Informacion i Përgjithshëm Periodik Q2-2026

Raiffeisen Bank sh.a, është shoqëri aksionare me seli në "Rruga e Kavajës, Pall 71, Shk.1, Ap.4, Tiranë", e themeluar me datë 10.06.1997 dhe e regjistruar ne regjistrin tregtar me vendim të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë nr. 17426, date 10.07.1997. Numri Unik i Regjistrimit te Subjektit (NUIS) eshte J61911005B.

Kapitali: 14.178.593.030 lekë

Vlera e kapitalit të shlyer: 14.178.593.030 lekë

Numri i aksioneve: 7.000,000

Aksione të zakonshme me vlerë nominale secili: 2.025.513,29 lekë

Aksioner i vetëm: Raiffeisen SEE Region Holding GmbH, shoqëri me përgjegjësi të kufizuar me seli në Am Stadtpark 9 Wien, Austri, mbajtës i 100% të aksioneve.

Raiffeisen Bank sh.a është pjesë e grupit ndërkombëtar Raiffeisen Bank International AG (RBI), grup i cili është një ndër liderët kryesorë në Austri dhe që është i shtrirë në mesë 15 shtete të Europës Qëndrore dhe Lindore me anë të bankave të rrjetit. Raiffeisen Bank International AG zotërohet nga Raiffeisen Zentralban Osterreich AG (RZB) e cila mban rreth 60.7 përqind të aksioneve ndërsa pjesa tjetër, janë aksione të kuotuara lirisht në bursë dhe zotërohen nga investitorë privatë.

Raiffeisen Bank sh.a zotëron në Republikën e Shqipërisë shoqëritë e më poshtme:

- 100% të aksioneve të *Raiffeisen Invest sh.a - Shoqëri Administruese e Fondeve të Pensionit dhe Sipërmarrjeve të Investimeve Kolektive* me adresë në "Tiranë, Rruga "Tish Daija", Kompleksi Kika 2, Kati 2"
- 100% të aksioneve të *Raiffeisen Leasing Sh.a* me adresë në "Tiranë, , Rruga "Tish Daija", Kompleksi Haxhiu, Godina 1, Kati 7"

Raiffeisen Bank sh.a ushtron aktivitet bankar në Republikën e Shqipërisë bazuar në Licencën nr. 02/1 akorduar nga Banka e Shqipërisë, duke ofruar shërbimet/produktet si vijon:

- ✓ 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;
- ✓ Tregtimin për llogari të saj ose për llogari të klientëve, qoftë dhe në një këmbim valutor, në një treg të vetorganizuar (OTC) ose ndryshe, si më poshtë:
  - i) Instrumente të tregut të parasë (çeqe, dëftesa, çertifikata të depozitave etj),
  - ii) Këmbim valutor,

Classification: GENERAL

iii) Produkte derivative (instrumente derivative), duke përfshirë, midis të tjerave, kontrata të së ardhmes (futures) dhe kontrata me opsione (options),

iv) 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,

v) Letra me vlerë të transferueshme,

vi) Instrumente të tjera të negociueshme dhe aktive financiare duke përfshirë veprimet me arin,

vii) 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 transaksione monetare të më poshtme:
  - i) Administrimin e aktiveve të tilla, si administrimi i parave dhe i portofolit, administrimi i fondeve, marrja në kujdestari, shërbimet depozituese dhe të besimit,
  - ii) Shërbimin për kompensimin dhe shlyerjen e pagesave të aktiveve financiare, duke përfshirë letratme vlerë, produktet derivative dhe instrumenta të tjera të negociueshme.
- ✓ Emetimin dhe administrimin e instrumenteve të pagesës (të tilla si kartat e kreditit dhe të debitit, ceqet e udhëtarit dhe ceqet bankare, kartat e pagesës dhe pagesat me celular) etj, përfshirë emetimin e parasë elektronike.
- ✓ Shërbimet këshilluese, ndërmjetësuese dhe shërbime të tjera ndihmëse për të gjitha veprimtaritë e përfshira në licencën e dhënë nga Banka e Shqipërisë, duke përfshirë referencën e kredisë dhe të analizës, kërkimin dhe këshillimin në lidhje me investimet dhe portofolin, si dhe këshillimin mbi blerjet e mbi strategjinë dhe ristrukturimin e shoqërive.
- ✓ Faktoring-un dhe financimin e transaksioneve tregtare.
- ✓ Ndërmjetësim në sigurime dhe risigurime.
- ✓ Shërbimet e pagesave të listuara nga pika 1 deri në piken 8 të Aneksit 1, të ligjit nr. 55, datë 30.04.2022, "Për Shërbimet e Pagesave", si vijon:
  - Shërbimet që mundësojnë depozitimin e parave fizike në një llogari pagese,si dhe të gjitha veprimet e nevojshme për funksionimin e një llogarie pagese.
  - Shërbimet që mundësojnë tërheqjen e parave fizike nga një llogari pagese,si dhe të gjitha veprimet e nevojshme për funksionimine një llogarie pagese.
  - Ekzekutimi i transaksioneve të pagesave, duke përfshirë transferimet e fondeve në një llogari pagesash të çelur pranë ofruesit të shërbimit të pagesave të përdoruesit ose pranë një ofruesi tjetër të shërbimit të pagesave:
    - ekzekutimi i debitimeve direkte, duke përfshirë dhe debitimet direkte që bëhen vetëm një herë;
    - ekzekutimi i transaksioneve të pagesave përmes një kartepagese ose nga një pajisje e ngjashme;
    - ekzekutimi i transfertave të kreditit, duke përfshirë pagesat periodike.
  - Ekzekutimi i transaksioneve të pagesave, ku fondet janë të mbuluara nga një linjë kredie për një përdorues të shërbimit të pagesave:

- ekzekutimi i debitimeve direkte, duke përfshirë debitimet direkteqë bëhen vetëm një herë;
- ekzekutimi i transaksioneve të pagesave përmes një kartë pagese ose nga një pajisje e ngjashme;
- ekzekutimi i transfertave të kreditit, duke përfshirë pagesat periodike.

o Emetimi i një instrumenti pagese dhe/ose pranimi i transaksioneve të pagesave.
o Dërgesat e parave.
o Shërbimi i inicimit të pagesës.
o Shërbimi i informimit të llogarisë.

Struktura dhe pergjegjesite e Organeve Drejtuese

Keshilli Drejtues:

Marie Valerie Brunner - Kryetare
Heinz Wiedner - Zëvendëskryetar
Edzard Janssen - Anëtar
Petro Merkulov - Anëtar
Thomas Matejka - Anëtar

Pergjegjesite:

Këshilli drejtues ka përgjegjësitë kryesore, të cilat përfshijnë, midis të tjerave:

a) miratimin dhe kontrollin e zbatimit të politikave dhe strategjive të bankës, në lidhje me planin e biznesit, menaxhimin rrezikut, buxhetin vjetor;
b) përcaktimin e objektivave afatgjatë të bankës dhe monitorimin e realizimit të këtyre objektivave;
c) monitorimin e efektivitetit të praktikave të drejtimit të bankës dhe kryerjen e ndryshimeve të nevojshme për përmirësimin e këtyre praktikave;
ç) krijimin e komiteteve, në rast se është e nevojshme, për trajtimin e çështjeve që paraqesin interes të veçantë për bankën, duke përcaktuar në mënyrë të qartë kohëzgjatjen e mandatit, përbërjen dhe procedurat e tyre të punës;
d) përcaktimin e kushteve dhe standardeve për përzgjedhjen, shpërblimin, vlerësimin dhe largimin e drejtorëve të bankës, si dhe monitorimin e praktikave për zëvendësimin e personelit të bankës;
dh) monitorimin dhe trajtimin e konflikteve të mundshme të interesit të drejtorëve, të anëtarëve të këshillit drejtues dhe të aksionerëve, përfshirë këtu edhe trajtimin e konflikteve të mundshme të interesit, që mund të rrjedhin nga keqpërdorimi i mjeteve të bankës dhe veprimet me personat e lidhur;
e) marrjen e masave të nevojshme dhe të mjaftueshme për të siguruar integritetin e sistemeve financiare dhe të kontabilitetit të bankës, duke përfshirë kontrollin e pavarur të bankës dhe duke siguruar ekzistencën e sistemeve të përshtatshme të kontrollit, veçanërisht në lidhje me administrimin e rrezikut, sistemin operacional dhe financiar të bankës, si dhe duke siguruar zbatimin e ligjit dhe praktikave më të mira në fushën bankare;
ë) monitorimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të kërkesave ligjore e rregullative dhe të praktikave më të mira në sistemin bankar;

f) mbikëqyrjen e procesit të dhënies së informacionit dhe komunikimin me publikun.

