

Informacion i përgjithshëm mbi raportimin e konsoliduar

Tabelë 1: Informacion mbi strukturën, aktivitetin kryesor dhe organizimin e grupit bankar

1.	Informacion i përgjithshëm mbi grupin bankar
1.1	Struktura e subjekteve përbërëse të grupit bankar
	<p>a) Struktura e subjekteve përbërëse;</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[Raiffeisen Bank sh.a.] -- 100% --> B[Raiffeisen Leasing sh.a.] </pre> </div>
	<p>b) Forma juridike e subjekteve përbërëse të grupit bankar;</p> <p>Raiffeisen Bank sh.a. – shoqëri aksionare</p> <p>Raiffeisen Leasing sh.a. – shoqëri aksionare</p>
	<p>c) Adresat e subjekteve përbërëse të grupit bankar;</p> <p>Raiffeisen Bank sh.a. Rr e Kavajës, Pall 71, Shk 1, Ap.4, Tiranë</p> <p>Raiffeisen Leasing sh.a. Bulevardi Bajram Curri, ETC, kati 10, Tiranë</p>
1.2	Informacion mbi aksionerët që kanë pjesëmarrje influencuese:
	<p>a) emrin tregtar; Raiffeisen SEE Region Holding GmbH</p> <p>b) forma juridike GmbH - Shoqëri me përgjegjësi të kufizuar</p> <p>c) adresa e regjistruar Am Stadtpark 9, A-1030 Vienna, Austria</p> <p>d) përqindja e aksioneve me të drejta votimi. 100 %</p>
2	Informacion mbi strukturën e funksionimit të grupit bankar
2.1	Kodi i etikës dhe politikat e drejtimit të veprimtarisë

Kodi i Etikës

1. PARIMET BAZË DHE VLERAT TONA

Raiffeisen Bank International AG (RBI), është bashkëngjitur pandashmërisht me Grupin Austriak të Raiffeisen Banking Group. Parimet bazë që qeverisin grupin tonë rrjedhin nga filozofia e Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818-1888), i cili mendonte që të gjitha aktivitetet ekonomike duhet të bazohen në solidaritetin social, ndihmën në grup dhe qendrueshmërinë. RBI dhe kompanitë e varura prej saj (RBI GROUP) janë aktorë të rëndësishëm ekonomik në Austri dhe shumë vende të tjera ku ato veprojnë. Ne jemi të angazhuar ndaj një menaxhimi të qendrueshëm të korporatës dhe përgjegjësisë sociale dhe ambientale që lidhet me të. Roli ynë si një partner i drejtë në botën e biznesit karakterizohet nga përgjegjësia ndaj të gjithë palëve tona, sidomos klientëve tanë, furnitorëve, anëtarëve të stafit dhe aksionerëve, ashtu si edhe ndaj të gjithë shoqërisë.

Kodi i Etikës i grupit RBI përcakton vlerat bazë dhe krijon themelin e kulturës së një korporate që përfaqëon shpirtin e integritetit. Ai është në linjë me praktikën ndërkombëtare dhe bazohet në parimet e etikës, megjithatë nuk mund të mbulojë çdo situatë. Dispozitat e veçanta mund të gjenden në rregulloret e brendshme në zbatim. Të gjitha dokumentat e qeverisjes duhet të jenë në linjë me parimet e përcaktuara në këtë kod. Kodi është bërë për të siguruar që sjellja jonë në marrëveshjet e biznesit dhe çështjet e etikës të jetë në përputhje me standardet tona të larta.

Standardet bazohen në vlerat në vijim: Orientimi ndaj Klientit, Profesionalizmi, Cilësia, Respekti reciprok, Iniciativa, Punën në grup, Integriteti.

1.1 Zotimi ndaj këtij Kodi dhe zbatimi i tij

Ky kod duhet të shihet me kujdes nga të gjithë punonjësit. Gjithashtu, kërkohet që të gjithë personat që veprojnë për, apo i sigurojnë shërbime grupit Raiffeisen, si dhe të gjithë partnerët e tjerë në biznes, të aplikojnë rregulla dhe standarde të njëjta apo të ngjashme me këto të përcaktuara në këtë kod.

Ndërkohë që kodi është i detyrueshëm së brendshmi për të gjithë grupin Raiffeisen, ai nuk duhet të ngrejë ndonjë të drejtë apo detyrim të një pale të tretë përkundrejt anëtarëve të grupit Raiffeisen.

Çdo anashkalim nga ky kod duhet të bazohet në vendimin e Këshillit Drejtues të RBI-së dhe duhet të bëhet publik në masën e lejuar me ligj apo rregullore të brendshme ose të jashtme të autoriteteve respektive.

1.2 Zbatimi

Vendimet dhe situatat janë shpesh komplekse. Në një vendim apo situatë kur nuk është e qartë se çfarë veprimi duhet ndërmarrë, duhet t'u jepet përgjigje pyetjeve në vijim:

A kam njohuri të vlerave bazë të grupit Raiffeisen?

A kam informacion të mjaftueshëm për të marrë vendimin e drejtë në situatën në fjalë?

A kam konsideruar dhe identifikuar opsione apo alternativa të tjera?

A është veprimi im në përputhje me ligjin dhe kodin e etikës dhe politika të tjera të aplikueshme?

A ka argumenta apo justifikime të qarta dhe objektive për një veprim të veçantë apo ka ndonjë faktor motivues jo të drejtë?

A mund të justifikoj unë veprimin tim ndaj të tjerëve në grupin Raiffeisen apo ndaj autoriteteve kompetente?

A do të ndjehesha unë mirë nëse veprimi im apo situata përfundon në përdorim publik apo në shtyp?

A mund të shpjegoj unë dhe të mbroj në mënyrë të drejtë veprimin tim, nëse do të pyetesh për të më vonë?

Punonjësit janë të detyruar të veprojnë me përgjegjshmëri, nuk duhet të përfshihen në asnjë lloj sjellje jo të duhur, sidomos, të injorojnë me dëshirë apo qëllim, të shkelin apo të kërkojnë nga të tjerët të shkelin këtë kod.

Punonjësit duhet të ngrenë çdo shqetësim apo të raportojnë në kohën e duhur tek drejtuesit e tyre, çdo përpjekje për mashtrim apo shkelje të mundshme të ligjeve, rregullave apo rregulloreve. Në rastet e atyre çështjeve që rregullohen nga Manuali i Përputhshmërisë, ata duhet të përfshijnë Zyrën e Përputhshmërisë lokale ose të grupit.

Çdo raportim mund të bëhet gjithashtu nëpërmjet Linjës së Sinjalizimit. Të gjitha raportimet trajtohen në mënyrë konfidenciale. Punonjësit që raportojnë me dëshirën e mirë nuk duhet të kenë frikë ndaj ndonjë masë penalizuese. Çdo menaxher është përgjegjës për krijimin e një ambienti pune ku nuk ekziston hakmarrja. Hakmarrja si dukuri konsiderohet nga ne si e patolerueshme dhe shfaqje të saj nga ana e Drejtuesve ose punonjësve do të shoqërohet me masa ndëshkuese.

Shkeljet

Kodi i Etikës së grupit RBI përbën një pjesë integrale të kushteve të përgjithshme të punësimit dhe mbikqyr dhe rregullon të gjitha aktivitetet tona. Gjithashtu, ai mbulon disa detyrime që vazhdojnë edhe pasi punonjësi është larguar nga grupi Raiffeisen. Si rrjedhim, çdo shkelje e Kodit të Etikës së grupit RBI do të ketë pasoja sipas kodit të punës, përfshi edhe ndërprerjen e marrëdhënies së punësimit.

1.3 Informacione, pyetje dhe sugjerime të tjera

Intraneti dhe/ose faqet elektronike të grupit RBI sigurojnë informacion shtesë dhe detaje kontakti që mund të përdoren për të bërë pyetje dhe/ose raportuar çështje të etikës.

2. STANDARTET TONA

2.1 Marrëdhëniet me klientin

2.1.1 Konfidencialiteti, privatësia

Ne mbrojmë dhe përdorim në mënyrën e duhur çdo informacion personal dhe konfidencial të klientit. Ne japim informacion vetëm për të qenë në përputhje me ligjet dhe rregulloret në fuqi, ose në rastet kur është specifikisht e lejuar prej tyre.

2.1.2 Produkte dhe shërbime të shkëlqyera

Ne sigurojmë produkte dhe shërbime për të cilat ne kemi liçencat përkatëse, ekspertizën e duhur dhe infrastrukturën në vend. Ne jemi të zotuar të ofrojmë produktet dhe shërbimet tona në përputhje me interesat e klientëve tanë në mënyrën më të mirë të mundshme.

2.1.3 Drejtësia

Ne aplikojmë një nivel të lartë integriteti në marrëveshjet tona, dhe ndjekim çdo detyrim të aplikueshëm ligjor dhe rregullator në lidhje me mbrojtjen e konsumatorit. Ne i trajtojmë klientët me respekt të plotë. Metodatat e marketingut apo publiciteti i rremë ose keqinformues janë të papranueshme për ne. Ne kërkojmë të shmangim riskun e klientëve me mbingarkesë borxhi dhe i trajtojmë drejtësisht klientët që janë duke patur vështirësi ripagimi.

