

BANKA E BASHKUAR E SHQIPERISE



Kodi i Etikes

dhe

Sjelljes se Biznesit

Pasqyra e Permbajtjes

Seksioni	Emertimi i Seksionit	Faqe
1.	Hyrje	3
2.	Misioni Yne	3
3.	Pergjegjesia Sociale dhe Mjedisore	4
4.	Etika dhe Integriteti	4
5.	Ndershmeria	5
6.	Konfidencialiteti	5
7.	Perputhshmeria me Ligjet, Rrgulloret, Politikat & Procedurat	6
8.	Konflikti i Interesit	6
9.	Marredheniet me Klientet	7
10.	Standartet e Kontabilitetit	7
11.	Transaksionet e Tregut te Kapitalit	8
12.	Tregtimi i Brendshem	8
13.	Veprimet Spekulative	8
14.	Transaksionet Financiare te Strukturuara	8
15.	Angazhimi per Persosmeri	9
16.	Inovacioni dhe Siper marrja	9
17.	Autorizimi	9
18.	Puna ne Grup	9
19.	Njohja dhe Shperndarja e Informacionit	9
20.	Aksesi ne Fondet e Bankes	9
21.	Te Dhenat e Bankes	10
22.	Shmagia e Kontrolleve	10
23.	Aktivitetet Jashte Bankes dhe Punesimi	10
24.	Dhuratat, Argetimet dhe Favoret	10
25.	Nepotizmi	10
26.	Pergjegjesite Sociale	11
27.	Aktivitetet Politike	11
28.	Biznesi me Persona dhe Institucione Jashte Bankes	11
29.	Marredheniet ndermjet Bankave	11
30.	Burimet Njerzore/Politikat & Procedurat	12
31.	Promovimi dhe Reklamimi i Bankes	12
32.	Mardheniet me Publikun	12
33.	Devijimet nga ky Kod	13
34.	Veshja e Pershtatshme	13
35.	Dispozita te Fundit	13
36.	Konkluzion	13

1. Hyrje

Banka e Bashkuar e Shqiperise (BBSH) paraqet kete Kod të Etikes dhe Sjelljes se Biznesit (referuar ketu me poshte si Kodi) me qellim qe:

- Te percaktoje standartet e sjelljes se mire dhe komunikimit te hapur ndermjet bankave si dhe ato ne lidhje me klientet;
- Te veproje ne menyre te drejte dhe te aresyeshme ne te gjitha mardheniet me klientet;
- Te forcoje besimin e klienteve;
- Te rrise njohjen dhe reputacionin e bankes;
- Te nxise pergjegjesine, transparencen dhe profesionalizmin ne aktivitetin bankar.
- Te tregoje një qëndrim të përgjegjshëm ndaj shoqërisë në përgjithësi si dhe ndaj klienteve, personelit dhe konkurrentëve.

Ky Kod i Etikës dhe Sjelljes se Biznesit percakton standartet etike minimale dhe vlerat që duhet të ndiqen në kryerjen e aktivitetit të përditshem si dhe gjate ushtrimit të përgjegjësive të ngarkuara. Menaxhimi beson se punonjësit e bankës do të ndajnë këtë angazhim ne lidhje me vlerat e përshkruara në këtë Kod. Studimi i kujdesshëm i këtij Kodi do t'i ofrojë cdo punonjesi një kuptim të qartë mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre. Departamenti i Burimeve Njerëzore i Bankës duhet të sigurohet qe anëtarët e stafit të njihen me këtë Kod dhe një kopje te ketij dokumenti ta qarkulloje ndermjet gjithe stafit.

Shoqata Shqiptare e Bankave (AAB) ka aprovuar nje Kod Sjellje të perbashket me 14.05.2013 i cili percakton standartet etike të unifikuara dhe parimet kryesore qe duhet të ndiqen nga të gjitha bankat që ushtrojne aktivitetin në Shqipëri, të cilat janë pasqyruar edhe në këtë dokument. Në momentin e rekrutimit të punonjesve të rinj, Banka do të sigurohet që ata të kuptojnë përgjegjësitë e tyre ne përfaqësimin e Bankës. Si pjesë e kontratës së tyre të punësimit, çdo anëtar te ri do t'i kërkohet të nënshkruaje nje deklarate ku te konfirmojne qe jane njohur me kete Kod dhe marrin persiper persiper zbatimin e tij ne cdo kohe.

Paragrafët e mëposhtëm percaktojnë standartet minimale etike dhe vlerat që duhet të percillen ne mardheniet gjate perfaqesimit te Bankës jashtë apo brënda saj ndermjet kolegeve.

2. Misioni Ynë

Objekti i BBSH është që të sigurojë cilësi te larte dhe sherbime te reja bankare e financiare që plotësojnë pritshmerite e klienteve; t'i mundesoje punonjësve tane zhvillim personal dhe profesional; te ruaje nje rentabilitet te qëndrueshëm dhe te favorshem afatgjatë, rritjen e asetëve dhe depozitave, si dhe stabilitet financiar per institucionin tone.

Per anetaret e ekipit tone:	besnikeri, mundesi dhe shperblim
Per klientet tane:	zgjidhje të personalizuar per plotesimin e nevojave te tyre
Per komunitetin tone:	udheheqje & rritje ekonomike
Per aksioneret tane:	perfitim financiar

Te vetedijshe per vlerën e aktivitetëve te saj, BBSH promovon një stil rritjeje i cili perqendrohet ne rezultatet e qëndrueshme dhe krijimin e nje procesi te bazuar mbi besimiin që rrjedh nga kenaqesia e klientëve dhe aksionereve dhe monitorimi nga afer i nevojave të komunitetit.

BBSH konkuron në treg me ndershmeri dhe është e gatshme për të bashkëpunuar si me subjektet private ashtu dhe ato publike për të përforcuar kapacitetin e përgjithshëm te rritjes ekonomike.

Ne kemi marrë përgjegjësinë e menaxhimit të kujdesshëm të kursimeve të klientëve, jemi angazhuar për shtimin e mundesive per perfitimin e financimeve dhe instrumenteve të tjera financiare nga te gjithë dhe mbështesim zhvillimin e qëndrueshëm të nje sistemi sipërmarres te vetëdijshe që vendimet tona kanë një ndikim të rëndësishëm direkt dhe indirekt mbi mjedisin natyror dhe në komunitet.