Komiteti i Kontrollit

Heinz Wiedner - Kryetar
Alda Shehu - Zëvendëskryetare
Thomas Matejka - Anëtar

Komiteti i kontrollit ka këto detyra:

a) kontrollon dhe mbikëqyr zbatimin e procedurave kontabël dhe të kontrollit të brendshëm të bankës, duke përfshirë edhe procedurat e vendosura nga Banka e Shqipërisë, kontrollon llogaritë bankare dhe regjistrimet përkatëse;
b) shqyrton raportet e kontrollit të brendshëm dhe monitoron trajtimin e përfundimeve të dala nga këto raporte;
c) propozon ekspertin kontabël të autorizuar dhe realizon komunikimin ndërmjet tij dhe kontrollit të brendshëm të bankës;
ç) bën vlerësimin e situatës financiare të bankës, bazuar në raportin e ekspertit kontabël të autorizuar;
d) kontrollon përputhshmërinë e veprimtarisë së bankës me aktet ligjore dhe nënligjore dhe njofton për përfundimet kështillin drejtues të bankës;
dh) i jep mendim këshillit drejtues të bankës për të gjitha problemet që i kërkohen prej këtij të fundit;
e) miraton raportet dhe deklaratat financiare të përgatitura nga banka, me qëllim publikimin e tyre.

Drejtoria/Bordi i Menaxhimit

Christian Canacaris - Drejtori i Përgjithshëm
Alexander Zsolnai - Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm
Elona Mullahi (Koci) - Anëtare Bordi për Biznesin e Korporatave
Erion Serti - Anetar Bordi per TI-në dhe Operacionet
Vilma Baçe -Anetare i Bordi per Biznesin Retail

Drejtoria

1. Drejtoria organizon dhe drejton në mënyrë të vazhdueshme veprimtarinë e bankës.

2. Drejtoria përcakton dhe mund të delegojë detyrat tek personeli, si dhe mbikëqyr ushtrimin e përgjegjësive të deleguara, në përputhje me politikat dhe procedurat e miratuara.

3. Drejtoria ndërmerr masat e nevojshme për të monitoruar dhe administruar të gjitha rreziqet ndaj të cilave është e ekspozuar banka, në përputhje me strategjitë e miratuara.

4. Drejtoria zbaton politikat dhe strategjitë e miratuara, si dhe siguron që proceset e administrimit të rrezikut të jenë në përshtatje të vazhdueshme me profilin e rrezikut të bankës dhe planin e biznesit të miratuar.

1. POLITIKA E KONFLIKTIT TE INTERESIT NE NIVEL INSTITUCIONAL

Ne pergjithesi, nje konflikt interesi eshte nje situate kur interesat e nje individi specific (psh nje punonjes ose menaxhues I larte) apo te nje organizate (psh banke ose filialet e saj, divizionet apo departamentet) nuk priten me interesat e RBAL/filialeve te saj dhe/ose te grupit RBI, detyrat ose objektivat (qe mund te perfshije ruajtjen e interesave te nje klienti apo aksioneri) ne nje menyre e cila mund te influencoje nje vendimarrje objective dhe te drejte, performancen e detyrave profesionale ose arritjen e objektivave te RBAL dhe/ose Grupit RBI.

1.1 Koncepte Metodologjike

- Koncepti I konfliktit te interesit "aktual"

Konfliktet e interesit aktuale I referohen sitatave konkrete ne te cilat proceset e vendimarrjes apo te performances se detyrave influencohen nga interesat qe s'jane te RBAL/filialeve te saj dhe/ose te Grupit RBI.

- Koncepti per konfliktet e interesit "arsyeshem te parashikuara potenciale"

Nje influence apo impakt aktual ose efektiv mbi vendimet apo veprimet e RBAL/filialet e saj dhe/ose Grupit RBI nuk nevojitet te kualifikohet per nje situate te caktuar si nje konflikt interesi ne linje me definicionin me lart. Te qenit "arsyeshem I parashikuar potencial" per nje influence apo impakt mbi vendimet apo veprimet eshte i mjaftueshem qe nje sitate te konsiderohet si konflikt interesi.

Nje vleresim per situatat qe mund te kene nje konflikt "arsyeshem te parashikuar potencial" ne influence apo impaktin mbi vendimet dhe veprimet dhe si te tilla kualifikohen si konflikt interesi, mund te behet ne menyre individuale dhe rast pas rasti. Ne pergjithesi nje konflikt "arsyeshem I parashikuar potencial" mund te kete kur punet private, te nje punonjes ose nje anetari I Trupit Menaxhues, takojne pergjegjesite, detyrat, objektivat ose veprimtarite profesionale te zones se tij/saj ne RBAL/filialet e saj dhe/ose Grupin RBI. Eshte pergjegjesia e cdo punonjesi apo anetari te Trupit Menaxhues te identifikoje te tilla situate bazuar ne njohurine e tij/saj me te mire.

Per te qene sa me te thjeshte dhe te lexueshem ky dokument nuk ben dallim midis termit konflikt interesi dhe konflikt potencial interesi. Ku nuk vihet ne dukje ndryshe --- termi "konflikt interesi" mbulon te gjitha aspektet e parimeve te shpjeguara me lart.

- Koncepti I konfliktit te interesit te "perceptuar"

Konflikti I interesit te perceptuar I referohet situatave qe per nje audience te pergjithshme mund te perceptohen apo shfaqen se interesat qe s'jane te RBAL/filialeve te saj dhe/ose Gupit RBI mund te kene nje influence mbi vendimarrjen dhe performancen e detyrave, edhe sikur kjo influence mund te mos jete presente apo e mundur.

Edhe pse ky koncept ne pergjithesi nuk eshte brenda perkufizimeve te konfliktit te interesit te Grupit RBI, sugjerohet te kete nje monitorim te vazhdueshem te konflikteve te interesit te tilla dhe nese nevojitet strategji pro-aktive komunikative per te menaxhuar riskun reputacional.

- Konflikte Interesi qe vazhdojne apo qe ndodhin papritur ne lidhje me nje event te vecante

Konfliktet e Interesit mund te ndahen gjithashtu ne konflikte qe vazhdojne dhe qe duhet te menaxhohen ne menyre permanente dhe konflikte qe ndodhin papritur ne lidhje me nje event te vetem (psh nje transaksion specific, zgjedhja e nje pale sherbimi, etj) dhe qe zakonisht mund te

menaxhohen me nje mase te marre per kete rast. Ky dallim duhet te kihet parasysh gjate procesit te vleresimit dhe mitigimit.

1.2 Tipet dhe Burimet e Konfliktit te Interesit

- Konflikt Interesi Personal

Mund te shfaqet per shkak te lidhjeve te ngushta personale (anetaret e ngushte familjare, lidhjet familjare, lidhje te tjera te ngushta) midis punonjesve/anetareve te Trupit Menaxhues dhe individeve specifike (si psh punonjesve te RBAL/filialeve te saj apo te paleve bashkepunuese te RBAL/filialeve te saj, etj).

- Konflikt Interesi Profesional

Mund te shfaqet kur punonjesit/anetaret e Trupit Menaxhues posedojne funksione qe konfliktuojne me RBA/filialet e saj ose kane funksione apo detyra te tjera (si psh punet dytesore apo mandatet) jashte RBAL/filialeve te saj dhe/ose Grupit RBI.

- Konflikt Interesi Politik

Mund te shfaqet kur punonjesit/anetaret e Trupit Menaxhues mbajne nje pozicion influence te larte politike ose kane lidhje politike (psh lidhje familjare me politikane, etj).

- Konflikt Interesi Ekonomik

Mund te shfaqet kur punonjesit/anetaret e Trupit Menaxhues kane investime/pjesemarrje, detyrime financiare, mbajne marredheniet apo lidhje te tjera biznesi te klienteve me RBAL/filialet e saj (si psh kliente, ofertues, konkurrente, etj).

