

KODI I ETIKES

Albanian Gas Service Company

AGSCO

Albanian Gas Service Company Sh.a.

Rruga e Kosovareve, Pallati NderPro sh.p.k.,
Tirana, Albania

NUIS L82407006D

Albanian Gas Service Company Sh.A.

Rruga "Kosovareve", pallati NderPro Sh.P., Tirana, Albania

NUIS: L82407006D

Share Capital: ALL 3.500.000,00



PERMBAJTJA

PARATHENIE.....	3
I. PARIMET E PERGJITHSHME: ZHVILLIMI I QENDRUESHEM DHE PERGJEGJESIA E SHOQERISE.....	4
II. RREGULLAT E SJELLJES DHE MARREDHENIET ME GRUPET E INTERESIT.....	5
III. MJETET PER ZBATIMIN E KODIT TE ETIKES.....	15
IV. FUSHA E ZBATIMIT DHE STRUKTURAT REFERUESE TE KODIT TE ETIKES.....	21

AGSCO
Albanian Gas Service Company Sh.a.
Rruga e Kosovareve, Pallati NderPro sh.p.k.,
Tirana, Albania
NUIS L82407006D

AGSCO
Albanian Gas Service Company Sh.a.
Rruga e Kosovareve, Pallati NderPro sh.p.k.,
Tirana, Albania
NUIS L82407006D

Albanian Gas Service

KODI I ETIKES

PARATHENIE

Shoqeria AGS "Albanian Gas Service Company" Sha (me tej "**AGS**" ose "**Shoqeria**") është një shoqëri shërbimesh plotësisht operative, përgjegjëse për kryerjen e veprimtarisë së mirëmbajtjes dhe shërbimeve teknike për Trans Adriatic Pipeline AG sipas Marrëveshjes për Mirëmbajtjen që do të lidhet midis Shoqërisë dhe Trans Adriatic Pipeline AG si edhe për çdo veprimtari ndihmëse që mund të jetë e nevojshme ose e dobishme për arritjen dhe ushtrimin e këtij qëllimi.

Shoqeria AGS operon në sektorin industrial dhe është e vetedijshme se, luan një rol vendimtar, zhvillimin e ekonomisë dhe mirëqenien e personave që punojnë dhe bashkëpunojnë me AGS dhe të komuniteteve ku është prezent.

Kompleksiteti i situatave në të cilat Shoqeria operon, sfidat e zhvillimit të qëndrueshëm dhe nevoja për të marrë në konsideratë interesat e të gjithë njerezve që kanë interes të ligjshëm në aktivitetin e shoqërisë ("Grupet e Interesit"), forcojnë rëndësinë e përcaktimit të qartë të vlerave që Shoqeria pranon, një dhe ndan, si dhe përgjegjësitë që merr, duke kontribuar në një të ardhme më të mirë për të gjithë.

Për këtë arsye është hartuar Kodi i Etikës i Shoqërisë AGS ("**Kodi**" ose "**Kodi i Etikës**"). Respektimi i Kodit nga administratorët, drejtuesit dhe punonjësit e Shoqërisë AGS si dhe nga të gjithë ata që punojnë për arritjen e objektivave të Shoqërisë AGS ("**Personeli i Shoqërisë**"), secili në fushën dhe përgjegjësitë e tij, ka një rëndësi themelore – edhe në baze të dispozitave ligjore dhe kontraktuale që rregullojnë marrëdhënien me Shoqërinë - për efikasitetin, besueshmërinë dhe reputacionin e Shoqërisë, të cilët janë të gjithë faktorë vendimtarë për suksesin e tij dhe për përmirësimin e gjendjes sociale në të cilën vepron.

Kodi përmbledh të gjitha vlerat që Shoqëria njeh, pranon, ndan, dhe përgjegjësitë që ajo merr, brenda dhe jashtë organizimit të saj.

Vlerat e përmbajtura në Kod formojnë një sistem vlerash të përbashkëta që shprehin kulturën etike të biznesit që mban Shoqëria e cila duhet të frymëzojë të menduarit strategjik dhe zhvillimin e aktiviteteve të Shoqërisë.

Shoqëria AGS merr përsipër të nxisë njohjen e Kodit nga ana e Personelit të Shoqërisë si dhe Grupeve të Interesit si dhe të kontributin e tyre konstruktiv në lidhje me përmbajtjen dhe parimet e Kodit. Shoqëria merr përsipër të marrë në konsideratë çdo sugjerim dhe vërejtje të Grupeve të Interesit, me qëllim konfirmimin ose pasurimin e Kodit.

Shoqëria AGS mbikëqyr në çdo rast, me kujdes, respektimin e Kodit duke siguruar mjete të pershtatshme informacioni, parandalimi dhe kontrolli dhe siguron transparencë në të gjitha

veprimet dhe sjelljet e nderrmara dhe nderhyn nese eshte e nevojshme me masa korrigjuese. Pergjegjesit te Ligjshmerise dhe Mbikqyrjes (Compliance Officer) te Shoqerise i ngarkohen funksionet e garantimit te zbatimit te Kodit te Etikes ("Garantuesi").

Kodi i behet me dije cdo personi ose organi me te cilet Shoqeria AGS ka marredhenie biznesi.

I. PARIMET E PERGJITHSHME: ZHVILLIMI I QENDRUESHEM DHE PERGJEGJESIA E SHOQERISE

Respektimi i ligjit, i rregulloreve, i dispozitave statutore, e kodeve te autodisiplines, integriteti etik dhe korrektesia, jane nje angazhim dhe detyre e vazhdueshme e te gjithe Personelit te Shoqerise dhe karakterizon sjelljen e te gjithe Shoqerise.

Ushtrimi i aktivitetit tregtar nga ana e Shoqerise duhet te kryhet ne menyre *transparente*, te *ndershme dhe korrekte*, ne mirebesim dhe ne perputhje te plote me rregullat e mbrojtjes se konkurrences.

Shoqeria merr persiper te mbaje dhe forcoje nje sistem qeverisje te brendshme ne perputhje me standardet e praktikave me te mira nderkombetare, te afte per te menaxhuar situatat komplekse ne te cilat Shoqeria vepron dhe sfidat me te cilat perballlet, per nje zhvillim te qendrueshem.

Jane miratuar metoda sistematike per perfshirjen Grupeve te Interesit, duke e shtrire dialogun mbi qendrueshmerine dhe pergjegjesine e ndermarrjes. Shoqeria AGS synon te luaje nje rol aktiv ne proceset e zhvillimit te qendrueshem dhe eshte i angazhuar qe te krijojte vlera ne nivel konkurrues per ndermarjen, per Grupet e Interesit dhe per territorin ne te cilin operon.

Ne kryerjen e aktiviteteve te saj Shoqeria AGS mbron dhe promovon te *drejtat e njeriut* - si te drejta themelore dhe paresore te njerezëve dhe si baze per krijimin e nje shoqerie qe bazohet tek parimet e barazise, solidaritetit, dhe kundra luftrave, mbrojtja e te drejtave civile dhe politike, e te drejtat sociale, ekonomike dhe kulturore si dhe i te drejtave te konsideruara si te drejtat e gjenerates se trete (te drejten e vetevendosjes, te drejten per paqe, te drejten per zhvillim dhe mbrojtjen e mjedisit).

Shoqeria nxit lirine individuale ne cdo forme, dhe kundërshton te gjitha llojet e diskriminimit, dhunes, korrupsionit (ne cdo forme dhe duke iu referuar cdo subjekti publik ose privat), punes se detyruar dhe punes nga te miturit. Vemendje e vecante i kushtohet njohjes dhe ruajtjes se *dinjitetit*, *lirise* dhe *barazise* se qenieve njerezore, mbrojtjes se *punes* dhe *lirise sindakaliste*, te *shendetit*, *sigurise*, *mjedisit* dhe *biodiversitetit*, si dhe grupit te vlerave dhe parimeve ne lidhje me transparencen, efikasitetin energjitik dhe zhvillimin e qendrueshem, ne perputhje me Institucionet dhe Konventat Nderkombetare.