2.1.4 Mbrojtja e investitorit

Ne duhet të japim në çdo kohë informacionin e duhur tek klientët dhe investitorët, dhe të këshillojmë bazuar në kushtet e klientit të cilat janë të njohura për ne. Megjithatë ne nuk japim këshilla mbi taksat. Të gjithë punonjësit të cilët japin shërbime investimesh apo shërbime shtesë si edhe ndonjë funksion përkatës mbështetës, janë të detyruar të zbatojnë ligjet dhe rregulloret përkatëse.

2.1.5 Konflikti i interesit

Ne jemi të përkushtuar për të identifikuar dhe shmangur konfliktin potencial të interesit në aktivitetet tona dhe kemi udhëzime të forta të brendshme për këtë çështje. Punonjësit duhet të sigurojnë që interesat e tyre nuk bien në konflikt me detyrimet e tyre ndaj bankës apo me detyrimet e bankës ndaj klientëve.

2.2 Marrëdhëniet me Investitorët

2.2.1 Krijimi i një vlere të qëndrueshme

Ne jemi të zotuar ndaj një interpretimi të gjerë të qëndrueshmërisë, duke konsideruar ndikimin afat gjatë financiar, social dhe ambiental të aktiviteteve tona. Kjo reflekton vlerat tona bazë dhe rrit mundësinë për të siguruar produkte dhe shërbime të shkëlqyera për klientët tanë. Zotimi ynë bazohet në qeverisjen e mirë dhe në standardet globale (përfshirë Paktin Global të Kombeve të Bashkuara) për praktika të përgjegjshme biznesi, menaxhim aktiv të operacioneve tona, menaxhim të kujdesshëm të riskut dhe analizë/kërkim. Ne jemi të zotuar për të mirëmbajtur dhe përmirësuar vazhdimisht një kontroll të brendshëm efektiv dhe sistem menaxhimi të riskut. Ne disponojmë planet e duhura të vazhdimësisë së biznesit.

2.2.2 Mbrojtja e reputacionit

Ne komunikojmë dhe ndërveprojmë në mënyrë të drejtë e të ndershme me të gjithë grupet/palët tona. Është përgjegjësia jonë të ruajmë reputacionin tonë.

2.2.3 Transparenca

Transparenca në lidhje me informacionin e korporatës sonë është çelësi i performancës sonë dhe një element i rëndësishëm i qeverisjes së korporatës sonë. Ne e tregojmë nëpërmjet cilësisë së lartë të komunikimeve të korporatës sonë dhe jemi të hapur për të ndarë informacionin e korporatës edhe në rastet kur kjo është e vështirë për ne. Ne komunikojmë me të gjitha palët në një mënyrë të shpejtë, të saktë dhe të plotë brenda limiteve statutores.

2.3. Marrëdhëniet me punonjësit

2.3.1 Praktika punësimi të drejta

Praktikat e drejta të punësimit janë më shumë se vetëm një mjet për mbajtjen e grupit RBI në përputhje me ligjet e aplikueshme të punësimit. Ato kontribuojnë në krijimin e një kulture respekti. Ne synojmë të jemi një grup kompanish ku duan të punojnë me të mirët, ku njerëzit merren në punë dhe promovohen në bazë të meritave të tyre (eksperiencës profesionale dhe performancës), ku ofrohen mundësitë për zhvillim dhe ku mund të arrihet një balancë e mirë midis kohës së punës dhe jetës private. Ne vlerësojmë punën në grup brenda apo ndërmjet njësive, divizioneve dhe vendeve dhe ne ndihmojmë njerëzit tanë të zhvillojnë të gjithë potencialin e tyre. Ne inkurajojmë anëtarët e stafit tonë të jenë proaktivë dhe të ndërveprojnë në mënyrë konstruktive me ndryshimet, duke u paraprirë atyre sa herë është e mundur. Ne

kërkojmë nga punonjësit të tregojnë gjykim të shëndoshë dhe të menaxhojnë në mënyrë proaktive rreziqet në punën e tyre të përditshme. Çdo anëtar i stafit tonë është i inkurajuar të shprehë opinionin apo gjykimin e vet mbi çështjet brenda përgjegjësive përkatëse. Ne respektojmë ligjet, rregulloret dhe rregullat e vendeve ku bëjmë biznes dhe jemi në përputhje me standardet ndërkombëtare të të drejtave të njeriut, lirisë së shoqërimin, mundësive të barabarta të punësimit si dhe ndalimit të punës së detyruar, të forcuar dhe punës së fëmijëve. Ne plotësojmë standarde konkurruese përsa i përket shpërblimit/pagesës që përkrah strategjinë e biznesit, vlerat tona si dhe qëllimet afatgjata të kompanisë dhe vendosim masa për të mënjeluar konfliktin e interesave.

2.3.2 Jo diskriminim apo ngacmim

Ne inkurajojmë një ambient ku të gjithë punonjësit e trajtojnë njëri-tjetrin me respekt reciprok. Ne e vlerësojmë dhe përkrahim diversitetin, pasi bën të mundur shfaqjen e perspektivave të ndryshme. Qëllimi ynë është të maksimizojmë varietetin në grupet tona dhe të sigurojmë diversitetin edhe në nivelet e larta të menaxhimit. Diskriminimi dhe ngacmimi (p.sh. për moshën e një personi, kombësinë, racën apo ngjyrën, origjinën, besimin fetar, opinion politik apo të tjera, gjininë, orientimin seksual apo pamundësinë fizike) nuk janë në përputhje me mirëmbajtjen e një ambienti të integruar në punë, në të cilin punonjësit mund të arrijnë nivelet më të larta individuale të produktivitetit dhe qëllimeve të biznesit tonë. Nuk ka vend për justifikim për asnjë formë diskriminimi, ngacmimi apo kërcënimi në grupin Raiffeisen.

2.3.3 Jo dhunë

Kërcënime apo veprime dhune, verbale, psikologjike apo fizike, pavarësisht nëse kryhen në zyrë apo në ndonjë situatë tjetër që lidhet me punën, nuk tolerohen dhe do të raportohen menjëherë.

2.3.4 Shëndet dhe siguri në punë

Ruajtja e shëndetit dhe sigurisë në punë për stafin tonë është një çështje shumë e rëndësishme. Për këtë duhet të ndiqen në mënyrë rigoroz rregulloret përkatëse.

2.3.5 Aktivitetet e Biznesit Privat

Anëtarët e stafit nuk duhet të përfshihen në ndonjë aktivitet që ka konflikt me përgjegjësitë respektive në punë apo që ndikon negativisht reputacionin tonë. Çdo punonjës duhet të mënjanojë ndonjë konflikt të mundshëm interes. Në rast të një konflikti të mundshëm apo pyetjesh, punonjësit duhet të përfshijnë drejtuesin përkatës dhe zyrën e përputhshmërisë.

2.3.6 Të flasësh në emër të bankës, Mediat

Vetëm punonjës të caktuar mund të japin komente zyrtare në mediat e çdo lloji. Anëtarët e tjerë të stafit nuk duhet të përfshihen apo lidhen në emër të bankës, me ndonjë aktivitet publik me median, klientët, furnitorët, apo palë të tjera pa marrë më parë aprovimin nga njësia përkatëse, përgjegjës për komunikimin me Publikun. Ne jemi të vetëdijshëm që anëtarët e stafit tonë i përdorin mediat sociale për qëllime private. Përdorimi i mjeteve të tilla duhet të jetë në përputhje me ligjet e aplikueshme dhe udhëzimet e brendshme, dhe duhet të merret në konsideratë reputacioni i grupit Raiffeisen, si edhe i të drejtave private të të tjerëve.

2.3.7 Mbrojtja e asetëve

Punonjësit janë të detyruar të trajtojnë me kujdes pronat, pajisjet apo tipe të tjera asetesh (përfshirë këtu edhe informacionin, pronën intelektuale, sekretet e biznesit apo informacion

tjetër disponues) të klientëve tanë, furnitorëve dhe palëve të treta. Ata duhet të ndjekin procedurat në fuqi për të parandaluar personat e paautorizuar të kenë akses dhe/ose bëhet e mundur të përdorin, ndryshojnë apo shkatërrojnë këto asete. Asetet duhet të përdoren për qëllimet e aprovuara dhe vetëm në përputhje me kushtet dhe termat e aplikueshme. Ky parim zbatohet gjithashtu edhe në përdorimin e emrit të grupit Raiffeisen, lehtësirave dhe marrëdhënieve për qëllime bamirësie, dhe mund të përdoren vetëm pas aprovimit paraprak siç kërkohet nga politikat e grupit Raiffeisen.

