

INDEKSI I QEVERISJES SË KORPORATAVE

DREJT
QËNDRUESHMËRISË
SE KORPORATAVE NË
SHQIPËRI

EDICIONI I PARË

Indeksi i Qeverisjes së Korporatave: Një rrugë drejt Qëndrueshmërisë për Korporatat në Shqipëri dhjetor 2022

Ky raport studimor është realizuar me mbështetjen financiare të Ambasadës së Vendeve të Ulëta në Tiranë, përmes projektit Veprime të Koordinuara për të Promovuar Integritetin nën programin MATRA, të zbatuar nga Dhoma Ndërkombëtare e Tregtisë në Shqipëri (ICC Albania). Përmbajtja e tij është përgjegjësi e ICG Research dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e partnerëve apo mbështetësve të projektit.

Rreth ICC Albania

ICC Albania, që prej vitit 2012, vepron si Komiteti Kombëtar i Dhomës Ndërkombëtare të Tregtisë (ICC) në Shqipëri. ICC Albania është zëri përfaqësues i ICC-së në Shqipëri dhe ofron mekanizma me qëllim që sektori privat të angazhohet në hartimin e politikave, standardeve dhe rregullave ndërkombëtare. Falë ndërthurjes unike të proceseve të advokimit, dhënies së zgjidhjeve dhe vendosjes së standardeve, ne promovojmë tregtinë ndërkombëtare, sjellje të përgjegjshme në biznes dhe një qasje globale ndaj rregullave, përveç ofrimit të shërbimeve elitare për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.



icc-albania.org.al



[@ICCAAlbania](https://twitter.com/ICCAAlbania)



[/ICC Albania](https://www.linkedin.com/company/ICC-Albania/)



info@icc-albania.org.al

Rreth ICG Research

ICG Research është një qendër kërkimore socio-ekonomike e themeluar për të kontribuar në mirëqenien e komuniteteve dhe shoqërisë, përmes dizenjimit dhe implementimit të iniciativave me fokus të dedikuar në zhvillimin e qëndrueshëm, sipërmarrjen, lirinë ekonomike dhe qeverisjen e mirë.



icgresearch.org



[/in/icgresearch/](https://www.linkedin.com/company/icgresearch/)



secretary@icgresearch.org

Botuar në dhjetor 2022

Të drejtat e autorit © 2022

Të gjitha të drejtat e rezervuara. Ministria e Punëve të Jashtme e Vendeve të Ulëta dhe ICC Albania zotërojnë të gjitha të drejtat e autorit dhe të drejta të tjera të pronësisë intelektuale. Asnjë pjesë e këtij punimi nuk mund të riprodhohet, kopjohet, shpërndahet, transmetohet, përkthehet apo përshtatet në asnjë formë apo mënyrë, qoftë grafike, elektronike, apo mekanike, përfshirë dhe pa u kufizuar në fotokopjim, skanim, incizim, regjistrim, ose përdorim përmes internetit apo sistemeve të mbledhjes së informacionit, pa miratim me shkrim të Ministrisë së Punëve të Jashtme të Vendeve të Ulëta dhe ICC Albania.

TABELA E PËRMBAJTJES

LISTA E AKRONIMEVE.....	4
PARATHËNIE.....	5
PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE.....	7
1. HYRJE	9
2. SYNIMI I INDEKSIT.....	10
3. QASJA METODOLOGJIKE.....	12
4. REZULTATET E PËRGJITHSHME TE INDEKSIT.....	16
5. DIMENSIONI SOCIAL, GJETJET.....	20
Kapitali Njerëzor.....	23
Përgjegjësia Sociale.....	27
6. DIMENSIONI I QEVERISJES, GJETJET.....	30
Integriteti i Biznesit.....	33
Qeverisja.....	35
Menaxhimi i grupeve te interesit.....	36
Transparenca dhe Komunikimi Publik.....	37
7. REKOMANDIME.....	38
BIBLIOGAFIA.....	40
Shtoiça 1- Metodologjia.....	41
Shtoiça 2- Pesha e treguesve dhe standardet ndërkombëtare.....	43

LISTA E AKRONIMEVE

AML – Parandalim Pastrimi i Parasë

BE – Bashkimi European

BoD – Bordi i Drejtorëve

CSR – Përgjegjësia sociale e korporatës

ESG – Mjedisor, Social dhe Qeverisja

GRI – Inisiativa Globale e Raportimit

HR – Burimet Njerëzore

IFC – Korporata Ndërkombëtare e Financës

IFRS - Standardet Ndërkombëtare të Raportimit Financiar

OECD – Organizata për Bashkëpunimin Ekonomik dhe Zhvillimin

SDG - Objektivat e Zhvillimit të Qendrueshëm

OKB – Organizata e Kombeve të Bashkuara

OBSH – Organizata Botërore e Shëndetit

PARATHËNIE

Të Nderuar Kolegë dhe Miq,

Zhvillimi i qëndrueshëm dhe integriteti janë një prej tre shtyllave kryesore të punës së ICC Shqipëri, dhe për këtë arsye, përmes mbështetjes së Ambasadës së Vendeve të Ulëta në Shqipëri, kemi autorizuar një studim pilot të ndërmarrë nga ICG Research, me qëllim vlerësimin e kulturës dhe praktikave organizative të shoqërive që ushtrojnë veprimtari në Shqipëri, në dimensionin social dhe atë të qeverisjes, të cilat janë elemente përbërëse të raportimit mbi qëndrueshmërinë.

Dhoma Ndërkombëtare e Tregtisë në Shqipëri (ICC Albania) ka kënaqësinë e madhe t'i sjellë lexuesve shqiptarë edicionin e parë të Indeksit të Qeverisjes së Korporatave për vitin 2022. Studimi nuk synon vetëm të paraqesë praktikat e shoqërive tregtare që lidhen me aspektin social dhe të qeverisjes, por edhe të shërbejë si një mjet për t'u përdorur nga bizneset dhe politikëbërësit, për të ndërtuar sinergji të mëtejshme mes tyre, për të promovuar aspekte të sjelljes së përgjegjshme të biznesit. Në terma afatgjatë, shpresojmë se studimi do të kontribuojë në krijimin e një mjedisi të përshtatshëm për të debatuar mbi një axhendë të mirëstrukturuar për përsosmëri në qeverisjen e korporatave.

Në kuadër të studimit, u zhvillua një pyetësor online, si dhe u kryen intervista, si edhe punë kërkimore. Në këtë proces, u përfshinë 50 shoqëri të mëdha të vendit. Gjetjet pasqyrojnë situatën "siç është" dhe siç raportohet nga pjesëmarrësit, dhe jo si një perceptim i gjendjes aktuale të qeverisjes së korporatave. Me qëllim ruajtjen

e fshehtësisë së informacionit të dhënë nga përfaqësuesit e shoqërive, gjetjet janë grupuar në kategori, duke marrë në konsideratë industrinë, përmasat e shoqërive dhe pronësitë e tyre. Ky studim në formë Indeksi ofron një vlerësim të përgjithshëm të parimeve, standardeve dhe praktikave të ndjekura nga këto 50 shoqëri në Shqipëri, nga këndvështrimi i qeverisjes dhe integritetit të biznesit.

Indeksi i Qeverisjes së Korporatave është pjesë themelore e rolit kyç që ICC luan për nxitjen e sjelljes së përgjegjshme të biznesit në të gjithë botën dhe për t'i ndihmuar bizneset të reflektojnë dhe të krijojnë qasjen e tyre për qëndrueshmëri. ICC-ja është një organizatë pionere e cila ndihmon shoqëritë të operojnë me përgjegjësi dhe ofron një sërë rregullash, mjetesh dhe udhëzimesh për të përshtatur qasjet me përgjegjësinë e zinxhirit të furnizimit, qëndrueshmërinë, përpjekjet kundër korrupsionit dhe reklamata e bazuara në parime.

Dëshirojmë të falënderojmë thellësisht Ambasadën e Mbretërisë së Vendeve të Ulëta për mbështetjen e saj të vazhdueshme dhe për mundësimin e këtij studimi në kuadër të Programit "MATRA", konsulentët e ICG-së për punën gjatë studimit dhe për propozimin dhe hartimin e metodologjisë së indeksit, bazuar në përvojën e tyre, si dhe Bordin e ICC Albania për mbështetjen e dhënë në këtë projekt. Gjithashtu, dëshirojmë të falënderojmë edhe Shoqatën Shqiptare të Tregtisë Elektronike (AECA) që iu bashkua përpjekjeve për mbledhjen

e informacionit nga shoqëritë e saj, si dhe përfaqësuesit e biznesit të cilët dhanë kontributin e tyre për suksesin e këtij projekti.

Ndërsa ne ju lëmë në leximin e këtij studimi, mbetemi me synimin që të kryejmë rregullisht matje të e këtij indeksi dhe të arrijmë transformimin e tij në një mjet për identifikimin e gjendjes aktuale. Gjithashtu, kjo do të ndihmojë në vlerësimin e ecurisë së përvitshme dhe orientimin e punës që duhet të kryhet dhe trajnimeve që duhet të ofrohen nga ICC Albania në të ardhmen për t'i ndihmuar bizneset që veprojnë në Shqipëri të përforcojnë strukturën e tyre qeverisëse, gjë që ndikon drejtpërsëdrejti në performancën e tyre në tregun vendas dhe përtej kufijve të tij.

Me respekt,
ICC Albania

PËRMbledhja Ekzekutive

Në përballjen me një konkurrencë më të ashpër rajonale dhe ndërkombëtare, kompanitë shqiptare do të duhet të optimizojnë përdorimin e burimeve të brendshme dhe të fokusohen në rritjen e efikasitetit të operacioneve të tyre. Zbatimi i qëndrueshmërisë si një qasje e re funksionale duke fuqizuar komunitetet dhe duke përmirësuar cilësinë e vendimmarrjes duket të jetë një parakusht që kompanitë në Shqipëri duhet të zbatojnë për të diferencuar avantazhet e tyre konkurruese.

Kujdesi për mjedisin në parallel me zhvillimin e kapitalit njerëzor të organizatës dhe konsolidimin e partneritete afatgjata vendase dhe ndërkombëtare, duhet të jenë thelbi i modelit të ri operacional që bizneset shqiptare do të duhet të përshtatin.

Në këtë edicion të parë të Indeksit të Qeverisjes së Korporatave për Shqipërinë, gjetje interesante kanë dalë në dritë përmes kontributit të 50 kompanive pjesëmarrëse, nga të cilat 26 ndër 200 bizneset më të mëdha sipas të ardhurave që operojnë në vend.

Mbi barazinë gjinore dhe rolin e grave në drejtim
Kompanitë e mëdha që operojnë në industri të rregulluara raportojnë se kanë politika të qarta të barazisë gjinore dhe i kushtojnë rëndësi zbatimit të saj, ndërsa kompanitë e tjera pjesëmarrëse përshkruajnë qasjen që reflekton barazinë gjinore në politikat e burimeve njerëzore, si të varur nga specifikat operationale të industrive specifike ku ato operojnë. Pavarësisht pjesëmarrjes së konsiderueshme të grave në pozicionet e nivelit të mesëm drejtues, pjesëmarrja e tyre në rolet

e larta ekzekutive mbetet i kufizuar. Duke qenë të vlefshme për kompanitë që të kenë politika të balancës gjinore për të lejuar mundësi të barabarta punësimi dhe shanse të barabarta për karrierë brenda organizatave, Eshtë e rëndësishme të theksohet vlera që politikat gjinore kanë për kompanitë shqiptare në krijimin e mundësive të barabarta për punësim dhe shanseve të barabarta për karrierë brenda organizatës.

Politikat e burimeve njerëzore dhe qarkullimi i stafit

Mbajtja e kapitalit njerëzor në kompani është kthyer në një sfidë serioze për kompanitë shqiptare, ku sipas përgjigjeve të marra, 23 nga 50 kompani

raportojnë një normë qarkullimi vjetore të stafit prej 10 për qind ose më shumë, ku kompanitë nga industria e shitjes me pakicë e shohin atë si një problem madhor. Ndërsa nivelet e pagave në kompanitë pjesëmarrëse përcaktohen si një kombinim i standardeve të brendshme dhe dinamikës së pagave të tregut, Kodi i Punës mbetet dokumenti kryesor që orienton politikat e burimeve njerëzore. Trajnimi i vazhdueshëm dhe ngritja e kapaciteteve të personelit raportohet të jetë pjesë e prioriteteve të kompanive pjesëmarrëse, por në 15 kompani raportohet se nuk ka një buxhet vjetor të dedikuar për këtë.

Politikat e shëndetit dhe sigurisë në punë

Pothuajse të gjitha kompanitë që kanë marrë pjesë në indeks konfirmojnë se kanë një politikë të shëndetit dhe sigurisë në punë dhe respektojnë

gjithashtu rigorozisht Kodin e Punës. Trajnimi për procedurat e shëndetit dhe sigurisë në punë gjithashtu marrin një vëmendje të rëndësishme me burime të dedikuara nga kompanitë të alokuara për të mundësuar organizimin e rregullt të tyre gjatë vitit.

Mbi përgjegjësinë sociale të korporatave dhe qendrueshmërinë

Shumica e kompanive pjesëmarrëse raportojnë se kanë një dokument politikash që përshkruan strategjinë e tyre të përgjegjësive sociale dhe procedurat përkatëse për ta zbatuar atë, megjithatë ka kompani të mëdha me kapital shqiptar që sponsorizojnë dhe angazhohen në aktivitete të mbështetjes dhe zhvillimit të komunitetit, por që nuk kanë një dokument të dedikuar politikash. Kompanitë i konsiderojnë aktivitetet e CSR-së si një mënyrë për t'i kthyer vlerë shoqërisë, por ka edhe kompani që e konsiderojnë promovimin e markës së tyre si qëllim parësor. Impakti i realizuar nëpërmjet aktiviteteve të tyre të CSR-së raportohet nga 25 kompani që raportohet duke u bazuar në Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm. Më shumë se gjysma e të anetuarve konfirmojnë se kanë një politikë mjedisore dhe sociale të miratuar nga Bordi Drejtues. Megjithatë, shumica e kompanive pjesëmarrëse nuk përgatisin raport të qëndrueshmërisë.

Integriteti i biznesit

Në këtë edicion të parë të Indeksit të Qeverisjes së Korporatave 44 nga 50 kompani pjesëmarrëse të industrive të ndryshme, deklarojnë se kanë një Kod Etike të nga lidershipi, ndërsa 32 konfirmojnë se kanë një politikë antikorrupsion aktive. Referencat kryesore ligjore të përdorura nga kompanitë për politikën antikorrupsion dhe sinjalizuese janë Kodi Penal, Ligji nr. 9049, datë 10.04.2003 “Për deklarimin dhe kontrollin e pasurisë, detyrimeve financiare të të zgjedhurve

dhe disa nëpunësve publikë”, Ligji nr. 60, datë 02.06.2016, “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve” Kompanitë që deklarojnë se nuk kanë një politikë antikorrupsion rezultojnë se operojnë në industrinë ushqimore, shitjen me pakicë dhe teknologjinë e informacionit.

Qeverisja

Strukturat e qeverisjes janë të rëndësishme për të përcaktuar cilësinë e vendimmarrjes në një kompani dhe për të udhëhequr në mënyrë efektive veprimtarinë tregtare. Shumica e kompanive të anketuara raportojnë se kanë një Bord Drejtues funksional, megjithatë vetëm 17 prej tyre rezultojnë të kenë emëruar anëtarë të pavarur në bord. Nga kompanitë që deklarojnë se kanë një Bord Drejtues funksional, 21 prej tyre raportojnë se kanë funksionalë Komitetin e Auditimit dhe atë Rrezikut, ndërsa 17 prej tyre deklarojnë se kanë komitete funksionale që i raportojnë Bordit në baza periodike.