1.3 Pergjegjesite dhe Detyrat brenda RBAL dhe filialeve te saj

Zbatueshmeria e konceptit te "3 linjave te Mbrojtjes"

Nje menaxhim efektiv I konkfliktit te interesit ne RBAL/filialet e saj dhe/ose ne grupin RBI kerkon perfshirjen e te gjitha linjave te biznesit dhe niveleve te punonjesve/menaxhuesve. Per kete qellim, aplikohet koncepti I "3 linjave te mbrojtjes".

Punonjesit si edhe funksionet menaxhuese konsiderohen funksione te linjes se pare te mbrojtjes (FLoD) dhe marres te riskut per risqet e konfliktit te interesit.

Zyra e Perputhshmerise vepron si nje funksion I linjes se dyte te mbrojtjes (SLoD), duke vleresuar dhe keshilluar rreth risqeve te konfliktit te interesit, si nje pjese e pergjegjesise se pergjithshme te SLoD per luften kunder korrupsionit dhe mitmarries/mitdhenies.

Kontrolli I Brendshem vepron si nje funksion I linjes se trete te mbrojtjes (TLoD), duke survejuar proceset e linjas se pare dhe te dyte.

Punonjesit

Ne pergjithesi, te gjithe punonjesit duhet te permbushin sa vijon:

- Te gjithe punonjesit pritet te identifikojne situatat e konflikteve te interesit, nen rrethana te arsyeshme dhe duhet ti raportojne ato menjehere tek funksioni menaxhues I tyre dhe te Zyra e Perputhshmerise. Ne rast se kini dyshime per situaten, raportimi eshte I detyrueshem.
- Te gjithe punonjesit duhet te ruajne raportimet e konflikteve te tyre te interesit te perditesuara dhe te raportojne ndryshimet perkatese, sic shpjegohet ne seksionet ne vijim.

Kejo mund te perfshije masa sic mund te jene konfirmimet e rregullta (psh 1 here ne vit) tek Zyra e Perputhshmerise rreth mungeses se ndonje situate konflikti ose perputhshmerine me rregullat e kesaj rregulloreje nga ana e punonjesve.

- Per vleresimin individual te konflikteve te interesit, punonjesit respective duhet te bashkepunojne ne menyre aktive ne proces duke siguruar te gjithe informacionin ne njohurine me te mire te tyre, perfshire vendosjen e veprimeve potenciale qe mund te mitigojne konfliktin e interesit.

- Te gjithe punonjesit duhet te rifreskojne kuptueshmerine e tyre dhe njohurite subjektive ne kete ceshtje, ne linje me trajnimet respektive dhe aktivitetet e tjera informuese (qarkoret, etj).

Pamundesia per te qene ne perputhje me sa me lart dhe detyrimet raportuese te specifikuara ne kete politike, konsiderohen shkelje te brendshme (ju lutem referojuni Rregullores se Brendshme te Menaxhimit te Shkeljeve te Brendshme).

Funksionet Menaxhuese

- Funksione ekzekutive te caktuara, si vendimarresit, jane te ekspozuar ne menyre te vecante dhe ata duhet te kene nje nivel njohurie dhe ndjeshmerie te larte ndaj risqeve te konfliktit te interesit, dhe duhet te marrin pjese ne trajnime te zgjeruara.

- Funksionet menaxhuese (sidomos ne nivel Trupi Menaxhues) ne bashkepunim te ngushte te Zyren e Perputhshmerise duhet te kontribojne ne nje nivel te rritur te njohurive lidhur me konfliktet e interesit, duke perkrahur ne menyre te vazhdueshme aktivitetet informuese dhe duke vendosur keshtu theksin nga lart.

- Funksionet menaxhuese jane pergjegjese per identifikimin dhe vleresimin e konflikteve te interesit te zonave te pergjegjesise te filialeve dhe duhet te veprojne si trup vendimarres, eskalues apo marres risku.

- Trupat Menaxhues

    - Drejtoria eshte pergjegjese per mbikqyrjen, zbatueshmerine dhe mirembajtjen e struktures se konflikteve te interesit te RBAL/filialeve te saj dhe ka autoritetin te aprovoje politikat dhe instruksionet perkatese per punonjesit, si edhe te veproje si autoriteti I fundit eskalues i konflikteve te interesit te punonjesve

    - Keshilli Drejtues eshte pergjegjes per mbikqyrjen e struktures se konflikteve te interesit te RBAL/filialeve te saj dhe ka autoritetin te aprovoje politikat dhe instruksionet per anetaret e Trupit Menaxhues, si dhe te veproje si autoriteti I fundit eskaIues I konflikteve te interesit te anetareve te Drejtorise.

Pamundesia per te qene ne perputhje me sa me lart dhe detyrimet raportuese te specifikuara ne kete politike, konsiderohen shkelje te brendshme (ju lutem referojuni Rregullores se Brendshme te Menaxhimit te Shkeljeve te Brendshme).

Zyra e Perputhshmerise

Zyra e Perputhshmerise, rast pas rasti keshillon vendimmarresit ne vleresimin e risqeve te konfliktit te interesit dhe rekomandon masa te duhura mitiguese. Gjithashtu, siguron implementimin dhe pajtueshmerine me strukturen e konfliktit te interesit dhe nxit zhvillimin e standarteve dhe kontrolleve perkatese brenda bankes dhe filialeve te saj. Pergjegjesite kryesore jane si vijon:

- Mirembajtja dhe zhvillimi I struktures dhe standarteve lokale te konfliktit te interesit
- Perkrahje/keshillim operacional I konfliktit te interesit (monitorim, vleresimi dhe identifikim I masave mitiguese) ne RBAL dhe filialet e saj
- Analize e shkakut te konfliktit te interesit dhe modeleve te tij si edhe identifikimi I zonave te permiresuara
- Mirembajtje e kanaleve dhe sistemeve raportues te brendshem te konfliktit te interesit

Pale te tjera Kyce

Pervec Zyres se Perputhshmerise dhe funksionit menaxhues, fuksione te tjera specifike luajne nje rol te rendesishem ne ruajtjen e struktures dhe standarteve te konfliktit te interesit. Funksionet/zonat organizative ne vijim luajne nje rol ten je rendesie te vecante dhe kontibojne me ekspertizen e tyre.

Ligjori: siguron opinion eksperti mbi interpretueshmerine ligjore te ligjeve the rregullave perkatese dhe duhet te veproje sebashku me Zyren e Perputhshmerise si nje qender competence per ngritjen e strukturave institucionale ne parandalimin e konfliktit te interesit.

Komiteti I Pershtatmerise "Fit & Proper Committee": kordinon emerimin e anetareve te rinj te Trupit Menaxhues dhe te Mbajtesve te Fuksioneve Kyce si dhe miremban Listen e Entiteteve te Lidhura Ligjerisht (LoRLE).

Burimet Njerezore: veprojne si perkrahes dhe njesi kontrolluese per linje e pare (FLoD) dhe ka ne zoterim proceset e shperblimit dhe masave disiplinore.

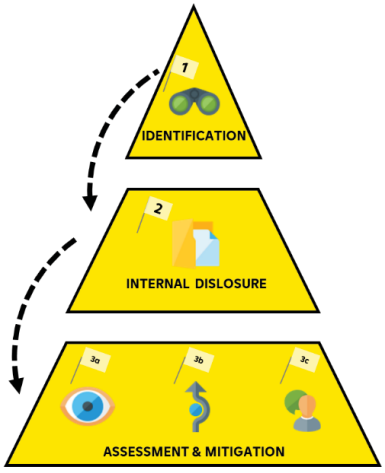
Njesia Pergjegjese per Sekretariatin Ekzekutiv dhe Menaxhimin e Filialeve: kontibon ne identifikimin, vleresimin dhe dokumentimin e situatave te konfliktit te interesit per anetaret e Trupit Menaxhues.

Kontrolli I Brendshem: si linje e trete e mbrojtjes, Kontrolli I Brendshem, mundet te perfshihet ne raste te vecanta ne menaxhimin e konflikteve te interesit, ne rast se keto lidhen me Zyren e Perputhshmerise.

1.4 Procesi I Menaxhimit te Konfliktit te Interesit

Ne pergjithesi, procesi I menaxhimit te konfliktit te interesit duhet te ndjeke 3 hapa:

1. Identifikimi,
2. Raportimi I Brendshem/Venia ne dijeni,
3. Vleresimi dhe mitigimi



Identifikimi

Te qenit ne gjendje te identifikohen konfliktet e interesit eshte me nje rendesi te vecante dhe kusht per nje proces funksional. Ne kete kuptim punonjesit dhe anetaret e Trupit Menaxhues jane vazhdimisht te trajnuar rreth risqeve potenciale dhe detyrat raportuese perkatese.