3. Pergjegjesia sociale dhe mjedisore

Ne dhenien e pergjigjeve ndaj nje game gjithnje e me të gjere nevojash, kompanite duhet te tregojne vetedijen e tyre te plote ne lidhje me faktin qe ciklet e tyre prodhuese dhe produktet qe dalin prekin jo vetem konsumatorët, te cilet duhet te plotesojne nje kerkese ekonomike, por edhe qytetaret e shoqerise ku ata veprojne. Keto interesa lidhen me ruajtjen e mjedisit natyror, shendetin, punen, të ardhmen, mireqenien e gjithe komunitetit dhe mbrojtjen e sistemit te marredhenieve sociale.

Numri i grupeve të interesit me te cilat kompania duhet te kete marredhenie do te rritet se bashku dhe paralelisht me gamen e interesave te cilat preken nga aktivitetet e kompanise. Te gjitha palet e brendeshme dhe te jashtme te cilat jane te interesuara per biznesin e kompanise, per shkak te kontributit – qofte ne menyra te ndryshme dhe te caktuara – per realizimin e misionit te kompanise, ose sepse mireqenia e tyre preket ndjeshem, qofte pozitivisht apo negativisht, nga ky biznes, pra duke ndare ne nje menyre ose ne nje tjeter, nje pjese te rrezikut te kompanise, do te njihen si grupe interesi. Keto subjekte janë klientet, aksioneret dhe punonjesit si dhe furnitoret madje edhe vete ambienti – ose me sakte të drejtat qe brezat e ardhshem kane ne kete aspekt – dhe ne fund shoqeria ne teresi.

Gjithashtu, gjithnje e me shpesh kompanite po ushtrojne aktivitetin e tyre ne zona të ndryshme gjeografike me rregullore te ndryshme. Kjo eshte aresyeja pse disiplina behet e rendesishme per: respektimin e rregulloreve ne fuqi, ajo percakton standarte me të larta te cilat kompania duhet ti respektoje ne zonat ku ajo ushtron aktivitetin e saj.

Per kete aresye BBSH ka vendosur te hartoje Kodin e saj te Etikes i cili pershkruan vlerat tek te cilat beson BBSH dhe ndaj te cilave eshte perkushtuar, duke percaktuar parimet e sjelljes te cilat rezultojne ne kuadrin e marredhenies ne cdo grup interesi dhe si rrjedhoje vendos standartet qe cdo person duhet te ruaje per te merituar besimin e te gjitha grupeve te interesit.

Si nje mjet qeverisës, ky Kod eshte pjese e nje vizioni te gjere te pergjegjesise sociale dhe mjedisore dhe i jep rendesi primare mardhenieve me grupet tona te interesit. Dialogu konstruktiv me grupet e interesit nxit nje process i cili aktivizon nje cikël të permiresimit te vazhdueshem duke degjuar kerkesat dhe duke i balancuar ato ne lidhje me strategjine e bankes.

4. Etika dhe integriteti

Integriteti i Bankës, dhe ai i punonjesve që e përfaqësojnë atë, duhet të jetë përtej cdo sfide apo fyerje në çdo veprimtari te ndermare per ose në emër të Bankës. Zoterimi i një kulture të etikës të larte është një kërkesë absolute për të realizuar misionin e Bankës. Pa një kulture organizative, te drejtuar nga etika dhe integriteti, mund te ndodhin veprime te demshme dhe te papranueshme qe do te benin te pamundur realizimin e objektivave tona. Per të realizuar kete, politikat dhe procedurat e Bankës duhet të ndalojnë gjithnone dhe në mënyrë eksplicite sjelljet apo veprimet joetike në të gjitha format e saj. Punonjësit e Bankës, duke përfshirë drejtuesit e lartë, ne marredheniet e tyre të biznesit apo te tjera duhet te veprojne gjithmone në nje mënyrë te tille qe te jete në përputhje me politikat e Bankës. Sjellja e ndaluar perfshin por nuk kufizohet ne, si me poshte:

- ◆ Shfrytëzimin e kapaciteteve zyrtare për të realizuar përfitime personale të çdo lloji;
- ◆ Dhenia e ryshfetit ose marrja e ryshfetit nga të tjerët;
- ◆ Tregtia duke perdorur informacionin e brendshem dhe duke shkelur normat tregtare per tregjet e kapitalit të përshkruara në rregullat dhe rregulloret në fuqi të bursës;
- ◆ Dhenia e informacionit konfidencial të bankes tek persona te pa autorizuar;
- ◆ Lejimi aksesit ne të dhenat konfidenciale per persona të paautorizuar;
- ◆ Fallsifikimi i llogarive të shpenzimeve;
- ◆ Fallsifikimi ose shkaterimi i të dhenave te kontabilitetit;
- ◆ Shtremberimi i te dhenave personale ne aplikimin per pune; ose
- ◆ Kaperximi i procedurave të kontrollit

5. Ndershmeria

Si një institucion financiar dhe posedues i besimit të publikut, ne duhet të jemi të ndershem në mardheniet me anëtarët e institucionit tone, institucionet e tjera të grupit dhe palët e treta. Në këtë frymë, informacionet e dhena tek të gjitha palët, duke përfshirë edhe institucionet e jashtme, si, audituesit, rregullatorët, bordet, etj duhet të jenë të hapura dhe të sigërtë pa cenuar interesin konfidencial të Bankës. Punonjësit e bankës, në të gjitha rastet, duhet të ndjekin dhe respektojnë frymën e marrëveshjeve të realizuara me palët e treta duke përcaktuar në mënyrë të qartë të drejtat dhe detyrimet, duke mos lënë asgjë për interpretim nga ana e personave. Në mënyrë të ngjashme, duhet të sigurohemi që edhe në mardheniet brenda institucionit dhe klienteve të mbetemi të ndershëm dhe të drejtë në sjelljen tonë duke trajtuar njëri-tjetrin me respekt, pavarësisht nga origjina, ngjyra, gjuha, gjinia, besimi fetar, besimi politik apo pozita hierarkike e individit, ndërkohe që kujdesemi për mbrojtjen e interesave të njëri-tjetrit dhe të Bankës.