2.4 Përputhja me Ligjet dhe Rregulloret tona

2.4.1 Përputhja me rregullatorët

Ne jemi në përputhje të plotë me ligjet, rregullat dhe rregulloret e aplikueshme. Çdo punonjës i yni duhet të ketë njohuri në lidhje me kërkesat rregullatore që aplikohen në punët e tij/saj. Ne inkurajojmë anëtarët e stafit tonë të kërkojnë informacion në lidhje me ligjet, rregullat dhe rregulloret që lidhen me punët e tyre.

2.4.2 Bashkëpunimi me autoritetet

Ne i mbajmë marrëdhëniet tona me rregullatorët të hapura, produktive dhe bashkëpunuese. Në rast investigimi, kontrolli, kërkesë nga rregullatori, ne bashkëpunojmë plotësisht dhe sigurojmë të gjithë informacionin përkatës në kohë dhe në masën që kërkohet dhe lejohet nga ligjet e aplikueshme.

2.4.3 Financa dhe raportimi

Regjistrat tanë, pasqyrat financiare dhe raportimet ndaj rregullatorit duhet të përgatiten në përputhje me ligjet dhe parimet e aplikueshme të financës.

2.4.4 Taksat

Ne veprojmë në kuadrin ligjor të taksimit dhe kontribuojmë në ekonomitë e vendeve ku bëjmë biznes, nëpërmjet pagesës së taksave. Punonjësit tanë janë të detyruar të shmangin të gjitha praktikatat që përmbajnë evazion të paligjshëm të pagimit të taksave.

2.4.5 Konkurrenca e drejtë

Ne jemi të zotuar të promovojmë tregje të lira dhe konkurruese dhe ne jemi në përputhje me rregullat e konkurrencës së drejtë dhe rregullat që diktojnë sjelljen në treg, në nivel ndërkombëtar.

2.4.5 Lobimi

Ne jemi politikisht neutral. Në kushtet e një politike strikte, Këshilli Drejtues mund të autorizojë dhënien e kontributeve. Vetëm stafi i autorizuar lejohet të marrë pjesë në lobime, p.sh. duke prezantuar pozicionin apo opinionin tonë gjatë një procesi legjislativ apo rregull vendosës.

2.5 Lufta kundër krimit financiar

2.5.1 Mitmarrja/mitdhënia dhe korrupsioni

Mitmarrja/mitdhënia mund të marrë forma të ndryshme, duke përfshirë ofertën ose pranimin e pagesave direkte ose indirekte, shërbimeve, dhuratave të ekzagjeruara, dhurimet e bamirësisë, sponsorizimet, trajtimet preferenciale apo lehtësimin e pagesave. Çdo përpjekje për mitmarrje/mitdhënie apo dhurime të paligjshme duhet të mos pranohet nga stafi ynë.

Janë të papranueshme aktet e mitmarrjes/mitdhënies apo korrupsionit nga ana e anëtarëve të stafit, furnitorëve dhe të tjerë me të cilët ne bëjmë biznes apo që veprojnë nën emrin tonë. Vemendje e veçantë i kushtohet marrëdhënies me zyrtarët publikë. Ne nuk marrim pjesë në asnjë transaksion në të cilin ka një arsye për të besuar që ka përfshirje të mitmarrjes/mitdhënies apo korrupsionit.

2.5.2 Pranimi dhe dhënia e dhuratave dhe ftesat

Punonjësit tanë mund të pranojnë apo ofrojnë Dhuratat dhe ftesa që janë të përshtatshme brenda një situate të caktuar, duke qenë subjekt i kufizimeve, aprovimeve dhe kriterëve të vendosura në rregullat tona të brendshme. Dhuratat si ekuivalent i parasë në dorë, nuk duhet të jepen apo pranohen në asnjë rrethanë. Në asnjë rrethanë dhuratat e korporatës, ftesat apo shpenzimet, nuk duhet të lejojnë interpretimin e tyre si mitmarrje/mitdhënie apo si ndonjë formë tjetër jo të përshtatshme pagese apo kompensimi.

2.5.3 Parandalimi i pastrimit të parasë dhe financimit të terrorizmit

Ne duhet të jemi në përputhje me të gjitha ligjet e parandalimit të pastrimit të parasë dhe financimit të terrorizmit. Qëllimi ynë është të bëjmë biznes vetëm me klientë me reputacion të pastër, të përfshirë në aktivitete biznesesh legjitime, me fonde të ardhura nga burime legjitime. Çdo entitet i grupit RBI ndjek procedurat e analizës “Njih Klientin Tënd” bazuar mbi rrezikun, dhe ndërmer hapa të arsyeshme për të parandaluar, identifikuar dhe raportuar transaksionet e dyshimta.

2.5.4 Sanksionet ekonomike, embargot

Marrëveshjet e biznesit me individë apo entitete, që bëjnë tregti të mirave apo teknologjive të caktuara (përfshirë shërbimet financiare), që ndikohen nga sanksionet dhe embargot, janë të lejueshme vetëm nëse kryhen në përputhje të plotë me sanksionet e aplikueshme dhe legjislacionin e embargos. Çdo anëtar i stafit është përgjegjës për zbatimin e rregullave respektive në punën e përditshme.

2.5.5 Tregtimi i brendshëm dhe abuzimi i tregut

Shkeljet që lidhen me tregtimin e brendshëm dhe manipulimin e tregut, mund të kenë pasojat të rënda, përfshirë këtu edhe ndërprerjen e kontratës së punës, ashtu si edhe gjoha civile dhe/ose kriminale dhe këto mund të kenë pasojat serioze në reputacionin tonë dhe besimin e publikut. Si rrjedhim, është i ndaluar tregtimi në bono të çdo kompanie, për të cilën disponohet material dhe informacion jopublik. Ne nuk tolerojmë asnjë përpjekje për manipulim apo ndërhyrje të tregjeve apo çmimeve të bonove, opsioneve, produkteve të ardhshme apo instrumentave të tjerë financiarë.

2.6 Përgjegjësia sociale dhe mjedisore

2.6.1 Përgjegjësia e korporatës sonë

Në botëkuptimin tonë, biznesi ynë mund të ketë një efekt të rëndësishëm në shtyllat e qëndrueshmërisë: në sferën ekonomike, në shoqëri dhe në mjedis. Kjo reflektohet në strategjinë tonë të qëndrueshmërisë si një “bankier i përgjegjshëm”, një “partner i drejtë” dhe një “qytetar aktiv i korporatës”. Si rrjedhim ne mundohemi që të arrijmë rezultate fitimprurëse afatgjata ndërkohë që evitojmë ndër të tjera, dëmtimin shoqëror dhe atë të mjedisit. Gjithashtu ne duam të japim kontributin tonë në përmirësimin e mbrojtjes së mjedisit dhe standardeve shoqërore. Ne jemi në dijeni të fushave sensitive të biznesit (sidomos, por jo të kufizuar, në energjinë bërthamore, minierave, mjetet dhe teknologjitë ushtarake, lojëra fati), që ne i trajtojmë me kujdes dhe për të cilat ndiqen politikat e brendshme nga të gjithë anëtarët e stafit.

2.6.2 Të drejtat e njeriut

Ne respektojmë dhe mbështesim mbrojtjen e të drejtave të njeriut të përcaktuara në Konventën Europiane mbi të Drejtat e Njeriut, si edhe Deklaratën e Përgjithshme për të Drejtat e Njeriut. Ne kemi qëllim të angazhohemi në biznese që janë në përputhje me këto parime. Ne përpiqemi të mos financojmë direkt apo indirekt, ndonjë transaksion, projekt apo palë dhe as të bashkëpunojmë me ndonjë partner biznesi (përfshirë klientë, ofrues shërbimesh dhe furnitorë) që nuk përputhet me këto standarde apo dyshohen për shkelje të të drejtave të njeriut. Ne mundohemi të mos përfshihemi në biznese me produkte të cilat përdoren si mjet për shtypjen apo ndalimin e demonstratave, çështjeve politike apo shkelje të tjera të të drejtave të njeriut. Kjo gjen zbatim sidomos në vendet ku vazhdojnë apo pritet të ketë trazira politike, konflikte ushtarake apo shkelje të tjera të të drejtave të njeriut.

2.6.3 Mbrojtja e mjedisit

Ne kujdesemi për mjedisin dhe si rrjedhim e konsiderojmë ndikimin mbi të në bizneset tona. Ne kemi preferencë për bizneset që zbatojnë teknologji kundër ndotjes dhe gjithashtu zgjedhim furnitorë duke marrë parasysh balancën ambientale dhe masat respektive. Ne punojmë që të kryejmë detyrat tona në mënyrë të sigurt duke minimizuar ndikimin negativ në mjedis dhe duke ulur emetimin e karbonit. Ne presim që edhe ofruesit e shërbimeve dhe furnitorët të ndjekin standardet tona. Financimi apo pjesëmarrja në transaksione apo projekte që vendosin ambientin në rrezikun e një efekti shkatërrues të vazhdueshëm e përhershëm (p.sh. shkatërrimi i pyjeve, ndotja e tokës, ujërave apo ajrit) nuk janë në përputhje me administrimin e biznesit tonë. Punonjësit tane duhet të mendojnë për efektet e mundshme të dëmshme mbi mjedisin dhe riskun e mundshëm të dëmtimit të reputacionit tonë, në çdo vendim transaksionesh apo projektesh, sidomos kur ne mundësojmë financimin.

