



FONDI KOSOVAR PËR GARANCI KREDITORE
KOSOVSKI FOND ZA KREDITNO JEMSTVO
KOSOVO CREDIT GUARANTEE FUND

KODI I QEVERISJES SË MIRË KORPORATIVE DHE KODI I ETIKËS





Fondi Kosovar për Garanci Kreditore në bazë të nenit 11, paragrafi 1, nënparagrafi 1.15 të Ligjit Nr. 05/L-057 për Themelimin e Fondit Kosovar për Garanci Kreditore me qëllim të vendosjes së parimeve dhe rregullave brenda Fondit Kosovar për Garanci Kreditore dhe në marrëdhëniet me palët e treta, miraton këtë

KOD TË QEVERISJES SË MIRË KORPORATIVE DHE KOD TË ETIKËS

Neni 1 Qëllimi dhe Fushëveprimi

Kodi i Qeverisjes së Mirë Korporative dhe Kodi i Etikës (më tej në tekst referuar si "Kodi") ka për qëllim vendosjen e standardeve më të larta etike si dhe vlerave të qeverisjes korporative për zhvillimin adekuat dhe të vazhdueshëm të Fondit Kosovar për Garanci Kreditore (më tej në tekst referuar si "FKGK") dhe bashkëpunimin e tij me institucionet partnere financiare, donatorët, palët e treta dhe të shërbejë si mjet për të kontribuar më tej në integritetin e institucionit dhe në përcaktimin e parimeve të përgjithshme dhe rregullave të punës dhe aktiviteteve të organeve të FKGK-së, personelit të tij dhe personave të ndikuar me të.

Neni 1 Parimet e Përgjithshme

1. FKGK vendosë rregullat dhe parimet që konfirmojnë angazhimin e tij për qeverisje të mirë. Këto rregulla dhe parime do të bazohen në përgjegjësinë shoqërore, transparencën dhe integritetin të institucionit.
 - 1.1. Vlerat morale dhe etike: FKGK, Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues dhe punonjësit e tij respektojnë vlerat morale dhe etike në punën e përditshme, në marrëdhëniet brenda anëtarëve të ekipit dhe ndaj palëve të treta. FKGK, në ushtrimin e aktiviteteve të tij vepron me ndershmëri dhe integritet dhe në përputhje me standardet më të larta etike;
 - 1.2. Sundimi i ligjit: FKGK, Bordi i Drejtorëve dhe ekipi i tij menaxhues, përfshirë por duke mos u kufizuar në punonjësit dhe partnerët e FKGK-së, do t'iu përmbahen parimeve të sundimit të ligjit, duke siguruar respektimin e legjislacionit në fuqi dhe rekomandimet e organeve mbikëqyrëse dhe të auditimit;
 - 1.3. Pavarësia dhe paanshmëria: FKGK, si institucion i pavarur i themeluar me ligj, në ushtrimin e aktiviteteve dhe funksioneve të tij dhe në lidhje me institucionet partnere financiare, donatorët dhe palët e treta, do të veprojë në mënyrë objektive dhe paanshmëri në përputhje me kornizën ligjore të FKGK-së dhe me legjislacionin e aplikueshëm për FKGK-në;
 - 1.4. Mos-diskriminimi dhe mundësitë e barabarta: FKGK, Bordi i Drejtorëve, ekipi i tij menaxhues dhe punonjësit e tij, në marrëdhëniet e punës brenda institucionit dhe në raport me palët e treta do të shmangin çdo formë të diskriminimit bazuar në racë, kombësi, gjini, moshë, aftësi fizike, mendime politike ose përkatësi fetare;

- 1.5. Punësimi dhe avancimi në karrierë: FKGK në punën e përditshme me punonjësit e tij, duke përfshirë proceset e rekrutimit dhe avancimit, prokurimit dhe të ngjashme, siguron zbatimin e parimit të transparencës, menaxhimit efikas dhe mundësive të barabarta bazuar në meritokraci;
- 1.6. Vetë-qëndrueshmëria financiare: Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues dhe punonjësit e tij angazhohen në aktivitete të vetë-qëndrueshmërisë financiare, duke siguruar përgjegjshmërinë e Institucionit ndaj palëve të treta, homologëve dhe publikut të gjerë;
- 1.7. Menaxhimi dhe kontrolli i brendshëm financiar: Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues dhe punonjësit e tij janë të përkushtuar në respektimin e parimit të masave të kursimit në shpenzime dhe në angazhimin proaktiv për tërheqjen e resurseve nga agjencitë dhe organizatat e jashtme dhe për të siguruar kontroll efektiv që përfshin krijimin të mekanizmave për monitorimin e proceseve të brendshme për të siguruar respektimin e parimeve dhe rregullave të përcaktuara në këtë kod;
- 1.8. Imazhi i mirë: FKGK siguron promovim të imazhit të mirë të institucionit duke i orientuar të gjitha aktivitetet e saj drejt interesave të ekonomisë e tregut të lirë.