Ne kete drejtim, Shoqeria vepron brenda kuadrit referues te Deklarates Universale per te Drejtat e Njeriut te Kombeve te Bashkuara, te Konventes Themelore te ILO/ONP - Organizates Nderkombetare te Punes - dhe Udhezimeve te OECD.

I gjithë Personeli i Shoqërisë, pa asnjë dallim apo përjashtim, respektojnë parimet dhe përmbajtjen e Kodit me veprimet dhe sjelljet e tyre brenda fushëveprimit të funksioneve dhe përgjegjësisë të tyre, sepse pajtueshmëria me Kodin është thelbësore për qëllimet e punës së tyre dhe performancën profesionale. Marrëdhëniet midis Personelit të Shoqërisë, në të gjitha nivelet, duhet të karakterizohen nga ndershmëria, korrektesia, bashkëpunimi, besnikëria dhe respekti reciprok.

Nuk mund të justifikohet asnjëherë - madje as pjesërisht - ndonjë sjellje që bie ndesh me parimet dhe përmbajtjen e Kodit edhe mund të egzistojë bindja se është vepruar në favor ose për avantazhin të Shoqërisë.

II. RREGULLAT E SJELLJES DHE MARRËDHËNIET ME GRUPET E INTERESIT

1. ETIKA, TRANSPARENCA, KORREKTESIA DHE PROFESIONALIZMI

Shoqëria në marrëdhëniet e biznesit, frymëzohet dhe ndjek parimet e besnikërisë, korrektesisë, transparencës, efikasitetit dhe tregut të lirë, pavarësisht nivelit të rëndësisë së transaksioneve.

Çdo veprim, transaksion dhe negociim i kryer dhe në përgjithësi sjellja e Personelit të Shoqërisë gjatë kryerjes së detyrave të tyre, është i frymëzuar nga parimet me të larta të korrektesisë, plotësisë dhe transparencës së informacionit dhe legjitimitetit, si në formë dhe në substancë, si dhe nga qartësia dhe vërtetësia e të gjitha dokumenteve të kontabilitetit, në përputhje me ligjet në fuqi dhe procedurat e brendshme.

Te gjitha aktivitetet e Shoqërisë duhet të kryhen me kujdes maksimal dhe aftësi profesionale, me detyrimin për të vënë në dispozicion aftësitë dhe njohuritë e përshtatshme në detyrat e caktuara dhe për të vepruar në një mënyrë të cila mbrohet imazhin dhe reputacionin e Shoqërisë. Objektivat e aktivitetit, si edhe propozimi dhe zbatimi i projekteve, investimeve dhe veprimeve, duhet të synojnë përmirësimin afatgjatë të asetëve, të menaxhimit, të nivelit teknologjik dhe informativ dhe të krijimit të vlerave dhe mirëqenies për të gjithë Grupet e Interesit.

Praktikat korruptive, favore të paligjshme, marrëveshjet e fshehta dhe kërkesat për përfitime personale për veten ose të tjerët, qoftë drejtperdrejt ose nëpërmjet paleve të tretë, janë të ndaluara pa asnjë përjashtim.

Ndalohet të paguhet ose të ofrohet, drejtperdrejt ose tërthorazi, dhurata, para, përfitime materiale ose avantazhe të tjera të çfaredo lloji tek pale të tretë, qoftë përfaqësuesve të qeverive, zyrtarëve publikë, nëpunësve publikë, personave të ngarkuar me një shërbim publik apo punonjëseve private, në mënyrë që të ndikojnë ose të shpërblehen për veprimet që janë pjesë e detyrave të tyre.

Akte të mirësjelljes komerciale, të tilla si dhurata të vogla ose mënyra të mikpritjes, lejohen vetëm kur vlera e tyre është e vogël dhe nuk komprometojnë integritetin dhe reputacionin e secilës pale dhe nuk mund të interpretohen nga një vëzhgues i paanshem si akte që synojnë përfitim e

avantazhe ne menyre jo te duhur. Sidoqofte, keto shpenzime duhet te autorizohen gjithmone nga nivelet caktuara per kete gje sipas rregullave te brendshme ekzistuese dhe te shoqerohen nga dokumentacioni i duhur.

Ndalohet pranimi, kerkimi ose nxitja, per veten ose per te tjeret, i dhenies se parave, dhuratave ose perfitimeve te tjera nga individe ose nga kompani qe kane marredhenie biznesi ose qe e kane si qellim te kene marredhenie biznesi me Shoqerine. Kushdo qe merr propozime per dhurata ose trajtim te vecante ose mikprites qe nuk mund te konsiderohen si miresjellje komerciale me vlere te vogel, ose kerkesa per keto nga palet e treta, do t'i refuzoje ato dhe do te informoje menjehere praporin e tij, ose strukturen qe i perkasin, si dhe Garantuesin.

Shoqeria duhet te informoje siç duhet, te gjithë palet e treta ne lidhje me angazhimet dhe detyrimet e parashikuara ne Kod, te kerkoje nga palet e treta qe te respektojne parimet e Kodit qe lidhen me aktivitetet e tyre dhe ndermerr veprimet e duhura, si brenda ashtu edhe jashte saj, te nese çeshtja eshte brenda kompetencave te saj, ne rast se ndonje pale e trete nuk vepron ne perputhje me Kodin.

2. MARREDHENIET ME AKSIONARET DHE ME TREGUN

2.1 Vlera per aksionaret, efikasiteti dhe transparencja

Struktura e brendshme e Shoqerise dhe marredheniet e saj me palet e perfshira ne menyre te drejtperdrejte dhe indirekte ne aktivitetet e saj, organizohen sipas rregullave te caktuara te tilla qe te sigurojne besueshmerine e drejtuesve dhe nje balance te drejte ndermjet kompetencave te drejtuesve dhe interesave te aksionereve ne vecanti, si dhe te Grupeve te Interesit ne pergjithesi, si dhe transparencen dhe njohjen nga ana e tregut, e vendimeve te drejtuesve dhe te ngjarjeve te pergjithshme ne lidhje me Shoqerise te cilat mund te ndikojne ndjeshem ne vleren e tregut te instrumenteve financiare te emetuara nga ajo.

Si pjese e iniciativave qe synojne rritjen e vleres per aksioneret dhe sigurimin e transparences se veprimtarise se drejtuesve, Shoqeria percakton, zbaton dhe ne menyre progresive rregullon nje sistem te koordinuar dhe homogjen rregullash te sjelljes te cilat lidhen si me strukturen e saj organizative te brendshme ashtu edhe me marredheniet me aksionaret apo palet e treta, ne perputhje me standardet me te larta te qeverisjes se brendshme te shoqerive ne nivel kombetar dhe nderkombetar, me vetedijen se aftesia e Shoqerise per te vendosur rregulla operative efikase dhe efektive eshte nje mjet themelor per forcimin e reputacionit te saj ne aspektin e besueshmerise dhe transparences dhe besimit nga Grupet e Interesit.

Shoqeria e konsideron te domosdoshem faktin qe aksionaret te kene mundesi te marrin pjese ne vendimet qe jane brenda kufijve te kompetencave te tyre dhe qe te bejne zgjedhje te vetedijshme. Shoqeria merr persiper qe te siguroje transparence maksimale dhe afatin kohor te informacionit te komunikuar aksionareve dhe tregut – edhe nepermjet faqes se internetit te Shoqerise - ne perputhje me ligjet dhe rregulloret e aplikueshme.

Per me teper, Shoqeria merr persiper t'i kushtoje vemendje te duhur verejtjeve te ligjshme te shprehura nga aksionaret sa here qe ata kane te drejte ta bejne kete.

2.2 Informacione te Shoqerise

Shoqeria siguron menaxhimin korrekt te informacionit te Shoqerise, me ane te procedurave te pershtatshme per menaxhimin e brendshem dhe komunikimin e tij te jashtem.

