



Politika mbi konfliktin e interesit

Mars 2017

Tabela e përmbajtjes

Qëllimi	2
Fushëveprimi & Zbatimi	2
Konflikti i interesit	2
Fushat ku një konflikt interesi mund të ndodhë më së shpeshti	3
1. Jashtë punësimit.....	3
2. Të afërmit dhe miqtë.....	4
3. Investimet.....	5
4. Dhuratat, Argëtimi dhe Udhëtimet	5
A. Dhuratat	5
B. Ushqimi dhe Argëtimi	6
C. Udhëtimet dhe Ngjarjet	6
Parimet dhe rregullat	7
1. Punonjësit e Grupit TITAN duhet të zbulojnë Konfliktin e Interesit dhe të kërkojnë miratimet përkatëse.....	7
2. Menaxherët duhet të sigurojnë që Konflikti i Interesit adresohet në mënyrë të përshtatshme.....	8
3. Përgjegjësitë e mbikëqyrësve dhe menaxherëve	8
Udhëzues për procedurat parandaluese	9
1. Trajnimi & Komunikimi.....	9
2. Monitorimi dhe rishikimi.....	9
3. Ngritja e shqetësimit	9
Shkeljet.....	9

Qëllimi

Kjo politikë mbi konfliktin e interesit ("Politika") synon të sigurojë që të gjithë punonjësit e Grupit Titan të bëjnë afarizëm në një mënyrë që gjykimi i tyre afarist dhe vendimmarrja të mos ndikohen nga interesi i padrejtë personal. Kjo politikë përcakton parimet dhe rregullat për parandalimin ose adresimin e situatave të konfliktit të interesit.

Fushëveprimi & Zbatimi

Kjo politikë zbatohet për të gjithë punonjësit që punojnë në të gjitha nivelet dhe gradat, përfshirë drejtorët, menaxherët e lartë, zyrtarët dhe punonjësit (kolektivisht "punonjësit"), të Grupit TITAN.

Kjo politikë përcakton standardet globale të Grupit TITAN dhe është në përputhje me ligjet në fuqi. Në disa vende, ligjet dhe rregulloret lokale mund të jenë më të rrepta se sa parimet e përcaktuara këtu. Kur kjo ndodh, zbatohen rregullat më të rrepta.

Konflikti i interesit

Një situatë e konfliktit të interesit mund të lindë kur gjykimi afarist mund të ndikohet, ose mund të duket se ndikohet nga mundësia e përfitimit personal. Punonjësit duhet të veprojnë në interesin më të mirë të Grupit TITAN gjatë kryerjes së punës së tyre për kompaninë. Interesat dhe marrëdhëniet personale **nuk duhet të ndërhyjnë, ose të duken se ndërhyjnë**, në aftësinë për të marrë vendime në interesin më të mirë të kompanisë. Edhe nëse nuk është i qëllimshëm, shfaqja e një konflikti mund të jetë po aq e dëmshme për reputacionin e dikujt, dhe reputacionin e Grupit TITAN, sa një konflikt real.

Dy hapa për përcaktimin e konfliktit të interesit

Kur përballeni me një situatë të mundshme të Konfliktit të Interesit, pyesni veten:

- *A mund të ndërhyjnë interesat e mia personale me ato të kompanisë?*
- *A mund t'u duket kështu të tjerëve, brenda ose jashtë kompanisë? Kur nuk jeni të sigurt, kërkonj udhëzim*

Fushat ku një konflikt interesi mund të ndodhë më së shpeshti

1. Jashtë punësimit

Punonjësit duhet të shmangin interesat e punësimit ose interesat e jashtëm që mund të krijojnë, ose të japin pamjen e krijimit, të një Konflikti të Interesit.

Punonjësit mund të punësohen jashtë Grupit TITAN vetëm nëse punësimi i tillë për ofrimin e shërbimit për një palët tjetër ose pagesa nga një palë tjetër:

- Nuk krijon një Konflikt Interesi me punën e tyre në Grupin TITAN (p.sh. nuk ndërhyjnë në përgjegjësitë e tyre të punës, përdorë burimet e kompanisë, konkurren ose reflekton negativisht në Grupin TITAN)
- Pala nuk është e lidhur me asnjë klient, furnizues ose konkurrent të Grupit Titan, direkt ose indirekt.