Transparenca dhe komunikimi publik

Në dimensionin e qeverisjes në raportimin Mjedisor, Social dhe të Qeverisjes (ESG), transparenca dhe hapja ndaj publikut janë elementë të rëndësishëm për të ndërtuar besimin midis korporatave dhe agjentëve të ndryshëm të ekosistemit ekonomik. Raportet vjetore mund të konsiderohen si mjete që përveç ekspozimit të aktiviteteve gjatë vitit, shërbejnë edhe për mundësimin e shkëmbimit të informacionit ndërmjet kompanive dhe palëve të interesuara. Nga 50 kompani, 37 prej tyre raportojnë përgatitjen e një raporti vjetor por vetëm 14 nga to e publikojnë atë në faqen web. 11 nga kompanitë që përgatisin raporte vjetore, rezultojnë se përfshijnë në raport pasqyrat financiare të audituara. Nga 50 kompani vetëm 13 prej tyre përgatisin raporte të qëndrueshmërisë, 9 prej të cilave zbatojnë treguesit Mjedisor, Social dhe të Qeverisjes për raportimin e aktiviteteve.

1. HYRJJE

Qeverisja e korporatave përfaqëson një sistem referimi të vlerave themelore dhe procedurave standarde që përcaktojnë kulturën e organizatës sipas së cilës kompanitë zhvillojnë aktivitetin e biznesit dhe kontribuojnë vlerë të shtuar në ekonomi. Megjithatë, në botën e sotme të korporatave, koncepti i qeverisjes është pjesë e një kuadri më të gjerë, atij të qëndrueshmërisë, ku dimensionet mjedisore dhe sociale janë po aq të rëndësishme sa edhe qeverisja, kjo referuar kornizës së parimeve mjedisore, sociale dhe të qeverisjes (ESG). Si tre shtyllat themelore të qëndrueshmërisë, kompanitë tregtare duhet të integrojnë politikat e tyre të brendshme dhe mjetet financiare në përputhje me standardet ndërkombëtare. Në kontekstin vendor, pas tre dekadash funksionimi të tregut të lirë, ekonomia shqiptare ka arritur në një nivel konsolidimi strukturor me avantazhe konkurruese të ravijëzuara nën presionin e vazhdueshëm rajonal. Që nga viti 2009, Shqipëria konsiderohet zyrtarisht një vend me të ardhura mesatare dhe duke marrë parasysh paqëndrueshmërinë politike që ka karakterizuar rrugëtimin demokratik të vendit, është e mundur të theksohet roli thelbësor që ka luajtur sektori privat me në krye korporatat për krijimin e vendeve të punës dhe rritjes ekonomike, duke udhëhequr këtë transformim.

Ndërkohë që fazat e zhvillimit në qeverisjen e korporatave në vend kanë evoluar paralelisht me strategjitë e rritjes dhe standardizimit të kompanive më të mëdha, pak progres është bërë në drejtim të modele të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse të biznesit. Kompanitë e

përgjegjshme për mjedisin pritet të investojnë në dimensionin social të organizatave të tyre dhe të zbatojnë integritet të lartë në standardet e qeverisjes. Institucione kryesore ndërkombëtare Studime të shumta kërkimore nga institucionet kryesore ndërkombëtare me OECD¹ në krye, përvijojnë sesi integriteti bëhet në afatgjatë një përcaktues themelor për administrimin e risqeve reputacionale, duke kontribuar në pasurimin e kapitalit njerëzor të organizatës dhe ruajtjen e vlerës së tregut. Në këtë këndvështrim, duke pasur parasysh rëndësinë e sjelljes së përgjegjshme të biznesit dhe ndërtimit të një reference solide që do të shërbente si udhërrëfyes për bizneset në udhëtimin transformues, mbetet një çështje strukturore organizative që duhet të adresohet.

Qëndrueshmëria nuk mund të konsiderohet më si një kornizë operationale opsionale. Ajo po bëhet parakushti i ri kryesor për të operuar me efikasitet në nivel ndërkombëtar dhe vendas, nxitur produktivitetin dhe rritjes së biznesit në shekullin e 21-të, në ekonominë e zhvilluar dhe ato në zhvillim. Në këtë drejtim, qeveria shqiptare është angazhimin për të zbatuar Marrëveshjen e Gjellbër të BE-së, Agjendën për Zhvillimin e Qëndrueshëm 2030 dhe si firmëtare e Marrëveshjes së Parisit ka hartuar gjithashtu Planin Kombëtar për Energjinë dhe Klimën që do të pasqyrohet në mënyrë efektive edhe në rregulloret e biznesit.

¹ <https://www.oecd.org/corruption-integrity/fr/explorer/themes/business-integrity.html>

2. SYNIMI I INDEKSIT

Në këtë edicion të parë të Indeksit të Qeverisjes së Korporatave synohet të pilotohet një qasje metodologjike efektive, zhvillohet një platformë edukative mbi ESG dhe të ndërtohet një bazë për vlerësimin afatgjatë të qëndrueshmërisë së aktivitetit ekonomik të kompanive në vend. Metodologjia e zhvilluar është hartuar duke u bazuar mbi parimet mjedisore, sociale dhe të qeverisjes, kryesisht vëmendja është përqendruar në dimensionin social dhe atë të qeverisjes në përputhje me standardet ndërkombëtare të raportimit sipas Inisiativës Globale të Raportimit (GRI)². Megjithatë, në indeks janë reflektuar edhe elemente nga aspekti mjedisor që lidhen me kuadrin ligjor, aktual të cilit kompanitë që operojnë në Shqipëri duhet t'i referohen. Procesi i mbledhjes së të dhënave është bazuar në një pyetësor që l është shpërndarë drejtuesve dhe përfaqësuesve të nivelit menaxherial të 200 kompanive më të mëdha të listuara nga të ardhurat vjetore sipas Revistës Monitor.

Rezultatet e Indeksit bazohen në kontributin e drejtuesve të lartë dhe specialistëve me përvojë nga 26 kompani nga lista e 200 kompanive më të mëdha sipas të ardhurave raportuar nga Revista Monitor dhe 24 kompani të tjera. Përgjigjet e marra janë strukturuar bazuar në dy dimensione kyçe sipas të ardhurave standardeve të GRI, mbi dimensionin social dhe të qeverisjes. Informacioni i marrë nga kompanitë pjesëmarrëse ofron një pasqyrë të çështjeve kryesore që lidhen me industri kryesore ku këto kompani operojnë si industria bankare, sigurimet, telekomunikacioni, shitja me pakicë, industri

ushqimore, industria prodhuese, teknologjia e informacionit, shërbimet dhe energjia. Gjetjet e indeksit reflektojnë informacionin e marrë nga treguesit sipas industrive përkatëse ku operojnë kompanitë pjesëmarrëse. Gjetjet janë një pasqyrë e zhvillimeve dhe sfidave kryesore me të cilat përballet liderhipi kur synon të sjellë qeverisjen e korporatës në mbështetje të rolit social dhe ekonomik që kompanitë duhet të kenë për vendin. Rezultatet e indeksit bazohen në një metodologji të përshtatur të zhvilluar nga ekipi i ekspertëve që synojnë të projektojnë veprime konkrete nga kompanitë në një shkallë të qartë vlerësimi në dy dimensionet Sociale dhe Qeverisës.

Qasja analitike e prezantuar në këtë raport synon të shërbejë në nivel teknik si një referencë për të orientuar vlerësimin e kulturës organizative nga një perspektivë qëndrueshmërie bazuar në metrika ESG. Qëndrueshmëria është realiteti i ri korporativ në të cilin kompanitë konkurrojnë në një ekonomi globale të ndërvarur, ku kompanitë shqiptare duhet të diferencojnë kontributin e tyre në zinxhirin e vlerës. Ky është indeksi i parë në Shqipëri i bazuar në observime faktike dhe jo në perceptime. Vlerësimi i kompanive pjesëmarrëse në indeks, nga industri dhe sektorë ekonomikë të ndryshëm, nga perspektiva e qeverisjes dhe ajo sociale është strukturuar në përputhje me standardet ndërkombëtare të qëndrueshmërisë në mënyrë që të mbështesë rekomandime të aplikueshme që do t'u mundësonin kompanive të adresojnë sfidat e identifikuar gjatë zbatimit të standardeve ndërkombëtare të qeverisjes

² <https://www.globalreporting.org/>

së korporatave. Gjetjet e këtij raporti mund të shërbejnë gjithashtu për të mbështetur iniciativat kolektive të lidhura me sektorin privat të parashikuara nga qeveria në Strategjinë Kombëtare Kundër Korrupsionit 2023-2030³, që synon të ndërtojë sinergji me sektorin privat duke promovuar transparencën dhe qeverisjen e mirë.

³ https://www.drejtesia.gov.al/wp-content/uploads/2022/08/DRAFT-_KONCEPT-DOKUMENTI-STRATEGJIK-SNKK-2023-2030-_8.8.2022_AL-1.pdf

3. QASJA METODOLOGJIKE

Kompanitë pjesëmarrëse

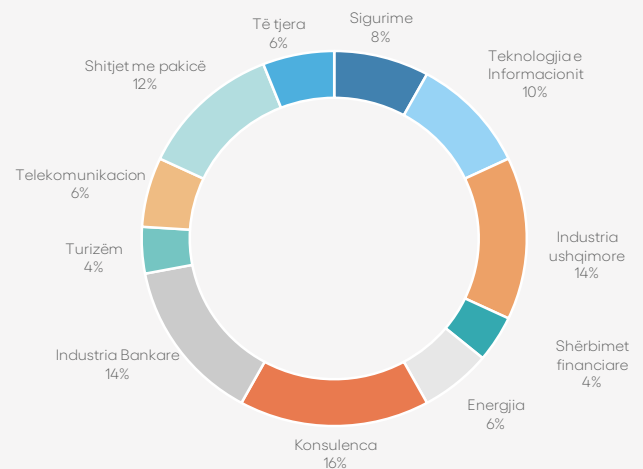
Numri i përgjithshëm i kompanive pjesëmarrëse në indeks është 50 nga të cilat 26 janë nga 200 kompanitë më të mëdha sipas xhiros për vitin financiar 2020 të listuara nga Revista Monitor dhe 24 kompani me rritje të shpejtë të angazhuara për të promovuar kulturën e mirëqeverisjes së korporatave. Këto kompani operojnë në tre sektorë ekonomikë: Shërbimet, Industria dhe Energjia, ndërkohë që për sa i përket industrive specifike operojnë në industrinë bankare, sigurimet, telekomunikacioni, shitjet me pakicë, industria ushqimore dhe pijet, prodhimi, teknologjia e informacionit dhe energjisë.

Të gjitha kompanitë pjesëmarrëse kanë zhvilluar aktivitetin e tyre të biznesit në tre dekadat e fundit, nga të cilat 17 kanë nga 20 deri në 30 vjet veprimtari, 22 ndërmjet 10 dhe 20 viteve dhe 11 të tjerat me më pak se 10 vjet në biznes.

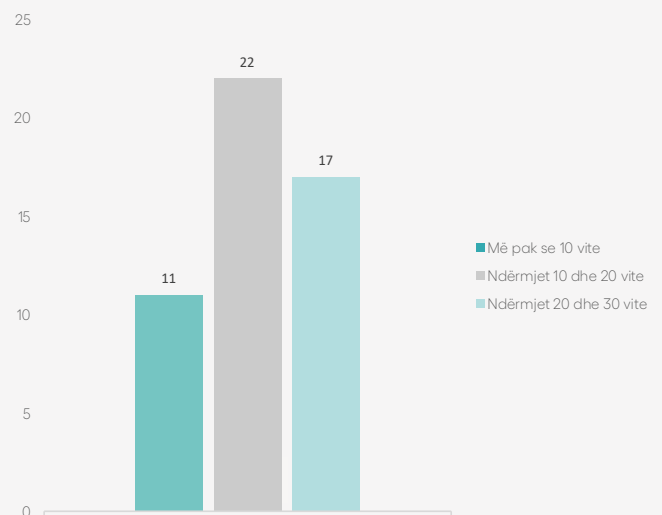
Për sa i përket xhiros totale vjetore, 18 kompani pjesëmarrëse kanë raportuar më pak se 200 milionë lekë; 2 kompani nga 200 deri në 500 milionë lekë, 9 shoqëri kanë raportuar 500 deri në 1 miliard lekë dhe 21 shoqëri mbi 1 miliardë lekë të ardhura vjetore.

Referuar operacioneve të tregut nga kompanitë pjesëmarrëse, 17 janë kompani shqiptare që operojnë në tregun vendas, 13 kanë zgjeruar veprimtarinë e tyre përtej territorit shqiptar dhe 20 janë kompani me pronësi të huaj që operojnë në vend.

Grafiku 1. Kompanitë pjesëmarrëse sipas industrive



Grafiku 2. Kompanitë pjesëmarrëse sipas viteve të veprimtarisë

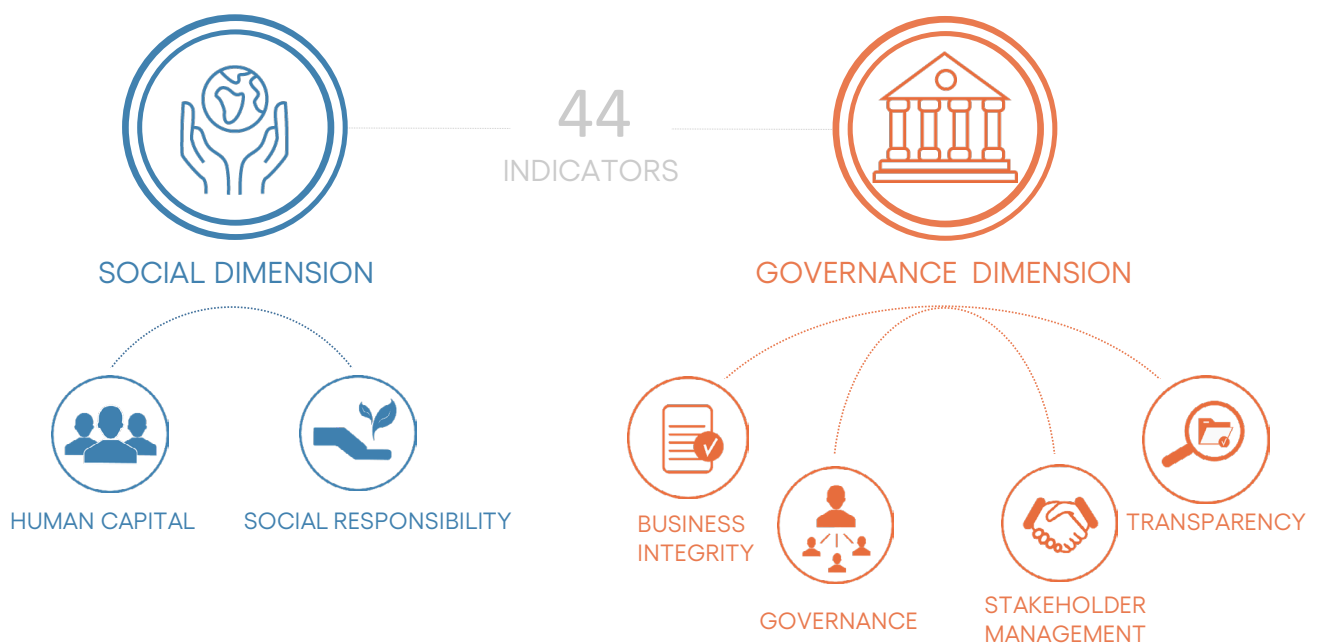


Indeksi i Qeverisjes së Korporatave synon të ofrojë aspekte vlerësuese për qeverisjen e korporatave, për parimet, standardet dhe kornizat e integritetit të biznesit të aplikuara nga kompanitë e mëdha dhe kompanitë me rritje të shpejtë në Shqipëri. Vlerësimi bazohet në dy kategori treguesish: Dimensioi Social dhe Dimensioi i Qeverisjes. Këto dy kategori treguesish janë të organizuar në 6 fusha (Kapitali Njerëzor, Përgjegjësia Sociale, Qeverisja, Integriteti i Biznesit, Marrëdhënia me Grupet e Interesit dhe Transparenca) në total 44 treguesë.