2.6.4 Kontributi në shoqëri

Ne jemi në dijeni të rolit tonë në shoqëri. Ne duam të kontribuojmë në përmirësimin e shoqërisë dhe ndërmarrim veprime brenda mundësive tona. Ne përkrahim organizatat jofitimprurëse dhe bamirëse, në përputhje me politikën tonë mbi sponsorizimet e aktiviteteve dhe donacioneve. Megjithatë, donacionet për arsye bamirësie, në asnjë rrethanë nuk duhet të përdoren si një kusht apo mënyrë për të influencuar vendimet apo zyrtarët publikë. Ne inkurajojmë anëtarët e stafit tonë të marrin pjesë vullnetarisht në programet vullnetare të korporatës sonë.

b) Politika e grupit bankar lidhur me konfliktet e interesave

1. Konfliktet e interesit

1.1 Rregulla të Përgjithshme

Konflikti i interesit midis kërkeses dhe ofertës është prezent në çdo transaksion bankar, sic është prezent edhe në transaksione të tjera të sistemit ekonomik. Interesi i njerës pale për të vendosur cmimin me të lartë, ka konflikt me interesin e pales tjetër për të paguar cmimin me të ulët për mundësisht vlerën me të madhe. Nuk ka konflikt interesi të kundraligjshëm persa kohe ky konflikt zgjidhet në treg në mënyrën e duhur, nga një marrëveshje e duhur që është në përputhje me atë çfarë dy palët bien dakort.

Gjithashtu, të përdoruesit janë edhe konfliktet e interesit që nuk kanë mundësi të demtojnë klientin, ose konfliktet personale të interesit midis punonjësve dhe klienteve, pa efekte financiare.

Duke patur parasysh interesin e ndryshëm të bankës, punonjësve dhe klienteve, konfliktet e interesit mund të krijohen nga dhuratat, ftesat, shperblimet, marrëdhëniet e ngushta, punesimet shtese si edhe përfitimet që lidhen me shërbimet shtese të sigurimit.

Persa i takon konflikteve te interesit, banka eshte e detyruar te ndermarre veprimet ne vijim:

- Ti identifikoj
- Ti regjistroj
- Ti monitoroj
- Ti shmangi (dmth te parandaloj realizimin e ndonje konflikti potencial) dhe
- Ti beje te ditura nese nuk ka mundesi ti shmange

Zyra e perputhshmerise ka krijuar nje process per te permbushur keto veprime dhe hapat kryesore te procesit jane:

- identifikimi
- analiza, menaxhimi dhe mitigimi
- raportimi
- dokumentimi dhe
- eskalimi kur eshte i nevojshem

Procesi ne fjale eshte i shpjeguar ne detaje ne Proceduren Operacionale te Menaxhimit te Konfliktive te Interesit.

Konfliktet potenciale te interesit regjistrohen ne Tabelen Potenciale te zyres se perputhshmerise dhe ne rast te nje konflikti potencial relevant per grupin, raportohen edhe prane zyres se perputhshmerise ne RBI.

E rendesishme eshte qe zyra e perputhshmerise te krijoj nje proces ku punonjesit (perfshire edhe anetaret e drejtorise) sigurojne qe intereset e tyre personale nuk kane konflikt me ato te detyrave per te cilat jane pergjegjes.

Konfliktet potenciale te interesit duhet te aprovohen nga drejtoria (per anetaret e drejtorise ky vendim merret nga Drejtori i Pergjithshem, dhe per Drejtorin e Pergjithshem nga Drejtuesi i Keshillit Drejtues) ne raportin vjetor per Drejtorine, ose Oficerin Lokal te Perputhshmerise. Ne vijim jepen rastet, subject per aprovim/autorizim:

- Perfshirja personale, direkt ose indirekt, ne ndonje transakcion qe perfshin banken
- Negocimi apo arritje marreveshjesh ne emer te bankes, me nje subjekt ku vete punonjesi, kusheriri I tij/saj, shoku tij/saj, ose ndonje pale tjetere e trete me te cilin ka nje maredhenie te ngushte, ka nje lidhje nga ku mund te perfitoje ndonje apo te gjitha palet
- Interesimi per punesim, drejtim, keshillim, ortakeri apo dicka te ngjashme, jashte banke
- Pranimi apo vazhdimi i punesimit me banken, kur ky person ka nje maredhenie te ngushte me dike dhe mund te kene konflikt interesi me detyrat qe kane si pergjegjesi. Sidomos, aktivitetet qe jane subjekt i nje kontrolli te dyfishte, nuk duhet te kryhen nga persona qe kane lidhje me njeri tjetrin.

Zyra e perputhshmerise dokumenton ne databazen e Konfliktit te Interesit, listen e konfliktit ne vrojtim/conflict watch-list, deklaratat e konflikteve te interesit dhe te cdo konflikti interesi te identifikuar dhe kontrollon transakcionet e lidhura me ta. Si hap per te zgjidhur konfliktet aktuale te interesit, Oficeri Lokal i Perputhshmerise vendos per masat qe duhet te merren per zgjidhjen e tyre, si psh venia ne dijeni e klientit apo moskryerje e transakcionit.

Zyra e Perputhshmerise eshte pergjegjes per te siguruar qe keto masa dokumentohen me shkrim dhe ne masen e duhur per te gjitha zonat perkatese, per kontrollin e perputhshmerise se rezultateve, dhe per te rishikuar periodikisht masat e marra per te qene ok, nese kane funksionuar per qellimin e marre. qenien ne perputhje te rezultateve

Banka identifikon, ne avance, situata te mundshme ne lidhje me nje transakcion, ne te cilat banka vendos interesin e saj ose te nje pale te trete, mbi interesin e klientit, me qellim perfitimi dhe merr masat per te parandaluar ndodhine e ketyre lloj situatave.

Pavaresisht masave te marra, nje situatë e tille mund te ndodhi. Ne nje rast te till, duhen marre masat per te zgjidhur konfliktin ne interesin e klientit. Nese kjo eshte e pamundur, bank aka detyrimin te informoje klientin per kete.

Konflikte jo te lejuara interesi, mund te ekzistojne midis klienteve te bankes me kategorite ne vijim:

- Vete banken
- Personave qe punojne per banken (drejtoria, punonjesit, kontraktore te pavarur, agjente me kontrate)
- Kompanive qe kontrollohen nga banka. Nje kompani kontrollohet nga banka nese banka:
 - Ka te drejten e shumices se te drejtave votuese te aksionereve, ose
 - Ka te drejten si aksioner te vendosi apo heqi shumicen e struktruave administrative, te drejtorise apo keshillit drejtues, ose
 - Ka te drejten te ushtroje nje influence kontrolluese, ose
 - Mund te vendosi ne ushtrimin e shumices se te drejtave votuese per vendosjen apo heqjen e shumices se anetareve te drejtorise apo keshillit drejtues, bazuar ne nje marreveshje aksioneresh me aksionere te tjere

Kompanite e kontrolluara nga banka, duhet te respektojne rregulloret ne fuqi persa i takon transaksioneve ne instrumenta financiare, te bejne te mundshme per banken te gjithë informacionin ne dispozicion dhe te dergojne raporte.

- Klienteve te tjere te bankes

Rregullat per konfliktin e interesit aplikohen ne te gjitha transaksionet ne instrumenta financiare te aplikueshme ne banken Raiffeisen ne Shqiperi.

Banka nuk duhet te paguaje apo pranoje komisione, pagesa, apo perfitime te tjera jomonetare (avantazhe apo incentive), nese keto nga natyra e tyre ose nga shuma, mund te demtojne interesat e klienteve, perpara interesave te vete bankes apo te paleve te treta ne treg. Kjo perjashton komisionet e klienteve ndaj bankes dhe perfitimeve ndaj klienteve. Pagesat dhe kompensimet qe japin mundesine e kryerjes se sherbimeve te sigurise apo jane te nevojshme per te, nuk konsiderohen incentiva. Keto perfshije, por nuk limitohen me, kompensimet per ruajtjen e instrumentave financiare, procesimin e transaksioneve, apo perdorimin e tregjeve, si edhe kostot apo pagesat e kerkuara me ligj.