Në situata të tilla, për t'u konsideruar vetëm përmes përjashtimit, punonjësve do të ju nevojitet një aprovim paraprak me shkrim nga menaxheri i tyre dhe menaxheri i tij/saj dhe Burimet Njerëzore. Vini re se politikat dhe kontratat lokale të punësimit mund të vendosin kufizime shtesë dhe duhet të shqyrtohen me kujdes para se të ndërmerret punësimi nga jashtë.

Në përgjithësi, punonjësit mund të shërbejnë si zyrtarë ose anëtarë të bordit të drejtorëve të një biznesi tjetër fitimprurës vetëm me miratimin paraprak me shkrim të menaxherit të tyre dhe menaxherit të tij/saj dhe burimeve njerëzore.

Menaxheri dhe menaxheri i tij/saj dhe miratimi i BNJ nuk kërkohet për:

- Shërbimin si një zyrtar ose drejtor i një kompanie tjetër me kërkesë të Grupit TITAN ose
- Shërbimi si një zyrtar ose drejtor i një institucioni bamirësie ose institucioni tjetër jofitimprurës ose organizatë tregtare, ose shërbimi si zyrtar ose drejtor i një biznesi në pronësi të familjes së punonjësit, përveç nëse biznesi është klient, furnizues ose konkurrent i Grupit TITAN.

A mund të punojnë punonjësit me një biznes anësor?

Punonjësit mund të operojnë një biznes anësor përderisa:

- *Nuk krijojnë një Konflikt Interesi me punën e tyre në Grupin TITAN (p.sh. nuk ndërhyjnë në përgjegjësitë e tyre të punës, përdorin burimet e kompanisë, konkurrojnë ose reflektojnë negativisht në Grupin TITAN)*

- *Nuk iu furnizojnë shërbime ose produkte Grupit TITAN*
- *Nuk i ofrojnë shërbime ose produkte* çdo furnizuesi, klienti ose konkurrenti të Grupit TITAN

Në situata të tilla, punonjësve do t'ju nevojitet një aprovim paraprak me shkrim nga menaxheri i tyre dhe menaxheri i tij/saj dhe Burimet Njerëzore.

2. Të afërmit dhe miqtë

Një punonjës mund të ketë **të afërm** të cilët janë të punësuar nga, ose investojnë në klientët ose furnizuesit e Grupit TITAN. Këto interesa financiare **nuk krijojnë një Konflikt të Interesit** përveç nëse:

- Punonjësit kanë autoritet diskrecional në marrëdhëniet me ndonjë nga këto kompani si pjesë e punës së tyre në Grupin TITAN

Punonjësit duhet të raportojnë njëherë nga këto situata te BNJ i cili do të përcaktojë nëse ekziston një potencial i konfliktit të interesit dhe do të këshillojë mbi rrjedhën e rekomanduar të veprimit për ta zgjidhur atë. Punonjësit mund të kenë të afërm të cilët punësohen nga, ose kanë interesa pronësor në klientët ose furnizuesit e Grupit TITAN. Në marrëdhëniet me klientë ose furnizues të tillë, punonjësit duhet të sigurohen që **miqësia e tyre të mos ndikojë ose mos të duket të ndikojë**, në aftësinë e tyre për të vepruar në interesin më të mirë të Grupit TITAN. Në një rast të tillë, punonjësit duhet të konsultohen me menaxherin e tyre dhe menaxherin e tij/saj. Për më tepër, marrëdhëniet personale në punë nuk duhet të ndikojnë në aftësinë e punonjësve për të vepruar në interesin më të mirë të Grupit TITAN dhe nuk duhet të ndikojnë në asnjë marrëdhënie pune. Vendimet në lidhje me punësimin duhet të bazohen në kualifikimet, performansën, shkathtësitë dhe përvojën. Në një rast të tillë, punonjësit duhet të këshillohen me BNJ.

Kush është një 'i afërm'?