2.3 Informacion konfidencial

I gjithe Personeli i Shoqerise eshte i detyruar qe gjate kryerjes se detyrave qe u jane besuar atyre, te menaxhojne siç duhet informacionet konfidenciale,. Eshte i ndaluar çdo sjellje e cila ka per qellim perdorimin e ndaluar te informacioneve konfidenciale/privileguara (*insider trading*).

2.4 Mjetet e informimit

Shoqeria merr persiper t'u vere ne dispozicion paleve te jashtme informacione te verteta, te shpejta, transparente dhe te sakta. Shoqeria promovon nje marredhenie korrekte me mjetet e informimit, duke kontribuar ne nje menyre proaktive per dialog dhe bashkeveprim me Grupet e Interesit duke bere propozime dhe duke dhene me shume informacion ne lidhje me aktivitetet e Shoqerise.

Marredheniet me mjetet e informimit jane aktivitet ekskluziv i strukturave te posaçme te Shoqerise; informacioni qe do t'u ofrohet perfaqesuesve te mjeteve te informimit, si dhe iniciativa per te ofruar nje informacion te tille nga ana e Personelit te Shoqerise duhet te dakordesohet paraprakisht me strukturen perkatese te Shoqerise.

3. MARREDHENIET ME INSTITUCIONET, SHOQATAT DHE KOMUNITETET LOKALE

Shoqeria promovon dialog te vazhdueshem me institucionet dhe organizimet e shoqerise civile ne te gjitha vendet ku operon, duke krijuar me keto subjekte marredhenie te bazuar ne parimet e transparences, korrektesise dhe bashkepunimit te sinqerte.

3.1 Autoritete dhe institucionet publike

Nepermjet Personelit te saj, Shoqeria bashkepunon, ne menyre aktive dhe ne çdo aspekt, me autoritetet publike, duke respektuar rregulloret ne fuqi per ushtrimin e veprimtarise se perfaqesimit te interesave legjitime dhe duke mos shkaktuar ne asnje rast dem ne komunitet.

Personeli i Shoqerise, si dhe bashkepunetoret e jashtem, veprimet e te cilave mund te kene te bejne me Shoqerine, duhet te sillen ne nje menyre te duhur, transparente dhe te identifikueshme per kundrejt autoriteteve publike. Keto marredhenie duhet te trajtohen ekskluzivisht nga departamentet dhe individet e caktuar posacerisht per kete gje, ne perputhje me planet e miratuara dhe procedurat e Shoqerise.

Strukturat e shoqerive te kontrolluara nga Shoqeria do te bashkepunojne me strukturen perkatese te Shoqerise per te vleresuar cilesine e nderhyrjeve qe do te ndermerren, si dhe per ndarjen e veprimeve zbatimin dhe monitorimin e tyre.

Eshte e ndaluar kryerja, nxitja ose inkurajimi i deklaratave te rreme ndaj Autoriteteve.

3.1.1 Autoritetet rregullatore dhe mbikeqyrese

Permes Personelit te saj, Shoqeria bashkepunon ne menyre aktive dhe ne çdo aspekt, me autoritetet kombetare kompetente, duke bere propozime dhe duke ndare ekspertizen qe ka grumbulluar gjate viteve te saj te pervojes ne industri, per te ndihmuar ne hartimin e nje sistemi rregullator te qarte dhe transparent qe lejon nje zhvillim te qendrueshme ne sektorin shqiptar te gazit, si ne terma afatshkurter dhe ne terma afatmesem ose te afatgjate.

Personeli i Shoqerise duhet te sillen ne nje menyre te duhur, transparente dhe te identifikueshme kundrejt autoriteteve kompetente kombetare. Me marredhenie te tilla merren ekskluzivisht departamentet dhe personat me pozicione perkatese, rolet dhe pergjegjesite e te cileve percaktohen ne perputhje me procedurat specifike te Shoqerise.

3.2 Organizatat politike dhe sindikatat

Shoqeria nuk jep asnje kontribut te drejtperdrejte ose te terthorte ne çfaredo forme per partite politike, levizjet, komitetet, organizatat politike dhe sindikatat.

3.3 Zhvillimi i komuniteteve lokale

Shoqeria perkushtohet ne menyre aktive qe te promovoje cilesine e jetes dhe zhvillimin socio-ekonomik te komuniteteve ku operon dhe zhvillimin e burimeve njerezore dhe aftesive, duke kryer aktivitetet e tij te biznesit sipas standardeve qe jane ne perputhje me praktikat e drejta tregtare.

Aktivitetet e Shoqerise kryhen duke patur njohuri per pergjegjesine sociale qe Shoqeria ka ndaj te gjithë Grupeve te Interesit dhe vecanerisht komuniteteve lokale ku operon, duke besuar se dialogu dhe bashkeveprimi me shoqerine civile eshte nje nga vlerat themelore te Shoqerise. Shoqeria respekton te drejtat kulturore, ekonomike dhe sociale

te komuniteteve lokale ne te cilat operon dhe merr persiper te kontribuojne, sa me shume qe te jete e mundur, ne permbushjen e ketyre te drejtave, duke iu referuar vecanerisht te drejtes per ushqim te mjaftueshem, uje te pijshem, nivelit me te larte te mundshem te shendetit fizik dhe mendor, strehimit te pershtatshem dhe arsimit, duke u distancuar nga veprimet qe mund te pengojne ose ndalojne ushrimin e ketyre te drejtave.

Shoqeria promovon transparence te informacionit drejtuar komuniteteve lokale, duke iu referuar vecanerisht temave ne te cilat ata jane me shume te interesuar. Menytrat e konsultimit te vazhdueshem dhe te informuar, gjithashtu promovohen nepermjet strukturave perkatese te Shoqerise, ne menyre qe te marrin ne konsiderate pritshmerite e ligjshme te komuniteteve lokale ne konceptimin dhe menaxhimin e aktiviteteve te shoqerise dhe ne menyre qe te promovojne nje rishperndarje te duhur te fitimeve qe rrjedhin nga keto aktivitete.

Per kete arsye Shoqeria angazhohet te promovojne njohurite e vlerave dhe parimeve te saj, ne çdo nivel te organizimit te saj, duke perfshire procedura te pershtatshme kontrollit dhe angazhohet te mbroje te drejtat e komuniteteve lokale, duke iu referuar ne vecanti kultures, institucioneve, lidhjeve dhe menyres se jetes.

Brenda kuadrit te pergjegjesive te tyre, Personeli i Shoqerise duhet te marrin pjese ne percaktimin e iniciativave individuale ne perputhje me politikat dhe programet e nderhyrjes se Shoqerise, t'i zbatojne ato sipas kriterëve te transparences absolute dhe t'i mbeshtesin si pjese integrale e objektiveve te Shoqerise.

3.4 Promovimi i aktiviteteve jo-fitimpruese

Aktiviteti filantropik i Shoqerise eshte ne perputhje me vizionin dhe vemendjen e saj ndaj zhvillimit te qendrueshem.

Prandaj Shoqeria angazhohet per te nxitur, mbeshtetur, dhe per te promovuar permes njerezve te saj, aktivitete jo-fitimpruese qe demonstrojne angazhimin e shoqerise per te permbushur nevojat e komuniteteve ne te cilat vepron.

4. MARREDHENIET ME KLIENTET DHE FURNIZUESIT

4.1 Klientet dhe konsumatorët

Shoqeria vazhdon te kete sukses me biznesin e saj duke ofruar ne tregje produkte dhe sherbime cilesore me kushte konkurruese, duke respektuar rregullat qe mbrojne konkurrencen e drejte.

Shoqeria merr persiper te respektojne te drejten e konsumatoreve qe te mos marrin produkte te demshme per shendetin dhe integritetin fizik dhe te kene informacion te plote mbi produktet qe u ofrohen atyre.

