit seksual.

AIC nuk diskriminon gjatë procesit të rekrutimit, procesit disiplinor, trajnimeve profesionale, shpërblimeve, pagesës dhe në kushtet e kontratës së punës në përgjithësi.

4.4 Shqetësimet

AIC ndalon çdo lloj shqetësimi në marrëdhëniet e punës dhe merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve.

“Shqetësim” është ajo formë e diskriminimit që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e diskriminimit, që ka për qëllim apo efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.

4.5 Ruajtja e imazhit të AIC

Punonjësit e AIC duhet të respektojnë konfidencialitetin e dokumentave dhe informacionit të Korporatës. Shpërndarja e informacionit konfidencial, i cili dëmton imazhin e Korporatës ose aktivitetin e saj, është një shkelje serioze e këtij Kodi.

Drejtori Ekzekutiv autorizon personat që mund të shprehen apo bëjnë postime, në emër dhe për llogari të AIC, në rrjete sociale dhe media të ndryshme.

4.6 Paraqitja e punonjësve

Është e rëndësishme që të gjithë punonjësit të kenë paraqitje profesionale përpara kolegëve, klientëve, partnerëve dhe institucioneve shtetërore. Prandaj punonjësit e kompanisë duhet të paraqiten me veshjen e duhur profesionale, në mënyrë që AIC të përfaqësohet sa më denjësisht.

4.7 Prona e AIC

Punonjësit e AIC duhet të mbrojnë dhe ruajnë pronën e Korporatës, përfshirë këtu edhe dokumentet, regjistrimet, fletoret, disqet, kompjutera dhe materiale të tjera, të cilat përmbajnë informacion konfidencial si dhe çdo informacion tjetër në lidhje me Korporatën, bashkëpunëtorët, klientët e saj, produktet dhe shërbimet e përgatitura nga vet punonjësi apo të tjerë.

Ata nuk duhet të përdorin ose të lejojnë që të përdoret prona që AIC zotëron ose ka në përdorim, për asnjë qëllim tjetër, përveçse për kryerjen e veprimtarive të miratuara, në aktet e brendshme të Korporatës dhe legjislacionin në fuqi.

4.8 Angazhimi në mënyrë të përgjegjshme në aktivitete politike

Punonjësit e AIC-së mund të marrin pjesë në aktivitete politike dhe të mbështesin kandidatë sipas zgjedhjes së tyre, por duhet të kujdesen që pikëpamjet dhe aktiviteti i tyre politik të mos perceptohet si i lidhur apo ti atribuohet Korporatës.

Punonjësit nuk mund të përdorin burime të Korporatës për aktivitete politike. Punonjësit duhet të sigurohen që angazhimi i tyre politik të mos jetë në kundërshtim me legjislacionin e zbatueshëm.

V. ETIKA E BIZNESIT

5.1 Integriteti ndaj tregut

AIC operon në bazë të parimit të respektimi të konkurrencës së lirë dhe efektive, në procedura dhe treg, në përputhje me kuadrin ligjor mbi konkurrencën dhe ndihmën shtetërore. Është detyrim për AIC trajtimi në mënyrë të drejtë dhe të barabartë i palëve me të cilat ajo bashkëpunon.

5.2. Konflikti i interesit

Në kryerjen e detyrave të tyre, punonjësit duhet të mbajnë parasysh interesin më të mirë të Korporatës. Konflikti i interesit shfaqet në situata në të cilën punonjësi i AIC ka një interes personal të tillë, që ndikon, mund të ndikojë ose perceptohet në mënyrë të arsyeshme se ndikon në paanshmërinë ose objektivitetin e kryerjes së detyrës së tyre.

5.2.1 Shmangia e konfliktit të interesave

Punonjësit duhet të shmangin konfliktet e interesit. Nëse ndodhen në kushtet e një konflikti të mundshëm të interesit duhet të njoftojnë menjëherë Divizionin Ligjor. Ky i fundit, do të marrë parasysh faktet dhe rrethanat e situatës për të vendosur nëse punonjësi është në kushtet e konfliktit të interesit dhe nëse mund të ndërmerren veprimet korrigjuese.

Gjithashtu AIC kujdeset që në bazë të të dhënave që ka, të marr masat e nevojshme që të shmanget emërimi i një punonjësi në pozicione, në të cilat mund të lindin ose ka konflikte interesash ose që punonjësit të mos i ngarkohen detyra që mund të çojnë në shfaqjen e një konflikti të mundshëm interesash.

Kur një punonjës i Korporatës ka një interes financiar ose personal për çdo çështje që vjen për mendim ose vendim në Korporatë, ai:

- Duhet të zbulojë tërësisht natyrën e interesit tek leadershipi i AIC
- Tërhiqet nga diskutimi, lobimi dhe votimi i çështjes

Çdo transaksion ose votë që përfshin një konflikt të mundshëm interesi do të miratohet vetëm kur shumica e anëtarëve të përcaktojnë se është në interesin më të mirë të Korporatës ta bëjnë këtë.

5.2.2 Personat e lidhur me punonjësin e AIC

Një konflikt interesi mund të lindë kur punonjësi përfshihet në një vendimmarrje që ka lidhje me zhvillimin e një marrëdhënie biznesi ose konkurron me organizata/kompani në të cilat janë të punësuar apo janë në pronësi të anëtarëve të familjes apo persona të tjerë të lidhur me të, sipas përcaktimeve të ligjit nr. 9367, datë 7.04.2005 për “Parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar.