Bashkëshorti, prindi, vëllai ose motra, gjyshi, fëmija, nipi, vjehrra ose vjehrrri, ose partneri i shtëpisë, çdo anëtar i familjes që jeton me punonjësin ose që përndryshe varet financiarisht prej tyre, ose nga i cili varen financiarisht, të gjithë konsiderohen të afërm.

Kur kanë të bëjnë me anëtarët e familjes përtej këtij përkufizimi, punonjësit duhet të sigurohen që marrëdhëniet e tyre të mos ndikojnë ose mos të duken të ndikojnë, në aftësinë e tyre për të vepruar në interesin më të mirë të Grupit TITAN.

3. Investimet

Punonjësit duhet të shmangin investimet që mund të ndikojnë, ose që duken se ndikojnë në vendimmarrjen në emër të Grupit TITAN. **Udhëzime specifike zbatohen për pronësinë e aksioneve** të një klienti, furnizuesi ose konkurrenti të Grupit TITAN:

- Punonjësit që kanë autoritet diskrecional në marrëdhëniet me një kompani si pjesë e punës së tyre në Grupin TITAN, nuk mund të kenë ndonjë interes financiar në atë kompani pa miratimin paraprak me shkrim nga menaxheri i tyre dhe menaxheri i tij/saj
- Punonjësit duhet ta njoftojnë menaxherin e tyre dhe burimet njerëzore për pronësinë e më shumë se 1% të aksioneve të çdo klienti, furnizuesi ose konkurrenti
- Punonjësit duhet të përsërisin njoftimin tek menaxheri i tyre dhe burimet njerëzore çdo vit, nëse vazhdojnë të zotërojnë aksione.

Kufizimet e sipërpërmendura për investimet e jashtme nuk vlejnë për fondet e përbashkëta ose investime të ngjashme në të cilat punonjësit nuk kanë kontroll të drejtpërdrejtë mbi kompanitë e veçanta të përfshira në fond.

Nëse punonjësit shërbejnë si drejtor i një kompanie tjetër me kërkesë të Grupit TITAN, ata mund të zotërojnë aksione të asaj kompanie pa miratimin e menaxherit dhe menaxherit të tij/saj, nëse kërkohet pronësia e aksioneve si kusht i shërbimit si drejtor dhe nëse aksionet e tyre janë kufizuar në minimumin e kërkuar si kusht i tillë.

4. Dhuratat, Argëtimi dhe Udhëtimi

Punonjësit nuk do të pranojnë dhurata, shujta ose argëtim, ose ndonjë favor tjetër, nga klientët, furnizuesit ose konkurrentët, nëse veprimi i tillë mund të komprometojë ose mund të duket se komprometon aftësinë e tyre për të marrë vendime objektive afariste në interesin më të mirë të Grupit TITAN. Në mënyrë specifike:

A. Dhuratat

Punonjësit nuk duhet:

- Të pranojnë dhurata në këmbim të bërjes ose premtimit për të bërë çfarëdo për një klient, furnizues ose konkurrent
- Të kërkojnë dhurata nga një klient, furnizues ose konkurrent
- Të pranojnë dhurata në formë të parave të gatshme ose të barasvlershme, të tilla si kartat e dhuratave
- Të pranojnë dhurata me vlerë më shumë se vlera modeste. Shembuj të dhuratave të pranueshme përfshijnë një stilolaps ose bluzë logo, ose një shportë dhuratash me vlerë të ulët në raste festive, ose dhurata me vlerë simbolike, të tilla si trofe dhe statuja që janë shkruar në njohje të një marrëdhënie afariste, ose dhurata dhe zbritje të ofruara për një grup të madh të punonjësve si pjesë e një marrëveshjeje midis Grupit TITAN dhe një klienti, ose furnizuesi, dhe që përdoret ashtu siç është synuar nga klienti, ose furnizuesi. Nëse dyshoni nëse një dhuratë është e pranueshme, rekomandohet që të konsultoheni me menaxherin tuaj.