Metodologjia për Indeksin është zhvilluar duke synuar të adresojë çështjet kryesore të lidhura

mbi qeverisjen e korporatave në realitetin korporativ shqiptar duke marrë parimet primare për sektorin privat të promovuara nëpërmjet metodologjive të zhvilluara nga institucione ndërkombëtare me reputacion si OECD, OKB dhe Transparency International.

Me qëllim mbledhjen e informacionit nga kompanitë pjesëmarrëse, një pyetësor është zhvilluar duke u bazuar në standardet ndërkombëtare për dy nga tre dimensionet e qëndrueshmërisë, më konkretisht dimensionin social dhe atë të qeverisjes.



Indeksi i Qeverisjes se Korporatave ofron një vlerësim të përgjithshëm të parimeve, standardeve dhe praktikave më të mira dhe do të shërbejë për të ofruar një bazë për të ndihmuar kompanitë të zhvillojnë plane veprimi për kalimin

drejt standardeve ESG.

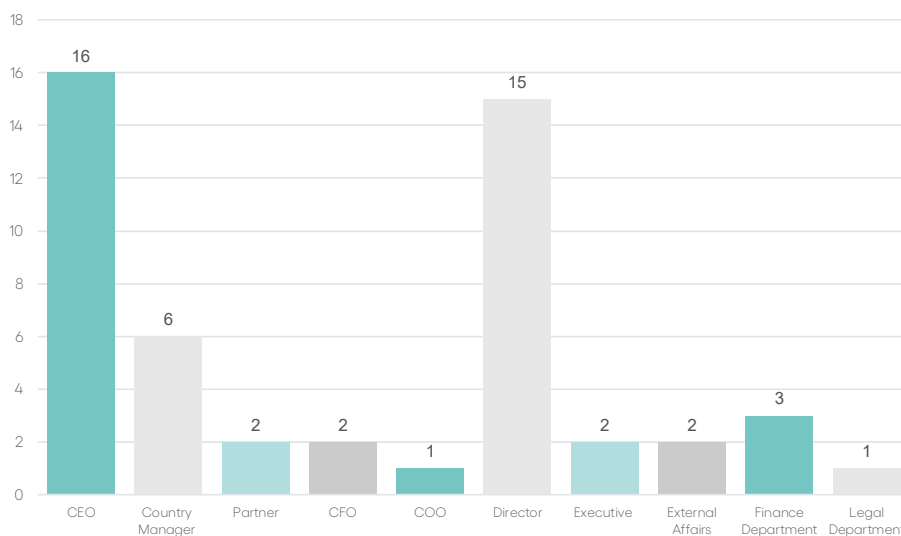
Informacioni përmes pyetësorit është mbledhur duke iu referuar gjashtë prioriteteve në fokus.

- 1 Drejtimi i lartë
- 2 Marrëdhëniet e personelit
- 3 Marrëdhëniet me klientët
- 4 Partneritetet e biznesit
- 5 Menaxhimi financiar
- 6 Marrëdhëniet me qeverinë, komunitetet, mjedisin dhe grupet e interesit.

Kontributi i kompanive pjesëmarrëse në anketë ka ardhur nga drejtues, menaxherë dhe specialistë të lartë me njohuri të mira mbi

operacionet dhe veprimtarinë e kompanive përkatëse.

Grafiku 3. Përfaqësuesit pjesëmarrës në Indeks



Krijimi i kampionit

Për të siguruar një pjesëmarrje përfaqësuese në këtë fazë pilotimi të nismës, qëllimi ishte pjesëmarrja e 25 nga kompanitë më të mëdha në vend sipas të ardhurave dhe rreth të njëjtës pjesëmarrje nga kompani dinamike (bazuar në shpejtësinë e rritjes) nga një numër industrish përfaqësuese të aktivitetit ekonomik në vend. Fushata informuese u dizajnuar për të krijuar sinergji ndërmjet kanaleve të ndryshme të komunikimit. Kompanitë u ftuan të bëhen pjesë e indeksit nëpërmjet fushatave të komunikimit elektronik duke targetuar drejtuesit e lartë të 200 kompanive më të mëdha në vend, bashkëpunim me shoqatat e biznesit dhe promovim në rrjetet sociale. Nga 50 kompanitë që janë bërë pjesë e inisiativës, 48 e kanë plotësuar pyetësorin online ndërsa në 2 raste pyetësori u plotësua në person.

Mbledhja e të dhënave

Procesi i mbledhjes së të dhënave zgjati dy muaj, nga mesi i korrikut deri në mesin të shtatorit 2022, duke i lejuar kompanitë për t'i kushtuar vëmendjen e duhur plotësimit të pyetësorëve.

Mbledhja e të dhënave dhe kërkimi i të dhënave

Në rastin e 2 treguesve që janë të lidhur me informacione të disponueshme publikisht, është

ndërmarrë mbledhja e të dhënave nëpërmjet kërkimit në web, duke analizuar prezencën në rrjet të kompanive pjesëmarrëse, raportet vjetore të publikuara, raportet e përgjegjësisë sociale dhe Regjistrin Kombëtar të Biznesit.

Hulumtim i mëtejshëm

Për qëllime të analizës përshkruese hulumtime të mëtejshme janë kryer në burimet e informacionit publikisht të disponueshme.

Me qëllim ruajtjen e konfidencialitetit të informacionit të ofruar nga përfaqësuesit e kompanive pjesëmarrëse, rekomandimet e ofruara përgjatë raportit janë të bazuara në nivel industrie.

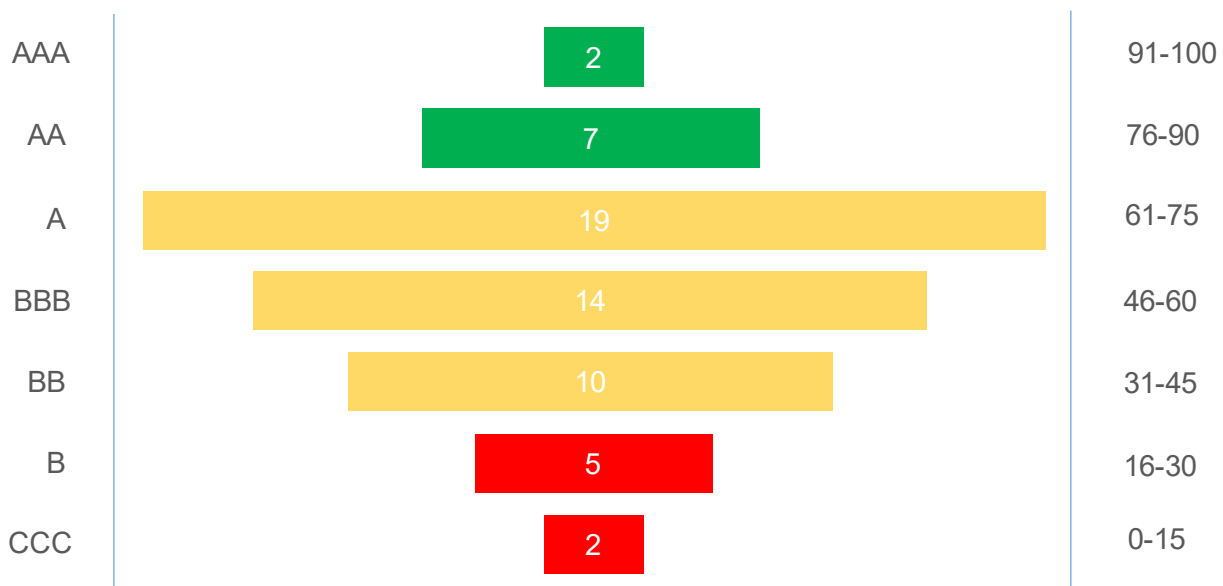
4. REZULTATET E PËRGJITHSHME TË INDEKSIT

Me pjesëmarrjen e 50 kompanive që operojnë të regjistruara në Regjistrin Kombëtar të Biznesit të Shqipërisë, ky botim i parë i Indeksit të Qeverisjes së Korporatave ofron një vlerësim të përgjithshëm të situatës së qeverisjes në një përfaqësi të sektorit privat duke evidentuar sfidat dhe çështjet që kërkojnë vëmendje të mëtejshme nga ana e drejtimit të lartë.

Në një shkallë vlerësimi prej 100 pikësh për çdo kompani pjesëmarrëse, rezultatet e arritura nga pjesëmarrësit variojnë nga 91 pikë të shënuara nga vendi i parë, deri në 13 pikë në vendin e 50-të

duke treguar një distancë të konsiderueshme midis pjesëmarrësve me performancën më të lartë dhe atyre me rezultate të ulëta. Duke interpretuar këtë diferencë domethënëse në rezultatet e shënuara ndërmjet ekstremeve të klasifikimit të indeksit është e mundur të përvijohet se standardet e qeverisjes së korporatave të aplikuara nga kompanitë shqiptare janë subjekt i diferencave të përcaktuara nga faktorë kyç si industria ku operojnë, kornizat ligjore dhe rregullatore për industrinë përkatëse, kapitali aksionar, madhësia dhe qëndrimi i kompanive ndaj standarteve të qeverisjes së korporatave.

Grafiku 4. Shpërndarja e kompanive sipas rezultateve



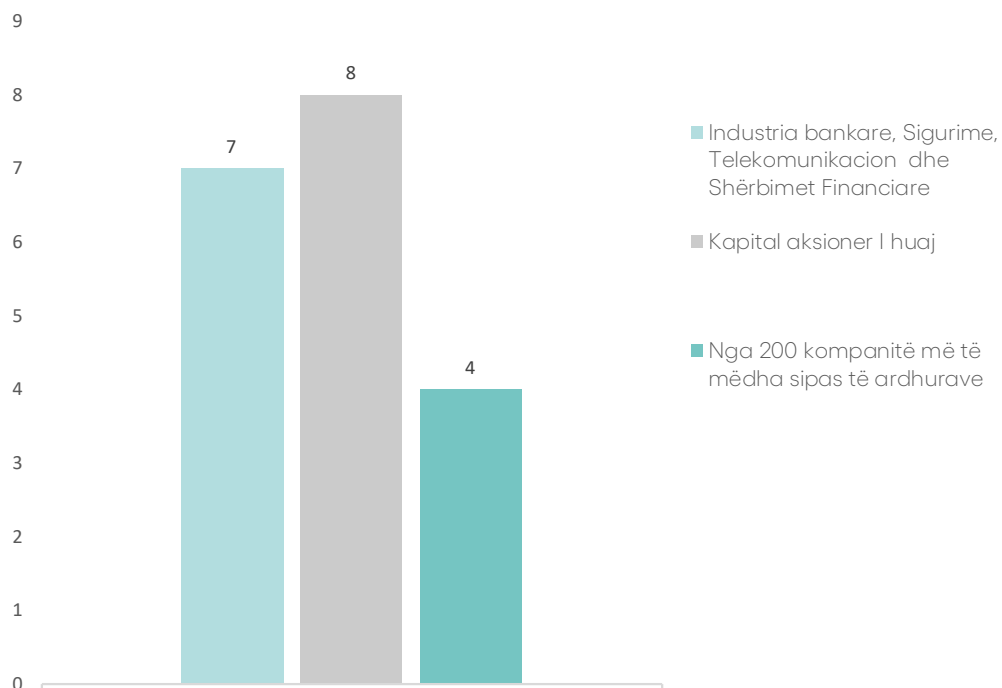
Duke analizuar rezultatet nga një këndvështrim i përgjithshëm, mund të vërehet se 7 nga 10 kompanitë me performancën më të lartë në Indeks, operojnë në industri të rregulluara,

përkatësisht në industrinë bankare, sigurimet, telekomunikacion dhe shërbimet financiare. Referuar kapitalit të tyre aksionar, 8 nga këto 10 kompani më performuese janë në pronësi ose

shumica e aksioneve janë të zotëruara nga një subjekt i huaj ndërkombëtar. Për sa i përket qarkullimit, vetëm 4 nga 10 pjesëmarrësit me performancën më të lartë klasifikohen ndër

200 kompanitë më të mëdha në vend sipas të ardhurave. Këto kompani udhëheqin renditjen edhe në dy kategoritë kryesore të treguesve atë Sociale dhe të Qeverisjes.

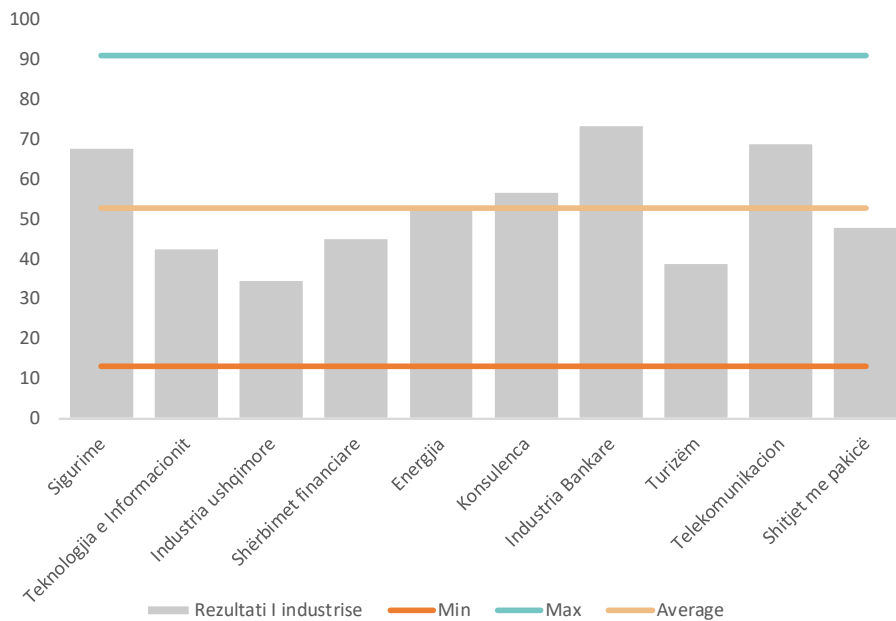
Grafiku 5. Fakte interesante nga 10 kompanitë me performancën më të mire, rezultati i përgjithshëm



Siç mund të kuptohet nga grafiku i mësipërm bazuar në rezultatet e përgjithshme, Industria bankare, Sigurimet dhe Telekomunikacioni janë industritë që janë në krye të renditjes në aplikimin në standardeve të qeverisjes së korporatave. Ndjekur nga Shërbimet e Konsulencës, Energjia, Shitje me Pakicë dhe Shërbimet financiare. Eshhtë e mundur të theksohet se aplikimi i standardeve ndërkombëtare në nivel kompanie mbetet një atribut i leadershipit të kompanive, por duke konsideruar standardet e qëndrueshmërisë si rationale e re në konkurrencën globale ato

mbeten prioritete që duhen marrë parasysh gjatë projektimit të strategjive të biznesit. Kompanitë me performancën më të ulët operojnë në Teknologjinë e Informacionit, Industrinë ushqimore dhe Turizëm. Këto kompani janë kryesisht në pronësi të investitorëve vendas, nuk janë të rregulluara me ligj mbi standardet e qeverisjes në nivel industrie dhe zhvillojnë veprimtarinë e biznesit në tregun shqiptar me ekspozim të kufizuar ndaj konkurrencës rajonale. Sigurime, Telekomunikacion dhe Energji.