Neni 3 Detyra e pajtueshmërisë dhe respektimit të Kodit

1. FKGK, Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues dhe punonjësit e tij duhet të veprojnë në pajtim me Ligjin Nr. 05/L-057 për themelimin e FKGK-së (më tej në tekst "Ligji për Themelimin e FKGK-së"), Statutin e tij, aktet e brendshme dhe ligjet e tjera të zbatueshme për FKGK-në dhe me detyrimet që rrjedhin nga marrëdhëniet kontraktuese me palët e treta.
2. Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues dhe punonjësit e tij duhet të njohin veçanërisht ligjet, rregulloret dhe kontratat me palët e treta, që kanë efekt në ushtrimin e detyrave të tyre dhe që zbatohen për ta si dhe parimet e qeverisjes së mirë të përcaktuara në këtë Kod.
3. Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues dhe punonjësit e tij nuk kërkojnë dhe nuk veprojnë në pajtim me ndonjë udhëzim të papërshtatshëm në kryerjen e detyrave të tyre dhe duhet të shmangin konfliktin e interesit.

Neni 4 Detyra e konfidencialitetit

1. Informatat konfidenciale përfshijnë të gjitha informatat që nuk janë për publikun sipas Ligjit për FKGK-në, legjislacionit në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale, obligimeve që I merr përsipër FKGK në marrëveshjet me institucionet financiare partnere, palët e treta dhe ato të cilat Bordi i Drejtorëve i përcakton si konfidenciale.
2. Personat që shërbejnë apo që kanë shërbyer si anëtarë të Bordit të Drejtorëve ose si personel, si dhe personat tjerë të angazhuar nga FKGK-ja për të ofruar shërbime profesionale apo teknike, si agjentë apo korrespondentë të FKGK-së nuk lejojnë qasje, nuk zbulojnë apo publikojnë informatat, të dhënat, raportet, incizimet dhe dokumentet tjera që janë jo-publike, të cilat i kanë marrë në ushtrimin e detyrave, dhe as të përdorin apo të mundësojnë përdorimin e informatave të tilla, për përfitime personale në mënyra të paautorizuara me Ligjin për FKGK-në.

3. Detyrimi i ruajtjes së konfidencialitetit mbetet edhe nëse të punësuarit, menaxherët dhe anëtarët e Bordit të Drejtorëve largohen nga detyra.
4. Detyrimi i ruajtjes së konfidencialitetit gjithashtu u takon të gjithë pjesëmarrësve në takimet e Bordit të Drejtorëve, komiteteve të tij, ekipit menaxhues apo punonjësve të FKGK-së.

Neni 5 Përdorimi i asetëve

Asetet e FKGK-së duhet të përdoren në mënyrë të duhur dhe për kryerjen e aktiviteteve të institucionit. Ekipi menaxhues i FKGK-së, punonjësit e tij dhe Bordi i Drejtorëve nuk mund të përdorin asetet e institucionit ose të përdorin pozitën e tyre për të përfituar ndonjë avantazh financiar ose personal të çfarëdo lloji.