Incentivat lejohen vetem nese plotesohen te gjitha kushtet ne vijim:

- Natyra, shuma e incentives (ose ne rastet kur shuma nuk mund te percaktohet, menyra e llogaritjes se shumes apo segmentit te shumes) i behet e njohur klientit ne menyre te qarte dhe te sakte perpara ofrimit te sherbimit te sigurise ose ndonje sherbimi tjetër perkates
- Pagesa ose ofrimi i avantazhit eshte pergjithesisht (dmth bazuar te pakten disa grupe te caktuar klientesh apo produktesh), e percaktuar per te permiresuar cilesine e sherbimit per klientin dhe
- Nuk ka asnje interference me detyrat e bankes per te vepruar ne interesin me te mire te klientit

Kriteret per te vendosur nese nje incentive permireson cilesine perfshijne sa me poshte:

- Nese pagesat e bankes ndaj nje pale te trete (si psh nje menaxheri te jashtem), behen kryesisht per te kompensuar palen e trete per komisione administrative apo te agjentit qe jane te zankonshme ne treg, por qe nuk paguhen direkt nga klienti, qellimi primar eshte ai i kompensimit per sherbimet, qofte edhe ne rast pagesash bazuar ne shitjet. Kjo nuk do te thote favorizim i bankes ne kurriz te klientit

- Nese banka merr incentiva nga emetues te instrumentave financiare qe marrin formen e komisioneve te agjentit apo shitjeve qe jane te zakonshme ne treg, kjo perben gjithashtu kompensim per nje sherbim te bankes. Kjo nuk do te thote favorizim i bankes ne kurriz te klientit
- Bankes i lejohet te pranoje “komisione portofoli”, nese ne te njejten kohe kjo i sherben klientit ne interesin e tij dhe nese perdor per kete qellim te pakten pjese te fondeve te marra ne formen e komisioneve te portofolit, apo i perdor ato si menyre per te permiresuar ekspertizen dhe cilesine e sherbimit per instrumentin financiar ne fjale, ne te mire te klientit.
Keshillimi i klientit, pavaresisht incentives, kryhet sipas nevojave te klientit, duke patur parasysh principin e diversifikimit te riskut. Kjo siguron qe edhe nese kompensimi per produktet e ofruara ndryshon, keshilluesi ofron produkte ne perputhje me nevojat e klientit, duke i sherbyer atij ne interesin me te mire te tij te mundshem.
- Punonjesi i bankes duhet te jete ne dijeni qe banka nuk kryen aktivitetet financiare/transaksione me dhe ne perfitim te personave qe kane lidhje me banken, nese keto aktivitetet kryen nen terma dhe afate jo me te favorshme se te tregut. Per kete arsye, cdo transaksion (perfshire edhe kembimin) ne llogarite personale eshte subjekt i monitorimit nga zyra e perputhshmerise.
Punonjesit jane te ndaluar te rekomandojne transaksionet e tyre personale tek nje person/klient tjetër, apo te pershijne ate ne transaksione te tilla, apo te japin informacion qe i ben te tjeret te kryejne apo rekomandojne transaksione te tilla. Transaksionet e punonjesve ne te njejtin instrument financiar, brenda se njejtes dite jane te ndaluara. Tregtimi ditor eshte ndaluar. Gjithashtu, punonjesit nuk duhet te perfshihen ne ndonje transaksion qe nuk eshte ne proporcion me te ardhurat dhe pasurite e tyre. Ne raste te vecanta, Oficeri Lokal i Perputhshmerise mund te beje perjashtime. Gjithashtu, ky kufizim pa asnje limit, zbatohet edhe ne transaksionet spot.

Zyra e perputhshmerise duhet te shohi ne avance marreveshjet sipas se cilave banka jep ose merr incentiva, ne menyre qe te kontrollje nese keto jane te lejueshme. Per kete arsye, marreveshjet duhet te dorezohen ne avance prane zyres se perputhshmerise. Asnje marreveshje mbi incentiva nuk mund te perfundoje nese kjo cilesohet si e papranueshme nga zyra e perputhshmerise.

Zyra e perputhshmerise duhet te njoftohet menjehere ne rast te ndonje ndryshimi te metejshem qe mund te jete relevant per vleresimin e nje marreveshjeje. Zyra e perputhshmerise duhet te rivleresoje marreveshjen duke marre parasysh kete njoftim.

Pikat kryesore te cdo marreveshjeje mbi incentivat duhet ti behen te qarta klientit ne nje forme te permbledhur. Detaje shtese duhet ti jepen klientit nese ai e kerkon kete. Forma dhe permbajta e njoftimit duhet te aprovohet me shkrim nga zyra e perputhshmerise.

Gjithashtu, per te parandaluar dhe mitiguar risqet e mitmarrjes/mitdhenies dhe te korrupsionit, kerkohet nje menaxhim proaktiv i konflikteve potenciale te interesit te zonave respective. Nese nuk eshte e sigurt nese nje situatë e caktuar mund te krijojë nje konflikt interesi, atehere konsultohet menaxheri dhe/ose zyra e perputhshmerise/menaxhimi i kimit financiar. Situatat potenciale te konfliktit te interesit duhet te raportohen tek menaxhimi i kimit financiar/zyra e perputhshmerise, dhe ata vendosin nese ka nje konflikt interesi dhe masat qe duhen marre. Gjithashtu duhet te raportohen edhe ndryshimet ne deklaratat ekzistuese te konfliktit te interesit.

Gjithashtu, trajtohen edhe raportet sinjalizuese qe ngrejne ceshtje te mitmarrjes/mitdhenies dhe/ose konfliktit te interesit.

Nese menaxhimi i kimit financiar/zyra e perputhshmerise, ne luften kunder mitmarrjes/mitdhenies dhe korrupsionit, identifikon konflikte interesi, atehere keto regjistrohen ne listen e konflikteve dhe ndiqen sic duhet.

Detaje te metejshme mbi konfliktet e interesave qe lidhen me Perputhshmerine e Tregjeve te Kapitalit dhe Luften Kunder Mitmarrjes/mitdhenies e Korrupsionit, ne banken Raiffeisen ne Shqiperi, ne procesin e identifikimit dhe analizes, menaxhimit dhe mitigimit, monitorimit dhe shmangies nese eshte e mundur, regjistrimit dhe dokumentimit, raportimit dhe eskalimit jepen ne Proceduren Operacionale te Menaxhimit te Konfliktit te Interesit ne Banken Raiffeisen ne Shqiperi.

1.2 Identifikimi

Punonjesit dhe departamentet e perfshira, jane pergjegjese per identifikimin dhe raportimin e konflikteve potenciale te interesit. Zyra e perputhshmerise mbikqyr keto proces dhe e detyron ate nese eshte e nevojshme. Mundesite prezente ne zonat e biznesit te bankes, per konflikte te palejueshme te interesit, listohen dhe nenndahen sipas zones se biznesit, ne Tabelen Potenciale te Konfliktit.

Perpara se banka te hyj ne nje maredhenie biznesi, interesash apo punesh ne fusha te reja biznesi, punonjesit e lidhur me te duhe te kontrollojne per konflikte potenciale interesash, duke patur parasysh kategorine e pales sipas ndarjes sqaruar me lart. Nese identifikohet nje mundesi konflikti, duhet te raportohet tek zyra e perputhshmerise nepermjet deklarates se konfliktit te interesit te anetareve te komisionit dhe deklarates se paleve te treta. Atje deklarohet permbajtja e konfliktit potencial dhe personat qe mund te impaktohen (kliente, punonjes, pale te treta).

Punonjesit e perfshire ne nje biznes apo interes duhet te bejne nje raport per zyren e perputhshmerise edhe nese:

- Situatat qe sjellin nje konflikt potencial interesi ndodhin vetem pasi jane kryer transakcionet ose
- Ka nje ndryshim ne situatat e raportuara me pare dhe keto paraqesin nje konflikt potencial interesi

Zyra e perputhshmerise duhet tu japi punonjesve apo departamenteve te perfshira, informacion dhe instruksione te qarta, ne menyre qe at ate jene ne gjendje te identifikojne konfliktet pontenciale te interesit dhe ti raportojne ato tek zyra e perputhshmerise. Zyra e perputhshmerise miremban nje liste konfidenciale te konflikteve (databaza e Konflikteve te Interesit), e cila eshte e njohur plotesisht vetem per zyren e perputhshmerise. Lista e konflikteve bazohet kryesisht (si pinesisje) ne vetedeklarimet e konflikteve te interesit, ne deklarimet e konflikteve nga anetaret e komisioneve, ne deklarimet e konflikteve nga palet e treta, dhe:

- Ne nje analize te zonave aktuale te biznesit te bankes dhe konflikteve potenciale te identifikuar dhe
- Ne regjistrimin e situatave qe mund te cojne ne konflikte interesi (si psh disa aplikime per kredi, marreveshje per keshillimie, anetaresime ne drejtori kompanish, porosi te medha, funksione qe bashkedrejtojne), maredhenieve me te rendesishme te jashtme (duke perfshire por pa u limituar ne zonen e blerjeve) dhe interesave te rendesishme per banken

1.3 Masa per Parandalimin e Realizimit te Konflikteve Potenciale te Interesit

Masat e pershkruara ne vijim kane si qellim parandalimin e konflikteve te palejuara te interesit. Konfliktet pontenciale te identifikuara nuk duhet te kthehen ne konflikte reale. Zyra e perputhshmerise eshte pergjegjes per te siguruar qe keto masa dokumentohen me shkrim ne masen e nevojshme per te gjitha zonat relevante, duke monitoruar perputhshmerine e rezultateve dhe rishikim periodik te masave per eficence dhe kuptim per qellimin e ndermarre. Nese eshte e nevojshme, qe per arsye te paparashikuara, te devijohet nga ndonje mase e ndermarre, zyra e perputhshmerise duhet te njoftohet menjehere, nga e cila merret keshillimi per masen e duhur zevendesuese. Nese ne ndonje rast te vecante, behet e nevojshme te devijohet nga ndonje mase e dhene ne kete manual, atehere duhet te dorezohet nje deklarate konflikti interesi dhe kjo regjistrohet ne databazen e konflikteve te interesit.