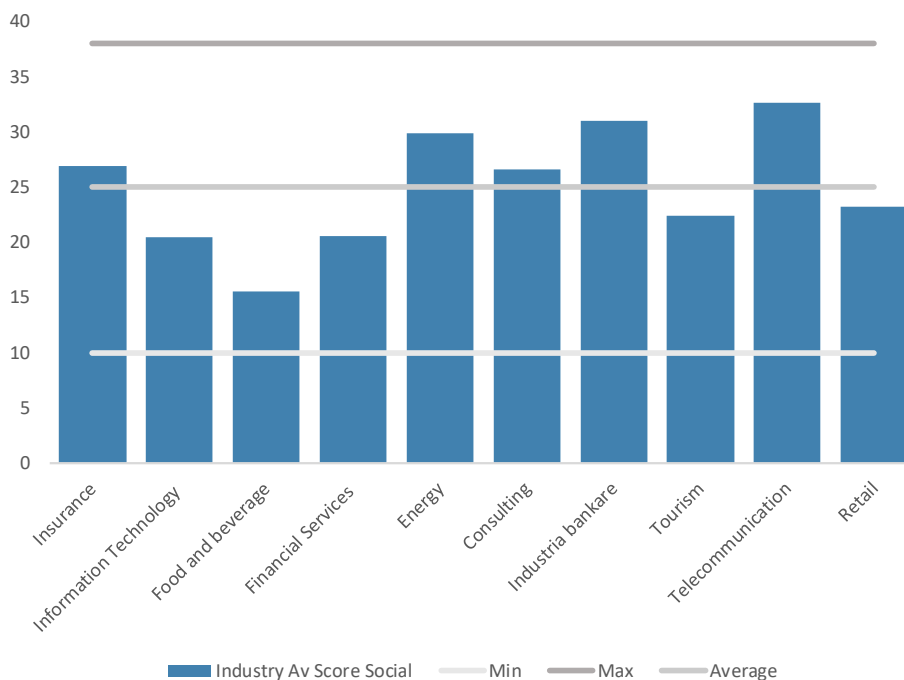
Grafiku 6. Rezultatet sipas industrive krahasuar me rezultatet e përgjithshme



Në renditjen e bazuar në dimensionin social, 10 kompanitë me rezultatet më të larta që kryesojnë listën operojnë në Shërbimet e konsulencës, Sistemin Bankar, Telekomunikacion dhe Energji ku përsëri është e mundur të vihet re se nga ky grup, 8 janë kompani me pronësi të huaj, me pikë

më të larta si në fushën e Kapitalit Njerëzor dhe të Përgjegjësisë Sociale. Nga këto 10 kompani, 6 renditen në 200 kompanitë me të ardhura më të larta, dhe operojnë në Industrinë bankare, Sigurime, Telekomunikacion dhe Energji.

Grafiku 7. Rezultatet në nivel industrie për dimensionin Social



Në dimensionin e qeverisjes, kompanitë që kryesojnë renditjen janë të njëjta si në atë social me ndryshimin se në këtë rast në listën e 10 kompanive më performuese renditet gjithashtu një kompani me pronësi të huaj që operon në

industrinë e shitjes me pakicë. Nga 10 kompanitë e para që renditen në dimensionin e qeverisjes, 5 prej tyre janë ndër 200 kompanitë më të mëdha në vend nga qarkullimi.

Grafiku 8. Rezultatet sipas industrive në dimensionin e Qeverisjes

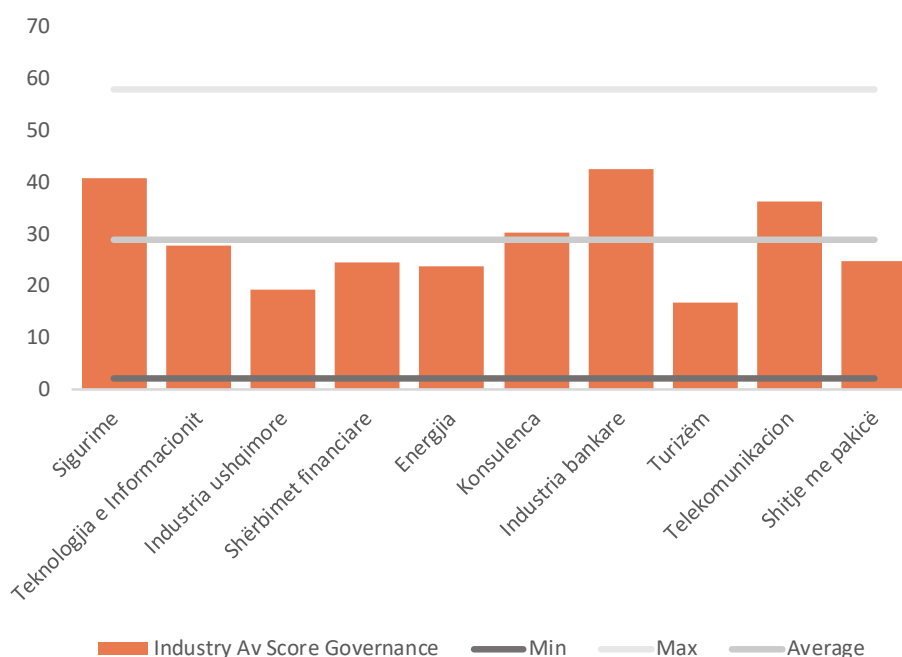


Tabela 1. Paraqitje e kompanive pjesëmarrëse sipas performances në qeverisjen e korporatës

Industria	Lider		Performancë mesatare			Ndjekës	
	AAA 91-100 pikë	AA 76-90 ë	A 61-75 ë	BBB 46-60 ë	BB 31-45 ë	B 16-30 ë	CCC 0-15 ë
Sigurimet	1	1	1		1		
Teknologjia e informacionit		1		1	1	1	1
Industria ushqimore				1	4	2	
Shërbimet financiare			1			1	
Energjia			1	2			
Shërbimet e konsulencës		2	1	4		1	
Industria bankare	1	2	3	1			
Turizmi				1	1		
Telekomunikacioni		1	2				
Shitjet me pakicë			1	2	3		
Të tjera				2			1

5. DIMENSIONI SOCIAL, GJETJET

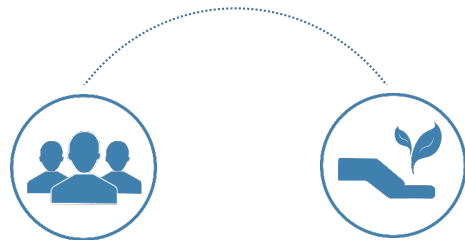
Në perspektivën e qëndrueshmërisë, dimensionimi social është thelbësor për kulturën organizative të kompanive, duke u bërë shtyllë themelore në përcaktimin e politikave të organizatës ndaj kapitalit njerëzor, nxitjes së kontributit në komunitete dhe duke frymëzuar vlerat e korporatës për një shoqëri më të mirë. Është e vërtetë gjithashtu se përtej faktorëve të sjelljes, dimensionimi social bëhet i rëndësishëm në performancën financiare të firmës, duke nënvizuar domosdoshmërinë për t'i kushtuar vëmendjen e duhur ndaj sfidave me të cilat përballen kompanitë në këtë drejtim.

Shëndeti dhe siguria, mirëqenia e personelit por edhe faktorët demografikë janë treguesë të kategorisë sociale që ndikojnë kapitalin njerëzor dhe performancën e kompanive. Dinamikat sociale ndikojnë drejtpërdrejt në performancën e kompanive nga tendencat e konsumatorit deri tek ndryshimet në pritshmëritë e fuqisë punëtore. Me synimin për të ofruar një vlerësim të situatës aktuale në mjedisin e qeverisjes së korporatave në Shqipëri, puna kërkimore është fokusuar tek një numër treguesish kyç në përputhje me standardet e qëndrueshmërisë sipas kuadrit ndërkombëtar GRI.

Treguesit e përdorur në kategorinë sociale bazohen së pari në referencat kryesore ligjore që rregullojnë marrëdhëniet e punës ndërmjet punëdhënësve dhe punonjësve të tyre në Republikën e Shqipërisë, Kodi i Punës⁴ mbi të cilin do të duhet të bazohen edhe politikat e



DIMENSIONI SOCIAL



KAPITALI NJERËZOR PERGJEGJESIA SOCIALE

brendshme të lidhura me kapitalin njerëzor. Për më tepër, dy referenca të tjera të rëndësishme ligjore që kornizojnë deri diku iniciativat e përgjegjësive sociale të korporatave janë Ligji Nr. 7892/1994 “Për Sponsorizimet”⁵ dhe Ligji 9901/2008 “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare në Republikën e Shqipërisë” që shërbejnë edhe si tentativa për të orientuar aktivitetet e sponsorizimit nga individët dhe kompanitë.

Kategoria sociale përbën 40 për qind të rezultetit të përgjithshëm të kompanive pjesëmarrëse në këtë indeks, organizuar në dy fusha treguesish me rëndësi të njëjtë, Kapitali Njerëzor, i përbërë nga 8 tregues dhe Përgjegjësia Sociale, përbërë nga 12 tregues. të dyja nga

⁴ Labor Law in the Republic of Albania https://www.idp.al/wp-content/uploads/2017/03/Kodi_i_Pun%C3%ABs_2016.pdf

⁵ Law 7892/1994 “On Sponsorships” in the Republic of Albania <https://portavendore.al/wp-content/uploads/2018/05/Ligji-nr.7892-date-21.12.1994-Per-sponsorizimet.pdf>

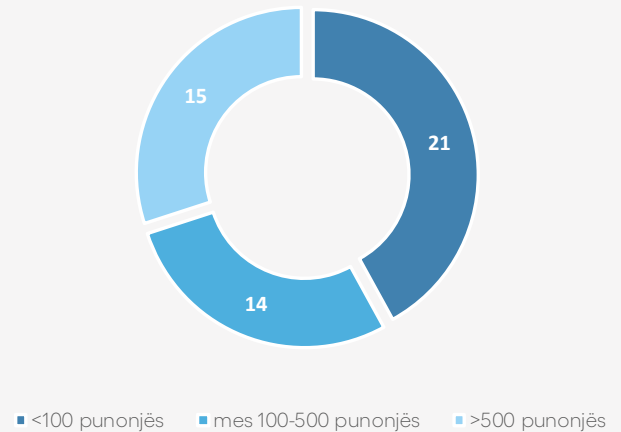
këto fusha treguesish janë po aq të rëndësishme për qëllime pikëzimi, përkatësisht me 20 pikë të barazvlefshme secili. Në fushën e Kapitalit Njerëzor përfshihen tregues të tillë si: barazia gjinore, politikat e burimeve njerëzore për shpërblimin dhe programet e trajnimit të dizajnuara për të ruajtur dhe investuar në kapital, shëndet dhe siguri. Në fushën e Përgjegjësisë Sociale, çështjet kryesore të vërejtura janë: aktivitetet e sponsorizimit dhe angazhimit në mbështetje të komunitetit, parimet dhe agjenda e CSR-së, SDG-të dhe politikat mjedisore, raportimi i qëndrueshmërisë.

Në seksionin vijues, do të bëhet një analizë e detajuar e secilit prej treguesve duke u thelluar në çështjet që përbëjnë interes për lexuesin dhe që kontribuojnë në rekomandimet finale të raportit.

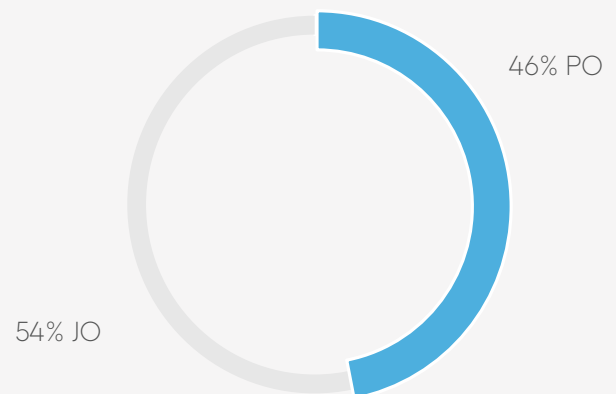
Nga kompanitë pjesëmarrëse, 21 prej tyre numërojnë më pak se 100 punonjës, 14 numërojnë ndërmjet 100 dhe 500 punonjës dhe 15 të tjerat më shumë se 500 punonjës si numër i përgjithshëm personeli. Nga 50 kompanitë pjesëmarrëse, 27 prej tyre aplikojnë kontrata pune me kohë të pjesshme për të akomoduar punonjësit me kohë të pjesshme dhe praktikantët. Me pak përjashtime në përgjithësi janë kompanitë që marrin pjesë në indeks, që janë të hapura për të mirëpritur praktikantët dhe politikat e rekrutimit janë të përcaktuara në procedurat e tyre të brendshme të burimeve njerëzore.

Nga 50 kompani të marra në shqyrtim, në vetëm 23 prej tyre, nga të cilat 10 nga 200 kompanitë më të mëdha, balanca gjinore konsiderohet si aspekt i rëndësishëm në dokumentet e politikave të brendshme të burimeve njerëzore, në disa raste çështja gjinore përcaktohet nga

Grafiku 9. Numri i punonjësve kompanive pjesë marrëse



Graph 10. Rëndësia e barazisë gjinore*



*Bazuar në përgjigjet e pyetjes së pyetesorit: "A zbaton kompania rregulla për të ruajtur barazinë gjinore në organizatë?"

specifikat operacionale të industrisë ose raste të tjera parashikuar në dokumentet e politikave të brendshme.

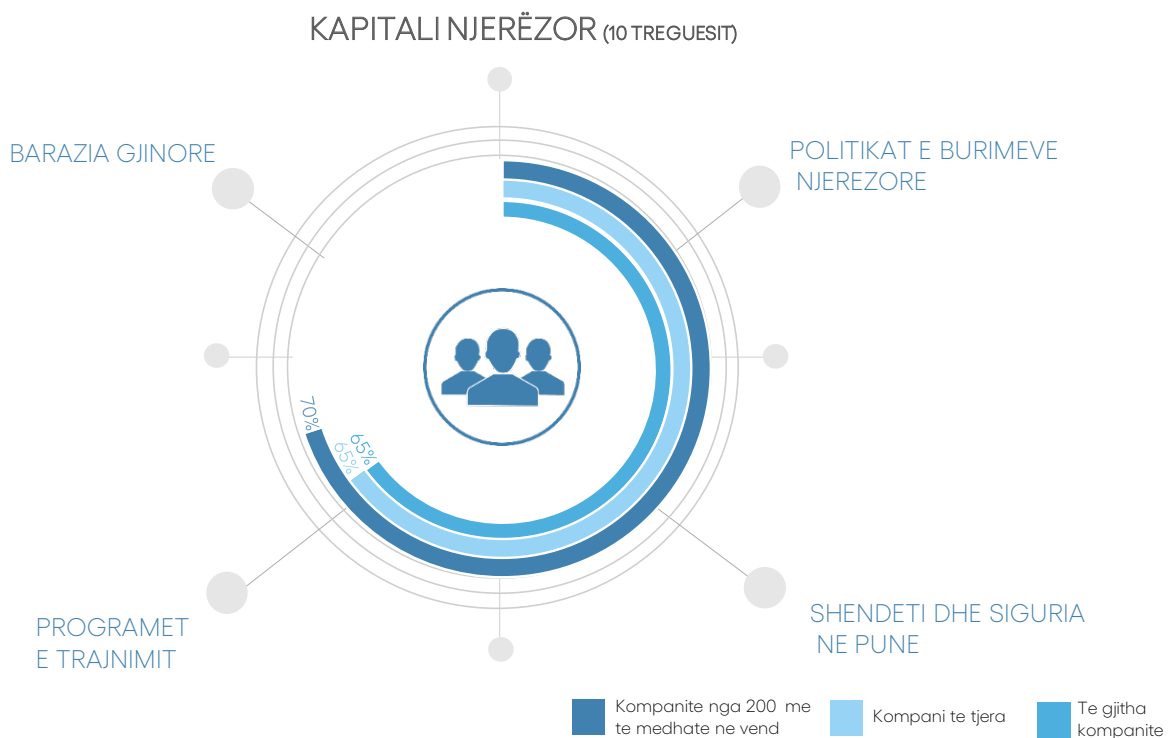
Në fushën e Kapitalit Njerëzor, nga kompanitë pjesëmarrëse Sigurimet dhe Industria bankare janë dy industritë kryesoret ku kompanitë investojnë konsiderueshëm në politika për të ruajtur dhe rritur kapitalin njerëzor. Mund të vërehet se kompanitë nga industria ushqimore nuk i kushtojnë vëmendjen e duhur këtij aspekti të zhvillimit të tyre organizativ. 6 kompani pjesëmarrëse nga industria ushqimore kanë marrë më pak se gjysma e pikëve të mundshme në këtë fushë treguesish.