B. Ushqimi dhe Argëtimi

Punonjësit nuk duhet:

- Të pranojnë ushqim ose argëtim në këmbim të bërjes ose premtimit për të bërë çfarëdo për një klient, furnizues ose konkurrent
- Të kërkojnë ushqim ose argëtim nga një klient, furnizues ose konkurrent Ushqimet dhe argëtimet e rastit mund të pranohen nëse në këtë ngjarje marrin pjesë klienti, furnizuesi ose konkurrenti, dhe kostot e përfshira janë në përputhje me traditën lokale për ushqimet dhe argëtimet në lidhje me biznesin. Për shembull, ushqimet e zakonshme afariste dhe pjesëmarrja në ngjarje sportive lokale zakonisht janë të pranueshme. Nëse dyshoni nëse një ftesë është e pranueshme, rekomandohet që të konsultoheni me menaxherin tuaj.

C. Udhëtimet dhe Ngjarjet

Punonjësit e ftuar nga një klient ose furnizues në një ngjarje që përfshinë udhëtime jashtë qytetit ose qëndrim gjatë natës, duhet të konsultohen me menaxherin e tyre dhe menaxherin e tij/saj për të përcaktuar nëse ekziston **arsyetim adekuat afarist për pjesëmarrjen**. Nëse ka, Grupi TITAN duhet të paguajë për udhëtimin dhe pjesëmarrjen (nëse është e nevojshme) në një ngjarje.

Çdo Njësi Afariste, në konsultim me menaxherin/drejtorin rajonal, mund të miratojë rregulla lokale që përcaktojnë kufij më specifik (që janë në përputhje me këtë politikë të grupit) mbi pranimin e dhuratave, ushqimeve ose argëtimit, siç janë pragjet e veçanta monetare. Të gjitha rregullat lokale do të postohen në faqen e intranetit.

Punonjësit duhet të kenë miratim paraprak me shkrim nga menaxheri i tyre dhe menaxheri i tij/saj para se të pranojnë kompensimin e shpenzimeve, ose ndonjë pagesë tjetër, **për fjalime ose prezantime** jashtë Grupit TITAN, nëse:

- Fjalimi ose prezantimi është pjesë e punës së tyre në Grupin TITAN
- Fjalimi ose prezantimi përshkruan punën e tyre në Grupin TITAN ose
Ata identifikohen zyrtarisht në fjalim ose prezantim si një punonjës të Grupit TITAN.

Parimet & rregullat

1. Punonjësit e Grupit TITAN duhet të zbulojnë Konfliktin e Interesit dhe të kërkojnë miratimet përkatëse

Shmangia e një Konflikti të Interesit nuk mund të jetë gjithmonë e mundur. Veprimi i kërkuar për punonjësit e Grupit TITAN që nuk mund të shmangin një Konflikt Interesi është zbulimi i tij. **"Zbulimi"** nënkupton njoftimin për ekzistimin, natyrën dhe të gjitha faktet përkatëse të një Konflikti të Mundshëm të Interesit, sipas udhëzimeve në pjesët 1-4 më lart.

Zbulimi i konfliktit të interesit duhet të bëhet sa më shpejt që të identifikohet një situatë e Konfliktit të Interesit dhe, kur është e mundur, para se ndokush të përfshihet në sjelljen në fjalë. **Punonjësit** rishtazi të punësuar në Grupin TITAN duhet ta njoftojnë Grupin TITAN për të gjitha Konfliktet e interesit gjatë procesit të punësimit në mënyrë që ato të diskutohen me menaxherin e punësimit.

Përveç diskutimit të një Konflikti të Mundshëm të Interesit, punonjësit duhet të dorëzojnë edhe një **deklaratë me shkrim** sipas udhëzimeve në pjesët 1-3 më lart, për të siguruar evidentimin secilin zbulim në këto zona. Njësitë Afariste dhe Funksionet do të sigurojnë që një skedar i plotë i deklaratave të tilla me shkrim të jetë i disponueshëm në çdo kohë, dhe që është i qasshëm për Auditimin e Brendshëm të Grupit TITAN sipas nevojës.

Kur rrethanat ndryshojnë, zbulimet ekzistuese mund të mos jenë më të sakta ose të plota. Kur kjo të ndodhë, të gjithë punonjësit duhet të zbulojnë përsëri Konfliktin e Interesit.