5.2.3 Dhuratat, favore, premtime dhe trajtime preferenciale

Punonjësit e AIC nuk duhet të kërkojnë ose të pranojnë, dhurata, favore, premtime dhe trajtime preferenciale për veten, familjen, të afërmit, nga personat ose organizatat me të cilët AIC ka ose mund të ketë një marrëdhënie biznesi, që ndikojnë ose duket sikur ndikojnë në paanësinë e kryerjes së detyrës, apo janë ose duket sikur janë shpërblim për mënyrën e kryerjes së detyrës.

Pika e mësipërme nuk zbatohet në rastin e ftesave të zakonshme, të mikpritjes tradicionale, të dhuratave me vlerë simbolike ose tradicionale, të mirësjelljes, të cilat nuk krijojnë dyshime mbi paanshmërinë e punonjësve të AIC.

5.2.4 Investimet

Për sa kohë që punonjësi është i punësuar nga Korporata, çdo mundësi biznesi për të cilin ai merr dijeni për shkak të angazhimit të tij në Korporatë, pavarësisht burimit, do t'i përkasë Korporatës, dhe nëse Korporata në mënyrë specifike nuk heq dorë me shkrim nga e drejta e saj, ajo do të ketë të drejtën të veprojë për çdo mundësi biznesi që Korporata konsideron të arsyeshme.

5.3 Konfidencialiteti

Punënjësit e AIC duhet të ushtrojnë diskrecion maksimal në të gjitha çështjet e biznesit të Korporatës.

Ata nuk mund të publikojnë apo t'u komunikojnë të tretëve asnjë informacion konfidencial apo sekrete tregtare, për të cilat kanë marrë dizeni për shkak të punës së tyre në Korporatë dhe që nuk është i hapur për publikun, përveçse me autorizimin me shkrim të DE.

Detyrimet e punonjësit për të ruajtur sekretet tregtare dhe informacionet e tjera konfidenciale do të mbeten të vlefshme edhe pas përfundimit të marrëdhënieve të punës.

Punonjësit nuk mund t'a përdorin këtë informacion për asgjë tjetër përveçse në të mirën e Korporatës.

Punonjësit e AIC pas largimit nga detyra nuk duhet ta përdorin informacionin konfidencial, të marrë gjatë kryerjes së detyrës, për interes personal.

Për rastet kur konstatohet nxjerrje e informacionit konfidencial pa miratimin e DE, ndaj punonjësit merren masa sipas akteve të brendshme të AIC dhe legjislacionit shqiptar në fuqi.

Cilësohen konfidenciale çdo lloj dokumentacioni, informacioni apo të dhëna të cilat janë krijuar, përpunuar ose vënë në dispozicion gjatë marrëdhënies së punës dhe të cilat me vendim rast pas rasti të DE do të konsiderohen konfidenciale dhe jo të hapura për publikun në përputhje me legjislacionin në fuqi.

5.4 Përgjegjësia sociale

5.4.1 Përgjegjësia ndaj shoqërisë

Korporata dhe punonjësit e saj duhet të veprojnë me përgjegjësi dhe në mënyrë sensitive për çështjet sociale.

Korporata mund të përfshihet në iniciativa për ofrimin e ndihmave sociale dhe donacione për projekte, institucione dhe fondacione në përputhje me aktet e brendshme, Kodin dhe reputacionin e Korporatës.

Punonjësit inkurajohen të marrin pjesë në aktivitete shoqërore si aktivitete të mjedisit, shëndetit, sportit etj.

5.4.2 Përgjegjësia ndaj mjedisit

Aktivitetet e AIC duhet të jenë në përputhje me ligjet, rregulloret dhe kërkesat e tjera mjedisore të aplikueshme të Republikës së Shqipërisë.

Korporata është e kujdesshme në financimin dhe marrjen pjesë në çdo lloj transaksioni apo projekti, i cili vendos në rrezik të vazhdueshëm mjedisin. Në çdo lloj vendimi, punonjësit duhet të shqetësohen për riskun e mundshëm i cili shkaktohet nga transaksionet ose projektet me efekte negative në mjedis.

VI. ZBATIMI I KODIT

Çdo punonjës është përgjegjës në mënyrë individuale për pajtueshmërinë e veprimeve ose mosveprimeve të tij me udhëzimet e këtij Kodi.

Punonjësit që nuk janë të sigurt nëse sjellja e tyre apo e kolegëve të tyre është në përputhje me udhëzimet e këtij Kodi, mund të konsultohen me Divizionin Ligjor (DL). DL udhëzon punonjësin dhe merr masa për mënjanimin apo zgjidhjen e rasteve të shkeljeve të parashikuara në këtë Kod.

Rastet e shkeljeve të këtij Kodi trajtohen në Komitetin për Burimet Njerëzore dhe Administrimin (KBNJA), i cili sipas rastit merr vendim për zbatimin e masave disiplinore sipas Rregullore së Brendshme të AIC.

Komiteti për përputhshmërinë ligjore dhe etikën monitoron zbatimin e këtij Kodi nga punonjësit e AIC.