Nëse përgjegjësia sociale rezulton të jetë në një vend qendror të politikave të korporatave në industri të tilla si Bankingu, Telekomunikacioni, Sigurimet dhe Energjia, kjo fushë ka rezultuar të jetë më pak në fokus tek kompanitë më të vogla që operojnë në Tregtinë me pakicë, industrinë ushqimore, Teknologjinë e informacionit dhe Shërbimet e konsulences.

KAPITALI NJERËZOR

Fusha e Kapitalit Njerëzor përbëhet nga 10 tregues në total. Në seksionin më poshtë do të analizohen rezultatet për secilin tregues duke theksuar këndvështrimet në lidhje me pikët e kompanive pjesëmarrëse dhe mësimet që duhen nxjerrë në drejtim të zbatimit të standardeve

GRI lidhur me këtë fushë. Në fushën e Kapitalit Njerëzor, rezultati i përgjithshëm i kompanive pjesëmarrëse është mesatarisht 13 pikë nga 20, ose 65%. Kompanitë më të mëdha në vend performojnë më mirë me një mesatare prej 70%.



- Ruajtja e barazisë gjinore në organizatë
Kompanitë shohin vlerë në zbatimin e politikave të barazisë gjinore për të lejuar mundësi të barabarta në punësimin dhe shanset e barabarta për të bërë karrierë brenda organizatës, duke krijuar në këtë mënyrë kushte që të gjithë punonjësit të ndihen të motivuar dhe të angazhohen për sukseset në rritje të kompanisë.

Nga 50 kompani pjesëmarrëse, vetëm 23 prej tyre aplikojnë politika të barazisë gjinore, nga të cilat 16 prej 200 kompanive më të mëdha.

Këto 23 kompani që kanë konfirmuar politikat e barazisë gjinore operojnë kryesisht në industrinë bankare, Sigurime, Teknologji e Informacionit dhe Shërbimeve të konsulencës. Nga ana tjetër, kompanitë që nuk kanë politika të lidhura me barazinë gjinore janë 27, që operojnë kryesisht në industrinë ushqimore, Shitjen me pakicë dhe Telekomunikacion.

Komentet që vijnë nga kompanitë pjesëmarrëse theksojnë lidhjen që politikat e barazisë gjinore kanë me vështirësitë e industrive të caktuara ku kërkesat operacionale lidhen me aspekte të

caktuara që nuk favorizojnë barazinë gjinore. Një tjetër koment i përgjithshëm është që gjatë procesit të rekrutimit në kompanitë pjesëmarrëse nuk ka diferencime të bazuara në gjini, por kryesisht në aftësitë për punë.

- Roli i grave në organizatë dhe në udhëheqje

Duke iu referuar kriterit të GRI 405-1, kompanitë duhet të stimulojnë diversitetin gjinor në vendin e punës pasi kjo do të ndihmonte në rritjen e produktivitetit, kreativitetit, do të përmirësonte performancën dhe mbajtjen e stafit.

Ky parim duhet të zbatohet në të gjitha nivelet e organizatës duke krijuar mundësi të barabarta që gratë të jenë pjesë e organizatave të biznesit dhe t'i udhëheqin ato.

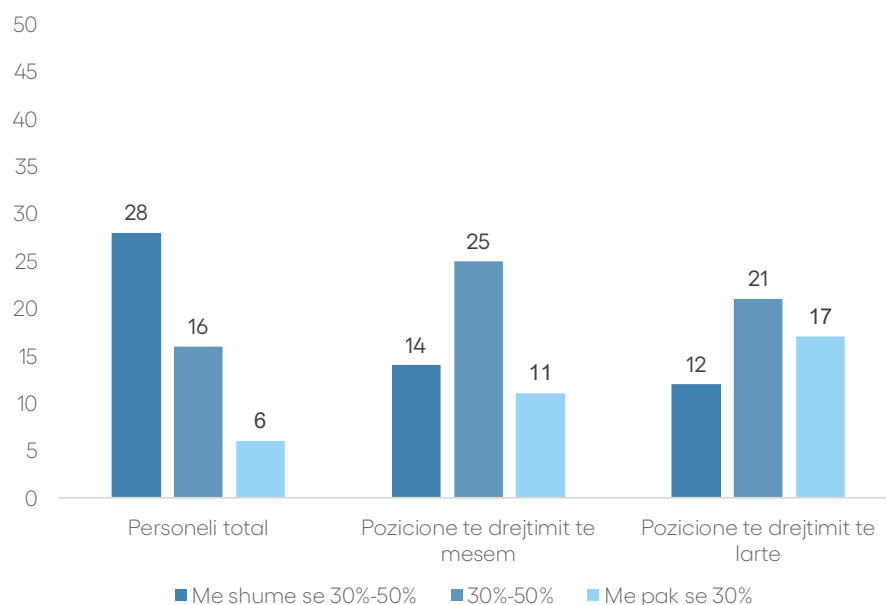
Siç raportohet në përgjigjet e indeksit, 28 nga 50 kompani deklarojnë se kanë më shumë se 50 për qind të personelit gra. Në 16, pjesë e listës së 200 kompanive, kjo konsiderohet normë përse i përket formimit të kapitalit njerëzor. Me 30 për qind të

grave në ekipet e tyre janë 16 kompani, nga të cilat 7 nga kompanitë e mëdha. Ndërsa me më pak se 30 për qind gra në fuqinë e tyre punëtore janë vetëm 6 kompani, nga të cilat 3 janë nga industria ushqimore, Energjia dhe njëra është firmë këshillimi biznesi.

Të pyetur për gratë në pozicione të mesme drejtuese⁶, 14 kompani numërojnë më shumë se 50 për qind, 25 midis 30-50 për qind dhe 11 kompani kanë më pak se 30 për qind gra në menaxhimin e mesëm. Në pozicionet e larta drejtuese, 17 kompani deklarojnë të kenë më pak se 30 për qind gra në nivelet e tyre të larta ekzekutive, 21 kompani midis 30 dhe 50 për qind dhe 12 kompani me më shumë se 50 për qind gra në udhëheqjen e tyre me vetëm 3 prej tyre nga kompanitë më të mëdha në vend.

Mund të vërehet se pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore dhe drejtimin e kompanive është e ndërlidhur me industrinë dhe natyrën e aktivitetit ekonomik.

Grafiku 11. Roli i grave ne organizatë dhe udhëheqje



⁶ Menaxherët e mesëm janë menaxherë që janë nën nivelin më të lartë të menaxhimit dhe që janë përgjegjës për kontrollin dhe drejtimin e një organizate në vend që të marrin vendime për mënyrën se si funksionon ajo, Collins Dictionary

- **Largimi i personelit**

Sipas kriterit GRI 401-1, Punësimet e reja dhe Largimi i punonjësve - Një shkallë e lartë e largimit të punonjësve mund të tregojë nivele të pasigurisë dhe pakënaqësisë midis punonjësve. Mund të sinjalizojë gjithashtu, një ndryshim thelbësor në strukturën e operacioneve kryesore të një organizate. Një dinamikë largimi e pabarabartë sipas moshës ose gjinisë mund të tregojë papajtueshmëri ose pabarazi të mundshme në vendin e punës. Largimet e personelit rezultojnë në ndryshime në kapitalin njerëzor dhe intelektual të kompanisë dhe mund të ndikojë në produktivitet. Largimi ka implikime të drejtpërdrejta në kosto lidhur me shpenzime më të larta për rekrutimin e punonjësve të rinj.

Mbajtja e kapitalit njerëzor në kompani është një sfidë e madhe për kompanitë. Në këtë drejtim, përpjekjet e kompanive për të krijuar një mjedis pune motivues është pjesë e strategjisë për të mbajtur talentet. Në këtë këndvështrim, detyra e kompanive është të minimizojnë pasigurinë dhe pakënaqësinë mes punonjësve të tyre me synimin për të ruajtur një normë të ulët largimi. Është interesante të shihet se më shumë se gjysma, 27 nga 50 pjesëmarrës, raportojnë një normë largimi më të vogël se 10 për qind dhe nga këto kompani 15 janë nga kompanitë e mëdha. 14 kompani raportojnë qarkullim me norma prej 10 deri në 20 përqind, dhe vetëm 9 përgjigjen se kanë më shumë se 20 përqind normë largimi. Ky fenomen shqetësues organizativ i largimit të personelit po prek kryesisht Tregtinë me pakicë ku fuqia punëtore është më pak e trajnuar.

- **Nivelet e pagave dhe Komiteti i Burimeve Njerëzore**

Komiteti i Burimeve Njerëzore është një strukturë e dedikuar e krijuar nga drejtimi i organizatës për të adresuar çështjet që lidhen me kapitalin njerëzor dhe për të siguruar një menaxhim të duhur të burimeve njerëzore në vijimësi. Ky organizëm në

nivel Bordi gjithashtu lejon një qasje proaktive nga ana e organizatës për të siguruar që standardet e barabarta të zbatohen në politikën e pagave.

Referuar përgjigjeve të marra, nivelet e pagave në kompanitë pjesëmarrëse përcaktohen si një kombinim i standardeve të brendshme dhe dinamikave të pagave në treg.

Pavarësisht se është një funksion mjaft i rëndësishëm në organizatë, 15 kompani konfirmojnë se në organizatën e tyre nuk ekziston një Komitet i Burimeve Njerëzore në nivel Bordi. Nga këto, 9 janë kompani të mëdha që operojnë në industri të mirërregulluara si Bankingu dhe Sigurimet. Në vetëm 6 kompani, ekziston një dokument i brendshëm që siguron pagë të barabartë për pozicion dhe për të shmangur diskriminimin në punësim apo ngritje në detyrë në organizatë. Dokumentet që përmenden se shërbejnë në këtë drejtim janë manualët e personelit bazuar në Kodin e Punës, politikat e punësimit të brendshëm, manualët e procedurave dhe politikave të rekrutimit të organizatës.

Standardizimi i mekanizmave të burimeve njerëzore për të mbajtur dhe trajtuar në mënyrë të barabartë punonjësit në organizatë ka një rëndësi të madhe për të zhvilluar kapitalin njerëzor në përputhje me strategjinë afatgjatë të kompanive.

- **Trajnimi dhe ngritja e kapaciteteve**

Kriteri GRI 404-2 mbi Programet për përmirësimin e aftësive të punonjësve dhe programet për asistencën në tranzicion, deklarojnë se programet për përmirësimin e aftësive të punonjësve lejojnë një organizatë të planifikojë investimin në aftësi që pajisin punonjësit për të përmbushur objektivat strategjike në një mjedis pune në ndryshim.

Punonjësit më të aftë rrisin kapitalin njerëzor të organizatës dhe kontribuojnë në kënaqësinë e punonjësve, e cila lidhet fort me përmirësimin e

performancës.

Në një mjedis biznesi global që ndryshon me shpejtësi dhe në rrethana të reja të krijuara nga pandemia, planifikimi i zhvillimit të aftësive dhe përvetësimi i kapaciteteve stërvitore pajis punonjësit për të përmbushur objektivat strategjikë në një mjedis pune dinamik. Kjo është arsyeja pse në këtë indeks kemi treguar vëmendje ndaj aktiviteteve të trajnimit dhe ngritjes së kapaciteteve që ndërmarrin kompanitë. Marrë si diçka normale në kompanitë e mëdha, jemi përpjekur të kuptojmë nivelin e buxhetimit dhe standardet e trajnimit të aplikuara nga kompanitë pjesëmarrëse.

Nga të gjitha kompanitë pjesëmarrëse, 37 prej tyre bëjnë një buxhetim të duhur të trajnimeve dhe programeve për ngritjen e kapaciteteve. Është e rëndësishme të përmendet se në 5 kompani orët totale të trajnimit për programet e planifikuara gjatë vitit variojnë nga 100 – 480 orë, një numër i lartë krahasuar me orët e kompanive të tjera që planifikojnë të trajnojnë punonjësit e tyre më pak se 80 orë gjatë vitit. Megjithatë, mund të vërehet se një numër kaq i lartë i orëve të trajnimit është i lidhur ngushtë me trajnimin fillestar të punonjësve, dhe jo në trajnimin për njohuri që shkojnë përtej përshkrimit apo përgjegjësisë së punës. Pavarësisht rëndësisë së trajnimit, 13 kompani pjesëmarrëse kanë deklaruar se nuk kanë buxhet të dedikuar, 6 prej tyre janë kompani të mëdha, 4 nga industria ushqimore, ndërsa 7 të tjerat janë kompani më të vogla që e kanë prioritet këtë çështje.

- Shëndeti dhe Siguria në punë

Mbi Shëndetin dhe Sigurinë në punë, dy janë standardet kryesore referuese GRI, kriteri 403(2018): përmban informacione shpjeguese për kompanitë që të raportojnë informacione rreth standarteve profesionale, shëndetësore dhe të sigurisë në punë. Këto janë të ndërlidhura me

ndikimet në shëndetin dhe sigurinë në punë, dhe si i menaxhojnë ato këto efekte.

Kriteri 403-5 I referohet trajnimit të punëtorëve për shëndetin dhe sigurinë në punë. Kushtet e shëndetshme dhe të sigurt të punës njihen si e drejtë e njeriut dhe adresohen nëpërmjet instrumenteve autoritare ndërqeveritare, duke përfshirë ato të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD), dhe Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSh). Kushtet për një punë të shëndetshme dhe të sigurt janë gjithashtu një synim i Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm, të miratuara nga Kombet e Bashkuara (OKB) si pjesë e Axfordës 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm. Kushtet e Punës së shëndetshme dhe të sigurt përfshijnë parandalimin e dëmtimit fizik dhe mendor, dhe promovimin e shëndetit të punëtorëve. Parandalimi i dëmtimit dhe promovimi i shëndetit kërkon që një organizatë të demonstrojë përkushtimi ndaj shëndetit dhe sigurisë së punëtorëve. Ata gjithashtu kërkojnë që organizata të angazhojë punëtorë në zhvillimin, zbatimin dhe vlerësimin e performancës së një shëndeti në punë dhe përfshirjen në politikat e sigurisë, sistemet e menaxhimit dhe programet që janë të përshtatshme për madhësinë e organizatës.

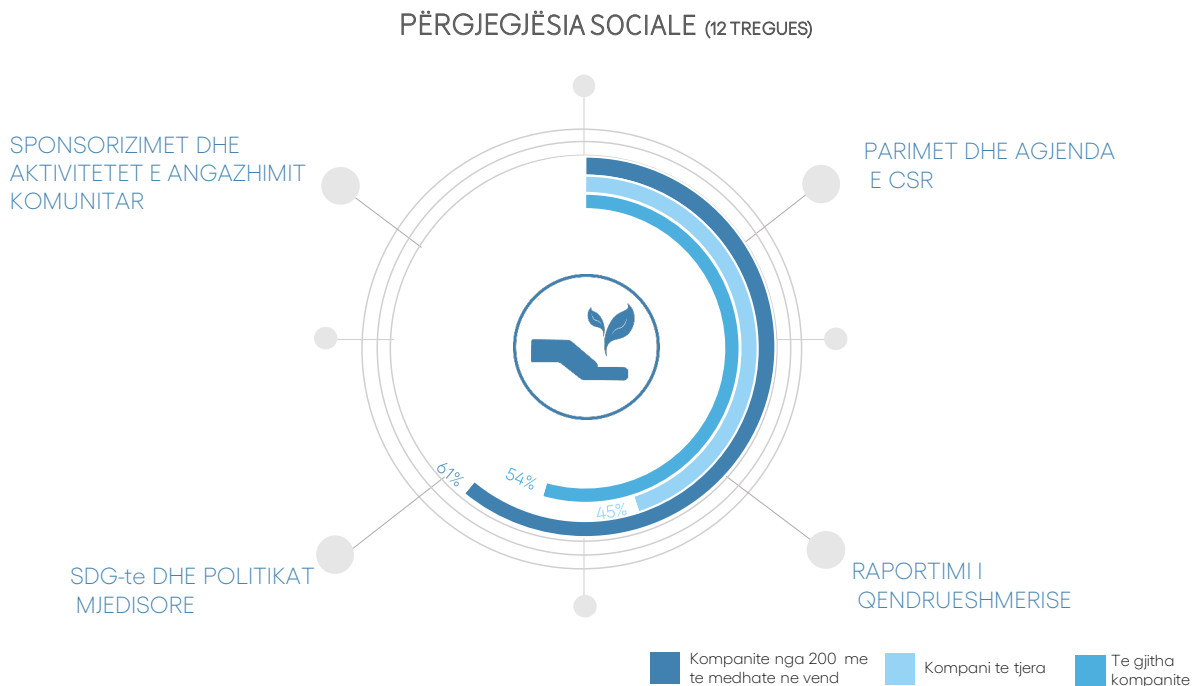
Politikat e shëndetit dhe sigurisë janë standarde të rëndësishme të cilat kompanitë duhet t'i respektojnë për të siguruar një mjedis të sigurt pune ku punonjësit kontribuojnë vlerë duke ditur që organizata e tyre kujdeset për mirëqenien e tyre.