6. Konfidencialiteti

Konfidencialiteti është në qender të aktivitetit të Bankës. Të gjithë punonjësit do të ruajë konfidencialitetin për të gjithë informacionin që lidhet me funksionet dhe operacionet e bankes, i cili është i një natyre konfidenciale dhe nuk duhet të behet i njohur për publikun në përgjithësi. Ata kurrë nuk duhet të japin informacion konfidencial një pale të tretë, përveçse kur autorizohet me shkrim nga drejtuesit e Bankës. Nëse ka dyshime, ata duhet të kërkojnë udhëzim nga autoriteti i duhur i bankës dhe deri atëherë, nuk duhet të japin informacionin në fjale. Informacioni i një natyre konfidenciale mund të jetë në formë verbale, me shkrim, në një disketë, një format video, të dhena elektronike nga sistemi, ose ndonjë formë dhe mënyrë tjetër.

Brenda bankës, kurrë nuk do të diskutojmë apo ti japim punonjësve të tjerë informacion mbi çështje konfidenciale që lidhen me departamentin tonë ose fushat e ekspertizës, çështje që lidhen me pagën individuale, shpërblimet, rritjen e pages apo përfitime të tjera vetëm nëse përshkrimi i punës sone e lejon për ta bërë këtë. Ne gjithashtu nuk do të japim paleve të treta informacion mbi përfitimet e punonjësve, për shembull vertetim page, për kredi personale, aplikime për qera etj., përveçse kur një gjë e tillë do të na kërkojë.

Përveç kësaj, anëtarët e stafit që kanë akses në informacionin konfidencial të klientit nuk do të, përveçse kur kërkohet ndryshe nga ligji, rregulloret ose politikat dhe procedurat e bankës, nxjerrë asnjë informacion në lidhje me aktivitetin e klientëve të vet me përjashtim të rrethanave në të cilat është në përputhje me ligjin, praktikatat dhe mënyrën e veprimit ndërmjet bankierëve, të domosdoshme apo të pershtatshme për një bankë të bëjë të ditur një informacion të tillë.

Banka do të përdorë ose shfrytëzojë informacionin që i perket klientëve, llogarive dhe transaksioneve të tyre vetëm për qëllime të menaxhimit efikas dhe ofrimit të shërbimeve bankare në përputhje me rregullat për mbrojtjen e të dhënave personale. Klienteve do ti jepet akses në informacionin mbi llogaritë personale për të verifikuar dhe / ose të korrigjuar pasaktësitë në vijim.

Sistemi i informacionit të bankes do të mbrohet posaçërisht nga akseset e paautorizuara në dosjet bankare për të mbrojtur interesat e bankës, të klientëve dhe për të ruajtur integritetin e të dhënave. Sa herë që të jete e detyruar ligjërisht ose e autorizuar nga klienti, banka do të tregojë kujdes maksimal gjatë punës së informacionit të dale në çdo fazë të operacioneve (para, gjatë ose pas ndërprerjes së marrëdhënieve kontraktuale) dhe do të marrë të gjitha masat e duhura dhe të mundshme për të përmbushur detyrimet e mësipërme.

Shkëmbimi i informacionit të konsoliduar ndërmjet bankave në lidhje me kategoritë e klienteve si pjesë e transferimit elektronik të të dhënave sasiore për qëllime statistikore apo ndryshe, nuk përbën shkelje të konfidencialitetit në qoftë se ajo është kryer në përputhje me dispozitat ligjore të ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale.

7. Përputhshmeria me Ligjet, Rregulloret, Politikat & Procedurat

Banka do të veprojë sipas të gjitha ligjeve përkatëse në fuqi në Republikën e Shqipërisë, rregulloret të hartuara nga Banka e Shqipërisë dhe të gjitha standardeve të tjera profesionale që mund të jenë të zbatueshme, të cilat banka do të jete e gatshme për ti pranuar dhe zbatuar. Çdo sukses i arritur nga mosdija ose shkelja e ndonjë prej

ligjeve dhe rregulloreve në fuqi do të jete gjithmone e denueshme. Asnjë aktivitet nuk do të kryhet pa i bere me pare nje shqyrtim te hollesishem.

Po keshtu, punonjësit e bankës duhet të sigurohen që në asnjë mënyrë, sjellja e tyre nuk duhet të interpretohet te jete në kundërshtim me ligjet dhe rregulloret që rregullojnë operacionet e bankes në mbarë botën. Injorimi i ligjeve, rregulloreve, politikave dhe procedurave etj për shkak të mungesës së njohurive apo informacionit nuk do të konsiderohet një justifikim i vlefshëm. Do të jetë përgjegjësi e të gjithë anëtarëve të stafit për tu njohur vete nga ana e tyre me ligjet e aplikueshme, rregulloret, politikat dhe procedurat ne menyre qe cdo veprim apo sjellje e tyre te jete në përputhje me to. Sa herë që çdo punonjës do te kete dyshim në lidhje me zbatimin ose interpretimin e ndonjë kërkesë ligjore ose çdo klauzolë e politikave dhe procedurave të zbatueshme, ai/ajo do t'ia referojë çështjen eprorit te tij, i cili nëse e shikon te nevojshme do të kërkojë udhezimin e përshtatshem.

Një tjetër aspekt qe siguron se BBSH zbaton standardet më të larta etike është zbatimi nga ana e saj ne vazhdimesi i sistemeve më të mira të praktikës dhe procedurave të mbrojtur bankën nga perdorimi i saj për transaksione të pastrimit të parave, financimit të terrorizmit ose aktiviteteve të tjera ilegale. Anëtarët e stafit do të trajnohen për të aplikuar parimin "njihe klientin tënd", dhe për kryer nje monitorim dhe raportim rigoroz në përputhje me rregulloret ne fuqi. Politikat per parandalimin pastrimit të parave dhe mashtrimit përditësohen rregullisht dhe zbatohen në të gjithë rrjetin e bankës për të siguruar përputhjen me standardet rregullative lokale dhe ndërkombëtare.

Çdo moszbatim i ligjeve, rregulloreve dhe politikave dhe procedurave, nëse vërtetohet kundër një punonjësi, duhet të trajtohet në mënyrë rigoroze në përputhje me paragrafin 31 të këtij Kodi.