Shoqeria e di se vleresimi nga ata qe kerkojne produkte ose sherbime eshte i nje rendesie paresore per suksesin e aktivitetit te saj. Politikat e biznesit synojne qe te sigurojne cilesine e mallrave dhe sherbimeve, sigurine dhe perpuethshmerine me parimin parandalues. Prandaj, Personeli i Shoqerise duhet qe te:

- veprojne ne perputhje me procedurat e brendshme ne lidhje me menaxhimin e marredhenieve me klientet dhe konsumatoret;
- ofrojne, me efikasitet dhe miresjellje, brenda kufijve te percaktuar nga kushtet kontraktuale, produkte me cilesi te larte qe permbushin pritshmerite dhe nevojat e arsyeshme te klienteve dhe konsumatoreve;
- ofrojne informacion te sakte dhe te plote mbi produktet dhe sherbimet dhe informacione reale ne reklama dhe lloje te tjera te komunikimit, ne menyre qe konsumatoret dhe klientet te kene mundesi te bejne zgjedhje te informuara.

4.2 Furnizuesit dhe bashkepunetoret e jashtem

Shoqeria agazhohet ne kerkimin e furnizueseve dhe partnereve te jashtem qe kane standarde te pershtatshme profesionale dhe ndajn se bashku parimet e reflektuara ne kete Kod.

Shoqeria promovon krijimin e marredhenieve afatgjata bazuar ne vlerat e perbashketa, per zhvillimin e qendrueshem dhe permiresimin progresiv te kryerjes se aktivitetit permes dialogut dhe diskutimit.

Ne lidhje me tenderimet, prokurimet dhe, ne pergjithesi, me furnizimin e mallrave dhe / ose sherbimeve dhe te bashkepunimeve te jashtme (duke perfshire konsulentet, agjentet etj.), Personeli i Shoqerise duhet qe te:

- ndjeke procedurat e brendshme ne lidhje me perzgjedhjen dhe marredheniet me furnizuesit dhe bashkepunetoret e jashtem dhe te mos i heqin mundesine asnjerit prej furnizuesve te cilet plotesojne kerkesat, per te konkuruar prane Shoqerise; te miratojne metoda te pershtatshme dhe objektive te perzgjedhjes, bazuar ne kriteret e duhura dhe transparente;
- sigurojne bashkepunimin e furnizueseve dhe bashkepunetoreve te jashtem per te garantuar ne menyre te vazhdueshme tek klientet dhe konsumatoret e Shoqerise, permbushjen e pritshmerive te tyre legjitime per sa i perket cilesise, koston dhe afatit te dorezimit;
- perdorin sa me shume qe te jete e mundur, ne perputhje me ligjet ne fuqi dhe me kriteret per ligjshmerine e transaksioneve me palet e lidhura, produktet dhe sherbimet e ofruara sipas kushteve konkurruese dhe kushteve te tregut;

- pershijne ne kontrata njohjen e permbajtjes se Kodit dhe detyrimin per te permbushur parimet e permbajtura ne te;
- te respektojne dhe te kerkojne respektimin e kushteve kontraktore te parashikuara;
- zhvillojne nje dialog te sinqerte dhe te hapur me furnizuesit dhe bashkepunetoret e jashtem ne perputhje me praktikat e duhura tregtare; te informojne menjehere eproret, dhe Garantuesin, per cdo shkelje te mundshme te Kodit;
- informojne strukturen perkatese te Shoqerise rreth ndonje problemi serioz qe mund te kene me nje furnizues te vecante ose bashkepunetor te jashtem, ne menyre qe te vleresojne pasojat e mundshme per Shoqerine;
- nxisin miratimin e mjeteve dhe procedurave kontraktore si dhe te veprimeve te pershtatshme, per te mbrojtur Shoqerine ne rast te verifikimit te nje sjelljeje te paligjshme.

Shperblimi qe duhet paguar do te jete ekskluzivisht proporcional me sherbimet qe do te jepen dhe pershkruhen ne kontrate dhe pagesat nuk do te lejohen per asnje pale tjeter pervec pales kontraktuese, dhe as ne nje shtet tjeter, pervec atij te paleve ose, ne ate shtet ku kontrata eshte ekzekutuar.

5. ADMINISTRIMI, PUNONJESIT DHE BASHKEPUNETORET E SHOQERISE AGS

5.1 Zhvillimi dhe mbrojtja e burimeve njerezore

Njerezit jane nje pjese e pazevendesueshme per ekzistencen e ndermarjes. Perkushtimi dhe profesionalizmi i drejtuesve dhe i punonjesve, perfaqesojne vlerat dhe kushtet themelore per arritjen e objektiveve te Shoqerise.

Shoqeria angazhohet qe te zhvilloje aftesite dhe zotesine e drejtuesve dhe te punonjesve, ne menyre qe energjia dhe kreativiteti i tyre te shprehet ne menyre te plote per te permbushur potencialin e tyre te punes dhe per te mbajtur te sigurte kushtet e punes ne aspektin e shendetit mendor, fizik dhe dinjitetit. Nuk lejohet presioni i panevojshem ose shqetesimi, nderkohe qe inkurajohen kushtet e duhura te punes te cilat promovojne zhvillimin e personalitetit dhe profesionalizmit.

Shoqeria merr persiper te ofroje, ne perputhje te plote me dispozitat e aplikueshme ligjore dhe kontraktuale, mundesi te barabarta per te gjitha punonjesit e saj, duke siguruar qe secili prej tyre te marre trajtim te drejte ligjor dhe shperblim te bazuar ekskluzivisht ne merita dhe ne aftesi, pa diskriminim te çfaredo lloji. Per me teper,

Shoqeria merr persiper te promovoje, ne te njejten kohe, mbrojtjen e gjinise me pak te perfaqesuar.

Strukturat perkatese duhet qe te:

- miratojne, ne çdo shtate, kritere strikte profesionale te merites dhe aftesise ne te gjitha vendimet e lidhura me çeshtje te burimeve njerezore;
- zgjedhin, punesojne, trajnojne, kompensojne dhe menaxhojne burimet njerezore pa asnje lloj diskriminimi;
- krijojne nje mjedis pune ne te cilin karakteristikat apo orientimet personale, nuk sjellin diskriminim dhe nje mjedis pune ku nxitet mireqenia e te gjithë Personelit te Shoqerise.

Shoqeria shpreson qe Personeli i Shoqerise, ne çdo nivel, do te bashkepunojne per ruajtjen e nje klime me respekt reciprok per dinjitetin personal, nderin dhe reputacionin. Shoqeria do te beje me te miren per te parandaluar qendrimet qe mund te konsiderohen fyese, diskriminuese ose abuzive. Ne lidhje me kete, çdo sjellje qe behet jashte vendit te punes, qe eshte vecanerisht fyese ndaj ndjeshmerise publike konsiderohet gjithashtu e rendesishme.

Sidoqofte, çdo sjellje qe perben dhune fizike ose morale eshte e ndaluar pa asnje perjashtim.

5.2 Menaxhimi i Njohurive

Shoqeria promovon kulturen dhe iniciativat qe synojne shperndarjen e njohurive brenda strukturave te saj duke theksuar vlerat, parimet, sjelljet dhe kontributet e kategorive profesionale ne aspektin e inovacionit ne lidhje me zhvillimin e aktiviteteve te biznesit dhe zhvillimin e qendrueshem te shoqerise.

Shoqeria merr persiper qe te ofroje mjete per te ndervepruar ndermjet antareve te kategorive profesionale, grupeve te punes dhe komuniteteve te praktikës, si edhe per te kordinuar dhe per pasur qasje ne njohurite *know-how*, dhe per te promovuar iniciativa per rritjen, shperndarjen dhe sistematizimin e njohurive te lidhura me kompetencat kryesore te strukturave te saj synon percaktimin e nje kuadri referimi te pershtatshem per garantimin e qendrueshmerise operative.

I gjithë Personeli i Shoqerise do te kontribuojë ne menyre aktive ne procesin e Menaxhimit te Njohurive ne lidhje me te gjithë aktivitetet per te cilat ata jane pergjegjes, ne menyre qe te optimizohet sistemi per shperndarjen e njohurive midis individeve.