Pothuajse të gjitha kompanitë që kanë marrë pjesë në Indeks konfirmojnë se kanë një politikë për Shëndet dhe Siguri në Punë kjo në përputhje me Kodin e Punës. Trajnimi mbi shëndetin dhe sigurinë në punë gjithashtu merr një vëmendje të rëndësishme duke alokuar burime të kompanisë për të lejuar që kjo të ndodhë rregullisht gjatë vitit.

PËRGJEGJËSIA SOCIALE

Roli i kompanive për të nxitur zhvillimin dhe përfshirjen ekonomike në shoqëri merr një vend qendror në axhendën publike të kompanive të mëdha që operojnë në Shqipëri. Këto kompani janë të pranishme me mbështetjen e tyre në aktivitete të shumta gjatë gjithë vitit dhe angazhojnë gjithashtu fonde për të bërë dallim në mirëqënien e komuniteteve. Nëpërmjet kësaj fushe treguesish të Indeksit, ne jemi përpjekur të

kuptojmë “modus operandi” të departamenteve të Përgjegjësisë Sociale të Korporatave dhe iniciativave të këtyre kompanive në Shqipëri. Në fushën e Përgjegjësisë Sociale rezultati i përgjithshëm i kompanive pjesëmarrëse është mesatarisht 11 pikë nga 20, ose 54%. Kompanitë më të mëdha performojnë më mirë me një mesatare prej 61%.



- Politikat dhe Agjenda e Përgjegjësisë Sociale

Sipas kriterit të GRI 413-1: Operacionet me angazhimin e komunitetit lokal, vlerësimet e ndikimit, dhe programet e zhvillimit, aktivitetet dhe infrastruktura e një organizate mund të kenë ndikim të rëndësishme tek niveli ekonomik, social, kulturor dhe/ose mjedisor në komunitetet lokale. Ku është e mundur, kompanitë priten të

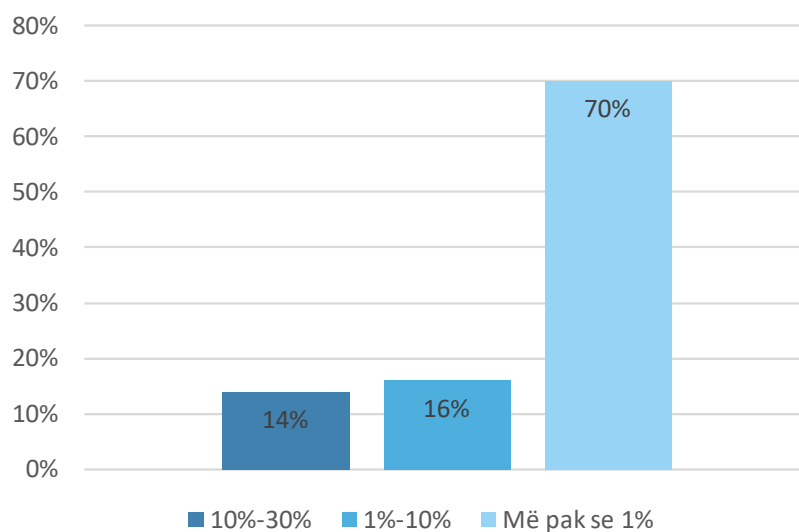
parashikojnë dhe shmangin ndikimet negative në komunitetet lokale. Krijimi i një procesi në kohë dhe efektiv për identifikimin dhe angazhimin e grupeve të interesit është e rëndësishme për të ndihmuar kompanitë të kuptojnë cenueshmërinë e komuniteteve lokale dhe se si këto mund të ndikohen nga aktivitetet e organizatës.

Lidhur me politikat e Përgjegjësisë Sociale të kompanive pjesëmarrëse, 30 prej tyre kanë

raportuar se kanë një dokument politikash që përshkruan strategjinë e tyre CSR dhe procedurat përkatëse për ta ndjekur atë, nga këto 17 janë kompani të mëdha që operojnë në Shqipëri. Nga kompanitë pa një dokument CSR, 8 janë kompani të mëdha që nuk kanë zhvilluar një dokument për politikën e CSR në organizatën e tyre, janë kompani lokale që angazhohen në komunitete, por nuk e bëjnë këtë sipas një dokumenti të mirëfilltë politike të zhvilluar. Në shumicën e rasteve politikën CSR janë bazuar në dokumentet e brendshme dhe mbi ligjin nr. 7892/1994 “Për sponsorizimet” e më pas janë miratuar nga drejtimi i lartë i kompanisë. Në 23 kompani që u përgjigjën, politika e tyre CSR është zhvilluar në bazë të kësaj reference ligjore.

Njëzet e katër kompani raportojnë se përgjegjësitë sociale të korporatave janë përfshirë në raportin vjetor të firmës, prej tyre 14 janë kompani të mëdha që operojnë në Banking, Sigurime dhe Telekomunikacionit. 17 kompani nuk përfshijnë aktivitetet e tyre CSR në raportet vjetore kur përgatitet një i tillë.

Grafiku 12. Buxheti i dedikuar agjendës CSR



Të pyetur për motivimin bazë të agjendave të CSR-së, kompanitë e mëdha në vend deklarojnë se angazhimi i tyre udhëhiqet nga motivi për të kontribuar për një shoqëri më të mirë dhe për të bërë një ndryshim në mirëqenien e komuniteteve. Në disa raste të izoluara, kompanitë e shohin CSR-në vetëm si marketing të mirë për firmën.

Për sa i përket buxhetit të dedikuar për axhendën e CSR-së, 7 kompani janë përgjigjur që dedikojnë 10-30 për qind të buxhetit të tyre vjetor për aktivitetet e përgjegjësisë sociale, 8 prej tyre 1 - 7 për qind të buxhetit të tyre vjetor dhe pjesa e mbetur më pak se 1 për qind të buxhetit vjetor. Në 24 kompanitë që janë përgjigjur, lidhshipi i kompanisë ka caktuar zyrtarë përgjegjës për të ndjekur zbatimin e agjendës dhe në shumicën e rasteve këta individë janë pjesë e departamenteve të Marketingut. Njëzet e pesë kompani pjesëmarrëse e raportojnë impakti e aktivitetëve të CSR-së duke u bazuar në treguesit e Objektivave për Zhvillimin e Qëndrueshëm.

- Raportimi i ndikimit në mjedis dhe qëndrueshmërisë

Të qenit i përgjegjshëm ndaj mjedisit është më shumë se një çështje ligjore dhe etike, është bërë e detyrueshme sipas kuadrit të ri të Marrëveshjes së Gjelbër të BE-së dhe sistemit të referencave ESG në shkallë globale. Kompanitë shqiptare në tre dekada të operimit kanë në njohur një rritje në vetëdijen për rëndësinë e mjedisit dhe për qëndrueshmërinë e burimeve dhe mirëqenien e komuniteteve. Pavarësisht se dimensionimi mjedisor nuk është pjesë kryesore e këtij vlerësimi në këtë fazë pilotimi, janë përfshirë disa pyetje për të marrë një ekspozë të shkurtër se si kompanitë adresojnë në politikat e tyre të brendshme kujdesin ndaj mjedisit dhe raportimin e qëndrueshmërisë.

Të pyetur nëse kompanitë organizojnë aktivitete komunitare të fokusuara në aspekte mjedisore, 41 të anketuar konfirmojnë që angazhimet mjedisore janë pjesë e prioriteteve të përgjegjësisë të tyre sociale, ndërsa 27 prej tyre konfirmojnë se kanë një politikë mjedisore dhe sociale të miratuar nga Bordi. Në disa raste, këto politika janë në nivel grupi dhe zbatohen edhe në nivel lokal, ndërsa disa kompani konfirmojnë

zbatimin e parimeve sociale dhe mjedisore pavarësisht se nuk kanë një politikë të duhur të miratuar nga lidhësi. Është interesante të vërehet se 21 kompani pjesëmarrëse nuk kanë një dokument të tillë, e nga këto, 10 janë nga kompani kryesore në vend.

Nëntëmbëdhjet nga 26 kompanitë pjesëmarrëse në Indeks që i përkasin grupit të 200 kompanive më të mëdha në vend, kanë konfirmuar respektimin e Nenit 18 në Ligjin Nr. 25/2018 për "Kontabilitetin dhe Pasqyrat Financiare në Republikën e Shqipërisë", lidhur me raportimin e aktivitetit jofinanciar. Ata gjithashtu e shohin të dobishëm Udhëzimin e lëshuar për përgatitjen e raportimit jo financiar të lëshuar nga autoritetet. 31 kompani, nga të cilat 18 nga 200 më të mëdhatë, i dedikojnë burimeve financiare aktivitetit të kërkim - zhvillimit në mbështetje të produkteve dhe shërbimeve miqësore për mjedisin.

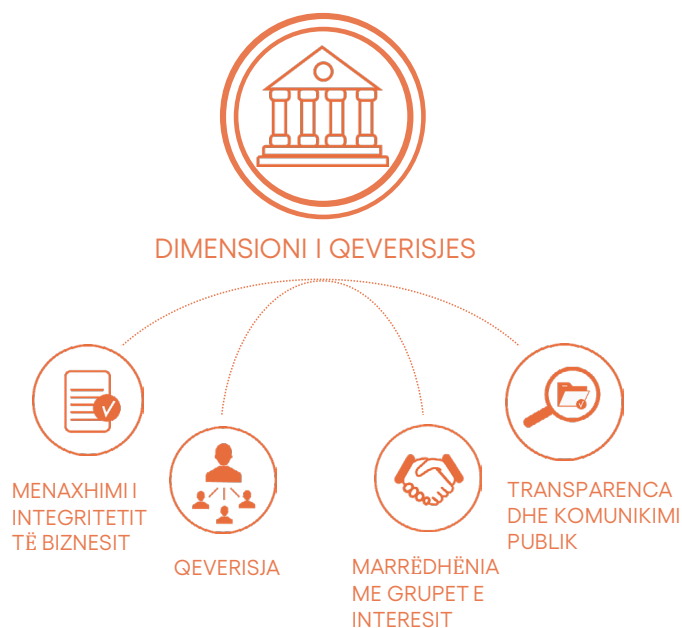
6. DIMENSIONI I QEVERISJES, GJETJET

Qeverisja e korporatave konsiderohet të jetë përcaktuese në formësimin e strukturës organizative, efikasitetit të operacioneve dhe prioriteteve strategjike të kompanive lidhur me angazhimin e tyre për të promovuar vlerat korporative dhe për të ndikuar më gjerë në shoqëri. Pësia e pikëve të mundshme për t'u shënuar për këtë dimension llogariten për 60 për qind të rezultatit të përgjithshëm, nisur nga rëndësia themelore e qeverisjes për drejtimin e përgjithshëm të kompanive dhe impaktit të tyre ekonomik e social.

Dimensioni i qeverisjes së indeksit bazohet në katër fusha treguesish: Integriteti i biznesit, Qeverisja, Menaxhimi i grupeve të interesit dhe Transparenca. Ky dimension synon të matë progresin e kompanive pjesëmarrëse në zbatimin e standardeve organizative sipas kornizës GRI. Në seksionin në vijim do të analizohet

shkalla në të cilën politikat dhe dokumentet që përcaktojnë parimet e të bërit biznesit reflektojnë standardet etike të biznesit dhe nëse praktikatat e pajtueshmërisë janë dizenuar për të parandaluar korrupsionin në organizatë. Kompanitë që veprojnë në vende me ligje jo-efektive kundër korrupsionit janë të ekspozuara ndaj risqeve shtesë reputacionale dhe ligjore.

Në dimensionin e Qeverisjes, për kompanitë që operojnë në industri të ndryshme nga ato të rregulluara sipas ligjit, treguesit që lidhen me qeverisjen e korporatave janë më shumë subjekt i vendimeve të brendshme nga ana e lidhshëm të kompanisë. Megjithatë standardet ndërkombëtare që gjejnë zbatim edhe në Shqipëri janë Parimet e OECD-së për Qeverisjen e Korporatave⁷ dhe udhëzimet për qeverisjen e korporatave të zhvilluara nga Grupi i Bankës Botërore gjatë viteve.



⁷ OECD's Principles for Corporate Governance <https://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance/>

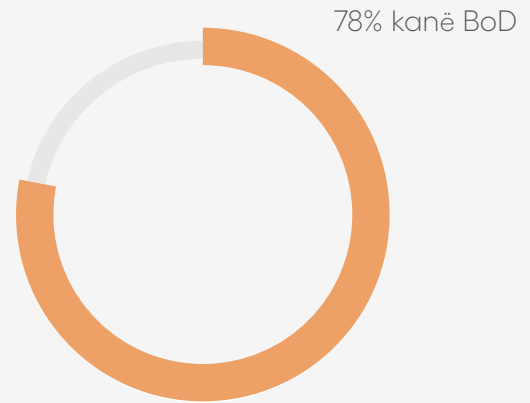
Sipas kriterit GRI 205 – Antikorrupsion: Korrupsioni ka ndikime gjerësisht negative për ekonominë, ndër të tjera varfëria, dëmtimi i mjedisit, abuzimi i të drejtave të njeriut, keqpërdorimi i demokracisë, alokimi i gabuar i investimeve dhe mosfunksionimi i shtetit ligjor. Firmat janë të influencuara nga tregu, normat ndërkombëtare dhe grupet e interesit për të demonstruar respektimin e integritetit, qeverisjes dhe praktikave të përgjegjshme të biznesit. Vlerësimet e rrezikut mund të ndihmojnë për të vlerësuar potencialin për incidente të korrupsionit të brendshëm të lidhura me organizatën dhe për të ndihmuar organizatën të hartojë politika dhe procedura për të luftuar korrupsionin.

Kompanitë shqiptare kanë rritur ndërgjegjësimin e tyre për rëndësinë e të bërit biznes në mënyrë etike dhe po e pasqyrojnë këtë gjithnjë e më shumë në dokumentete tyre kryesore. Njëzet e pesë nga 26 kompani të mëdha konfirmojnë se kanë miratuar Kodin e Etikës dhe Kodin e Sjelljes drejtimi i lartë, ndërkohë 16 prej tyre raportohet të kenë një Kod të Qeverisjes së Korporatës. Lidhur me politikat antikorrupsion, mund të vihet re që një pjesë domethënëse e kompanive pjesëmarrëse me kapital shqiptar raportojnë se nuk kanë një politikë antikorrupsion.

Sipas strukturës organizative të drejtimit të lartë të kompanive, 39 nga 50 kompanitë që janë përgjigjur konfirmojnë se kanë Bordin Drejtues si nivelin më të lartë të vendimmarrjes në organizatë. Megjithatë, pavarësisht raportimit për ekzistencën e një Bordi Drejtues jo të gjitha kompanitë duket se kanë krijuar komitete të dedikuara për të ndihmuar në cilësinë e vendimmarrjes nëpërmjet të dhënave dhe analizave cilësore në një frekuencë të rregullt.