Raportimi/Berja me dije I brendshem

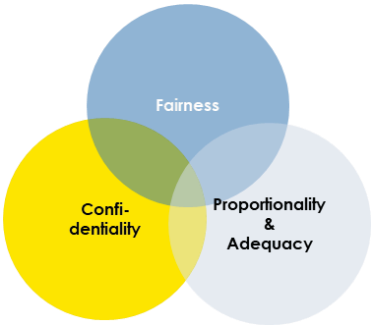
Me tu identifikuar, konfliktet e interesit duhet te raportohen nepermjet raporteve raportuese ne vend (shih Detyrat raportuese te punonjesve dhe Detyrat raportuese te anetareve te Trupit Menaxhues).

Vleresimi dhe Mitigimi

Zyra e Perputhshmerise (me ndihmen e Linjes se Pare te Mbrojtjes dhe paleve te tjera kyce) eshte pergjegjese per vleresimin e konflikteve te interesit dhe te propozoje -nese nevojitet- masat e duhura per te mitiguar ne menyre te mjaftueshme ndonje risk. Keto vleresimi duhet gjithnje te behen duke u bazuar ne principet ne vijim.

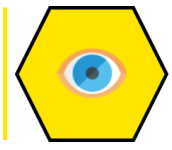
- Principet e Vleresimit

1. Drejtesia – nuk ka trajtime te vecanta ose perjashtime. Duhet te sigurohet qe rrethana te njejta trajtohen njesoj dhe rrethanat jo te njejta nuk trajtohen njesoj.
2. Konfidencialiteti – I gjithe informacioni I marre dhe I raportuar nga punonjesit apo anetaret e Trupit Menaxhues, trajtohet si informacion me konfidencialitet te larte dhe eshte I aksesueshem vetem nga nje rreth I parapercaktuar punonjesish mbi bazen e nevojes per te ditur (psh punonjesit e Zyres se Perputhshmerise, funksione menaxhuese/trupat ku eskalohet rasti.



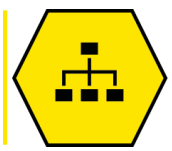
3. Proporcionalitet dhe mjaftueshmeri e masave – Masat e propozuara duhet te percaktohen ne nje menyre qe te jene te targetuara, proporcionale dhe te mjaftueshme ne varesi te rrethanave dhe te ndryshojne midis konflikteve te interesit te vazhdueshme dhe atyre qe ndodhin per shkak ten je eventi te vecante. Masat e tepruara duhet te menjanohen.

- Masat Mitiguese



Informimi I Brendshem dhe Dokumentimi:

Per situate te parendesishme dhe/ose te perkohshme konflikti interesi, informimi dhe dokumentimi (perfshire pershkrimin) mund te jete I mjaftueshem. Ne disa raste, konfliktet e interesit mund te mitigohen nga Zyra e Perputhshmerise duke patur parasysh detyrimet e konfidencialitetit (sidomos per anetaret e Trupit Menaxhues).



Pranimi/aprovimi I Riskut nga Menaxhimi:

Ne raste kritike dhe sensitive mund te jete I nevojshem nje eskalim ne Funsionet Menaxhuese ose ne Trupat Menaxhues. Funsionet Menaxhuese ose Trupi

Menaxhues merr pjese ne vleresimin e konfliktit te interesit dhe vepron si nje

Classification: GENERAL

autoritet I fundit aprovues, duke vendosur deri ne cfare mase do te pranohen risqet e konfliktit te interesit. Ne raste transaksinesh, kontratash, funksionesh, aktivitetesh biznesi ose raste te tjera me konflikt interesi te parashikuara lokalisht apo nga grupi, duhet te kete nje aprovim te qarte nga Keshilli Drejtues (mund te vendosen masa te tjera kufizuese te fuqise prezantuese te Drejtorise ne lidhje me transaksionet dhe kontratat midis RBAL/filialeve te saj dhe nje anetari te Drejtorise (psh mund te kerkohet ligjerisht qe ne raste te tilla Keshilli Drejtues te perfaqesoje kompanine dhe te nenshkruaje kontraten)).

Periudha "ftohese":

Per raste te vecanta mund te aplikohen periudha "ftohese' perpara se individet e prekur te ekzekutojne funksione te caktuara apo te marrin pjese ne procese te caktuara per te mitiguar "vetekontrollin ose kontrollin" e vendimeve apo aktiviteteve te meparshme (shih Informacioni Konkliktesh te tjera Interesi te raportohen gjate procesit te Fit & Proper (pyetesoret)).

Delegimi dhe abstenimi nga votimi:

Ne shume raste, nje situate konflikti interesi mund te zgjidhet nese veprimtari ose vendime te caktuara ju besohen vendimmarresve te ndryshem duke perfshire komitete te ndryshme (psh ne rast konflikt interesi per nje anetar te Keshillit Drejtues tek nje Komitet Keshilli Drejtues te vecante, etj). Gjithashtu, mospjesemarrja ne takime te caktuara apo abstenimi nga vota mund te jete nje opsion.

Perfundimi I aktiviteteve dhe funksioneve konfliktuale:

Ne rastin e nje konflikt interesi material, ose te vazhdueshem ose te pazgjidhshem, veprimtarive apo pozicioneve konfliktuale mund tu jepet fund (brenda ose jasthe RBAL dhe filialeve te saj). Kjo mund te thothe qe punonjesit apo anetaret e Trupit Menaxhues terhiqen ose ju hiqen mandate apo funksione te caktuara. Per konflikte interesi ekonomike apo profesionale, mund te kete psh shitje te aksioneve te kompanise apo dhenie fund funksionesh specifike.

Raportimi I jashtem:

Nje raportim I jashtem ndaj paleve (psh ndaj klienteve) mund te parandaloje paraqitjen ne nje klime te pakendshme te situatave sensitive. Raportimi I konflikteve te interesit ndaj paleve bashkepunuese duhet te jete nje mase e fundit qe mund te perdoret vetem kur masat e tjera nuk jane te mjaftueshme (kur jepet informacion paleve te jashtme duhet te sigurohet qe kjo lejohet nga ligji I brendshem ose nese ky raportim kerkohet nga ana ligjore).

Strategji te tjera:

Meqenese vleresimi I konflikteve te interesit behet rast pas rasti, mund te kemi nje varietet masash mitiguese te aplikueshme. Tipe te tjera masash mitiguese jane psh kontrollet specifice/veprimtari te kontrolit per te siguruar aplikimin e principit "drejt dhe brenda mundesive".

- Dokumentimi

Vleresimi I konfliktit te interesit duhet te dokumentohet ne systemin COCKPIT (ne disa raste vleresimi mund te dokumentohet diku tjeter (psh minutat te komitetit, protokolle, etj)), duke theksuar vecanerisht se deri ne cfare mase jane mitiguar apo pranuar konfliktet e interesit dhe risqet e lidhura. Ne rast vendimesh apo eventesh specifike si psh aprovimi I transaksioneve apo zgjedhja e nje ofruesi sherbimesh, vleresimi mund te mbahet gjithashtu ne dokumentat respective te ketyre proceseve perkatese (psh ne sistemet perkatese si edhe ne minutat e takimeve (komitetesh), etj).

1.5 Rregullime te vecanta Organizative per te mitiguar Risqe Potenciale Konflikti Interesi ne nivel Institucional

Struktura Organizative e RBAL, filialeve te saj

Ne pergjithesi, duhet te jene te ndertuara baza qe sigurojne nje ndarje detyrash te duhura midis linjes qe ka lidhje direkt me klientin dhe linjes ne mbeshtjetje, midis marresve te riskut dhe atyre qe e kontrollojne, ose funksioneve te tjera me konflikt midis tyre dhe duhet te kete – kur duhet- barriera kalim informacioni (muret kineze) midis linjave te prekura. Per kete ceshtje me teper informacion gjendet ne rregulloren e Grupit mbi Principet Organizative.

Disenjimi dhe ngritja e skemave te shperblimit

Ne pergjithesi, kur pregatiten politikat apo praktikat e shperblimit, banka/filialet e saj duhet te siguroje qe format e shperblimit monetary dhe/ose jo monetary nuk kane incentiva qe demtojne klientet ose banken/filialet e saj. Per kete ceshjte, me teper informacion gjendet ne rregulloren e Grupit mbi Menaxhimin Total te Shperblimeve.