Neni 6 Shmangia e konfliktit të interesit

1. Anëtarët e Bordit, menaxherët, punonjësit, përfaqësuesit e deleguar të donatorëve, kontraktuesit dhe palët e treta duhet sigurojnë që interesat e tyre të mos bien ndesh me detyrimet e tyre ndaj FKGK-së apo institucioneve financiare partnere dhe bashkëpunëtorëve të FKGK-së.
2. Konflikti i interesit krijohet kur interesi personal i punonjësit, menaxherit ose anëtarit të Bordit të Drejtorëve, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose indirekt, bie ndesh me interesat e FKGK-së. Konflikti i mundshëm i interesit mund të ndodhë, veçanërisht në lidhje me dhuratat, ftesat, dhëniet e kontratave si dhe transaksionet në instrumentet financiare dhe në lidhje me veprimet korruptive, mashtrimin ose abuzimin e tregut.
3. Në rast të ekzistimit të konfliktit të mundshëm të interesit tek një anëtar i Bordit, anëtari i Bordit duhet menjëherë ta njoftojë Kryesuesin e Bordit, i cili në konsultim me Drejtorin Menaxhues duhet të vendosë për ekzistimin e konfliktit të tillë të interesit. Në rast se konstatohet se ekziston konflikti i interesit, Kryesuesi i Bordit vendos se çfarë masash duhet të ndërmerren në përputhje me Statutin dhe politikat e FKGK-së dhe ligjin e aplikueshëm.
4. Situatat e konfliktit të interesit lidhur me menaxherët, punonjësit, kontraktuesit dhe palët e treta duhet t'i raportohen Drejtorit Menaxhues, i cili vendos për ekzistimin e konfliktit të interesit dhe çfarë masash duhet të ndërmerren në përputhje me Statutin dhe politikat e FKGK-së dhe ligjin në fuqi.

Neni 7 Pranimi dhe dhënia e dhuratave

1. Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues, punonjësit dhe/ose personat e lidhur me ta, nuk do të japin ose pranojnë dhurata gjatë ushtrimit të detyrave të tyre në ose për FKGK-në.
2. Përjashtimisht nga paragrafi 1 i këtij neni, ky ndalim nuk do të zbatohet për dhuratat me vlerë të vogël ekonomike deri në 50 (pesëdhjetë) euro brenda një viti dhe dhuratat protokollare ose si përgjigje e shenjës së mirësjelljes së përbashkët me palët tjera, që janë në përputhje me praktika të përgjithshme të pranura në institucione të ngjashme dhe që nuk janë të ndaluara me ligj.
3. Dhuratat e pranura nga punonjësit e FKGK-së raportohen tek Drejtori Menaxhues, dhuratat pranura nga anëtarët e Bordit të Drejtorëve raportohen tek Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve, ndërsa dhuratat e pranura nga Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve raportohen tek Bordi i Drejtorëve.

Neni 8 Mundësitë e Biznesit

Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues, punonjësit e FKGK-së ose ndonjë person i lidhur me ta, nuk do të përdorin emrin e FKGK-së ose të thirren në pozitat e tyre për të kryer transaksione private ose marrëveshje tregtare dhe për të krijuar ndonjë avantazh për përfitime personale ose financiare.

Neni 9 Mjedisi

FKGK dhe punonjësit e saj marrin përsipër detyrimin për të zhvilluar aktivitetet e tyre duke respektuar plotësisht mjedisit, dhe do të jenë model i sjelljes për ruajtjen e mjedisit dhe minimizimin e mbeturinave përmes menaxhimit efikas të mbeturinave dhe të promovojnë kursimin e energjisë për ruajtjen e natyrës së mjedisit në vendin e punës.

Neni 10 Përkushtimi për të drejtat kushtetuese dhe të punës

1. FKGK shpreh përkushtimin e saj dhe përfshirjen në respektimin e të drejtave kushtetuese dhe të punës sipas legjislacionit në fuqi.
2. FKGK garanton të drejtën e mendimit, asociimit, shprehjes, privatësisë, imazhit, fshehtësisë të komunikimit dhe dinjitetit të punonjësve të saj në përmbajtjen dhe fushën që e parasheh legjislacioni.

Neni 11 Mundësitë e barabarta dhe mos-diskriminimi

1. FKGK promovon parimin e mos-diskriminimit në bazë të racës, kombësisë, prejardhjes shoqërore, moshës, gjinisë, statusit martesor, orientimit seksual, ideologjisë, mendimeve politike, fesë ose ndonjë rrethane tjetër personale, fizike ose shoqërore të punonjësve të tij. FKGK refuzon çdo manifestim të dhunës ose ngacmimit fizik, seksual, psikologjik ose moral në vendin e punës, si dhe çdo sjellje fyese ose abuzive që krijon një mjedis frikësues në lidhje me të drejtat personale të punonjësve dhe diskriminim në vendin e punës që është në kundërshtim me të drejtat themelore të njerëzve që punojnë aty.
2. FKGK përzgjedhë dhe mbanë punëtorët bazuar në aftësitë profesionale, njohuritë, shkollimin dhe përvojën për pozitat e tyre. Procedura e punësimit udhëhiqen nga parimet dhe rregullat ligjore dhe të paanshmërisë.
3. FKGK promovon trajtim të barabartë për burrat dhe gratë sa i përket qasjes në punësim, trajnim, promovim dhe kushte të punës.