Për sa i përket integritetit të biznesit në zinxhirët e vlerës dhe në raport me furnitorët, vetëm 19 nga

Grafiku 13. Kompanitë që kanë në strukturë një Bord Drejtues



kompanitë e mëdha pjesëmarrëse i kushtojnë vëmendje integritetit të palëve të treta kur bëjnë biznes. Në vetëm 8 nga kompanitë e mëdha pjesëmarrëse, Politika e Marrëdhënieve me Grupet e Interesit është miratuar nga Bordi.

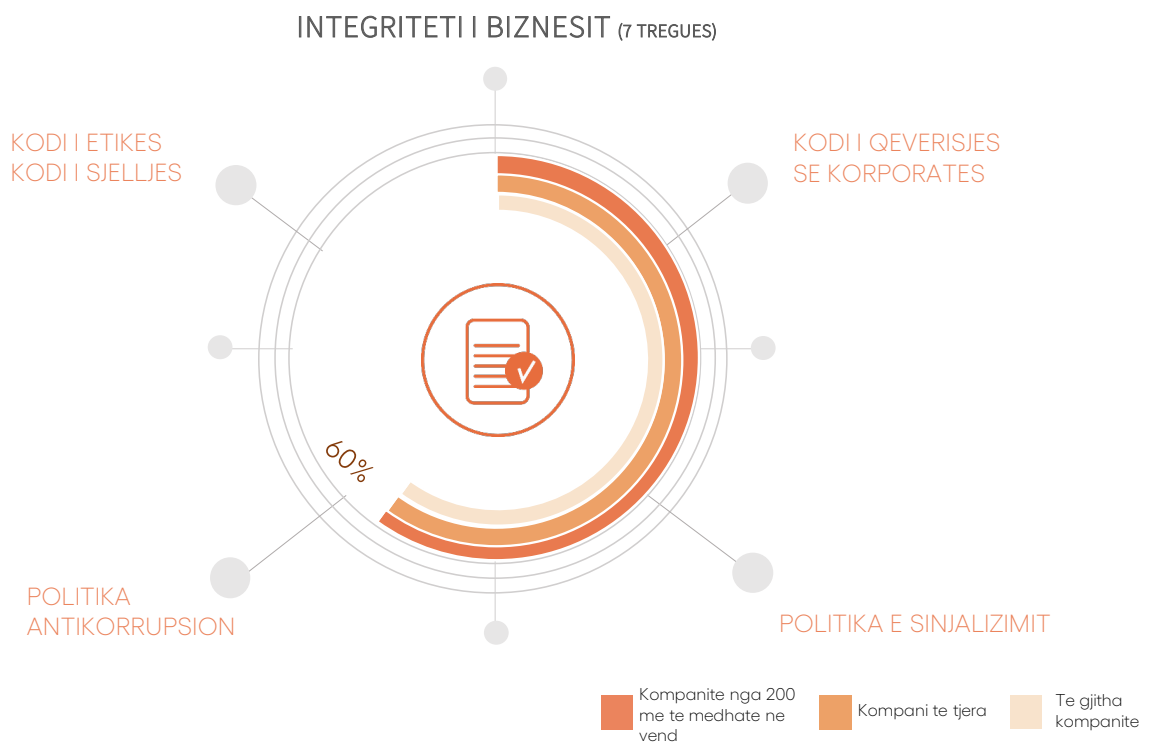
Dhjetë kompani të mëdha kanë konfirmuar angazhimin e tyre në aksione kolektive kundër korrupsionit, megjithatë vetëm 4 prej tyre kanë publikuar politikën kundër korrupsionit të organizatës në faqet përkatëse të internetit, duke treguar motivimin nga ana e kompanive për të qenë pjesë e iniciativave antikorrupsion, por jo të njëjtin nivel për formalizimin e synimeve në dokumentet e brendshme të politikave. Është e mundur të vihet re se ka ende kompani në treg, edhe të mëdha, që ende nuk përgatisin një raport vjetor, si një dokument që lejon kompanitë të jenë transparente me publikun, ndajnë me klientët e tyre arritjet dhe realitetet në kompanitë e tyre. Për sa i përket qëndrueshmërisë dhe raportimit të lidhur me ESG-në vetëm 13 kompani konfirmojnë përgatitjen e Raportit të Qëndrueshmërisë.

Roli i qeverisë në koordinimin e veprimeve kolektive kombëtare kundër korrupsionit është strukturor për të bashkuar dhe krijuar sinergji mes sektorit privat dhe autoriteteve publike në adresimin e shkaqeve të korrupsionit. Gjysma e kompanive të vlerësuara në këtë raport deklarojnë se nuk janë ftuar nga Qeveria në nisma të përbashkëta për përmirësimin e mjedisit të biznesit dhe reduktimin e korrupsionit në vend.

INTEGRITETI I BIZNESIT

Sipas kriterit GRI 205-2: Komunikimi dhe trajnimi në lidhje me politikat kundër korrupsionit dhe procedurat; komunikimi dhe trajnimi i stafit ndërtojnë ndërgjegjësimin e brendshëm dhe të jashtëm dhe kapacitetin e nevojshëm për të luftuar korrupsionin.

Në fushën e Integritetit të Biznesit, rezultati i përgjithshëm i kompanive pjesëmarrëse është mesatarisht 8.5 pikë nga 14, ose 60% .



Nga kampioni i kompanive pjesëmarrëse në këtë edicion të parë të Indeksit së Qeverisjes së Korporatës në Shqipëri, 23 kompanitë më të mëdha në vend dhe 21 kompani të tjera nga industri të ndryshme, deklarojnë se kanë një Kod Etike dhe/ose Kod të Sjelljes të miratuar nga drejtimi i lartë. Në rastin e kompanive më pronësi të huaj, dy dokumentet kryesore për të udhërrëfyer integritetin në biznes janë miratuar në nivel grupi, ndërsa në rast të kompanive me kapital shqiptar të paturit e këtyre dokumenteve

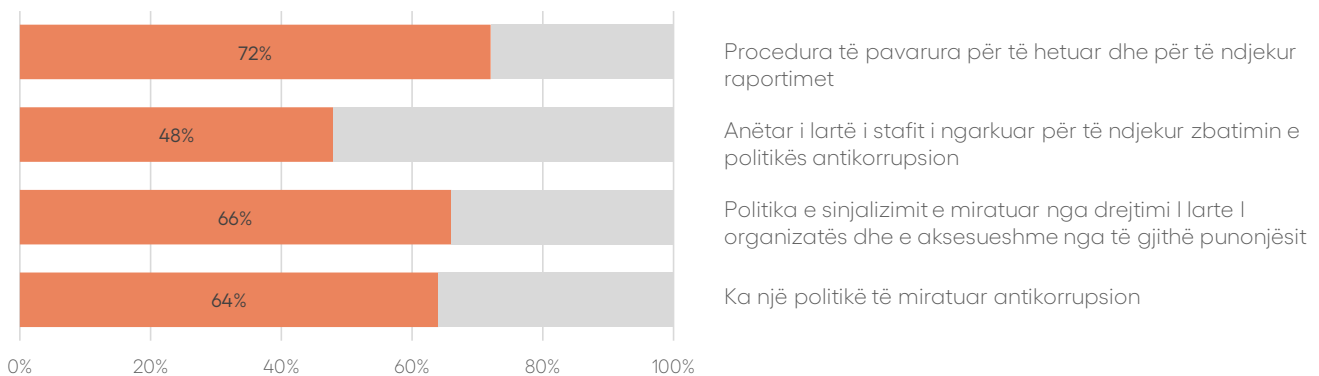
bazohet në parimet udhëzuese të industrisë, vlerat e promovuara nga lidhshipi dhe standardi ISO 9000 për Menaxhimin e Cilësisë.

Rishikimi periodik bëhet çdo një deri në tre vjet në varësi të industrisë. Në 19 kompani në total, punonjësve u kërkohet të bëjnë një deklaratë vjetore duke u angazhuar të respektojnë Kodin e Etikës. 26 kompani deklarojnë se kanë një Kod të Qeverisjes së Korporatës dhe nga këto, 16 janë pjesë e listës me 200 kompanitë më të mëdha në vend.

Tridhjetë e dy kompani nga 50, deklarojnë se kanë një politikë kundër korrupsionit efektive nga të cilat, 18 kompani të mëdha. 33 kompani raportojnë se kanë një Politikë mbi Sinjalizimin të miratuar nga udhëheqja e organizatës dhe e aksesueshme nga të gjithë punonjësit. Nga 24 kompani pjesëmarrëse raportohet se një staf i lartë është i emëruar për të mbikëqyrur zbatimin e politikës kundër korrupsionit. 2 kompani që kanë një Politikë mbi Sinjalizimin, raportojnë se mekanizmi i tyre nuk ofron konfidencialitet për sinjalizuesit, ndërsa në 9 të tjera nuk ka asnjë linjë telefonike për të raportuar korrupsionin dhe rastet e shkeljeve. 14 kompani raportojnë se nuk ka procedura të pavarura për të hetuar dhe ndjekur

raportet. Referencat kryesore ligjore të përdorura nga kompanitë për Politikën Antikorrupsion dhe për Politikën mbi Sinjalizimin janë Kodi Penal, Ligji Nr. 9049, datë 10.04.2003 “Për deklarim dhe kontrollin e pasurisë, detyrimet financiare të të zgjedhurve dhe disa nëpunësve publikë”, Ligji nr. 60, datë 02. 06. 2016, “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve “. Nga pëgjigjet e marra, kompanitë që deklarojnë se nuk kanë një Politikë Antikorrupsion operojnë në Industrinë ushqimore, Shitjet me pakicë dhe Teknologjinë e informacionit. Kur bëhet fjalë për trajnimin mbi njohuritë antikorrupsion, 22 kompani nga 50 pjesëmarrëse raportojnë se organizojnë trajnime vjetore mbi antikorrupsionin për punonjësit e tyre.

Grafiku 14. Vështrim i përgjithshëm i politikave të integritetit të biznesit

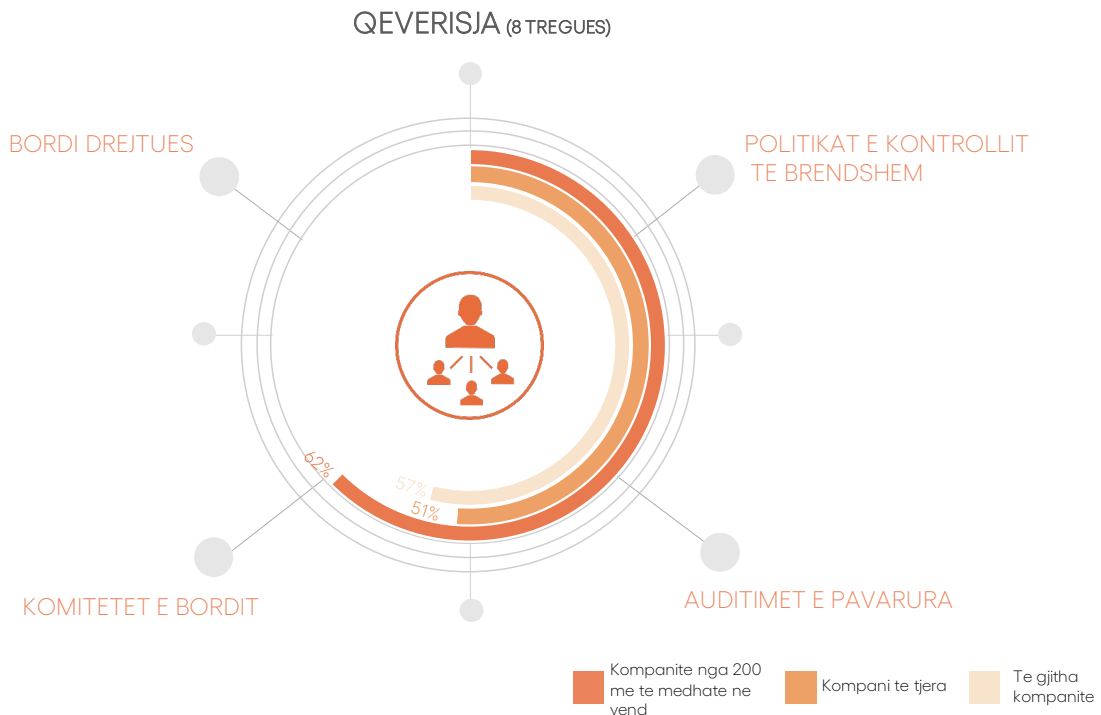


QEVERISJA

Strukturat e qeverisjes janë të rëndësishme për të përcaktuar cilësinë e vendimmarrjes në një kompani dhe drejtuar në mënyrë efektive operacionet. Duke marrë parasysh këtë, kompanitë janë ftuar të ndajnë elemente mbi funksionimin e modelit të tyre të qeverisjes së organizatës. Në fushën e Qeverisjes, rezultati i përgjithshëm i kompanive pjesëmarrëse është

mesatarisht 9.2 pikë nga 16, ose 57%. Kompanite nga 200 me te medha ne vend performojnë më mirë me një mesatare prej 62%

Nga përgjigjet, 38 prej 50 kompanive pjesëmarrëse raportojnë se kanë një Bord Drejtues funksional, nga këto 22 janë kompani të mëdha. Mund të theksohet se kompanitë



që raportojnë ekzistencën e një Bordi Drejtues operojnë në industri të rregulluara si ajo bankare, Telekomunikacioni dhe Sigurimet. Duke qenë në treg për më shumë se një dekadë, të gjitha kompanitë pjesëmarrëse kanë përmirësuar modelin e tyre të qeverisjes gjatë viteve. 17 kompani që deklarojnë se kanë një Bord Drejtues të themeluar raportojnë praninë e anëtarëve të pavarur si pjesë e tyre. Nga kompanitë që deklarojnë se kanë një Bord Drejtues funksional, 21 prej tyre raportojnë të kenë Komitet funksional

të Auditimit të Brendshëm dhe të Riskut, nga të cilat 17 kompani raportojnë se kane komitete funksionale që i raportojnë Bordit në bazë periodike.

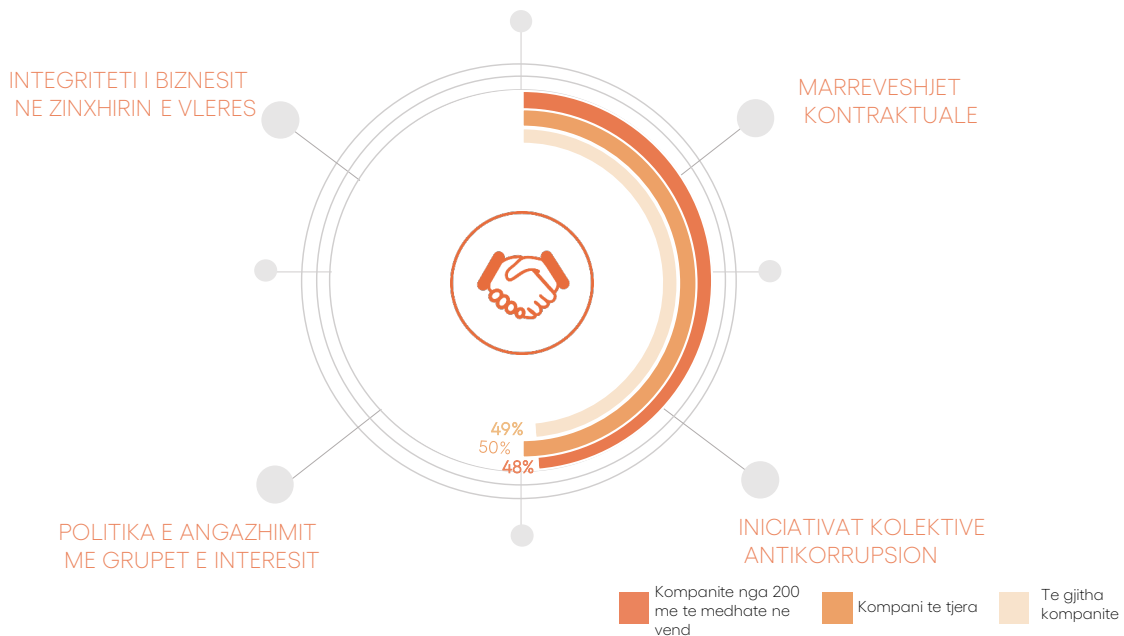
Njëzet e tre nga 50 kompani raportojnë se ekziston një procedurë e kontrollit të brendshëm, ndërsa 37 prej kompanive pjesëmarrëse zbatojnë Standardet Ndërkombëtare të Raportimit Financiar. Nga përgjigjet është interesante të vërehet se 3 kompani raportojnë se nuk ndërmerim auditim financiar të pavarur.