Marredhenie Personale te Punonjesve brenda Bankes, filialeve te saj

Nje marredhenie personale mund te ndikoje vendimet dhe veprimet individuale te nje personi dhe si rrjedhim mund te identifikohet si nje burim konflikt interesi ose risqesh te pergjithshme te perputhshmerise. Ne kete aspekt, marredheniet personale te vecanta midis punonjesve sic jane anetaret e ngushte familjare, marredheniet familjare dhe marredheniet e tjera te ngushta duhet te merren ne vemendje dhe vleresohen nen nje kujdes te vecante.

Dhuratat dhe Ftesat

Dhuratat, ftesat dhe perfitime te tjera materiale dhe jo material jane problematike ne jeten e perditshme pasi ato (sidomos kur lidhen me nje marreveshje konkrete biznesi) mund te influencojne ne nje vendimmarrje objktive dhe te pacenuar, ose ne performancen e detyrave profesionale brenda grupit. Nen rredhana te vecanta Dhurata, ftesa dhe benefite te tjera te tilla jane edhe mund te ndaluahen. Ne lidhje me detyrat raportuese per dhuratat dhe ftesat ju lutem referojuni rregullores lokale mbi Luften kunder Korrupsionit, Mitmarries/Mitdhenies dhe procedures operacionale mbi Menaxhimin e Konflikteve te Interesit.

Principe te pergjithshme:

Ne princip banka lejon marrjen dhe dhenien e dhuratave/shpenzimeve te arsyeshme, te mjaftueshme dhe te limituara, me perjashtim kur kompania marrese ka njoftuar banken qe ndalon pranimin e dhuratave, shpenzimeve te tilla.

Dhurata duhet te jene nje shenje vleresimi, brenda konteksit, zakoneve lokale dhe praktikes se biznesit. Ne asnje menyre ato nuk mund te jene te tilla qe lene vend per interpretim per mitmarrie/mitdhenie apo forma te tjera kompensimi, pagese.

Vleresimi I konfliktit te interesit duhet te dokumentohet ne systemin COCKPIT (ne disa raste vleresimi mund te dokumentohet diku tjeter (psh minutat te komitetit, protokolle, etj)), duke theksuar vecanerisht se deri ne cfare mase jane mitiguar apo pranuar konfliktet e interesit dhe risqet e lidhura. Ne rast vendimesh apo eventesh specifike si psh aprovimi I transaksioneve apo zgjedhja e nje ofruesi sherbimesh, vleresimi mund te mbahet gjithashtu ne dokumentat respective te ketyre proceseve perkatese (psh ne sistemet perkatese si edhe ne minutat e takimeve (komitetesh), etj).

1.5 Rregullime te vecanta Organizative per te mitiguar Risqe Potenciale Konflikti Interesi ne nivel Institucional

Struktura Organizative e RBAL, filialeve te saj

Ne pergjithesi, duhet te jene te ndertuara baza qe sigurojne nje ndarje detyrash te duhura midis linjes qe ka lidhje direkt me klientin dhe linjes ne mbeshtjetje, midis marresve te riskut dhe atyre qe e kontrollojne, ose funksioneve te tjera me konflikt midis tyre dhe duhet te kete – kur duhet- barriera kalim informacioni (muret kineze) midis linjave te prekura. Per kete ceshtje me teper informacion gjendet ne rregulloren e Grupit mbi Principet Organizative.

Disenjimi dhe ngritja e skemave te shperblimit

Ne pergjithesi, kur pregatiten politikat apo praktikat e shperblimit, banka/filialet e saj duhet te siguroje qe format e shperblimit monetary dhe/ose jo monetary nuk kane incentiva qe demtojne klientet ose banken/filialet e saj. Per kete ceshjte, me teper informacion gjendet ne rregulloren e Grupit mbi Menaxhimin Total te Shperblimeve.

Marredhenie Personale te Punonjesve brenda Bankes, filialeve te saj

Nje marredhenie personale mund te ndikoje vendimet dhe veprimet individuale te nje personi dhe si rrjedhim mund te identifikohet si nje burim konflikt interesi ose risqesh te pergjithshme te perputhshmerise. Ne kete aspekt, marredheniet personale te vecanta midis punonjesve sic jane anetaret e ngushte familjare, marredheniet familjare dhe marredheniet e tjera te ngushta duhet te merren ne vemendje dhe vleresohen nen nje kujdes te vecante.

Dhuratat dhe Ftesat

Dhuratat, ftesat dhe perfitime te tjera materiale dhe jo material jane problematike ne jeten e perditshme pasi ato (sidomos kur lidhen me nje marreveshje konkrete biznesi) mund te influencojne ne nje vendimmarrje objktive dhe te pacenuar, ose ne performancen e detyrave profesionale brenda grupit. Nen rredhana te vecanta Dhurata, ftesa dhe benefite te tjera te tilla jane edhe mund te ndaluahen. Ne lidhje me detyrat raportuese per dhuratat dhe ftesat ju lutem referojuni rregullores lokale mbi Luften kunder Korrupsionit, Mitmarries/Mitdhenies dhe procedures operacionale mbi Menaxhimin e Konflikteve te Interesit.

Principe te pergjithshme:

Ne princip banka lejon marrjen dhe dhenien e dhuratave/shpenzimeve te arsyeshme, te mjaftueshme dhe te limituara, me perjashtim kur kompania marrese ka njoftuar banken qe ndalon pranimin e dhuratave, shpenzimeve te tilla.

Dhurata duhet te jene nje shenje vleresimi, brenda konteksit, zakoneve lokale dhe praktikes se biznesit. Ne asnje menyre ato nuk mund te jene te tilla qe lene vend per interpretim per mitmarrie/mitdhenie apo forma te tjera kompensimi, pagese.

Rimbursimi I shpenzimeve ose pagesa drejt klienteve apo paleve te treta lejohet vetem rast pas rasti, duke ndjekur rregullat qe pershkruhen ketu, qe mund te jene gjithnje subjekt I limitimeve te metejshme sipal ligjeve lokale. E njejta gje aplikohet edhe per shpenzime te paguara apo rimbursime nga nje pale e trete/ofrues. Kostot dhe shpenzimet qe lidhen me ceshtje te brendshme dhe private jane jashte ketij qellimi (psh nje punonjes fton nje punonjes tjeter per dreke).

Kontribute te tjera ndaj Organizatave dhe Paleve te Jashtme (sponsorizimet, dhurimet, etc)

Banka dhe filialet e saj, si nje pjese aktive e shoqerise, mund te zgjedhin raste dhe organizata te caktuar qe marrin mbeshtetje psh ne formen e sponsorizimeve, dhurimeve apo formave te tjera kontribuese, perfshire edhe aktivitetet lobuese.

Per kete ceshtje mund te beni reference tek rregullorja lokale mbi Luften kunder Korrupsionit, Mitmarries/Mitdhenies si edhe te procedura operacionale e Menaxhimit te Konfliktit te Interesit, qe vendos kerkesat baze, principet e perpuethshmerise si edhe perkufizimet perkatese ne lidhje me menaxhimin e reklamimit, donacioneve, etj. Si rrjedhim sa vijon jane principet kryesore qe duhet te aplikohen.

Pranueshmeria e pergjithshme:

Ne pergjithesi, kontributet ndaj paleve dhe organizatave te jashtme lejohen ne masen qe:

- Nuk jane ne kundershtim me ndonje rregullore apo mbartin nje risk reputacional
- Jane brenda shumes dhe zakoneve te vendit dhe ne proporcionalitet me rrethanat
- Nuk jepen ne formen e mitdhenies dhe nuk mund te influencojne

Opinion I Detyrueshem I Zyres se Perputhshmerise:

Te gjitha kontributet e RBAL apo filialeve te saj ndaj paleve apo organizatave te jashtme:

- Kur ka shqetesime apo paqartesi ne lidhje me pranueshmerine e pergjithshme (shpjeguar me lart) ose
- Qe sjellin riskqe konflikti interesi midis punonjesve nga njera ane dhe marresit te kontributit nga ana tjeter, ose
- Qe perfshijne nje individ privat si perfitues (me llogari private te caktuar), ose
- Qe perfshijne nje component politik (shih ne vijim)

Kerkojne nje opinion nga Zyra e Perputhshmerise ne avance.