Per te parandaluar qe konfliktet potenciale te interesit te behen reale, ne pergjithesi duhet te respektohen principet ne vijim:

- Dhuratat dhe perfitimet per punonjesit: Ne te gjitha zonat e biznesit punonjesit ne pergjithesi jane te ndaluar te marrin Dhurata apo incentiva te tjera
- Veprimet subjekt aprovimi: Veprimet per te cilat punonjesi duhet te marre me pare aprovim me shkrim nga personi pergjegjes i drejtorise ose nga zyra e perputhshmerise jepen ne procedurat perkatese qe lidhen me Konfliktin e Interesit dhe Kontrollet kundra Korrupsionit
- Pavaresia: Personat e perfshire ne aktivitate te shumefishta qe shoqerohen nga konflikte potenciale te palejueshme interesi duhet ti ndermarri pasi ka marre vendimet e duhura dhe te pavarura ne varesi te madhesise dhe aktivitetit te bankes dhe riskut te demtimit te interesave te klientit
- Kompensimi: Kompensimi i individeve nuk duhet te kete lidhje direkte me:
 - Kompensimin ndaj personave te tjere ose
 - Fitimet e bera nga persona te tjere

nese ka nje konflikt te palejueshem interesi midis aktiviteve te personave te perfshire. Kjo aplikohet sidomos ne tregtimet per llogari te klientit/customer trading, tregtimet per llogari te bankes/proprietary trading, kerkim, ceshtje te blerjeve dhe shkrirjeve dhe menaxhimit te asetave

- Influence te ekzagjeruar, ofrim sherbimesh ne menyre te njekohshme/ne vijim nga nje individ. Shperndarja e puneve ne banke duhet te parandaloje:
 - Individet nga ushtrimi i nje influence te ekzagjeruar mbi menyren se si individet e tjere kryejne aktivitate sherbimesh sigurimi me te cilat mund te kete nje konflikt te palejuar potencial interesi
 - Punonjesit dhe individe te vecante nga kryerja e sherbimeve te sigurise ne menyre te menjehershme ose ne vijim, ose nga perfshirja e tyre ne keto sherbime ne nje menyre qe mund te shkaktoje konflikt

Zyres se perputhshmerise duhet ti vihet ne dispozicion me versionet me te fundit te struktures organizative me pergjegjesite dhe autoritetet perkatese, ne menyre qe te japi instruksionet e duhura.

- Lista per kufizim/Restricted List: Sqarime per pregatitjen e saj jepen ne Proceduren Operacionale te Menaxhimit te Konfliktit te Interesit. Kjo liste eshte pjese e databazes se konfliktit te interest
- Krijimi i Zonave Konfidenciale: Zonat e biznesit ndahen ndahen linjat e mundshme te konfliktit dhe rrjedhja e informacionit midis tyre eshte e kufizuar ose monitorohet. Si rrjedhim, percjellja horizontale e njohurive midis zonave te ndara te biznesit eliminohet dhe personat pergjegjes per pranimin dhe zbatimin e tyre, nuk jane te

eksponuar ndaj ndonje konflikti interesi qe vjen nga banka ose nga klienti. Menazhimi i vecante i informacionit minimizon konfliktet e interesit midis bankes dhe klienteve. Ne te njejten kohe, kjo siguron qe aktivitetet e klienteve qe jane te pavarura dhe nuk impaktohn nga interesat dhe informacionin e njesive te tjera organizative, te realizohen pa vene ne rrezik bashkepunimin e nevojshem. Banka i ka percaktuar zonat e konfidencialitetit ne Rregulloren mbi Rregullat e Perputhshmerise per Zonat Konfidenciale. Nuk lejohet qe informacioni te transmetohet midis ketyre zonave, pa njohurine e pergjegjesit perkates se zones se konfidencialitetit dhe depertimi I informacionit/wall crossing kufizohet ne cfare eshte absolutisht e nevojshme (qe njihet si nevoja per te patur informacion). Nje raport i konfliktit dorezohet prane zyres se perputhshmerise sic eshte parashikuar ne Proceduren Operacionale te Menaxhimit te Konfliktit te Interesit. Punonjesit qe levizin nga nje zone tek tjetra perkohesisht ose pergjithunje (si psh gjate nje projekti), nud duhet te perdorin ose te japin informacionin konfidencial qe ata kane nga zona e meparshme, derisa te plotesohet dhe dorezohet nje raport konflikti (sic eshte pershkruar ne procedure operacionale dhene me lart. Gjate kryerjes se pergjegjesive ne pune, punonjesit e zonave konfidenciale mund te marrin informacion qe mund te ndikojne ne kushtet e tregut per tregtimin e bondeve, monedhave, metaleve te cmuara dhe produkteve derivative. Si rrjedhim, ata jane subjekt rregullash te vecanta edhe per transakcionet e tyre personale ne bonde (shpjeguar ne Rregulloren e Rregullave te Perputhshmerise ne Zonat Konfidenciale)

- Ndarja e informacionit: Gjithashtu, brenda zonave konfidenciale eshte e ndaluar ndarja e informacionit midis individesh, aktivitetet e te cileve mund te krijojne nje konflikt te palejuar interesi. Ne vecanti, ne raste te rendesishme/delikate (qe perfshejne por nuk limitohen ne bankimin investues), diskutimi duhet te behet ne prani te nje punonjesi nga zyra e perputhshmerise

Gjithashtu, duhet te ndiqen edhe principet ne vijim:

- Keshillimi per investime dhe analizat financiare; Kur ofrohen sherbime keshillimi duhet konsideruar vetem interesi i klientit. Kur banka rekomandon instrumenta financiare, duhet te jepet njoftimi perkates ne keshillimin ne fjale dhe/ose ne faqen e internetit te bankes. Sherbimi keshillues duhet te behet ne perputhje me principet e keshillimit mbi investitorin dhe mbi investimin
- Analiza Financiare: Keto analiza duhet te behen ne perputhje me principet e analizes se duhur financiare
- Procesimi i Kerkesave/Porosive te Klientit: Keto kerkesa/porosi, procesohen ne perputhje me politiken zbatuese te bankes, me perjashtim te rastit kur eshte instruktuar ndryshe nga klienti. Zonat pergjegjese duhet te rishohin kete politike vazhdimisht per te siguruar qe eshte ne gjendje ti sherbeje ketij qellimi dhe zyra e perputhshmerise pyetet gjithnje perpara se te behet ndonje ndryshim ne te. Kerkesat e klienteve menazhohen sipas principit te prioritetit, qe do te thote qe zbatohen sipas radhes/prioritetit qe jane marre. U jepet prioritet kerkesave te klienteve ne rast se ato jane konkurrese. Cmimet ne transakcionet ne monedhe te huaj percaktohen gjithnje mbi bazat e kushteve te tregut aktual
- Kujdestari/Custody: Ne menyre qe te mbrohen te drejtat e klienteve ne fondet dhe instrumentat e tyre financiare, ne menyre te vazhdueshme duhet te ruhen te dhena te sakta, te rifreskuara, ne perputhje me kerkesat e statutit, ne menyre qe te sigurohet qe asetet e mbajtura per klientet te mund te dallohen ne cdo kohe dhe menjehere nga njeri tjetri dhe nga asetet e bankes. Keto rekorde duhet te rikoncilohen mbi baza te rregullta. Instrumentat financiare te klientit duhet te jene te ndara ne menyre te

identifikueshme nga ato qe i takojne subjektit ligjor dhe na ato qe i takojne nje pale te trete, nepermjet llogarive te ndryshme ne librat e paleve te treat, apo nepermjet masave te tjera qe arrijne te njejtin nivel ruajtjeje. Gjithashtu duhet te ndermerren masa e duhura mbrojtese organizative, ne menyre qe te minimizohet risku i perdorimit te asetave jo ne menyren e duhur dhe i ruajtjes pa kujdesin e duhur