5.3 Siguria e Shoqerise

Shoqeria angazhohet ne studimin, zhvillimin dhe zbatimin e strategjive, politikave dhe planeve operacionale qe synojne parandalimin dhe kapercimin e çdo sjelljeje te qellimshme ose jo te qellimshme e cila mund te shkaktoje dëme te drejtperdrejta ose te terthorta per Personelin e Shoqerise dhe/ose ndaj burimeve materiale dhe jo materiale te Shoqerise. Favorizohen, masat parandaluese dhe mbrojtese - qe synojne minimizimin e nevojës per nje reagim aktiv ndaj kercenimeve per njerezit dhe pasurite - gjithmone dhe vetem ne proporcion me kete kercenim.

I gjithe Personeli i Shoqerise do te kontribuojë ne menyre aktive per te ruajtur nje standard optimal te sigurise se ndermarjes, duke mos kryer sjellje te paligjshme ose te rrezikshme

dhe duke raportuar çdo aktivitet te mundshem te kryer nga palet e treta, ne dem te pasurive te Shoqeria ose te burimeve njerezore te tij, ndaj eproreve ose organeve qe ata i perkasin, si dhe ndaj struktures kompetente te Shoqerise.

Ne çdo rast duke kerkuar vemendje te veçante ndaj sigurise personale, eshte e detyrueshme qe te ndiqen ne menyre strikte indikacionet ne kete drejtim te ofruara nga Shoqeria, duke mos kryer sjellje qe mund te vene ne rrezik sigurine personale te tyre ose sigurine e te tjereve, dhe duke raportuar tek drejtuesi i tyre, ne menyre te menjehereshme, per çdo rrezik ndaj sigurise se tyre personale, ose sigurise se paleve te treta.

5.4 Ngacmimet seksuale ose shqetesimet (mobbing) ne vendin e punes

Shoqeria mbeshtet çdo iniciative qe synon implementimin e metodave te punes per arritjen e nje organizimi me te mire.

Shoqeria kerkon qe ne marredheniet e punes, si ato brenda ashtu edhe jashte saj, te mos kryhet asnje sjellje qe mund te konsiderohet si ngacmim seksual ose shqetesim (mobbing). Keto sjellje jane te ndaluara, pa asnje perjashtim, dhe do te perfshijne:

- krijimin e nje mjedisi frikesues, armiqesor, izolues ose ne ndonje menyre diskriminues per punonjesit ose grupet e punonjesve;
- nderhyrje te pajustificuara ne punen e kryer nga te tjeret;
- vendosjen e pengesave lidhur me perspektiven ne pune dhe pritshmerive te te tjereve thjesht per arsye te konkurrencës personale ose per shkak te punonjesve te tjere.

Çdo forme e dhunes ose ngacmimit, qofte seksual ose bazuar ne diversitetin personal dhe kulturor, eshte i ndaluar. Sjelljet e percaktuara me poshte do te konsiderohen si ngacmime seksuale:

- kerkimi i kryerjes se favoreve seksuale ndaj nje personi te caktuar, ose vendosja e kushteve lidhur me ndryshime personale dhe kulturore, ne kembim te marrjes se ndonje vendimi te rendesishem lidhur me punen e tij;
- perfitimi i vemendjes seksuale duke perdorur ndikimin e pozicionit te tij ne shoqeri;
- propozimi i ndonje marredhenie nderpersonale private, pavaresisht nga dhenia e nje mospelqimi te qarte apo te arsyeshem nga personi tjetere;
- aludimi per aftesi te kufizuara ose demtim psikologjik dhe fizik, ose per forma te tjera te diversitetit kulturor, fetar ose seksualr.

5.5 Ndalimi i abuzimit me alkolin dhe drogen si edhe ndalimi i pirjes se duhanit

I gjithe Personeli i Shoqerise do te kontribuojte personalisht ne promovimin dhe ruajtjen e klimes se respektit te perbashket ne vendin e punes; vemendje e veçante i kushtohet respektimit te ndjeshmerise se te tjereve.

Per kete qellim, individet te cilet punojne nen efektin e alkolit dhe te droges, ose te substancave te tjera qe kane efekte te ngjashme, gjate kryerjes se aktivitetit te tyre te punes dhe ne vendin e punes, do te konsiderohen nga Shoqeria si persona te vetedijshme per rrezikun qe perbejne ndaj kesaj klime.

Varesia kronike ndaj ketyre substancave, ne rastet kur prek performancen e punes, do te konsiderohet e ngjashme me rastet e percaktuara me siper, ne lidhje me pasojat kontraktore qe mbartin; Shoqeria angazhohet qe do te favorizojte kryerjen e veprimeve te parashikuara per kete qellim ne kontratat e punes.

Veprimet e meposhtme jane te ndaluara:

- mbajtja, konsumimi, ofrimi ose dhenia, per çfaredo arsye, e droges ose substancave me efekt te ngjashem gjate punes, dhe ne vendin e punes;
- pirja e duhanit ne vendin e punes. Shoqeria mbeshtet iniciativat vullnetare qe kane si synim te ndihmojne Personelin te cilet duan te ndalojne pirjen e duhanit dhe, ne kuader te identifikimit te zonave te mundshme ku lejohet pirja e duhanit, do te marre ne konsiderate ne veçanti ata persona qe vihen fizikisht ne veshtiresi nga ekspozimi ndaj tymit, ne zonat e perbashketa te punes me duhanpiresit dhe te cilet kerkojne mbrojtje nga "pirja pasive e duhanit " ne vendin e tyre te punes.

III. MJETET PER ZBATIMIN E KODIT TE ETIKES

1. SISTEMI I KONTROLLIT TE BRENDSHEM DHE MENAXHIMIT TE RRISKUT

Shoqeria merr persiper qe te promovoje dhe te ruaje nje sistem te pershtatshem kontrolli te brendshem, i cili do te perbehet nga teresia e mjeteve te nevojshme ose te dobishme per adresimin, menaxhimin dhe kontrollimin e veprimtarive ne ndermarje qe synojne sigurimin e pajtueshmerise me ligjet si dhe me procedurat e Shoqerise, duke mbrojtur pasurine e Shoqerise, menaxhimin me efikasitet te aktiviteteve dhe ofrimin e informacionit kontabel dhe financiar te sakte dhe te plote.

Sistemi i brendshem i kontrollit dhe menaxhimit te riskut i nenshtrohet auditimit dhe perditesimit kohe pas kohe, per te siguruar ne menyre konstante pershtatshmerine per te mbikeqyrur fushat kryesore te rriskut te Shoqerise. Ne kete kontekst, Shoqeria AGS favorizon nje sistem te Menaxhimit te Riskut te Nderrmarjes.

Personeli i Shoqerise ka adoptuar nje kulture te parandalimit dhe menaxhimit te riskut. Shoqeria promovon iniciativat qe synojne te sigurojne qe kjo kulture te shperndahet dhe te zhvillohet me tej.

Pergjegjesia per zbatimin e nje sistemi efektiv te kontrollit te brendshem dhe te menaxhimit te rriskut ndahet ne çdo nivel te strukture organizative te Shoqerise; prandaj, i gjithe Personeli i Shoqerise, sipas funksioneve dhe pergjegjesive te tyre, do te percaktojne dhe do te marrin pjese aktive ne funksionimin e duhur te sistemit te kontrollit te brendshem dhe te menaxhimit te rriskut.

Shoqeria promovon shperndarjen, ne çdo nivel te organizimit te shoqerise, e politikave dhe procedurave qe karakterizohen nga ndergjegjesimi per ekzistencen e kontroleve dhe nga pasja e nje mentaliteti te orientuar drejt ushtrimit te vetedijshem dhe vullnetar te kontrollit; rrjedhimisht, para se gjithash drejtuesit e Shoqerise, dhe me pas i gjithe Personeli i Shoqerise ne çdo rast, do te kontribuojne dhe do te marrin pjese ne sistemin e kontrollit te brendshem dhe te menaxhimit te rriskut te Shoqerise dhe, me nje qendrim pozitiv, do te perfshijne edhe koleget e tyre ne kete drejtim.