Aprovim I Detyrueshem I Drejtorise:

Te gjitha kontributet nda partive politike, komiteteve elektorale apo organizatave dhe personave te lidhur me to (psh shoqeri private ne afersi me eksponentet politike apo candidate per nje zyre politike, etj) duhet te raportohen tek Zyra e Perputhshmerise dhe te para-aprovohen nga Drejtoria. Nje autorizim final I ketyre kontributeve mund te behet vetem nga Drejtoria e RBI ne bashkepunim me Zyren e Perputhshmerise ne RBI.

1.6 Rregullime te vecanta Organizative per te mitiguar Risqe Potenciale Konflikti Interesi te

Punonjesve

Classification: GENERAL

Ky kapitull permban masat dhe rregullimet organizative per punonjesit. Te tilla rregulime per Anetaret e Trupit Menaxhues specifikohen ne kapitullin ne vijim.

Transaksionet e Punonjesit brenda grupit RBI

Principet baze:

Banka dhe filialet e saj duhet te sigurojne qe principet baze ne vijim te lidhura me menaxhimin dhe pranueshmerine e transaksioneve te punonjesve, jane te implementuara dhe te zbatuara lokalisht:

- Procedurat per menaxhimin e transaksioneve te punonjesit jane te ngritura ne nje menyre transparente, jo diskriminuese, te aksesueshem ng ate gjithe punonjesit dhe ne linje me ligjet dhe rregulloret lokale (ne vecanti me ligjet fiskale dhe taksore lokale)
- Procedurat duhet te percaktojne qarte qellimin e transaksioneve te punonjesit, duke perfshire edhe transaksionet me entitetet e lidhura ngushte (psh transaksionet me anetaret familjare apo me kompani te zoteruara nga anetare familjare te punonjesit)
- Transaksionet e punonjesit duhet te behen pa influence konflikt interesi
- Transaksionet e punonjesit nuk duhet te ofrohen si nje menyre indirekte shperblimi apo komponent rroge
- Procedurat e Transaksioneve te punonjesit duhet te specifikoje autoritete te qarta aprovuese dhe te ndjeki procedurat e menaxhimit te riskut
- Te gjithe transaksionet e punonjesit dokumentohen sic duhet dhe te etiketuara specifikisht si “Transaksion I punonjesit”
- Punonjesi I impaktuar nuk duhet te marri pjese ne pregatitjen, procesimin apo vendimarrjen e transaksionit respektiv te punonjesit
- Zyra e Perputhshmerise duhet te perfshihet ne pregatitjen apo ndryshimet madhore te politikave te transaksionit te punonjesit si edh ne rast dyshimi apo paqartesie ne lidhje me pranueshmerine e pergjithshme per transaksionet e caktuara te punonjeist apo risqet e identifikuara

Angazhime shtese te punonjesve jashte grupit RBI

Pranueshmeria e pergjithshme:

Ne pergjithesi, angazhimet shtese (sic jane punesimet dytesore apo mandatet) lejohen ne masen qe:

- Jane te rena dakort dhe te aprovuara nga funksioni menaxherial perkates I punonjesit
- Jane te ekzekutuara gjate kohes se lire dhe ne perputhje me aktet ligjore lokale te punes
- Nuk preket performanca e detyrave te punonjesit ne banke
- Punesimi dytesor apo mandate nuk bie ne kontradikte me interesat e bankes apo filialeve te saj. Ne kete aspekt duhet vleresuar nese angazhimi I punonjesit mund te coje ne:
    - Risqe reputacionale per banken apo filialet e saj

- Kontakte potenciale me pale te tjera te bankes apo filialeve te saj
- Kontakte potenciale me konkurrentet e bankes apo filialeve te saj apo nje ambient konkurrues te shtuar per banken ose filialet e saj (psh punonjesi angazhohet ne nje biznes ne te njejten fushe me ate te bankes apo filialeve te saj)
- Nje risk te shtuar per te shkelur kerkesat e konfidencialitetit/duke nxjerre informacion te brendshem sensitive te bankes, dhe/ose
- Pershtypja e pergjithshme qe njohurite, metodat, ekspertiza e fituar apo mesuar nga banka apo filialet e saj perdoret per qellime private (komerciale) qe s'lidhen me aktivitetet e bankes apo filialeve te saj

- Pranueshmeria nga anetaret e stafit ekzekutiv per te qene anetare te Keshilleve Drejtues apo Drejtorive te kompanive jashte grupit RBI, kerkon aprovimin e Drejtorise

3. POLITIKA E KONFLIKTIT TE INTERESIT PER PUNONJEIST (DETYRAT RAPORTUESE)

Konfliktet e Interesit personale/individuale te pamenaxhuara mund te cojne ne vendime apo veprimtari perfituese per punonjesin dhe/ose personin apo entitetin ne te cilin punonjesi ka interes. Si rrjedhim, interesat e RBAL/filialeve te saj, klienteve, aksionereve mund te mos jene te prezantuara sic duhet apo mund te jene te prekura per keq. Keto situata mund te impaktojne negativisht ecurine e qendrueshme dhe te suksesshme te bankes/filialeve, duke konsideruar risqet potenciale financiare (Fitim I munguar), reputacionale (mungese besimi), ligjore (padi civilie/pretendime per disavantazh) dhe regulative (gjoba), si edhe sanksione te mundshme.

Ky kapitull jep kerkesat baze per menaxhimin e konflikteve te interesit te punonjesve.

Keto rregulla duhet te sherbejne si standarte minimale. Rregulla me te forta mund te prevalojne dhe zbatohen ne varesi te ligjit lokal.

3.1 Detyrimet Raportuese te Punonjesit

Ky kapitull jep nje pamje te pergjithshme te situatave te konfliktit potencial te interesit per punonjesit dhe vendos atje ku eshte e mundur detyrimet raportuese.

Detyrimet raportuese ndryshojne nga:

- Detyrimet e pergjitshme para-aprovuese (krahasuar psh me rregullat e punesimeve dytesore/mandative si edhe dhuratave dhe ftesave)
- Detyrimet raportuese te vecanta (ad-hoc bazuar ne evente ose vendime te vecuara psh nje transaksion, zgjedhja e nje ofruesi sherbimi, etj)

Linjat dhe kanalet raportuese:

Kanalet dhe linjat perkatese te raportimit perfshijne:

- Zyren e Perputhshmerise nepermjet sistemit COCKPIT
- Funksionin Menaxherial respektiv te punonjesit perkates

Situatat ne vijim nuk jane shteruese dhe mund te kete situate te tjera konflikt interesi (material) qe nuk pershkruhen ketu, qe duhet te raportohen me tu identifikuar.

<u>Konfliktet Personale te Interesit (Lidhjet e ngushta)</u>

Raportimi I lidhjeve te ngushta:

Punonjesit duhet te deklarojne anetaret e ngushte familjare, lidhjet familjare ose lidhje e tjera te ngushta

- Brenda bankes ose filialeve te saj

me individe qe veprojne ne emer te njesive te tjera te grupit RBI ose pale te tjera te lidhura (si psh punonjes te klienteve, ofruesve, keshilltareve apo ofruesve sherbimesh te tjere, autoriteteve apo kompetitoreve) ne rast se vihet re nje mundesi arsyeshem e parashikueshme per konflikt interesi

Konfliktet potenciale te Konfliktit te Interesit (punesimet dytesore dhe mandatet)

Raportimi I detyrueshem I punesimeve dytesore dhe mandateve:

Te gjithe punonjesit duhet te deklarojne punesimet e tyre dytesore dhe mandatet.

Pranueshmeria e pergjithshme e funksioneve shtese:

Ne pergjithesi, zbatohen kriteret dhe principet, e theksuara ne seksionin “Angazhime shtese te punonjesve jashte grupit RBI).

Gjithashtu, duhet te theksohet se pranueshmeria nga ana e anetareve te stafit ekzektuiv te pergjegjesive si anetare te Keshilleve Drejtues dhe Drejtorive te kompanive jashte grupit, kerkon aprovimin e Drejtorise.