- Proprietary Trading/Tregtimet per llogari te bankes: Banka tregton per llogari te saj ne produkte likuide dhe si rrjedhim ky tregtim nuk ndikon tregun. Ne rastin e kerkesave konkurruese, percaktuesit/beresit e tregut dhe klientet instruktohen qe ti japin prioritet kerkesave te klienteve. Duke patur parasysh likuiditetin e larte dhe kuotimet e aferta te tregut ne klasat e tregtueshme si interesi, kursi I kembimit, bondet dhe kapitalin qe tregtohet nepermjet shkembimesh dhe/ose platformave tregtuese me kuotime te standartizuara, nuk kerkohet ndarje e metejshme (si psh ndarje fizike. Nevoja per ndarje te metejshme duhet te rishihet me perfshirjen e zyres se perputhshmerise si pjese e procesit te paraqitjes se produktit kur shtohen produkte te reja. Rregulla te vecanta mbi ndarjen e proprietary trading and customer trading duhet te percaktohen ne Librin e Rregullave te Thesarit Treasury Rule Book/Manuali i Thesarit
- Initial Public Offering/Oferta Publike Fillestare, Underwriting of Issues/Marrja persiper e Titujve te Borxhit, Sale of Issues/Shitja e Titujve te borxhit/: Per te zgjidhur konfliktet e interesit qe vijne nga mungesa (qe do te thote qe ka me shume kerkesa te klienteve nga sa mund te plotesohen), eshte e nevojshme qe principet e racionalizimit te perdorura, te jene te pershkruara nga nje pale e trete e pavarur ose jane te formuluar ne menyre te qarte nga banka e te percaktuara perpara racionalizimit dhe parandalojne trajtimin preferencial te klienteve (psh duke perdorur principin e prioritetit apo te ndarjes proporcionale). Ne keto raste kerkohet ne avance keshilla e zyres se perputhshmerise. Analizat e bera per instrumentat e borxhit emetuar nga palet e treta/third-party issues duhet te identifikohen si problematika studimore. Nuk duhet te kete asnje mase per ndonje qe nuk paguan per analizat. Konflikti i mundshem i interesit identifikohet. Analistet nuk per duhet te marrin pjese ne prezantimet per investimet. Proprietary trading lejohet vetem si pjese e qellimit te marreveshjeve te bera me emetues. Zyra e perputhshmerise duhet te beje kontrolle te vazhdueshme. Titujt e borxhit mund ti rekomandohen nje klienti vetem nese i sherbejne me mire klientit krahasuar me mundesi te tjera financimi. Eshte abosolutisht e nevojshme te merret parasysh intervalin kohor midis titujve te borxhit (issue calendar). Nese ka kerkesa konkurruese te shumta ne tituj borxhi te rinj, duhet te zgjidhet nje kerkese per te parandaluar konfliktin e interesit
- Financimi: Punonjesit qe jane te perfshire ne financimin e nje kompanie te vecante nuk duhet te japi asnje sherbim keshillimi lidhur me instrumentat financiare te kompanise. Ne rast te lenies peng te bondeve, behet vleresimi i tyre duke perdorur principet e vleresimit standar.

1.4 Masat qe merren kur Konflikti i Interesit ka ndodhur

Nese pavaresisht masave te marra, konflikti i interesit ndodh, duhet te ndiqe procedura ne vijim:

- Raportimi i Konfliktit te Interesit Aktual: Nese nje konflikt interesi ndodh, ose nese ka nje dyshim te bazuar qe do te ndodhi, menjehere dhe pa asnje perjashtim, njoftohet zyra e perputhshmerise (Raporti i Konfliktit). Ne Raportin e Konfliktit duhet te deklarohet thelbi i konfliktit te interesit, palet e perfshira/afektuara (klientet, punonjesit, palet e treat) dhe hapat e propozuara nga njesia e biznesit per te zgjidhur

	<p>konfliktin. Zyra e perputhshmerise mund te kerkoje gjithashtu informacion dhe dokumenta ne cdo moment, nese dyshon nje konflikt interesi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perditesimi i databazes se Konfliktit te Interesit Zyra e perputhshmerise duhet te dokumentoje raportet e konfliktit dhe cdo konflikt qe identifikon vete ne databazen e Konfliktit te Interesit dhe do te monitoroje vazhdimin e metejshem te transaksionit. Oficeri Lokal i Perputhshmerise eshte pergjegjes per te vendosur heqjen apo jo te transaksioneve nga databaza e Konfliktit te Interesit • Zgjidhja e konfliktit aktual te interesit: Zyra e perputhshmerise vendos nese, pervec hapave te propozuara nga njesia e biznesit ne raportin e konfliktit, duhet te ndermerren apo jo hapa te tjere per zgjidhjen e konfliktit. Vendimi merret ne menyre te pavarur, mbi bazen e rregullave te statutit dhe direktivave per menaxhimin e konfliktit te interesit. Vendimi i marre i behet menjehere i ditur njesise se biznesit perkatese. Gjithashtu nuk ushtrohet asnje influence jo me vend mbi vendimin e zyres se perputhshmerise. Nese jane te nevojshme hap ate tjere, zyra a perputhshmerise njofton njesine perkatese te biznesit per to. Per te arritur ne vendimin perfundimtar, zyra e perputhshmerise konsultohet me eksperte te brendshem ose te jashtem, nese eshte e nevojshme, por kjo duhet te dokumentohet. Ne vendimin per hapat qe do merren, duhet te behen perpjekje qe te rregullohen interesat e klientit, ndaj te cilit konflikti i interesit ka shkaktuar nje disavantazh <ul style="list-style-type: none"> ○ duke i vendosur para interesave te bankes apo personave qe punojne per te dhe ○ sa me baraz ne prioritet me interesat e klienteve te tjere <p>Nese kjo nuk eshte e mundur, per shkak te rrethanave dhe fakteve, apo nese njesia e biznesit refuzon duke patur parasysh interesat e bankes ose ten je klientit tjetër, zyra e perputhshmerise ben qe njesia e biznesit te zgjedhi midis dy masave ne vijim:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Moskryerjen e transaksioneve: Banka terhiqet nga kryerja e nje apo disa transaksioneve qe jane ne konflikt me njeri-tjetrin, nese konflikti u identifikua perpara dhenies se premtimeve dhe nuk ka asnje detyrim tjetër. Ne kete rast, njesia e biznesit eshte e lire te zgjedhi transaksionin qe eshte me perfitues per banken ○ Berjen e njohur te Konflikteve te Interesit: Banka ben te ditur tek klienti, natyren dhe arsyen e konfliktit te interesit, perpara kryerjes se transaksionit te tij. Venia ne dije e klientit behet ne nje platforme te qendrushme elektronike, dhe e detajuar aq sa, duke marre parasysh njohurine dhe eksperiencen e klientit, ta beje ate ne gjendje te arrije ne nje vendim te mirebazuar per sherbimet financiare qe kane konflikt interesi. Pavaresisht te gjitha detyrimeve per venien ne dije, kerkohet te zbatohet ruajtja e sekretit banker dhe perputhshmeria me rregullat e ruajtjes se te dhenave.
3.	Informacion mbi aktivitetet e subjekteve përbërëse të grupit bankar
3.1	Informacion mbi aktivitetin e subjekteve përbërëse të grupit bankar:
	<p>Per Raiffeisen Bank sh.a.</p> <p>Lista e veprimtarive sipas licencës së marrë;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Të gjitha format e kredidhënies, duke përfshirë edhe kredinë konsumatore dhe kredinë hipotekore; - Qiranë financiare; - Të gjitha shërbimet e pagesave dhe të transferimit të parave; - Ofrimin e garancive;