Te gjithe punonjesit do te konsiderohen pergjegjes per pasurine e Shoqerise (materiale ose jo materiale) qe i perkasin punes se tij/saj. Asnje nga punonjesit nuk do te perdore ose nuk do te lere te tjeret qe te perdorin, ne menyre te papershtatshme pasurite dhe pajisjet ne pronesi te Shoqerise.

Eshte e ndaluar pa asnje perjashtim, çdo praktike ose qendrim qe lidhet me kryerjen ose pjesemarrjen ne kryerjen e nje mashtrimi.

Organet mbikeqyrese dhe te kontrollit, Pergjegjesi i Ligjshmerise dhe Mbikeqyrjes i AGS dhe shoqerite e caktuara te auditimit duhet te kene qasje te plote ne te gjitha te dhenat, dokumentet dhe informacionet e nevojshme per kryerjen e aktiviteteve te tyre.

1.1 Standartet e pergjithshme te transparences

Shoqeria ka identifikuar parimet udhezuese per kontrollin e plote te brendshem dhe sistemin e menaxhimit te rrishtit per standartet e pergjithshme te transparences me poshte, te cilat zbatohen ne te gjithe proceset e Shoqerise dhe aktivitetet e lidhura me te:

- a) **Ndarja e kompetencave dhe detyrave:** duhet te kete ndarje te prere dhe te vecuar te kompetencave dhe detyrave te strukturave ekzekutuese, kontrolluese dhe autorizuese;
- b) **Rregullat:** duhet te ekzistojne rregulla te ndermarjes, te pershtatshme per te ofruar parime te pergjithshme referuese per rregullimin e proceseve dhe aktiviteteteve te Shoqerise;
- c) **E drejta per te nenshkruar dhe e drejta per te autorizuar:** duhet te ekzistojne rregulla formale per ushrimin e kompetencave te firmes dhe te kompetencave autorizuese te brendshme;
- d) **Gjurmueshmeria:** palet ose departamentet perkatese dhe/ose sistemet e informacionit te perdorura duhet te sigurojne identifikimin dhe gjurmueshmerine e burimeve, te informacionit dhe kontrollet e kryera ne mbeshtetje te krijimit dhe zbatimit te vendimeve te shoqerise dhe te procedurave te menaxhimit te burimeve financiare.

1.2 Konflikti i Interesit

Shoqeria pranon dhe respekton te drejttat e Pesonelit te tij qe marrin pjese ne investime, biznes dhe ne aktivite te tjera te ndryshme nga aktiviteti i ushtuar ne interes te Shoqerise, me kusht qe aktivite te tilla te jene te lejuara me ligj dhe te jene ne perputhje me detyrimet e marra kundrejt Shoqerise. Shoqeria AGS rregullon cdo konflikt te mundshem te interesit

Drejtuesit dhe punemarresit e Shoqerise duhet te shmangin dhe do te raportojne cdo konflikt interesi ndermjet aktivitetit te tyre personal dhe familjar ekonomik dhe detyrave te tyre brenda Shoqerise. Ne veçanti, cdo person do te tregoje cdo shtuate te veçante dhe cdo aktivitet ne te cilin ai ose - ne njohurite e tij me te mira - te aferm te tij nga familja ose martesat deri ne graden e dyte te afersise, ose cdo person qe jeton aktualisht me ta, te kete ndonje interes ekonomik dhe financiar (ne zoterim ose bashkepronesi), ku bejne pjese, duke perfshire furnitoret, klientet, konkurrentet, kontraktoret e paleve te treta, ose shoqerite e tyre perkatese kontrolluese ose deget, dhe do te tregoje nese ata kryejne funksione administrimi ose funksione kontrolli dhe menaxhimi ne kete shoqeri.

Gjithashtu, si konflikt interesi do te konsiderohen shtuatat e meposhtme:

- shfrytezimi i pozitës në Shoqëri, ose i informacionit, ose i mundësive të biznesit të perfituara gjatë ushtrimit të punës së tij, për përfitim të tij ose për përfitim të paleve të treta;
- kryerja e çdo lloji aktiviteti për furnitorët, ose nën-furnitorët, dhe konkurrentët nga ana e punonjësit dhe/ose familjarëve të tij.

Në çdo rast, drejtuesit e Shoqërisë dhe punonjësit do të shmangin çdo situatë dhe aktivitet nga i cili mund të lindin konflikte të interesit kundrejt Shoqërisë, ose që mund të ndërhyjnë në aftësinë e tyre për të marrë vendime të pa-anshme në interesin më të mirë të Shoqërisë dhe në përputhje të plotë me parimet dhe përmbajtjen e Kodit, ose në përgjithësi, me aftësinë e tyre për të qenë plotësisht në përputhje me funksionet dhe përgjegjësitë e tyre.

Çdo situatë që mund të konsiderohet ose që mund të krijojë një konflikt të interesit, do të raportohet menjëherë tek eprori i përkatës në pozicionin menaxherial, ose tek organi drejtues ku bën pjesë, dhe tek Garantuesi. Për më tepër, pala e interesuar nuk do të marrë pjesë në procesin operacional/ vendimtar, dhe eprori i përkatës në pozicionin menaxherial, ose organi i shoqërisë do të:

- identifikojë zgjidhje operacionale të pershtatshme në mënyrë që të sigurojë, në rastin konkret, transparencë dhe drejtësi gjatë kryerjes së aktivitetit;
- transmetojë udhëzimet e nevojshme me shkrim, tek palët e interesuara dhe për dijeni tek eprori i përkatës, si dhe tek Garantuesi;
- arkivojë dokumentacionin e marrë dhe të transmetuar.

1.3 Transparenca e të dhënave të kontabilitetit

Transparenca e kontabilitetit bazohet në vërtetësinë, saktësinë dhe plotësinë e informacionit që shërben si bazë për të hyrjet e përkatëse të kontabilitetit. Çdo anëtar i organeve të shoqërisë ose drejtuesi i saj dhe çdo punonjës duhet të bashkëpunojë, brenda fushës së tij të kompetencës, për të siguruar që ngjarjet operacionale të regjistrohen në llogaritë kontabile në mënyrë dhe në kohën e duhur.

Sjelljet, që mund të ndikojnë negativisht në transparencën dhe gjurmueshmërinë e informacionit brenda pasqyrave financiare, janë të ndaluara.

Për çdo transaksion, duhet të mbahet dokumentacioni i duhur mbështetës, në mënyrë që të bëhet e mundur që të kryhen:

- regjistrime kontabile të lehta dhe të sakta;
- identifikim i niveleve të ndryshme të përgjegjësisë, si edhe i shpërndarjes dhe ndarjes së detyrave;

- prezantim i sakte i transaksionit ne menyre qe te menjanohet mundesia e ndonje gabimi material ose interpretativ.

Çdo regjistrim do te reflektoje saktesisht ate qe tregohet ne dokumentacionin mbeshtetes. I gjithë Personeli i Shoqerise do te siguroje qe dokumentacioni te jete lehtesisht i gjurmueshem dhe te regjistrohet sipas nje rregulli llogjik.

Personeli i Shoqerise i cili merr dijëni per ndonje mosveprim, falsifikim ose neglizhence ne llogarite kontabile ose ne dokumentet ne te cilat regjistrimet kontabile bazohen, do te njoftojne per keto fakte eprorin e tyre, ose organin e shoqerise te cilit i perkasin, dhe Garantuesin.

2. MBROJTJA E SHENDETIT, SIGURISE, AMBJENTIT DHE SIGURISE PUBLIKE

Aktiviteti i Shoqeria do te kryhet ne perputhje me marreveshjet e aplikueshme per mbrojtjen e shendetit te punonjesve dhe per sigurine, mbrojtjen e ambjentit dhe te sigurise publike, me standartet nderkombetare dhe ligjet, rregulloret, praktikat administrative dhe politikat kombetare.

Shoqeria kontribuon ne menyre aktive sipas nevojës ne promovimin e zhvillimit te shkences dhe teknologjise qe synon ne mbrojtjen e mjedisit dhe burimeve natyrore. Menaxhimi i pergjithshem i ketyre aktivitetëve do te kryhet ne perputhje me kriteret e avancuara per mbrojtjen e mjedisit dhe efikasitetit te energjise, me synim qe te krijoje kushte pune me te mira dhe te siguroje mbrojtje te shendetit dhe sigurise se punonjesve, si edhe te ambjentit.