Raportimi I punesimeve dytesore dhe mantateve te kaluara:

Ne pergjithesi, jo vetem punesimet dytesore dhe mandatet prezente por edhe ato te kaluara, duhet te deklarohen nese keto punesime apo mandate jane ekzekutuar:

- Tek pale te tjera te bankes/filialeve (si kliente, ofrues, keshilltare apo ofrues sherbimesh te tjera, autoritete apo konkurrente) brenda 2 viteve te fundit para se punonjesi ti bashkohej bankes/filialeve dhe nje
- Mund te shihet nje mundesi arsyeshme e parashikueshme per konflikt interesi

Konflikte Politike Interesi (funksione dhe marredhenie politike)

Funksione te rendesishme (kombetare ose rajonale):
Si nje rregull baze, mbajtja e funksioneve ose mandative politike kombetare apo rajonale (psh president I nje partie politike, anetaresim ne trupat apo kabinetet qeverisese kombetare apo rajonale, kryetar bashkie I nje qyteti, si edhe pune te tjera qeverisese te nivelit te larte dhe mesatar (psh ne ministri apo autoritete, etj)) eshte kritike dhe ne pergjithesi jo te pranueshme si angazhime. Ne raste perjashtimore, Drejtoria mund te aprovoje ekzekutimin e funksioneve te tilla.

Gjithashtu, punonjesit duhet te deklarojne anetaret e ngushte familare, marredheniet familjare ose lidhjet e tjera te ngushta me individe qe mbajne funksione te tilla ne rast se shihet nje mundesi arsyeshem e parashikueshme per konflikte interesi.

Funksione politike te vogla (ose lokale):
Mandatet politike apo funksione te punonjesve te tilla si anetaresimet ne keshillat bashkiake jane ne pergjithesi te pranuesme, megjithate ato duhet te deklarohen dhe duhet te plotesojne principet/kriteret e pergjithshme te pranueshmerise se grupit RBI (punesimet dytesore dhe mandatet – shih Angashimet shtese te punonjesve jashte grupit RBI).

Anetaresime "te thjeshta" ne partite politike:

Anetaresimet e "thjeshta" ne partite politike (anetaresimet pa funksione, pozicione apo detyra specifike) mund te mos deklarohen nga punonjesit e bankes/filialeve.

Konfliktet Ekonomike te Interesit

Detyrimet specifike te transaksioneve dhe investimeve ne lidhje me kompanite e listuara apo instrumentat financiare, jepe ne rregulloren lokale "Abuzimi me tregun, Transaksionet e Punonjesve dhe Zonat e Konfidencialitetit".

Per investime te tjera aplikohen rregullat ne vijim:

Raportimi I investimeve apo interesave te pronesise:

Punonjesit duhet te deklarojne interesat e tyre te pronesise apo investime te tjera, ne rast se shihet nje mundesi arsyeshem e parashikueshme per konflikt interesi, ku ka nje mundesi kontakti midis aktiviteteve profesionale te punonjesit ne RBAL/filialet e saj dhe interesave te tij/saj te pronesise apo investimeve te tjera.

Raportimi I interesave te tjera ekonomike dhe financiare:

Punonjesit duhet te deklarojne interesat e tjera financiare apo ekonomike (si psh detyrime financiare, te arketueshme, procese gjyqesore, te drejta pronesie, etj) ne rast se shihet nje mundesi arsyeshem e parashikueshme per nje konflit interesi, kontakti midis aktiviteteve profesionale te punonjesit ne RBAL/filialeve te saj dhe pales tjeter kur paraqiten interesa te tjera ekonomike apo financiare.

Dhuratat dhe Ftesat

Detyrimet raportuse per dhuratat dhe ftesat jepen ne rregulloren lokale "Te Luftes kunder korrupsionit, mitmarries/mitdhenies" dhe ne procedure operacionale mbi Menaxhimin e Konfliktit te Interesit".

Burime te tjera Kofliktesh Interesi dhe Detyrimet raportuese

Detyrimet raportuese te punonjesit ne lidhje me kontributet ne palet e jashtme, jepen ne principet kryesore te dhena ne seksionin "Kontribute te tjera ne pale dhe organizata te jashtme (sponsorizime, donacione, etj)".

Sic eshte shprehur ne fillim te ketij seksioni indikacionet e pershkruara duhet te kuptohen si situate tipike konflikti interesi apo te shpeshta dhe nuk perfaqesojne nje katalog shterues te konflikteve te interesit. Ne kete kuptim, situate apo rrethana te tjera mundet te imponojne gjithashtu risqe konflikti interesi dhe kerkojne nje deklarim nga ana e punonjesve te impaktuar.

3.2 Vleresimi, mitigimi dhe dokumentimi

Zyra e Perputhshmerise vepron si nje fuksion pergjegjes per vleresimin e situatave te mundshme te konfliktit te interesit per punonjesit, ku funksioni menaxherial perkates (dhe ne fund Drejtoria) vepron si nje vendimarres dhe riskmarres final per risqet e konflikteve te interesit per punonjesin

duke vendosur deri ne c'mase duhet te zbatohen masat mitiguese te propozuara (dhe/ose risqe te tjera shoqeruese te konflitit te interesit mund te pranohen).

Te gjitha vleresimet duhet te behen ne linje me parimet e dhena ne seksionin "Principet e Vleresimit".

Masat mitiguese mund te perfshijne por nuk limitohen ne masat e dhena ne seksionin "Masat Mitiguese".

4. POLITIKA E KONFLIKTIT TE INTERESIT PER ANETARET E TRUPIT MENAXHUES

Anetaret e Trupit Menaxhues duhet te veprojne me ndershmeri, integritet dhe pavaresi te mendjes (ky term I referohet sjelljeve specifike psh kurajo, besim, aftesi per te diskutuar vendime apo te rezistoje mendimin ne grup), si edhe nuk duhet te jene te ekspozuar ndaj konflikteve te interesit qe mund te pengojne aftesine e nje anetari te Trupit Menaxhues te performoje detyrat e tij/saj ne menyre te pavarur dhe objektive. Termi "pavaresi e mendjes" duhet te dallohet nga principi I pavaresise formale e cila, nese e detajuar nga ligji kombetar, mund te kerkohet per anetare te caktuar te Trupit Menaxhues ne funksionin e tij menaxherial. Per detaje te metejshme referojuni Politikes lokale te Perputhshmerise. Ne varesi te natyres se funksionit te tyre Anetaret e Trupit Menaxhues, si vendmarres final, mund te ekszpozohen vecanerisht ndaj risqeve te konfliktit te interesit qe vene ne rrezik marrjen e vendimeve objective dhe qe kane kuptim. Risqet e konflikteve materiale te interesit te anetareve te vecante te Trupit Menaxhues mundet te impaktojne edhe pershtatshmerine dhe korrektesen e tyre individuale dhe si rrjedhim mund te cojne deri ne nje terheqje nga funksioni respekti brenda Trupit Menaxhues (shih Politiken e Pershtatshmerise).

Keto rregulla duhet te sherbejne si standarte minimale. Rregulla me te forta mund te prevalojne dhe zbatohen ne varesi te ligjit lokal.

4.1 Detyrimet raportuese te Anetareve te Trupit Menaxhues

Ky seksion jep nje pamje te situatave te konfliktit te interesave per anetaret e Trupit Menaxhues dhe vendos detyrimet raportuese kur jane te aplikueshme. Megjithate, ky seksion nuk eshte nje katalog shterues I ketyre situatave. Ne kete kuptim mund te kete konflikte te tjera interesi materiale qe nuk pershkruhen ketu, si psh dhe jo te limituara ne situata qe kerkojne aprovimin e Keshillit Drejtues dhe/ose ndalimin e votes sipas ligjit lokal.

Detyrimet raportuse ndryshojne midis atyre te konfliktit te interesit ne procesin e Pershtatshmerise (Fit & Proper) dhe detyrimeve te tjera raportuese.

Cdo anetar I Trupit Menaxhues duhet te deklaroje/raportoje te gjithe infomacionin lidhur me konfliktet e tij/saj te interesi sic pershkruhet ne vijim dhe te siguroje qe I gjithe informacioni I dhene perditesohet. Ne rast dyshimi, anetari I Trupit Menaxhues duhet te bashkepunoje me Zyren e Perputhshmerise dhe Njesine Pergjegjese per Sekretariatin Ekzekutiv dhe Menaxhimin e Filialeve.

Nese nuk eshte e shprehur ndryshe, detyrimet raportuese aplikohen njesoj si per anetaret e Drejtorise edhe te Keshillit Drejtues.

Kerkesat rregullative lokale me strikte prevalojne gjithnje dhe duhet te zbatohen ne nivel lokal.