	<ul style="list-style-type: none"> - Tregtimin për llogari të saj ose për llogari të klientëve, qoftë dhe një këmbim valutator, në një treg të vetëorganizuar (OTC) ose ndryshe si më poshtë: - Instrumente të tregut të parasë (çeqe, dëftesa, certifikata të depozitave etj.), - Këmbim valutator, - Produkte derivative (instrumente derivative), duke përfshirë, midis të tjerave, kontrata të së ardhmës (futures) dhe kontrata me opsione (options), - Instrumente të këmbimeve valutore dhe instrumente për vlerësimin e normës së interesit, duke përfshirë këtu produkte të tilla si marrëveshje swap dhe marrëveshje që përcaktojnë vlerën e interesit në të ardhmen. - Letra me vlerë të transferueshme - Instrumente të tjera të negociueshme dhe aktive financiare, duke përfshirë veprimet me arin, - Pjesëmarrjen në emetimin e të gjitha llojeve të letrave me vlerë, duke përfshirë nënshkrimin dhe vendosjen si agjent (si publik, ashtu edhe privat) dhe kryerjen e shërbimeve lidhur me këto emetime - Ofrimin e shërbimit të kasave të sigurimit; - Ndërmjetësimin për transaksionet monetare të mëposhtme: <ul style="list-style-type: none"> - administrimin e aktiveve të tilla, si administrimi i parave dhe i portofolit, administrimi i forndeve, marrja në kujdestari, shërbimet depozituese dhe të besimit, - shërbimin për kompesimin dhe shlyerjen e pagesave të aktiveve financiare, duke përfshirë letrat me vlerë, produktet derivative dhe instrumente të tjera të negociueshme. - Emetimin dhe administrimin e instrumenteve të pagesës (të tilla si kartat e kreditit dhe debitit, çequet e udhëtarit dhe çequet bankare, kartat e pagesës dhe pagesat me celular) etj., përfshirë emetimin e parasë elektronike. - Shërbimet këshilluese, ndërmjetëse dhe shërbime të tjera ndihmëse për të gjitha veprimtaritë e përfshira në licensën e dhënë nga Banka e Shqipërisë, duke përfshirë referencën e kredisë dhe të analizës, kërkimin dhe këshillimin në lidhje me investimet dhe portofolin, si edhe këshillimin mbi blerjet e mbi strategjinë dhe ristrukturimin e shoqërive. - Faktoring-un dhe financimin e transaksioneve tregtare. - Nërmjetësimin në sigurime dhe risigurime
	<p>Per Raiffeisen Leasing Sh.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ushtrimi i veprimtarise se qirase financiare, qiradhenie financiare e sendeve te luajtshme dhe pasurive te paluajtshme, blerja e sendeve me qellim rishitjen e tyre, financimi ose kredidhenia ne funksion te veprimtarise se qirase, si dhe te gjitha veprimtarite e tjera te biznesit te lidhura ose plotesuese, te cilat mund te jene te nevojshme duke perfshire nder te tjera sherbime regjistrimi, ndermjetesim ne sigurime, menaxhim ndertimesh etj.
	<p>Politika e shpërblimit të Grupit Bankar</p> <p>Politikat e shpërblimit të Grupit Bankar hartohen nga Divizioni i Burimeve Njerezore dhe aprovohen nga Drejtoria dhe Këshilli Drejtues. Përjashtim nga ky rregull bëhet vetëm në rastin e përcaktimit dhe miratimit të elementit variabël (bonus) për punonjësit e Raiffeisen Leasing, ku struktura përgjegjëse për përcaktimin dhe aprovimin e tij është Këshilli Drejtues i Raiffeisen Leasing.</p> <p>Fokusi i politikës së shpërblimit është plotësimi i standarteve ndërkombëtare me qëllim krijimin e një strukture kompensimi të drejtë dhe transparente sipas kërkesave aktuale të enteve</p>

regullatore. Politika e shpërblimit e Grupit Bankar është konsistente dhe nxit frymën e menaxhimit të një risku efektiv duke mos inkurajuar tejkalimin e niveleve të përcaktuara. Kjo politikë është në të njëjtën linjë me strategjinë e biznesit, objektivat, vlerave dhe interesave afat-gjatë të grupit RBI dhe të Grupit Bankar në Shqipëri.

Raiffeisen Bank Sh.a (përfshihet Raiffeisen Leasing) çdo vit identifikon funksionet/punonjësit me ndikim material në profilin e riskut të bankës. Këta punonjës përcaktohen si “Staf i Identifikuar” (Identified Staff) dhe procesi i tyre përzgjedhës bazohet në kërkesat/direktivat e grupit. Kategoritë e “Staf i Identifikuar” (Identified Staff) janë si më poshtë:

1. Material ose “Staf i Identifikuar” (Identified Staff) me ndikim të plotë. Kjo kategori ka një ndikim material direkt në profilin e riskut të bankës, sepse niveli i riskut i cili mund të jetë individual ose në grup, mund të ketë një ndikim thelbësor në rezultatet dhe pasqyrat financiare të bankës. Numri i punonjësve të cilët plotësojnë këto kritere është 35 dhe përfshin Anetarët e Bordit Drejtues, Anetarët e Drejtorisë, Anetarët e Komitetit të Auditit si dhe disa Drejtues të nivelit të mesëm.

2. Pjesërisht Material ose “Staf i Identifikuar” (Identified Staff) me ndikim jo të plotë. Kjo kategori ka një ndikim në profilin e riskut të bankës, por jo domosdoshmërisht në një mënyrë të drejtëpërdrejtë. Numri i punonjësve të cilët plotësojnë këto kritere është 44 dhe përfshin disa Drejtues të nivelit të mesëm.

Paga dhe përfitimet e tjera mbi pagën, përcaktohen në mënyrë të tillë që të sigurojnë nivele të kënaqshme dhe konkurruese. Politika e ndjekur në përcaktimin e sistemit dhe strukturës së pagave duhet të realizojë dhe garantojë arritjen e 5 objektivave kryesore:

- Shpërblimi për performancën dhe cilësinë e punës.
- Ruajtjen e një pozicioni konkurrues në treg. Kompensimi i përgjithshëm duhet të jetë në kuadratin (quartile) e tretë të tregut lokal (midis 50 dhe 75 përqind).
- Motivimin e punonjësve nëpërmjet shpërblimit (pagës) të diferencuar për përgjegjësi, pozicione pune dhe aftësi profesionale.
- Përfitimet shtesë duhet të jenë konkurruese, por jo kryesuese në treg.

Shpenzimet për pagat në totalin e kostos së personelit dhe buxhetit në tërësi, të jenë në parametra të pranueshëm.

Për një kategori të caktuar pozicionesh, paga është e përbërë nga dy elemente:

- Paga bazë
- Paga variabël

Struktura e pagës bazë

- Përfaqëson të ardhurat bruto, duke përfshirë bonuset dhe përfitimet e tjera shtesë;
- Administrohen në bazë të niveleve të pagës, të cilat bazohen në strukturën e gradës, nivelin e jetesës në vend dhe të dhënat e tregut;
- Rritja e pagave është e lidhur ngushtë me rezultatin e performancës individuale. Kjo do të thotë që çdo punonjësi i lind e drejta për të përfituar rritje page kur niveli i performancës individuale është mbi 3.5 (vlera maksimale është 5). Përqindja e rritjes së pagës nuk do të jetë më e lartë se 25 përqind e pagës bruto.

Paga Variabël (Bonusi i Përgjithshëm / Bonusi Vjetor)

Paguhet apo përfitohet vetëm nëse plotësohen të gjitha kriteret rregullatore pranuese, të parashikuara në Politikën e Shpërblimit.

- Është e lidhur ngushtë me rezultatet e performancës së Grupit RBI (1/3); Bankës (2/3); Individit (mbi 3.5);
- Ka një kufi, në mënyrë që të sigurohet një menaxhim i buxhetit brenda parametrave të arsyeshëm, pa shkelur parimin e shpërblimit të performancës së lartë;
- Nuk do të jetë më e lartë se: 16 përqind e pagës bazë vjetore për të gjitha pozicionet që janë të përfshira në bonusin vjetor;
- Nëse Paga / Elementi Variabël në terma vjetore tejkalon nivelin e 30'000 Euro, për kategorinë "Identified Staff" do të aplikohet një skemë e ndryshme pagine.

Në rastet e një performance financiare negative, bonusi vjetor mund të reduktohet apo anulohet.

Paga Variabël (Skemat Incentive me Risk të ulët)

- Është e lidhur ngushtë me rezultatet e performancës së Individit (mbi 70 përqind realizim objektivi);
- Ka një kufi, në mënyrë që të sigurohet një menaxhim i buxhetit brenda parametrave të arsyeshëm, pa shkelur parimin e shpërblimit të performancës së lartë.
- Nuk do të jetë më e lartë se: 39 përqind e pagës bazë 3-mujore për të gjitha pozicionet që janë të përfshira në skemat incentive (shitëse dhe mbështetëse)

Tabelë 19:** Format dhe elementët e shpërblimit për Këshillin Drejtues
(çdo fund viti)

(shumat ne Leke'000)

Vlera totale e agreguar e pagesave dhe shpërblimeve për vitin aktual fiskal	E menjëhershme/për periudhën aktuale Viti 2019	Për periudha të kaluara Viti 2018
Elementë të pandryshueshëm të shpërblimit	11,205	10,000
<i>Cash/bonus</i>	11,205	10,000
<i>aksione</i>		
<i>të tjera</i>		
Elementë të ndryshueshëm të shpërblimit		
<i>Cash/bonus</i>		

<i>aksione</i>		
<i>të tjera</i>		

** Kjo tabelë do të plotësohet më vete për a) Këshillin Drejtues dhe b) drejtuesit ekzekutivë.

Tabelë 19:** Format dhe elementët e shpërblimit për Drejtuesit ekzekutivë

(çdo fund viti)

(shumat ne Leke'000)

Vlera totale e agreguar e pagesave dhe shpërblimeve për vitin aktual fiskal	E menjëhershme/për periudhën aktuale Viti 2018	Për periudha të kaluara Viti 2017
Elementë të pandryshueshëm të shpërblimit	225,080	230,436
<i>Cash/bonus</i>	195,592	197,946
<i>aksione</i>		
<i>të tjera</i>	29,488	32,490
Elementë të ndryshueshëm të shpërblimit	29,303	36,825
<i>Cash/bonus</i>	29,303	36,332
<i>aksione</i>	0	493
<i>të tjera</i>	0	0

** Kjo tabelë do të plotësohet më vete për a) Këshillin Drejtues dhe b) drejtuesit ekzekutivë.