8. Konflikti i Interesit

Konflikti i interesave eshte konflikti ndermjet interesit privat dhe interesit public të punemarresit gjate mardhenieve juridike te punesimit me Banken

Konflikti i interesave mund të jete i drejtpërdrejte dhe potencial apo indirekt dhe jo shume i rëndësishem. Konflikti i interesave gjatë marrëdhënieve juridike të punës së punonjësit është konflikti që kërcënon interesin publik përmes zevendesimit te tij me interesat private të cilat janë:

- a) Çdo interes financiar apo jo-financiar i deklaruar nga ana e të punësuarve në Bankë;
- b) Interesat financiare apo jo financiare qe punonjesi ka ne:
 - Subjektet juridike fitimprurese ose jo fitimprurese ku ai sherben si konsulent, partner, perfaqesues ose agjent etj.;
 - Subjektet juridike me të cilat negocion ose ka rënë dakord për punësimin e tij ose per angazhimet kontraktuale ose jo-kontraktuale në të ardhmen

Menaxhimi i bankes pret qe punonjësit e saj te kryejne detyrat e tyre në mënyrë të ndërgjegjshme, të ndershme dhe në përputhje me interesin më të mirë të Bankës. Ata nuk duhet të përdorin pozitën e tyre, apo njohurite e marra gjate kryerjes se detyres, për perfitime private apo personale, ose në nje mënyrë te tille që është në kundërshtim me interesin e Bankës. Kur punonjësit, ne kuadrin e detyrave të caktuara, i ngarkohen përgjegjësi që mund të çojnë në një konflikt interesi aktual, te dukshem apo të mundshëm, ata duhet te informojne per kete drejtuesit e bankes.

Punonjësit duhet të kujdesen per mjetet e tyre personale financiare per te mos krijuar një situatë te tille ku mundesia e tyre financiare personale mund ti çojë ata të bëjnë kompromis me gjykimin e tyre profesional. Per të favorizuar transparencën, anëtarët e stafit do te inkurajohen që të deklarojne interesat e tyre në kompanitë me të cilat kane mareveshje, bashkeveproje ose përndryshe kanë një marrëdhënie me Bankën.

9. Mardheniet me Klientet

1. Rregullat e këtij Kodi do zbatohen ne mardheniet e bankës me klientët e saj. Qëllimi është për të mbrojtur interesat e klienteve dhe të bankës në përputhje me legjislacionin përkatës, rregulloret e kreditimit dhe ato monetare të Bankes se Shqipërisë si dhe ato te etikës së biznesit në përgjithësi.

2. Çdo klienti do ti shërbehet në mënyrë miqësore, kompetente dhe të sjellshme. Punonjësit e bankës janë të angazhuar për të siguruar shërbime të nivelit me te larte për të gjithë klientët, pavarësisht nga profile i tyre apo nga madhësia e biznesit të tyre.
3. BBSH nuk do te kryejë veprime koordinuese apo te beje marrëveshje me banka apo institucione të tjera për qëllime të përcaktimit të tarifave të shërbimit, ndarjes se pozitive ne treg apo perjashtimin e klienteve te caktuar nga shërbime te caktuara që mund të çojnë apo te ndikojne ne parandalimin, kufizimin ose shtrembërimin e konkurrencës.
4. Marrëdhëniet ndermjet bankës dhe klientëve të saj do të bazohen në besimin reciprok; të dyja palët do të inkurajojnë gjithmone shkëmbimin e ndershëm dhe sistematik të informacionit ne çdo aspekt të transaksioneve të tyre në mënyrë rezultatet te jene ne kohën e duhur, të sakta dhe të plotë.
5. Kryerja e transaksioneve do të bëhet me kujdesin e duhur. Banka do ti sigurojë klienteve ne të gjitha deget e saj nje informacion të plotë dhe korrekt, duke përfshirë por pa u kufizuar, fletëpalosjet informuese për shërbimet e tyre te pergjithshme. Në çdo rast, detajet e tjera do të përshkruhen në një formë më të qartë, te saktë dhe të thjeshtë; vëmendja do të perqendrohet tek rreziqet e mundshme; ankesat e klienteve do të trajtohen me kujdes maksimal, duke përfshirë kryerjen e një hetimi objektiv dhe të kujdesshëm të ankesave dhe zbulimin e ndonjë gabimi njerëzor nga ana e personelit të bankës.
6. Sa herë që te jete e aplikueshme, klientet do të njoftohen paraprakisht për çdo ndryshim në termat dhe kushtet e marrëdhënieve të tyre me bankën. Kjo do të bëhet në mënyrën më të përshtatshme dhe në përputhje me cka eshte përcaktuar në kuadrin rregullativ përkatës. Klienteve do t'i jepet nje njoftim i arsyeshëm perpara se cdo ndryshim te hyje në fuqi duke ju dhene atyre mundesi për të ndërprerë marrëdhëniet me bankën, nese ata dëshirojnë këtë.
7. Nëse klientët vërejnë gabime në transaksionet bankare, me pas ata duhet të informojnë bankën, pas kesaj banka do ndermarre te gjitha veprimet e duhura për të verifikuar pretendimin në kohën më të shkurtër të mundshme, dhe do te kryejë veprimet e duhura për të korrigjuar gabimin menjëherë dhe pa vonesa.
8. Nëse klientët e bankes perballen me probleme financiare, Banka do të ndërmarrë hapa të arsyeshme duke bashkepunuar me klientin për të gjetur zgjidhje të pranueshme
9. Nëse një klient do të ekspozohet kundrejt një numri bankash me vonesa të konsiderueshme në pagesat, atehere Banka do të shkëmbeje informacionin e njohur publikisht dhe studioje ate, si dhe do te ndermarrë një perqasje të koordinuar për të zbutur rreziqet.
10. Banka do të orientohet drejt një komunikimi të hapur dhe transparent me klientët, duke i informuar ata për kostot reale të shërbimeve bankare, si dhe sigurimit te shërbimeve të nevojshme dhe të përshtatshme për ta. Në rastin e politikave preferenciale (p.sh. normat e interesit), Banka duhet të publikojë kërkesat e veçanta që duhet të plotësohen në mënyrë që të përfitohet nga opsionet preferenciale.
11. Banka ose personi i autorizuar për të përfaqësuar bankën, ne asnje rrethane nuk do të ofrojë dhe / ose premtoje për të ofruar dhurata të paligjshme, donacione apo privilegje të tjera me vlerë të konsiderueshme, ndaj nëpunësve publikë ose punonjesve te subjekteve publike, në nivel qendror dhe lokal, në këmbim të marrjes së trajtimit preferencial ose lehtësirave të tjera për bankën, te cilat mund të krijojnë një situatë te konfliktit të interesit sukurse përcaktohet në ligjet përkatëse.