<u>Raportimi I Konfliktit te Interesit ne procesin e Pershtatshmerise (Fit & Proper)</u>

- Lista e Entiteteve Ligjore te Lidhura (LoRLE)

Kjo liste konsolidon te gjitha keto entitete te nje anetari specific te Trupit Menaxhues. Te gjitha lista mirembahen nga Komitetit te Pershtatshmerise (Fit & Proper) I bankes/filialit. Per me shume informacion referojuni Politikes se Pershtatshmerise. Per me teper reference jepet edhe tek perkufizimet.

- Informacion tjeter I lidhur me Konfliktin e Interesit per tu raportuar gjate procesit te Pershtatshmerise (Fit & Proper) (pyetesoreve)

Informacioni ne vijim eshte gjithashtu per tu mbledhur gjate procesit te Pershtatshmerise (Fit & Proper) dhe dokumentohe ne pyetesoret perkates per cdo anetar te Trupit Menaxhues.

- Lidhje personale me individe te caktuar si psh anetare te Trupit Menaxhues apo te Mbajtesve te Funksioneve Kyce (detyra te vecanta per anetaret e Drejtorise jepen ne "Detyrime te tjera Raportuese")
- Lidhje biznesi personale me RBAL/Filialet
- Lidhje profesionale apo biznesi me individe te caktuar apo pale te jashtme (psh kliente, ofrues, etj) te RBAL/Filialeve
- Procese gjyqesore midis nje te emeruari/anetar te Trupit Menaxhues dhe psh Bankes/filialeve
- Pozicione me influence te larte politike. Per kete qellim konsiderohet sa vijon:
    - Nje pozicion me influence te lart politik mund te jete ne cdo nivel, si psh politikan lokal (bashkiak), punonjes public (nje pune ne adminstraten shteterore), president I nje partie politike, anetar I nje kabineti, ose anetar I nje qeverisjeje kombetare apo rajonale. Materailiteti I konfliktit potencial te interesit varet nga fuqite apo detyrimet e caktuar qe vijne me rolin politi, qe mund ta beje te veshtire per te emeruarin te veproje ne interest e bankes/filialeve (psh marrja pjese ne vendimet publike ne lidhje me banken/filialet)
    - Nese RBAL/filialet jane pjeserisht te shtetezura, prezenca e nje anetari politik qe perfaqeson shtetin si nje askioner ne trupin menaxhues, njihet si nje konflikt potencial interesi. Ne rrethana te tilla, ky konflikt ekziston sepse perfaqesuesi politik ka interesa konkurruese midis, partise dhe votuesve nga njera ane dhe bankes/filialve nga ana tjeter. Sa me lart nuk ndalon perfaqesuesit si psh aksioneret nga te berit anetare te Trupit Menaxhues. Megjithate, ne rast se shfaqet nje konflikt interesi material, duhet te adresohet menjehere nga banka/filialet.

Anetaret e Trupit Menaxhues duhet te sigurojne se I gjithe informacioni I dhene mbahet I perditesuar dhe ndryshimet perkatese raportohen ne Komitetin e Pershtatshmerise (Fit & Proper) ne kohen e duhur. Per me shume informacion referojuni Politikes se Pershtatshmerise.

Detyrime te Tjera Raportuese

Raportimi I Lidhje te ngushta per anetaret e Drejtorise:

Anetaret e Drejtorise duhet te deklarojne anetaret e ngushte familjare, lidhjet familjare dhe lidhjet e tjera te ngushta

- Transaksione apo marreveshje te tjera midis RBAL/filialeve te saj dhe anetareve te Trupit Menaxhues apo ndonje personi apo kompanie te lidhur ngushte me ta

Ne pergjithesi, funsionet e ndryshme te punonjesve dhe anetareve te Trupit Menaxhues brenda RBI (psh te qenit anetar I Keshillit Drejtues te nje vendi) nuk duhet te konsiderohet sin je pale e lidhur ne ate vend. Megjithate, per perkufizimet e sakta dhe qellimin e transaksioneve me nje pale te lidhur ne njesite e RBI, duhet te behet reference ne nenet dhe ligjet perkatese te vendit.

Ne pergjithesi, RBAL dhe filialet e saj duhet te sigurohen qe:

- Transaksionet me palet e lidhura mbllen pa influence te konfliktit te interesit, bazuar mbi principin e te qenit te drejte dhe brenda mundesive dhe nuk mund te ofrohen si nje komponent shperblimi apo page
- Ne rast se banka apo filialet e saj ofrojne transaksione per punonjesit si psh kredite per stafin, kriteret per anetaret e Trupit Menaxhues nuk duhet te jene me te favorshme
- Anetari I prekur (ne fjale) I Trupit Menaxhues nuk duhet te marre pjese ne procesin e vendimmarrjes se transaksionit me palen e lidhur

Per detaje lidhur me autoritetet aprovuese te transaksioneve me palet e lidhura, referojuni politikave, neneve dhe ligjeve lokale.

Dokumentimi I kredive te anetareve te Trupit Menaxhues dhe paleve te lidhura me ta

RBAL/filialet e saj duhet te dokumentojne te dhenat perkatese mbi kredite e dhena ndaj anetareve te Trupit Menaxhues dhe paleve te lidhura. Ky dokumentim duhet te jete I mjaftueshem dhe ne linje me kerkesat rregullatore lokale.

4.3 Specifika per Angazhime Shtese ose te Reja te anetareve te Trupit Menaxhues

Anetaret e Trupit Menaxhues qe kane si qellim te pranojne nje funksion si nje anetar I Keshillave Drejtues, Drejtorive apo si Drejtore te kompanive jashte grupit RBI, ne perputhje me ligjet lokale ne fuqi, duhet te marrin aprovimin paraprak te Keshillit Drejtues. E njejta gje aplikohet nese anetaret e Drejtorise kane si qellim te angazhohen ne aktivitete biznesi per veten e tyre apo ten je pale te trete, ose nese kane si qellim te marrin pjese ne nje kompani tjeter si partnere te pergjithshem. Persa I perket funksioneve te ekzekutuara me pare brenda RBAL/filialeve te saj, ne rastet ne vijim mund te linde nje konflikt interesi per anetaret e Trupit Menaxhues:

1. Nese nje anetar I meparshem I Trupit Menaxhues – ne perputhje me rregullat e “ftohjes” ne fuqi – emerohet si anetar I Keshillit Drejtues I RBAL/filialeve te saj, mund te linde nje konflikt interesi ne lidhje me veprimtarine dhe vendimet e marra ne funkisonin e meparshem pre tij/saj
2. Nese nje anetar I Trupit Menaxhues qe me pare ka qene pergjegjes per nje zone biznesi, emerohet si anetar I Drejtorise pergjgjes per funksionet kontrolluese dhe te riskut, mund te linde nje konflikt interesi ne lidhje me veprimtarine dhe vendimet e marra ne funksionin e meparshem prej tij/saj

Keto pika kritike duhet te vleresohen nga Zyra e Perputhshmerise gjate procesit te FIT & PROPER. Ne rastin e pare, rekomandohet nje periudhe “ftohjeje” prej 2 vjetesh per nenkomitetet e Keshillit Drejtues pergjegjese per shperblimet, riskun dhe kontrollin e brendshem.

4.4 Vleresimi, Mitigimi dhe Dokumentimi

Zyra e Perputhshmerise vepron si funksion pergjegjes per vleresimin e situatave te konfiktit potencial te interesit te anetareve te Trupit Menaxhues, kurse Keshilli Drejtues vepron si vendimarresi dhe marresi I riskut final duke vendosur deri ne cfare mase duhet te aplikohen masat mitiguese te propozuara propozuara (dhe/ose risqe te tjera shoqeruese te konflitit te interesit mund te pranohen).

Te gjitha vleresimet duhet te behen ne linje me parimet e dhena ne seksionin “Principet e Vleresimit”.

Masat mitiguese mund te perfshijne por nuk limitohen ne masat e dhena ne seksionin “Masat Mitiguese”.

4.5 Informimi dhe Trajnimet tematike

Cdo anetar I Trupit Menaxhues duhet te informohet mbi baza te vazhdueshme mbi ligjet dhe rregulloret perkatese.

Anetaret e Drejtorise duhet te marrin pjese 1 here ne vit ne nje trajnim (te brendshem ose te jashtem) qe mbulon ceshtje praktike dhe zhvillimet me te fundit ne lidhje me konfliktin e interesit.