Neni 12 Ekuilibri mes jetës familjare dhe punës

1. FKGK respekton jetën personale dhe familjare të punonjësve të tij, menaxherëve dhe anëtarëve të Bordit të Drejtorëve. Për më tepër, ai do të promovojë politikën e balancimit mes jetës dhe punës që krijojnë një ekuilibër më të madh midis jetës së tyre personale dhe familjare dhe përgjegjësisë të punës.

2. FKGK respekton të drejtën për privatësi për punonjësit, ekipin menaxhues dhe anëtarët e Bordit të Drejtorëve. Kjo përfshinë respektimin e të dhënave personale, dokumenteve mjekësore dhe informatave financiare në përputhje me kushtet e përcaktuara me ligj. FKGK respekton komunikimin personal të anëtarëve të tij përmes internetit dhe mjeteve të tjera të komunikimit.
3. Punonjësit të cilët gjatë kryerjes së detyrave të tyre kanë qasje në të dhënat personale të punonjësve të tjerë janë të detyruar t'i mbajnë ato konfidenciale dhe të mos i përdorin ato për ndonjë qëllim tjetër, përveç atyre që kanë të bëjnë me punën e tyre dhe në përputhje me Ligjin për FKGK-në dhe legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.
4. FKGK zotohet që të mos zbulojë të dhëna personale të punonjësve të tij, përveç me pëlqimin e palëve dhe në rastet e parashikuara me ligj apo kur kërkohet nga gjykata.

Neni 13 Rekrutimi dhe ngritja në pozitë

1. FKGK garanton parimet e të qenit e hapur, konkurrencës së lirë, meritës dhe aftësisë në proceset e rekrutimit, në përputhje me parimet e ngritjes në detyrë të stafit të brendshëm dhe menaxhimit efikas të shpenzimeve.
2. FKGK ka një program rigoroz dhe objektiv të përzgjedhjes bazuar në meritat akademike, personale dhe profesionale të kandidatëve dhe nevojave të Institucionit. Në këtë drejtim ai siguron të drejtat e avancimit të brendshëm të personelit të FKGK-së. Në rastet kur një vend i lirë i punës nuk mund të plotësohet me punonjës brenda institucionit, për kandidatët jashtë institucionit aplikohen parimet e të qenit të hapur, aftësisë dhe meritave të parapara në Ligj dhe politika dhe procedura të brendshme.
3. FKGK vlerëson profesionistët që marrin pjesë në një proces objektiv të përzgjedhjes bazuar në trajnimin, përvojën dhe përshtatshmërinë e tyre për pozitën, në përputhje me procedurat e përzgjedhjes të bazuara në Politikën e Burimeve Njerëzore dhe të aprovuar nga Bordi I Drejtorëve.

Neni 14 Ngritja e zërit, sinjalizimi dhe raportimi i sjelljeve të pahijshme

1. FKGK krijon një ambient ku punonjësit ndihen të lirë dhe të sigurt për të ngritur zërin dhe për të shprehur pikëpamjet dhe shqetësimet e tyre ndaj parregullsive, si dhe për të bërë pyetje lidhur me sjelljet e pahijshme të mundshme, sjelljet joetike ose shkeljet e mundshme të ligjit, politikave ose ndonjë akti tjetër të brendshëm.
2. FKGK ndalon hakmarrjen ndaj çdo individi për raportimin e sjelljes së pahijshme të mundshme, sjelljes joetike ose dyshimit për mosrespektim të Ligjit të FKGK-së, ligjeve në fuqi dhe akteve të brendshme.
3. Personat që besojnë se kanë qenë subjekt i hakmarrjes për shkak të raportimit të një shkeljeje të pahijshme të mundshme ose veprimi të pahijshëm të dyshuar duhet të raportojnë menjëherë rastin tek eprori i tyre.

Neni 15 Aktivitetet e jashtme

1. Në rast se punonjësit në FKGK-së zhvillojnë ndonjë aktivitet tjetër profesional brenda institucioneve, organeve ose organizatave të tjera, ata duhet t'ia paraqesin një informacion të tillë menaxhmentit të FKGK-së. Aktivitetet e jashtme si të tilla, nuk do të shkaktojnë konflikt interesi dhe duhet të kontrahohen në përputhje me ligjin.
2. Të punësuarit e FKGK-së duhet të shprehen në mënyrë të mirë-informuar, të koordinuar dhe të qëndrueshme. Vetëm personat përgjegjës dhe të autorizuar duhet të flasin për media në emër të institucionit.
3. Në rast të deklarimeve publike ose përmes mediave, FKGK, Bordi i Drejtorëve, ekipi drejtues dhe punonjësit e tij do të përmbahen nga çdo qëndrim politik, racor, fetar ose ndonjë deklaratë tjetër që i referohet gjinisë ose orientimit seksual.