10. Standartet e Kontabilitetit

Standardet e kontabilitetit të zgjedhura për regjistrimin e transaksioneve mund të kenë një ndikim të madh në rezultatet e operacioneve të Bankës. Duke qënë një institucion financiar, menaxhimi duhet të sigurojë zbatimin korrekt te standardeve të zbatueshme dhe të pranueshme të kontabilitetit financiar. Kur një çështje e veçantë e kontabilitetit nuk njihet nga standartet e zbatuara nga Banka, atehere duhet te kerkohet udhëzim në lidhje me Parimet Pergjithesisht te Pranuar te Kontabilitetit.

11. Transaksionet e Tregut te Kapitalit

Çdo investim në tregjet e kapitalit duhet të jetë koherent me standardet etike dhe në përputhje me ligjet në fuqi, si dhe rregullat dhe rregulloret në fuqi te bursës. Miratimet e duhura duhet të merren për të gjitha produktet e reja perpara fillimit. Punonjesi i Bankës që është përgjegjës për aktivitetet e tregut të kapitalit duhet të sigurohet se punonjesit perkatës janë në dijeni të rregullave dhe standardeve të mirëbesimit te zbatueshme për to. Çdo investim privat i mbajtur nga ana punonjesve duhet të identifikohet në mënyrë të qartë dhe të sillet në vëmendjen e menaxhimit, me shkrim. Aktivitetet tregtare në kundërshtim me udhëzimet e Bankës dhe rregulloret në fuqi nuk janë të lejuara.

12. Tregtimi i Brendshëm

Tregtimi i brendshëm i referohet përdorimit të papërshtatshëm për përfitim personal të informacionit të ndjeshëm mbi çmimin e papublikuar, në tregtimin e letrave me vlerë. Punonjesit të cilët kanë akses në ndonjë informacionin sensitiv mbi çmimin e privilegjuar të papublikuar rreth një kompanie gjatë gjashtë muajve paraprakë nuk duhet të merren me tregtimin e letrave me vlerë të asaj kompanie. Çdo shkelje për sa me sipër, mund të rezultojë në veprime penale nga ana e organeve rregullatore kundër punonjesit, veprime penale kundër Bankës, përveçse do të diskreditonte emrin e Bankës.

13. Veprimet Spekulative

Veprimet personale në transaksionet spekulative mund t'i përfshijnë punonjesit në rreziqe për gjendjen e tyre financiare, mund t'i shperqendrojnë ata nga kryerja e detyrave të tyre dhe mund të rezultojnë me një ndikim negativ mbi reputacionin e Bankës. Për këto arsye, anëtarët e stafit nuk duhet të angazhohen në transaksione spekulative si në emër të Bankës ashtu dhe për llogarinë e tyre personale.

Prandaj, asnjë punonjes nuk duhet:

- a) Ne asnjë mënyrë të marre hua në të holla nga një ndërmjetës ose nga një huadhënës ose nga ndonjë kompani ose person që ka marrëdhënie me Bankën që e vendos punonjës nën një detyrim financiar kundrejt një ndërmjetësi, huadhënësi, kompanie apo personi të tilla etj.
- b) Të blerë apo të shesë bonde, aksione, mallra ose letra me vlerë të çfarëdo lloji, pa fondet e duhura për të plotësuar koston e tyre.

Në lidhje me këtë, anëtarëve të stafit duhet t'i bëhet se ditur huazimi i parave nga cdo burim ose venia e vehtes se tyre nën detyrime përtej mundësive për të paguar apo për të zbatuar angazhimin, do të konsiderohet e barasvlershme me aktivitetin spekulativ. Neqoftese për anëtarët e stafit, është e paqarte nëse ndonjë transaksion / veprim i vecantë konsiderohet si spekulativ, ata duhet të kërkojnë udhëzime nga drejtuesit e tyre përkatës.

14. Transaksionet Financiare te Strukturuara

Procesi i strukturimit duhet të udhëhiqet në çdo kohë nga fryma dhe thelbi i udhëzimeve në fuqi të Bankës. Pjesëmarrja në një transaksion që nga ana strukturore është në përputhje me këto udhëzime por që bie në kundërshtim me substancën e tij, do të konsiderohet e pa aprovueshme në cdo kohë. Përpara kryerjes së transaksionit duhet të kerkohen miratimet e duhura, duke shpjeguar në detaje strukturat aktuale ligjore dhe strukturat e tjera, ku forma themelore e transaksionit është e re dhe nuk ka qenë më parë subjekt i një analize / shqyrtimi / miratimi të tilla. Një autorizim i tilla duhet të merret përpara hedhjes së cdo produkti të ri në treg.

15. Angazhimi për Persosmeri

Angazhimi ynë ndaj klientëve dhe aksionerëve të Bankës kërkon përsosmëri në punën që na është ngarkuar. Pa këtë angazhim për përsosmëri, ne nuk do të jemi në gjendje për të realizuar ndryshimin ekonomik të kërkuar për të përmbushur misionet dhe objektivat tona afatgjata, për të krijuar tregun e synuar, për të bërë lider në fushën tonë, ose për të përmbushur detyrimet tona ndaj klientëve dhe aksionerëve tanë. Për këtë, menaxhimi do të shpërblejë përsosmërinë dhe do t'i japë punonjesve të bankës mundësi të përshtatshme dhe të vazhdueshme për rritjen e aftësive të tyre.

16. Inovacioni dhe Sipermarrrja

Sikurse realitetet e biznesit evoluojnë me kalimin e kohës, po ashtu evoluon edhe sipermarrrja. Këto përbëjnë shtyllat mbi të cilat do të ndërtohet kultura e biznesit të Bankës. Menaxhimi pret që punonjësit e saj vazhdimisht por në mënyrë pozitive të sfidojnë rregullat, parashikimet dhe procedurat për vlefshmërinë e tyre në dritën e fakteve ekzistuese. Menaxhimi kërkon që punonjësit e bankës të rrisin njohuritë në mënyrë të vazhdueshme dhe gjithmonë të sfidojnë veten për të bërë shume mirë atë që ata tashmë e bëjnë mirë. Si një manifestim i përkushtimit për ndërtimin e një kulture sipërmarrëse, menaxhimi do të shpërblejë me anë të promovimeve dhe shpërblimeve ata punonjës që shkëlqejnë në punën që ju është caktuar ose në fushat e tyre përkatëse të ekspertizës.

17. Autorizimi

Menaxhimi ka besim tek punonjësit e saj, i respekton ata dhe beson në integritetin e tyre. Menaxhimi do të sigurojë që ata të kenë mjetet dhe aftësitë e nevojshme për të realizuar punën që ju është caktuar. Nëpërmjet një percaktimi të strukturuar dhe të detajuar të detyrave dhe përgjegjësisë, do të ndërtohet një sens besimi për punonjësit. Për të lehtësuar përshtatjen me çdo ndryshim, drejtuesit dhe mbikëqyrësit do të delegojnë përgjegjësitë dhe autoritetin vendim-marrës në përputhje me aftësitë dhe eksperiencën e punonjësve.