Personeli i Shoqerise, brenda fushës se pergjegjesise se tyre, do te marrin pjese ne menyre aktive ne procesin e parandalimit te rrezikut dhe te sigurise se ambjentit dhe asaj publike dhe te mbrojtjes se shendetit, per veten e tyre, koleget dhe palet e treta.

3. KERKIMI, INOVACIONI DHE MBROJTJA E PASURISE INTELEKTUALE.

Shoqeria promovon veprimtari kerkimore dhe inovacioni nepermjet drejtuesve dhe punonjesve te saj, brenda qellimit te funksioneve dhe te pergjegjesive te tyre. Çdo pasuri intelektuale e gjeneruar nga keto veprimtari eshte aset i rendesishem dhe thelbesor per Shoqeria.

Kerkimi dhe inovacioni perqendrohen ne veçanti ne promovimin e produkteve, mjeteve, proceseve dhe sjelljeve qe mbeshtesin perdorimin me efikasitet te energjise, reduktimin e ndikimit mjedisor, vemendjen ndaj shendetit dhe sigurise se punonjesve, klienteve dhe komunitetet lokale ku vepron Shoqeria, dhe, ne pergjithesi, qendrueshmerine e veprimtarise se biznesit.

Personeli i Shoqerise do te kontribuojë ne menyre aktive, brenda fushes se pergjegjesise se tyre per te menaxhuar pasurine intelektuale ne menyre qe te lejohet zhvillimi, mbrojtja dhe permiresimi i saj.

4. KONFIDENCIALITETI

4.1 Mbrojtja e sekretit te biznesit

Aktiviteti i Shoqerise kerkon ne menyre te vazhdueshme perfitimin, ruajtjen, perpunimin, komunikimin dhe perhapjen e informacionit, dokumenteve dhe te dhenave te tjera lidhur me negociimet, procedurat administrative, transaksionet financiare dhe know-how (kontratat, aktet noteriale, raportet, shenimet, studimet, vizatimet, fotografite, softueret etj.) qe nuk mund te zbulohen jashte shoqerise, ne perputhje me marreveshjet kontraktuale, ose qe zbulimi i papershtatshem ose i parakohshem i tyre mund te demtojë interesat e Shoqerise.

Pa paragjykuar transparencen e aktiviteteve te kryera dhe detyrimin per informacion te vendosur nga dispozitat ligjore ne fuqi, Personeli i Shoqerise do te sigurojne konfidencialitetin siç kerkohet nga rrethanat per çdo pjese te informacionit qe ata marrin dijëni gjate kryerjes se detyrave te tyre.

Te gjitha informacionet, njohurite dhe te dhenat e perfituara gjate procesit te punes, ose si rrjedhoje e detyres perkatese ne Shoqeri, do t'i takojne Shoqerise dhe nuk do te perdoren, komunikohen, ose nuk do t'i zbulohen pa ndonje autorizim specifik te eprorit perkates ne pozicion menaxherial ne perputhje me procedurat perkatese.

4.1.1 Informacion tregtar sensitiv

Legjislacioni per gazin natyror rregullon ndarjen e cdo aktiviteti te rregulluar, duke alokuar kompetenca vendimmarrese efektive dhe te pavarura, vecanerisht ne menaxhimin, mirembajtjen dhe zhvillimin e infrastruktures.

Personeli i Shoqerise i perfshire ne keto aktivitete kane detyrim ne menyre te veçante qe te respektojne konfidencialitetin ne lidhje me perpunimin dhe zbulimin e te dhenave dhe informacionit qe marrin gjate kryerjes se detyrave te tyre; keto obligime vazhdojne te zbatohen edhe nese punonjesit nuk punojme me per Shoqerine ose ndryshojne pozicionin e tyre, ne perputhje me legjislacionin dhe dispozitat rregullatore ne fuqi.

4.2 Mbrojtja e privatesise

Shoqeria angazhohet qe do te mbroje informacionin ne lidhje me Personelin dhe palet e treta, si ate qe del nga ose qe merret brenda Shoqeria ose gjate zhvillimit te veprimtarise se Shoqerise, dhe do te shmange perdorimin ne menyre jo te duhur te ketij informacioni.

Shoqeria synon qe te garantoje qe perpunimi i te dhenave personale brenda strukturave te saj te kryhet ne respektim te te drejtave dhe lirive themelore, ashtu edhe te dinjitetin te paleve te perfshira, sic percaktohet nga legjislacioni ne fuqi.

Te dhenat personale do te perpunohen ne menyre te ligjshme dhe te drejte dhe ne çdo rast te dhenat e mbledhura dhe te ruajtura do te jene vetem ato te dhena qe jane te nevojshme per qellime te ligjshme dhe te percaktuara shprehimisht. Te dhenat do te ruhen per nje periudhe jo me te gjate se periudha e nevojshme per grumbullimin e te dhenave.

Shoqeria merr persiper gjithashtu se do te miratoje masa parandaluese te pershtatshme per te gjitha bazat e te dhenave (database) qe ruajne dhe grumbullojne te dhenat personale, ne menyre qe te shmange ndonje rrezik per shkaterrimin, humbjen, aksesin e paautorizuar ose perpunimin e ndaluar te te dhenave.

Personeli i Shoqerise duhet qe te:

- marri dhe perpunojte vetem te dhenat qe jane te nevojshme dhe te pershtatshme per qellim te punes dhe pergjegjesive te tyre;
- marri dhe perpunojte keto te dhena vetem brenda procedurave specifike, dhe do te ruaje te dhenat e percaktuara me siper ne menyre te tille qe parandalojne palet e paautorizuara qe te kene akses ne to;
- reflektoje dhe rendise te dhenat ne menyre te tille qe te sigurohet qe çdo pale e autorizuar per te aksesuar ne to mund te nxjerre lehtesisht nje permblidhje te tyre, e cila, sa te jete e mundur, duhet te jete e sakte, shteruese dhe e vertete;
- do te zbulojte keto te dhena sipas procedurave specifike ose duke iu nenshtruar marrjes se nje autorizimi te shprehur nga eprori i tyre dhe, ne çdo rast, vetem pasi te kete kontrolluar qe keto te dhena mund te zbulohen, duke pasur parasysh gjithashtu kufizimet absolute ose relative ne lidhje me palet e treta te lidhura me Shoqeria nga çfaredo lloj marredhenie, nese ka te tilla pasi te kene marre pelqimin e tyre.

4.3 Anetaresia ne shoqata dhe pjesmarrja ne iniciativa

Anetaresimi ne shoqata dhe pjesmarrja ne iniciativa, evente ose takime jashte Shoqerise do te perballohen nga Shoqeria nese jane ne perputhje me ofrimin e aktivitetit te punes dhe ate profesional. Do te konsiderohen te tilla:

- anetaresimi ne shoqata dhe pjesmarrja ne konferenca, workshope, seminare, kurse;
- pergatitja e artikujve, letrave dhe publikimeve te pergjitheshme;

- pjesmarrja ne evente publike ne pergjithesi.

Ne kete kuptim, drejtuesit e Shoqerise dhe punonjesit qe kane role shpjeguese ose te ofrimit te te dhenave ose lajmeve jashte Shoqerise ne lidhje me objektivat, synimet, rezultatet dhe kendveshtrimet e Shoqerise, nuk do te veprojne vetem ne perputhje me procedurat e Shoqerise ne lidhje me ndalimin e abuzimit me tregut, por do te duhet te marrin gjithashtu edhe autorizimin e nevojshem te eproreve te tyre ne pozicion menaxherial ne Shoqeri per linjat kryesore te veprimit dhe per tekstin dhe raportet e hartuara, dhe do te bien dakort me permbajtjen e tyre me strukturat perkatese te Shoqerise.

