

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



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, njeh dhe ndan, si dhe përgjegjësitë që merr, duke kontribuar në një të ardhme me të mirë për të gjithë.

Për këto 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 bazë 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 dhe 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 mbikqyr në çdo rast, me kujdes, respektimin e Kodit duke siguruar mjete të përshtatshme informacioni, parandalimi dhe kontrolli dhe siguron transparencë në të gjitha

I gjithe Personeli i Shoqerise, pa asnje dallim apo perjashtim, respektojne parimet dhe permbajtjen e Kodit me veprimet dhe sjelljet e tyre brenda fusheveprimit te funksioneve dhe pergjegjesive te tyre, sepse pajtueshmeria me Kodin eshte thelbesore per cilesine e punes se tyre dhe performancen profesionale. Marredheniet midis Personelit te Shoqerise, ne te gjitha nivelet, duhet te karakterizohen nga ndershmeria, korrektesia, bashkepunimi, besnikeria dhe respekti reciprok.

Nuk mund te justifikohet asnjehere - madje as pjeserisht - ndonje sjellje qe bie ndesh me parimet dhe permbajtjen e Kodit edhe mund te egzistoje bindja se eshte vepruar ne favor ose per avantazhin te Shoqerise.

II. RREGULLAT E SJELLJES DHE MARREDHENIET ME GRUPET E INTERESIT

1. ETIKA, TRANSPARENCA, KORREKTESIA DHE PROFESIONALIZMI

Shoqeria ne marredheniet e biznesit, frymezohet dhe ndjek parimet e besnikerise, korrektesise, transparences, efikasitetit dhe tregut te lire, pavaresisht nivelit te rendesise se transakcioneve.

Çdo veprim, transakcion dhe negociim i kryer dhe ne pergjithesi sjellja e Personelit te Shoqerise gjate kryerjes se detyrave te tyre, eshte i frymezuar nga parimet me te larta te korrektesise, plotesise dhe transparences se informacionit dhe legjitimitetit, si ne forme dhe ne substance, si dhe nga qartesia dhe vertetesia e te gjitha dokumenteve te kontabilitetit, ne perputhje me ligjet ne fuqi dhe procedurat e brendshme.

Te gjitha aktivitetet e Shoqerise duhet te kryhen me kujdes maksimal dhe aftesi profesionale, me detyrimin per te vene ne dispozicion aftesite dhe njohurite e pershtatshme ne detyrat e caktuara dhe per te vepruar ne nje menyre e cila mbron imazhin dhe reputacionin e Shoqerise. Objektivat e aktivitetit, si edhe propozimi dhe zbatimi i projekteve, i investimeve dhe veprimeve, duhet te synojne permiresimin afatgjate te aseteteve, te menaxhimit, te nivelit teknologjik dhe informativ dhe te krijimit te vlerave dhe mireqenies per te gjitha Grupet e Interesit.

Praktikat korruptive, favoret e paligjshme, marreveshjet e fshehta dhe kerkesat per perfitime personale per veten ose te tjeret, qofte drejtperdrejt ose nepermjet paleve te treta, jane te ndaluara pa asnje perjashtim.

Ndalohet te paguhen ose te ofrohen, drejtperdrejt ose terthorazi, dhurata, para, perfitime materiale ose avantazhe te tjera te cfaredo lloji tek pale te treta, qofte perfaqesueseve te qeverive, zyrtareve publike, nepunesve publike, personave te ngarkuar me nje sherbim publik apo punonjeseve private, ne menyre qe te ndikojne ose te shperblehen per veprimet qe jane pjese e detyrave te tyre.

Akte te miresjelljes komerciale, te tilla si dhurata te vogla ose menyra te mikpritjes, lejohen vetem kur vlera e tyre eshte e vogel dhe nuk komprometojne integritetin dhe reputacionin e seciles pale dhe nuk mund te interpretohen nga nje vezhgues i paanshem si akte qe synojne perfitim e

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.

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 ushtrimin 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 objektivave 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.

- 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 eporet, 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 pershkrhen 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 objektivave 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 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 kercentimeve per njerezit dhe pasurite - gjithmone dhe vetem ne proporcion me kete kercentim.

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, armiqtësor, 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 konkurrences 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:

III. MJETET PER ZBATIMIN E KODIT TE ETIKES

1. SISTEMI I KONTROLLIT TE BRENDSTEM DHE MENAXHIMIT TE RRISKUT

Shoqeria merr persiper qe te promovoje dhe te ruaje nje sistem te pershtatshem kontrollit 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 riskut 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 struktures 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.

- shfrytezimi i pozites ne Shoqeri, ose i informacionit, ose i mundesive te biznesit te perfituara gjate ushtrimit te punes se tij, per perfitim te tij ose per perfitim te paleve te treta;
- kryerja e çdo lloj aktiviteti per furnitoret, ose nen-furnitoret, dhe konkurentet nga ana e punonjesit dhe/ose familjareve te tij.

Ne çdo rast, drejtuesit e Shoqerise dhe punonjesit do te shmangin çdo situatë dhe aktivitet nga i cili mund te lindin konflikte interesi kundrejt Shoqerise, ose qe mund te nderhyjne ne aftesine e tyre per te marre vendime te pa-anshme ne interesin me te mire te Shoqerise dhe ne perputhje te plote me parimet dhe permbajtjen e Kodit, ose ne pergjithesi, me aftesine e tyre per te qene plotesisht ne perputhje me funksionet dhe pergjegjesite e tyre.

Çdo situatë qe mund te konsiderohet ose qe mund te krijojë një konflikt interesi, do te raportohet menjehere tek eprori perkates ne pozicion menaxherial, ose tek organi drejtues ku ben pjese, dhe tek Garantuesi. Per me teper, pala e interesuar nuk do te marre pjese ne procesin operacional/ vendimmarres, dhe eprori perkates ne pozicion menaxherial, ose organi i shoqerise do te:

- indentifikoje zgjidhje operationale te pershtatshmene menyre qe te siguroje, ne rastin konkret, transparence dhe drejtesi gjate kryerjes se aktivitetit;
- transmetoje udhezimet e nevojshme me shkrim, tek palet e interesuara dhe per dijeni tek eprori perkates, si dhe tek Garantuesi;
- arkivoje dokumentacionin e marre dhe te transmetuar.

1.3 Transparenca e te dhenave te kontabilitetit

Transparenca e kontabilitetit bazohet ne vertetesine, saktesine dhe plotesine e informacionit qe sherben si baze per te hyrjet perkatese te kontabilitetit. Çdo anetar i organeve te shoqerise ose drejtues i saj dhe çdo punonjes duhet te bashkepusoje, brenda fushes se tij te kompetences, per te siguruar qe ngjarjet operationale te regjistrohen ne llogarite kontabile ne menyren dhe ne kohen e duhur.

Sjelljet, qe mund te ndikojne negativisht per transparencen dhe gjurmueshmerine e informacionit brenda pasqyrave financiare, jane te ndaluara.

Per çdo transakcion, duhet te mbahet dokumentacioni i duhur mbeshtetes, me menyre qe te behet e mundur qe te kryhen:

- regjistrime kontabile te lehta dhe te sakta;
- identifikim i niveleve te ndryshme te pergjegjesise, si edhe i shperndarjes dhe ndarjes se detyrave;

Personeli i Shoqerise do te kontribuojë ne menyre aktive, brenda fushes se pergjegjesisë 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.

- 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 njohe 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:

- permbahet 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;

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 Mbikqyrjes, 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 Mbikqyrjes 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