18. Puna në Grup

Menaxhimi beson në efektivitetin e punës në grup. Punonjësit e Bankës, pavarësisht nga pozita e tyre në strukturën hierarkike, duhet të punojnë në bashkëpunim me njëri-tjetrin, për një përdorim sa më të mirë të burimeve në bankë. Objektivat individuale duhet të jenë në një linjë me objektivat e Bankës. Puna së bashku, në harmoni me njëri-tjetrin është një komponent thelbësor i mjedisit të punës dhe tregon se si në sillemi në raport me veten dhe biznesin. Banka do të dekurajojë çdo tendencë në drejtim të mungesës së aftësisë për të punuar në grup në realizimin e objektivave të saj.

19. Njohja dhe Shpërndarja e Informacionit

Njohuritë e fituara nga punonjësit dhe informacioni ku ata kanë akses të për shkak të përgjegjësisë të tyre, janë prone vetëm e Bankës. Këto duhet të ndahen dhe të bëhen të mundshme vetëm tek ata për të cilët është domosdoshmeri legjitime. Dhenia e informacionit dhe mungesa e vullnetit për të ndarë njohuritë do të konsiderohen të papranueshme. Përpunueshmëria me këtë kërkesë do të vlerësohet në mënyrë të pavarur.

20. Akses në Fondet e Bankes

Punonjësit të cilët kanë akses në fondet e Bankës duhet të ndjekin procedurat e përcaktuara për regjistrimin, trajtimin dhe mbrojtjen e parave nga çdo keqpërdorim. Përfutjesit e fondeve duhet të paraqesin tek departamenti përgjegjës, në kohën e duhur ose në momentin e kryerjes së transaksionit, një listë të detajuar të të gjitha disbursimeve, të vertetuara me dokumentacionin e duhur. Në rastin kur pozicioni i një punonjësi kërkon shpenzimin e fondeve të Bankës ose kryejnë çdo shpenzimi personal i cili duhet të rimbursohet më vonë nga Banka, është përgjegjësi e këtij punonjësi që të perdorë një gjykim të vlefshëm se për shumën e shpenzuar do të sigurohet një e ardhur e mirë. Fondet e Bankës duhet të përdoren vetëm në të mirë të interesave të bankës dhe nuk duhet të përdoren për ndonjë përfitim personal.

21. Te Dhenat e Bankes

Te dhenat e bankes të të gjitha llojeve duhet të jenë të sakta dhe të besueshme për të përmbushur detyrimet ligjore dhe financiare si dhe për drejtimin e aktivitetit të saj. Librat dhe të dhenat e bankes duhet të pasqyrojnë në mënyrë të sakte dhe në kohë të gjitha transaksionet e biznesit. Nuk do të lejohet që të drejtat dhe detyrimet e bankes të mbeten të paregjistruara dhe banka do të kërkojë nga punonjësit përgjegjës për kontabilizimin dhe mbajtjen e të dhenave përkushtim dhe kujdes në zbatimin e ketyre kërkesave.

22. Shmangia e Kontrolleve

Mekanizmi i kontrollit ne Bankë si dhe politikat dhe procedurat jane hartuar për të siguruar zbatimin e direktivave të drejtuesve, perputhshmerine me ligjet dhe rregulloret, mbrojtjen e asetëve te bankes dhe gjenerimin e informacionit përkatës financiar dhe jo-financiar. Prandaj, si parim, procedurat e kontrollit nuk duhet të lejohet qe të kapërcehen. Aty ku, për shkak të rrethanave, një kapercim i kontrollit bëhet i pashmangshem, një veprim i tillë duhet të arsyetohet me shkrim, të miratohet nga niveli tjetër me i lartë i autoritetit dhe te dokumentohet siç duhet.

23. Aktivitetet Jashte Bankes dhe Punesimi

Punonjësit duhet të shmangin cdo interes biznesi apo të marrin pjesë në cdo aktivitet tjetër jashtë Bankës I cili do te ose mund:

- T'ju kerkoje punonjesve me teper kohe dhe vemendje, duke i privuar atyre ndërmarrjen e përpjekjeve më të mira në punë; ose
- Të krijoje një konflikt interesi, sic eshte, një detyrim ose interes që do të ndërhynte në ushtrimin e pavarur të gjykimit në interesin më të mirë të Bankës.

Punësimi me kohë të pjesshme jashtë orëve normale të punës te Bankës mund të konsiderohet vetëm pasi te kerkohet dhe merret autorizimi nga drejtuesit e Bankës.

24. Dhuratat, Argetimet dhe Favoret

Punonjësit nuk duhet të pranojnë argëtime, dhurata apo favore te cilat ne cdo rast ndikojne ose mund te ndikojne vendimet e biznesit në favor të çdo personi apo organizate me të cilet Banka po fillon apo ka gjasa për të filluar ndonjë biznes. Përveç kësaj, asnje punonjes nuk duhet te pranoje asnje favor personal apo trajtim tjetër preferencial, kur keto jepen për shkak të pozitës se punonjesit ne Banke dhe të cilat kane prirje qe te vendosin marrësit e tyre në një pozite te tille ku favori / trajtimi pritet të kthehet në natyrë ose ndryshe.

25. Nepotizmi

Politika e Bankes ne punësimin e punonjesve të rinj do të bazohet në kualifikimet, sjelljen, etikën dhe cilësi e tipare të tjera personale dhe profesionale të cilat i japin menaxhimit sigurine e duhur se personi i marre ne konsiderate do të jete nje vlere e shtuar për biznesin e Bankës, kulturën e saj të korporatës dhe do të mbeshtese menaxhimin në arritjen e objektivave.

Prandaj, punonjesit e përfshirë në procesin e rekrutimit do të shmangin dhenien përparësi per miqte dhe / apo të afërmit e tyre mbi kandidatët qe e meritojnë me shume. Pervec kesaj, gjate ushtrimit të detyres (marredhenieve te punes), gjithashtu punonjesit nuk duhet te bejne ndonjë trajtim preferencial për palë të treta qe kane te vetmen meritë se janë miq dhe / apo të afërm me ndonje nga punonjesit e Bankës. Merita dhe reputacioni do të formojnë parimin udhëheqës për zhvillimin e biznesit të Bankës.