IV. FUSHA E ZBATIMIT DHE STRUKTURAT REFERUESE TE KODIT TE ETIKES

Parimet dhe permbajtja e Kodit do te zbatohen per Personelin e Shoqerise dhe aktivitetet e tyre.

Perfaqesuesit e caktuar nga Shoqeria ne organet e shoqerive te kontrolluara, ne konsorciume dhe ne joint-ventures, do te promovojne parimet dhe permbajtjen e Kodit sipas fushave te kompetencave te tyre specifike.

Drejtoret dhe menaxheret duhet te jene te paret qe t'i japin forme konkrete parimeve dhe permbajtjes se Kodit, duke marre persiper pergjegjesine si brenda edhe jashte Shoqerise, nepermjet rritjes se besimit, kohezionit dhe sensit te punes ne grup, si edhe duhet te ofrojne nje sjellje model per koleget e tyre duke respektuar Kodin dhe duke i ftuar ata qe te ngrene pyetje dhe te bejne sugjerime ne lidhje me dispozita specifike te tij.

Per arritjen e respektimit te plote te Kodit, secili nga Personeli i Shoqerise, mund t'i drejtohet direkt Garantuesit.

1. DETYRIMI PER TE NJOHUR KODIN DHE PER TE RAPORTUAR CDO SHKELJE TE MUNDSHME TE TIJ

Secili nga Personeli i Shoqerise duhet te njohje parimet baze dhe permbajtjen e Kodit si edhe procedurat perkatese qe rregullojne funksionet dhe pergjegjesite e tyre perkatese.

Secili nga Personeli i Shoqerise duhet te:

- perbahet nga te gjitha sjelljet qe jane ne kundërshtim keto parime, me permbajtjen dhe procedurat;
- zgjedhe me kujdes bashkepunetoret e tyre, brenda fushes se tyre te kompetences, dhe do te beje te mundur qe ata te veprojne plotesisht ne perputhje me Kodin;

- kerkoje nga çdo pale e trete qe ka marredhenie me Shoqerine qe te konfirmoje qe edhe ata e njohin Kodin;
- raportoje menjehere tek eproret e tyre ose organit te shoqerise ku ata bejne pjese, dhe tek Garantuesi, per çdo verejtje ose informacion te ofruar nga Grupet e Interesit qe lidhet me ndonje shkelje te mundshme ose kerkese per shkeljen e Kodit; raportimet per keto shkelje do ti dorezohen, ne forme konfidenciale ose anonime, nepermjet kanaleve te identifikuara nga procedura specifike dhe te administruara nga nje subjekt i jashtem (*Ombudsman*), i cili siguron marrjen dhe analizimin e cdo senjalizimi duke aplikuar kriteret maksimale konfidencialiteti te pershtatshme, nder te tjera, per te tuteluar reputacionin e personave te senjalizuar si dhe efikasitetin e verifikimeve qe kryhen .;
- bashkepunoje me Garantuesin dhe me departamentet perkatese ne perputhje me procedurat specifike te aplikueshme per vertetimin e ekzistences se ndonje shkeljeje;
- miratoje masa korrigjuese te menjehershme nese eshte e nevojshme, dhe ne çdo rast te parandaloje çdo lloj veprimi ne forme hakmarrje.

Nuk lejohet qe Personeli i Shoqerise te kryeje hetime personale, apo te shkembeje informacione me te tjere pervec se me eproret e tyre, ose me organin te cilit ata i perkasin, me Garantuesin ose me Ombudsman-in nepermjet kanaleve perkatese, Nese, pas njoftimit te nje shkelje te supozuar, ndonje nga Personeli i Shoqeria mendon se ai ose ajo ka qene subjekt i hakmarrjes, atehere mund te drejtohet drejtperdrejte tek Garantuesi.

2. STRUKTURAT REFERUESE DHE MBIKQYRJA

Shoqeria angazhohet qe te siguroje, edhe nepermjet emerimit te Garantuesit:

- Shperndarje me te gjere te parimeve dhe permbajtjes se Kodit midis Personelit te Shoqerise dhe Grupeve te Interesit, duke siguruar çdo mjet te mundshem ne menyre qe te jete i kuptueshem dhe i qarte interpretimi dhe zbatimi i Kodit, si dhe te kryhet perditeshimi i Kodit, sic mund te kerkohet, me qellim perputhjen me zhvillimin e ndjeshmerise civile dhe ligjeve perkatese;
- ekzekutimin e kontroleve per çdo rast njoftimi te ndonje shkelje te parimeve dhe permbajtjes se Kodit ose te procedurave referuese; vleresim objektiv i fakteve dhe nese eshte e nevojshme, miratim i sanksioneve te pershtatshme; dhe qe askush te mos behet objekt i ndonje hakmarrje per shkak se ka dhene informacion ne lidhje me shkelje te mundshme te Kodit ose te procedurave referuese.

2.1 Garantuesi dhe Kodi i Etikes

Kodi i Etikes, perfaqeson nje parim te pergjithshem dhe te detyrueshem te sistemit te kontrollit te brendshem dhe administrimit te riskut te Shoqerise.

Shoqeria AGS i cakton funksionet e Garantuesit, tek Pergjegjesi i Ligjshmerise dhe Mbikqyrjes se Shoqerise (*Compliance Officer*):

Garantuesit i eshte besuar detyra e:

- promovimit dhe zbatimit te Kodit dhe nxjerrja e procedurave te references;
- promovimit te iniciativave te dobishme per arritjen e shperndarjes dhe njohje me te madhe te Kodit, duke perfshire ato per parandalimin perseritjeve te shkeljeve;
- promovimit te programeve specifike te trajnimit dhe komunikimit per punonjesit dhe drejtuesit e Shoqeria;
- hetimit te raportimeve per cdo shkelje te Kodit, qe vijne nga Ombudsman-i pas vleresimit te bere, duke inicuar procedurat e duhura hetimore; ndermarrja e veprimeve me kerkesen e Personelit te Shoqerise ne rast se merret nje raportim qe shkeljet e Kodit nuk kane qene trajtuar ne menyren e duhur ose ne rastin e informimit per ndonje hakmarrje kunder personelit te Shoqerise per shkak se kane raportuar keto shkelje;
- te njoftimit te strukturave perkatese per rezultatet e hetimit ne lidhje me vendosjen e penaliteteve te mundshme; te informoje strukturat e linjes/fushes perkatese rreth rezultateve te ketij hetimi deri ne miratimin masave te nevojshme.

Gjithashtu, Garantuesi i Shoqerise i paraqet Drejtorit Ekzekutiv (CEO), Drejtorit Operativ (COO) dhe Kryetarit te Keshillit Mbikqyres, te cilet me pas ja paraqesin Keshillit nje raport gjashtemujor mbi zbatimin dhe perditesimet e nevojshme te Kodit.

I gjithe fluksi i informacionit dergohet ne adresen elektronike email te Pergjegjesit te Ligjshmerise dhe Mbikqyrjes (Compliance Officer) .

3. RISHIKIMI I KODIT

Rishikimi i Kodit miratohet nga Keshilli Mbikqyres i Shoqerise, me propozim te perbashket te Drejtorit Ekzekutiv (CEO) dhe Drejtorit Operativ (COO) me marreveshje me Kryetarin..

Propozimi behet duke marre parasysh vleresimin e Grupeve te Interesit ne reference te parimeve te pergjithshme dhe permbajtjes se Kodit, duke promovuar kontributin aktiv dhe njoftimin per cdo mangesi te mundshme

4. VLERA KONTRAKTORE E KODIT

Pajtueshmeria me rregullat e Kodit eshte nje pjese thelbesore e detyrimeve kontraktuale per te gjithë Personelin e Shoqerise sipas, dhe ne perputhje me, ligjet ne fuqi.

Çdo shkelje e parimeve dhe permbajtjes te Kodit mund te konsiderohet si shkelje e detyrimeve thelbesore e kontrates se punes ose shkelje disiplinore, me çdo pasoje ligjore, duke perfshire zgjidhjen e kontrates se punes dhe kompensimin per demet qe rrjedhin nga kjo shkelje.