Neni 16 Komunikimi brenda institucionit dhe kodi i sjelljes ndaj palëve të treta

1. Njoftimet e brendshme të institucionit lëshohen në kopje fizike apo elektronike nga personat e autorizuar dhe për temat në fushat për të cilat këta persona janë të autorizuar.
2. Rregullat e komunikimit brenda institucionit bazohen në sjellje të mirë shoqërore, duke respektuar mendimet e ndryshme dhe vlerat e tjera morale dhe etike që kanë të bëjnë me homologët.
3. FKGK, Bordi i Drejtorëve, ekipi drejtues dhe punonjësit e tij respektojnë rregullat e neutralitetit, në çdo aspekt, përfshirë por pa u kufizuar në përkatësinë politike, fetare, gjinore, racore, orientimin seksual ose ndonjë orientim tjetër, duke respektuar kështu të drejtat e të tjerëve gjatë aktiviteteve të Institucionit.
4. Në rast të çfarëdo sjelljeje të keqe ose mungesës së mirësjelljes bazuar në normat dhe vlerat e shënuara në këtë Kod, nga personat përgjegjës të FKGK-së kërkohet të raportojnë sjelljen e regjistruar te autoritetet përgjegjëse.
5. FKGK, Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues dhe punonjësit e tij bashkëpunojnë me palët e treta, donatorët dhe palët e tjera të interesit bazuar në kodin e sjelljes, rregullat dhe vlerat e institucionit, duke siguruar nivelin më të lartë të transparencës, efikasitetit dhe llogaridhënies në ato komunikime.

Neni 17 Marrëdhëniet me institucionet e tjera dhe palët e interesit

1. Punonjësit e FKGK-së do të përmbahen nga dhënia e kontributeve publike, në formën e huave ose paradhënies për subjektet politike, autoritetet, agjencitë, administratat dhe institucionet publike në përgjithësi, pa autorizim përkatës.
2. FKGK do të sigurojë informacion të vërtetë, të duhur, të dobishëm dhe të qëndrueshëm në lidhje me programet dhe aktivitetet e tij. Transparenca e informacionit është parim themelor që duhet të qeverisë veprimet e profesionistëve të FKGK-së.
3. Bordi i Drejtorëve, ekipi menaxhues dhe punonjësit e tij në çdo kohë do të kenë qasje proaktive ndaj zhvillimit të institucionit, përmes komunikimit dhe bashkëpunimit me palët e treta, donatorët dhe partnerët.

4. Informacioni financiar i FKGK-së do të pasqyrojë realitetin e tij financiar dhe ekonomik, në përputhje me parimet ligjore të kontabilitetit.
5. FKGK, në raport me donatorët do të veprojë në përputhje të plotë me marrëveshjet kontraktuese, të udhëhequra nga parimet e përgjegjësisë, integritetit, transparencës dhe efikasitetit.

Neni 18 Pajtueshmëria dhe komunikimi

1. FKGK do të zhvillojë masat e nevojshme për zbatimin efektiv të këtij Kodi.
2. Askush, pavarësisht nivelit ose pozitës, nuk është i autorizuar të kërkojë që një punonjës të kryejë një veprim të paligjshëm ose shkelje të dispozitave të këtij Kodi. Aktivitetet që shkelin ligjin ose dispozitat e këtij Kodi do të rezultojnë në zbatimin e masave disiplinore sipas Ligjit të Punës.
3. Ky Kod do tu komunikohet punonjësve të FKGK-së dhe do të publikohet përmes faqes së tij të internetit.

Neni 19 Dispozitat shfuqizuese

Me hyrjen në fuqi të këtij Kodi, shfuqizohet Kodi i Sjelljes dhe Etikës i miratuar më 26.03.2016.

Neni 20 Hyrja në fuqi

Ky Kod hyn në fuqi në datën e miratimit nga Bordi i Drejtorëve të FKGK-së.

18.08.2021

Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve
Rinor Gjonbalaj