26. Pergjegjesite Sociale

Ne duhet të besojmë në parimin e barazisë dhe kontributit. Ne duhet të besojmë se begatia dhe te mirat qe kemi fituar na bëjnë përgjegjës për t'i ndarë ato përmes mjeteve të bamirësisë dhe donacioneve për mirëqenien dhe mbajtjen e segmenteve më pak të privileguara të shoqërise. Ne duhet të mbetemi te përkushtuar për të ndihmuar ne përmirësimin e cilësinë e jetës në komunitetet ku jetojmë dhe punojme, duke shfrytëzuar të gjitha mjetet që kemi ne dispozicion.

Gjatë plotësimit të detyrimeve që lidhen me këtë përgjegjësi, ne duhet të kujtojmë gjithmonë se detyrimet tona më kryesore janë për klientët dhe aksionerët tane. Kjo bën të domosdoshme që të ndermarrim vetëm përgjegjësi të cilat kemi kompetencë që ti permbushim me korrektesë, janë të ligjshme, janë politikisht korrekte, janë në përputhje me vlerat tona dhe të perceptohen të kenë një ndikim pozitiv në imazhin tonë si një institucion financiar progresist.

27. Aktivitetet Politike

Banka ndalon çdo pjesëmarrje nga ana e punonjeve të saj në politikën e brendshme të vendit ku ushtron aktivitetin e saj dhe ben biznes. Përveç kësaj, fondet e bankes, të mirat apo shërbimet e saj nuk duhet të përdoren si kontribute ndaj partive politike dhe asetet e Bankes apo lehtësirat nuk duhet të vihen në dispozicion të kandidatëve apo partive politike.

28. Biznesi me Persona dhe Institucione Jashtë Bankes

Punonjësit duhet të kujdesen që gjatë komunikimit mbi çështje që përfshijnë aktivitetet e Bankës të ndajne rolet e tyre personale nga pozita e tyre në Bankë. Asetet dhe burimet e Bankës nuk duhet të vihen në përdorim personal. Kur komunikohet publikisht për çështje që nuk përfshijnë biznesin e Bankës, punonjësit nuk duhet t'i lejojnë vetes që të flasin për Bankën mbi ndonjë çështje, përveçse kur janë të sigurtë se ata ndajne të njëjtat pikëpamje me ato të drejtuesve të bankes dhe se është marrë autorizimi i duhur për dhenien e pikëpamjeve të tilla.

29. Marrëdhëniet Ndermjet Bankave

- a. Banka do të zbatojë të njëjtin kuader rregullativ ekzistues në marrëdhëniet dypaleshe dhe transaksionet e biznesit me bankat e tjera ashtu sikurse vepron në marrëdhëniet e saj me subjektet e tjera të biznesit, duke i vene rendesi të veçantë interesave të industrisë bankare, rregullave të lojës së ndershme, konkurrencës së ndershme dhe reputacionit të mirë të bankave të tjera.
- b. Banka do të japë informacion transparent, të plotë dhe në kohë mbi veprimtarinë e saj (p.sh. pasqyrat financiare, raportet vjetore, etj.) sipas legjislacionit në fuqi, në mënyrë që të sigurojë dhenien e informacionit të besueshëm në sistemin bankar.
- c. Banka nuk do të marrë ose të përdorë informacionin konfidencial të biznesit / bankar në asnjë mënyrë e cila është e padrejtë, nuk do të japë informacion konfidencial të biznesit tek palët e treta apo të bëjë këtë informacion publik pa lejen e pales / palëve të interesuara.
- d. Punësimi i stafit nga bankat e tjera do të bëhet gjithmonë mbi baza ligjore dhe të sinqerta si dhe në përputhje me praktikën e shëndosha të biznesit.
- e. Banka nuk do të synojë që të marrë të gjithë stafin, një pjesë të konsiderueshme të stafit nga një departament i veçantë, ose një numër të konsiderueshëm të stafit me eksperiencë nga departamente të ndryshme të një banke tjetër, për të mos lejuar kështu që të demtohet rëndë veprimtaria e njëri-tjetrit.
- f. Në përpjekjet e saj për të rritur pjesëmarrjen në tregun bankar, Banka do të mund të reklamojë avantazhet e shërbimeve të saj, por jo dobësitë, nëse ka, të bankave të tjera. Banka do të shmangë përdorimin, venien në dukje apo duke shfrytëzimin e ndonjë incidenti të pakëndshëm që përfshin Banka të veçanta me qëllimin për të terhequr klientët apo për të ngritur dyshime në mendjet e tyre.
- g. Drejtuesit apo punonjësit e tjerë të autorizuar për të bërë deklaratë zyrtare në emër të bankës nuk do të bëjnë asnjë deklaratë publike në lidhje me një bankë tjetër ose aktivitetet, synimet apo aftësitë të tyre, e cila mund të çojë në ndonjë përfaqësim negativ në lidhje me situatën e bankes tjetër apo objektivat e saj.

30. Burimet Njerzore/Politikat & Procedurat

Praktikat e burimeve njerzore të Bankës reflektojnë vlerat e institucionit tone. Per kete qellim, menaxhimi i ka hartuar politika dhe procedura të burimeve njerzore që janë në përputhje me misionin e Bankës. Këto politika duhet të lejojnë mundësi të barabarta punësimi, zhvillimi dhe progres për individët e kualifikuar.

Politikat e kompensimit duhet të jene gjithashtu te drejta, te pershtatshme dhe të dizajnuara në mënyrë fleksibile për të shpërblyer perputhshmerine me vlerat e Bankës dhe ne te njeiten kohe te penalizojne mosperputhshmerine. Performanca dhe sjellja e punonjësve duhet të vlerësohet të paktën një herë në baza vjetore. Procesi i vlerësimit duhet të kryhet në një mënyrë te tille që te lejoje menaxhimin te kete një opinion real të karakteristikave të vlerësuar. Kjo mund të përfshijë shqyrtimin e performancave brënda struktures per te patur nje vleresim sa me te drejte, për shembull, shkëmbimi i njohurive dhe puna ne grup. Ketu mund të përfshihet edhe shqyrtimi i performances se drejtuesve në lidhje me detyrimet e tyre në bazë të këtij Kodi (për shembull, zhvillimi i stafit, kompetencat, besimi etj).