2. Menaxherët duhet të sigurojnë që Konflikti i Interesit të adresohet në mënyrë të përshtatshme

Zbulimi i një Konflikti aktual ose të mundshëm të Interesit nuk është i mjaftueshëm; konflikti i interesit duhet gjithashtu të **adresohet**. Adresimi i një Konflikti Interesi është përgjegjësi e menaxherit të linjës dhe menaxherit të tij/saj, si dhe BNj (sipas udhëzimeve në pjesët 1-4 më lart), i cili duhet:

- Të trajtojë informacionin e zbuluar nga punonjësit me konfidencialitetin e duhur dhe pa paragjykime
- Të vlerësojë në mënyrë të drejtë dhe objektive situatën e konfliktit të interesit të zbuluar nga punonjësit, duke përfshirë rreziqet për interesat e biznesit dhe reputacionin e Grupit TITAN
- Të kërkojë udhëzime, nëse është e nevojshme, nga funksionet mbështetëse, përfshirë Departamentin Ligjor ose Departamentin e Burimeve Njerëzore
- Të merr një vendim pragmatik për të adresuar Konfliktin e Interesit në mënyrë që rreziqet ndaj Grupit TITAN të minimizohen dhe interesat personale të punonjësve të mbrohen
- Ta komunikojë vendimin dhe arsyetimin e tij te punonjësi dhe të monitorohet ky veprim për të siguruar mirëkuptimin dhe respektimin e tij nga punonjësi
- Të mbajë dokumentacionin e vendimit dhe të ofrojë një kopje për punonjësit.

3. Përgjegjësitë e mbikëqyrësve dhe menaxherëve

Për më tepër, menaxherët dhe menaxherët e tyre duhet të lehtësojnë respektimin e atyre që i mbikëqyrin duke:

- qenë të vetëdijshëm për rreziqet e Konflikteve të vetvetishme në punën e punonjësve që ata menaxhojnë
- i bërë të vetëdijshëm punonjësit për politikën dhe procedurat në lidhje me Konfliktin e Interesit
- këshilluar punonjësit për mënyrat e përshtatshme për menaxhimin e konflikteve
- u siguruar që Konflikti i Interesit që përfshinë punonjësit e tyre të menaxhohet në mënyrë të përshtatshme
- rishikuar dhe miratuar planet për menaxhimin e çdo Konflikti Interesi dhe Monitorimin e punës së punonjësve dhe rreziqet ndaj të cilave ata janë ekspozuar.

Udhëzues për procedurat parandaluese

1. Trajnimi & Komunikimi

Menaxhmenti lokal duhet të sigurojë që **të gjithë punonjësit e Grupit TITAN kanë njohuri për këtë politikë**, përmes komunikimit dhe/ose trajnimit të duhur (organizuar përmes departamentit juridik të Grupit TITAN).

2. Monitorimi dhe rishikimi

Menaxherët duhet të monitorojnë dhe rishikojnë efektivitetin dhe zbatimin e kësaj politike. Çdo përmirësim i identifikuar duhet të komunikohet menjëherë. Kjo politikë mund **të ndryshohet** kur gjykohet e përshtatshme, nga Departamenti Ligjor i Grupit TITAN.

Për çdo **pyetje ose sqarim** në lidhje me këtë politikë, menaxherët e linjës dhe/ose Departamenti Ligjor i Grupit TITAN duhet të kontaktohen.

3. Ngritja e shqetësimit

Nga punonjësit e GRUPIT TITAN që mësojnë për një shkelje të mundshme të kësaj Politike kërkohet që menjëherë t'ia **raportojnë**

shqetësimet e tyre menjëherë:

- Menaxherit të tyre dhe menaxherit të /saj dhe
- Departamentit të tyre lokal të Burimeve Njerëzore dhe
- Departamentit të tyre Ligjor lokal ose
- Mekanizmit të Ankesave

Shkeljet

Shkeljet e kësaj Politike nuk do të tolerohen. Çdo shkelje e kësaj politike mund të rezultojë në ndjekje penale ose një padi civile për dëmet, si dhe masa të brendshme disiplinore, përfshirë ndërprerjen e marrëdhënies së punës.