31. Promovimi dhe Reklamimi i Bankes

1. Komunikimet e Bankes, reklamimet dhe aktivitetet e tjera te marketingut:

- Do te jenë në përputhje me legjislacionin përkatës të miratuar ne fuqi si dhe të gjitha aktet nënligjore të nxjerra në bazë te ketij legjislacioni;
- Do te jene te besueshme dhe të ilustruara me sqarime mbi marreveshjet e propozuara, te lira nga ekzagjerimet, pasaktesite, informacioni mashtrues, prezantimi publicitetit denigrues, deklarime te panevojshme, ose përpjekje për të fshehur karakteristikat e produkteve dhe shërbimeve të ofruara, si dhe te lira nga çdo përpjekje për të shfrytëzuar padijenine apo keqkuptimet e publikut;
- Do të udhëhiqen nga fryma e konkurrencës së drejtë; ti kushtojne vëmendjen e duhur besimit të klienteve per bankën dhe per reputacionin e sistemit bankar; të sigurojne se nuk do të provokojnë shqetësime per publikun ne pergjithesi në lidhje me çdo institucion kreditimi; te shmangin dhenien e komenteve nenvleresuese, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, në lidhje me produktet e bankave të tjera; te evitojne terheqjen e klienteve nga konkurrentët ne favor te bankes duke përdorur mjete të cilat janë në kundërshtim me praktikat e ndershme të konkurrencës.

2. Për aq sa të jetë e mundur, ne reklamimet e bankës do të zbatohet një terminologji të përbashkët në ofrimin e normave te interesit, për ti mundësuar klientëve krahasimin e produkteve dhe shërbimeve te ngjashme nëpër banka të ndryshme. Informacioni I perdorur për qëllime krahasimi duhet të bazohet në shifra të verifikueshme, të sakta dhe të plota, siç percaktohet ne praktikat e mirebesimit, për komunikimin e duhur të te dhënave të mjaftueshme dhe të paanshme për publikun e gjerë.

3. Banka nuk do të riprodhoje përmbajtjen e reklamave aktuale dhe / ose të kaluara të përdorura nga institucionet e tjera financiare, kombëtare ose ndërkombëtare, në promovimin e një shërbimi të caktuar financiar ose product.

32. Marredheniet me Publikun

1. Gjate ushtrimit te marredhenieve me publikun ne nivelin ndermjet bankes dhe aktivitetit te gjithe sistemit bankar duhet te plotesohen kërkesat e mëposhtme, në mënyrë të veçantë:

- Te merren masa per te informuar publikun rreth misionit, qellimit dhe objektivat e bankes;
- Të ofrohet informacion i përshtatshëm për publikun mbi aktivitetet bankare dhe shërbimeve dhe te sigurohet akses i lehtë në të dhënat e besueshme bankare;

2. Banka ose personi i autorizuar për të përfaqësuar bankën do te shmangin dhënien e deklaratave publike apo kryerjen e veprimeve të tjera që mund të diskreditojnë apo të jenë kundër sistemit bankar apo te ndonjë banke në veçanti.

33. Devijimet nga ky Kod

Zbatimi i këtij Kodi, në permbajtje dhe shpirt do të perbejne nje kusht paraprak si pjese e kontrates se punesimit te cdo punonjes dhe Banka kerkon zbatimin e plote te ketij Kodi nga te gjithe punonjesit e saj. Departamenti i Burimeve Njerëzore do të monitorojë respektimin e ketij Kodi dhe çdo shkelje e tij do të shoqerohet me masa disiplinore si me poshte duke filluar nga dhenia e nje verejtjeje me paralajmerim deri tek nderprerja e mardhenieve te punes, në varësi nga shkalla shkeljes dhe / ose moszbatimit. Megjithatë, çdo denim qe i ngarkohet punonjesit, duhet të jetë në përputhje me dispozitat në fuqi të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë.

- a. Verejtje per punonjesin;
- b. Shtyrja ose ndalimi i rritjes ose promovimit sipas ligjeve në fuqi;
- c. Zbritja nga paga për çdo periudhë të mungesës të paautorizuar nga detyra;
- d. Shlyerja e te gjithe apo nje pjese te cdo humbjeje financiare te shkaktuar Bankes nga ana e punonjesit
- e. Zbritja ne detyre duke kaluar ne nje pozicion tjetër me te ulet sipas kodit te punes ne fuqi;
- f. I kerkohet punonjesit te jape doreheqjen nga sherbimi me apo pa periudhe njoftimi; ose
- g. Shkarkimi nga shërbimi qe mund të përfshijë skualifikimin e perhershëm për punësim ne Banke ne te ardhmen ne cdo pozicion, pa asnjë periudhë njoftimi.

Autoriteti përfundimtar për të marrë masa disiplinore ndaj punonjesit do të jete Drejtori i Pergjithshëm i Bankës. Masat disiplinore të marra në përgjigje të shkeljeve të ketij Kodi mund të publikohen brënda Bankës për të parandaluar shkeljet ne të ardhmen.

34. Veshja e Pershtatshme

Kodi zyrtar i veshjes duhet te pasqyrojë vlerat e Bankes dhe te jete ne perputhje me parametrat e përcaktuara. Keshtu, ky Kod kërkon qe gjithe punonjesit ne banke të vishen ne menyre te pershtatshme duke ruajtur personalitetin e tyre individual dhe dinjitetin e kulturës sonë në tërësi.

35. Dispozita te Fundit

1. Ky Kod eshte nje dokument publik dhe duhet te jete i disponueshem per publikun.
2. Ky Kod hyn ne fuqi nga dita e miratimit te tij nga Keshilli Drejtues dhe pas kesaj dispozitat e tij behen te zbatueshme.
3. Ndryshimet dhe plotësimet e Kodit mund të iniciohen nga Banka dhe miratohen nga Keshilli Drejtues.

36. Konkluzion:

Etika eshte dhe do të vazhdojnë të jetë në qender të veprimtarise se Bannkes se Bashkuar te Shqiperise. Menaxhimi është plotësisht i angazhuar për të siguruar respektimin rigoroz të këtij Kodi si dhe per te siguruar punonjësit e vet se kuptimi nga ana e tyre i parimeve te ketij Kodi është thelbesor per arritjen e misionin e Bankës.

Amer BUKVIC

N/Kryetar i

Keshillit Drejtues

(Firma)

Date: 4 Qershor, 2014

Përktheu: Dalina Eminaj

Aprovuar nga Keshilli Drejtues ne Mbledhjen e dates 4 Qershor 2014