MENAXHIMI I GRUPEVE TE INTERESIT

Në situatën kur zinxhirët globalë të vlerës janë gjithnjë e më të ndërlikuar, kompanitë duhet të sigurohen që vlerat e biznesit përcaktuese të misionit dhe vizionit të tyre ndiqen edhe nga furnitorët dhe palët e lidhura që shtojnë vlerë për produktin përfundimtar. Në këtë këndvështrim,

kompanitë duhet t'i kushtojnë vëmendje procesit të menaxhimit aktiv të grupeve të interesit, duke mitiguar risqet e reputacionit dhe duke imponuar standarde etike në ekosistemin ku operojnë. Në fushën e Menaxhimit të Grupeve të Interesit, rezultati i përgjithshëm i kompanive

MARRËDHENIET ME GRUPET E INTERESIT (5 TREGUES)



pjesëmarrëse është mesatarisht 7.3 pikë nga 15, ose 49% e zonës. Tridhjetë e nëntë nga 50 kompani i kushtojnë vëmendje institucionale agjentëve ekonomikë në zinxhirin e furnizimit dhe partneriteteve të biznesit. Në industrinë bankare, këto rishikime kalojnë përmes departamenteve të Pajtuëshmërisë, Ligjorit, dhe Departamentit të Parandalim Pastrimit të Parasë. Në industri të tjera më pak të rregulluara, kompanitë me kapital të huaj raportojnë se duhet të raportojnë në nivel lokal politikën e zinxhirit të furnizimit në nivel grupi.

Njëzet e nëntë kompani, nga të cilat 17 të mëdha, deklarojnë se aplikojnë kushtin që furnitorët e tyre duhet të kenë një Kod Sjelljeje që të mund të

vazhdojnë më tej me nënshkrimin e marrëveshjes kontraktuale në partneritetet e tyre të biznesit. 19 kompani raportojnë se e kanë miratuar Politikën Marrëdhënies me Grupet e Interesit nga Bordi i Drejtorëve. Megjithatë, pavarësisht se 39 kompani kërkojnë rishikim të praktikave etike nga nënkontraktorët ose partnerët e tyre të biznesit, vetëm 10 prej tyre publikojnë në faqet e tyre të internetit politikën e tyre kundër korrupsionit. Nga 50 kompani pjesëmarrëse në Indeks, 20 prej tyre angazhohen aktivisht në aksione kolektive, nga të cilat vetëm 10 janë kompani të mëdha që operojnë në Shqipëri.

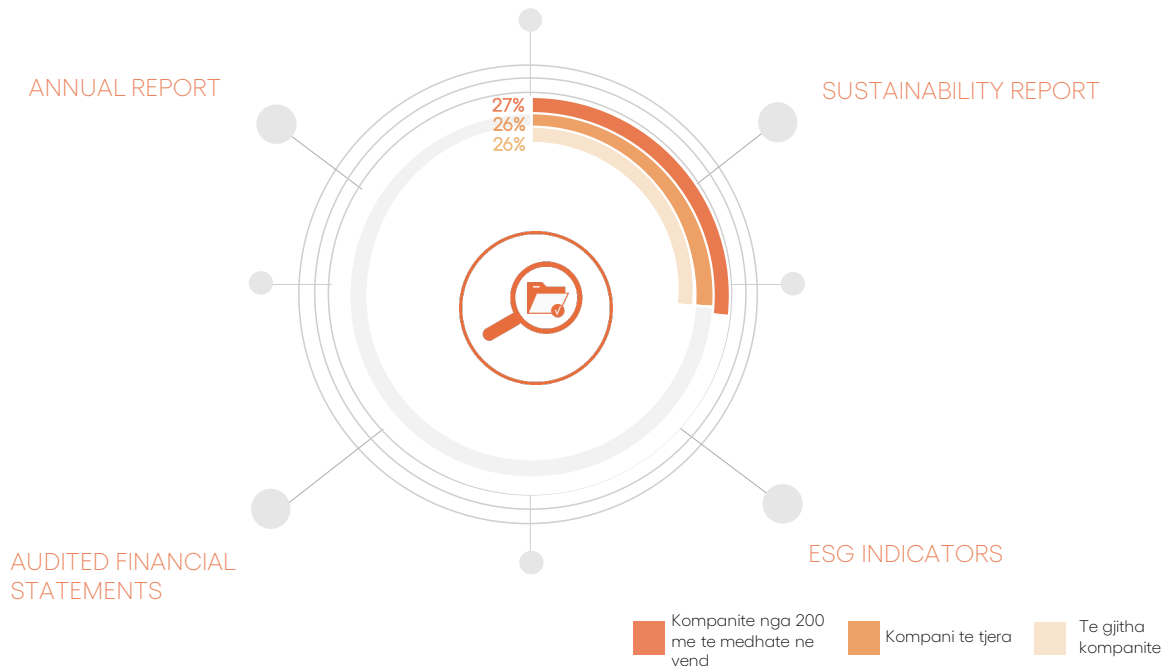
TRANSPARENCA DHE KOMUNIKIMI PUBLIK

Në dimensionin e qeverisjes së raportimit të qëndrueshmërisë, transparenca dhe hapja ndaj publikut janë elementë të rëndësishëm për të ndërtuar besimin e nevojshëm në ekosistemin ekonomik. Raportet vjetore mund të konsiderohen si mjete që përveç ofrimit të një ekspozije të aktiviteteve gjatë vitit, shërbejnë edhe për ofrimin e strukturuar të informacionit ndërmjet kompanive dhe grupeve të interesit. Në fushën e Transparencës dhe Komunikimit Publik, rezultati i përgjithshëm i kompanive pjesëmarrëse është mesatarisht 4 pikë nga 15, ose 26%. Kompanitë e mëdha performojnë pak më mirë me një

mesatare prej 27%. Nga 50 kompani, 37 prej tyre raportojnë përgatitjen e një raporti vjetor, por vetëm 14 prej tyre e publikojnë atë në internet. Ndërkohë që 11 kompani që përgatisin raporte vjetore bëjnë pjesë të raporteve edhe pasqyrat financiare të audituara.

Nga 50 kompani pjesëmarrëse, vetëm 13 prej tyre përgatisin raport të qëndrueshmërisë, 9 prej të cilave zbatojnë treguesit Mjedisor, Social dhe Qeverisjes për të identifikuar aktivitetet e realizuara gjatë vitit.

TRANSPARENCA DHE KOMUNIKIMI PUBLIK (4 TREGUES)



7. REKOMANDIME

Me Revolucionin e Katërt Industrial që vijon pandalshëm karakterizuar nga një riorganizim i zinxhirëve globalë të vlerës dhe ndryshimeve të vazhdueshme në ekonominë botërore, bizneset shqiptare përballen tashmë me sfidën e tyre të ndërkombëtarizimit dhe zgjerimit të mëtejshëm në tregjet e huaja. Në këtë këndvështrim, duke menduar për një listë të parakushteve që duhen përmbushur për të arritur qëndrueshmërinë mund të thuhet se efikasiteti më i lartë operacional, inovacion në modelet e biznesit bazuar në kreativitet dhe kapital njerëzor i klasit të parë duhet të jenë prioritete strategjik. Zbatimi i standardeve mjedisore, sociale dhe të qeverisjes për të drejtuar këtë ndryshim transformues do të lejonte që këto kompani të afirmoheshin në një sistem të ri referimi për vlerat e biznesit.

Rezultatet e përgjithshme të këtij edicioni të parë të Indeksit të Qeverisjes së Korporatave tregojnë se Industria bankare, Sigurimet dhe Telekomunikacioni janë industritë me performancën më të lartë për nga aplikimi i standartëve ndërkombëtare të qeverisjes së korporatave, të ndjekura nga Shërbimet e Konsulencës, Energjia, Shitja me pakicë dhe Shërbimet financiare. Rezultatet tregojnë se raportimi i qëndrueshmërisë nuk është ende një prioritet për liderшипin e kompanive shqiptare dhe pajtueshmëria me standardet ndërkombëtare ende nuk është normë.

Në dimensionin social, duket se roli dhe pjesëmarrja e grave në tre nivelet e liderшипit të kompanive shqiptare është i një rëndësie të vecantë në arritjen e suksesit të kompanive. Politikat e barazisë gjinore dhe të diversitetit

duhet të përmirësohen pavarësisht nga shkalla e operacioneve të biznesit, duke krijuar shanse të barabarta për gratë për të arritur nivele të larta të liderшипit brenda kompanive.

Kompanitë raportojnë për një normë në rritje të qarkullimit të personelit pavarësisht angazhimit për të ruajtur nivelet konkurruese të kompensimi duke ndjekur trendet dhe dinamikat e tregut dhe industrisë. Standardizimi i mekanizmave të burimeve njerëzore për të ruajtur dhe trajtuar në mënyrë të barabartë punonjësit në organizatë janë me rëndësi të madhe për të zhvilluar kapitalin njerëzor në përputhje me strategjinë afatgjatë të kompanive, dhe kjo duhet të reflektohet në vizionin strategjik të rritjes. Përpjekjet për të krijuar një mjedis pune motivues duhet të jenë pjesë e strategjisë për të mbajtur talentet dhe angazhimi si punëdhënës duhet të jetë maksimal për të reduktuar pasigurinë dhe pakënaqësinë midis punonjësve.

Politikat e shëndetit dhe sigurisë në punë janë standarde të rëndësishme mbi bazën e të cilave kompanitë duhet të garantojnë kushtet për të siguruar një mjedis të sigurt pune ku punonjësit të kontribuojnë vlerë duke e ditur se organizata ku janë të punësuar kujdeset për mirëqenien e tyre.

Rekomandohet që axhenda e CSR-së të jetë e projektuar në një perspektivë afatmesme në mënyrë që t'u mundësojë kompanive të buxhetojnë mjaftueshëm ndërhyrjet dhe të promovojnë rëndësinë e nismave sociale të mbështetura prej tyre. Raportimit të qëndrueshmërisë duhet t'i kushtohet vëmendjen

e duhur pasi investimi sipas ESG-ve po bëhet normalja e re e “të bërit biznes”.

Në dimensionin e qeverisjes, strukturat e qeverisjes luajnë një rol të rëndësishëm për të siguruar të mirëqeverisjen në organizatat e biznesit dhe për këtë arsye duhet t'i kushtohet më shumë vëmendje institucionale këtyre aspekteve në bashkëpunim të ngushtë me organizatat ndërkombëtare dhe programet e zhvillimit të sektorit privat. Pavarësisht se kompanitë pjesëmarrëse në indeks aplikojnë politika kundër korrupsionit dhe mbrojtjes së sinjalizuesve, mbetet i një rëndësie parësore zbatimi i duhur i këtyre politikave në nivel kompanie, me një vëmendje të veçantë në mekanizmat e raportimit dhe protokollet e konfidencialitetit. Rekomandohet që kompanitë që nuk operojnë në industri të rregulluara të dedikojnë më shumë burime për hartimin dhe zbatimin e politikave antikorrupsion dhe zhvillimin e mekanizmave për të përmirësuar sjelljen etike të biznesit.

Për të arritur efektivitet të lartë të modelit të tyre të qeverisjes, kompanitë që krijojnë një Bord Drejtues duhet të sigurojnë që vendimet të merren bazuar në të dhëna dhe mekanizma monitorues funksionalë për veprimtarinë e përgjithshme të biznesit.

Roli i Qeverisë në koordinimin e fushatave sensibilizuese dhe aksioneve kolektive kombëtare kundër korrupsionit mbetet i domosdoshëm për të krijuar sinergjinë e nevojshme mes sektorin privat dhe autoriteteve publike në adresimin e shkaqeve sistemike të korrupsionit. Gjysma e kompanive pjesëmarrëse në këtë iniciativë raportojnë se nuk janë ftuar nga Qeveria për nisma të përbashkëta për përmirësimin e mjedisit të biznesit dhe reduktimin e korrupsionit në vend. Autoritetet qeveritare gjithashtu duhet të luajnë një rol proaktiv për të promovuar standardizimin e raportimit të qëndrueshmërisë së biznesit sipas direktivave të GRI përmes zbatimit të Nenit 18 të Ligjit Nr. 25/2018 për raportimin jofinanciar.

BIBLIOGRAFIA

A European Green Deal, European Commission

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

Global Reporting Initiative

<https://www.globalreporting.org/>

Green Agenda for the Western Balkans, Regional Cooperation Council

<https://www.rcc.int/greenagenda>

The Sustainable Development Agenda 2030, United Nations

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

Nationally Determined Contributions, Government of Albania

<https://www.oecd.org/corruption-integrity/fr/explorer/themes/business-integrity.html>

National Energy and Climate Plan for Albania, Energy Community

<https://www.energy-community.org/implementation/Albania/CLIM.html>

Strategjia Kombëtare Antikorrupsion 2023-2030, Qeveria e Republikës së Shqipërisë

https://www.drejtesia.gov.al/wp-content/uploads/2022/08/DRAFT_-_KONCEPT-DOKUMENTI-STRATEGJIK-SNKK-2023-2030_-_8.8.2022_AL-1.pdf

Kodi i Punës në Republikën e Shqipërisë

https://www.idp.al/wp-content/uploads/2017/03/Kodi_i_Pun%C3%ABs_2016.pdf

Ligji 9901/2008 “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare ”

<http://images.mofcom.gov.cn/al/201401/2014010617380694.pdf>

Ligji 7892/1994 “Për Sponsorizimet” në Republikën e Shqipërisë

<https://portavendore.al/wp-content/uploads/2018/05/Ligji-nr.7892-date-21.12.1994-Per-sponsorizimet.pdf>

OECD's Principles for Corporate Governance

<https://www.oecd.org/corporate/principles-corporate-governance/>

UN Global Compact

<https://www.unglobalcompact.org/>

Shtojca 1

Komponentët e indeksit

Strutura e informacionit të Indeksit së Qeverisjes së Korporatave përbëhet nga dy kategori treguesish: Dimensioni Social dhe Dimensioni i Qeverisjes. Këto dy kategori treguesish janë të organizuara në 6 fusha (Kapitali Njerëzor, Përgjegjësia Sociale, Qeverisja, Integriteti I biznesit, Menaxhimi i Grupeve të Interesit dhe Transparenca) përbërë nga gjithsej 44 treguesë. Pesha e secilës fushë varet nga numri i treguesve të analizuar dhe pesha e përgjithshme e grupit të treguesve në indeks që bazohet në një vlerësim ekspertësh. Asnjë nga 44 treguesit nuk kanë një ndikim material në rezultatin përfundimtar. Rezultati përfundimtar i pjesëmarrësve është shuma rezultuese e pikëve të ponderuara nga totali i 44 treguesve.

Prioriteti ishte grumbullimi i proceseve të rëndësishme të qeverisjes korporative dhe analizimi i tyre nëpërmjet një serie procedurash të lidhura me pyetje për të nënvizuar kështu rëndësinë e zbatimit të tyre gjithëpërfshirës.

Vlerësimi i treguesve dhe pikëzimi

Çdo pyetje/tregues ka një grup të paracaktuar përgjigjesh në lidhje me pikët përkatëse të disponueshme. Jo të gjitha pyetjet/treguesit, ose të gjitha nënfushat e parimeve të qeverisjes së korporatës janë të njëjta nga pikëpamja e rëndësisë ose nga pikëpamja e numrit të treguesve që i mbulojnë ato. Gjatë zhvillimit të metodologjisë, treguesve iu caktuan vlera të ndryshme (pesha) duke ndjekur rregullat përkatëse për çdo nivel indeksi (peshat për çdo pyetje/tregues, për secilën nënfushë dhe për secilin parim).

Treguesit maten në një sistem me dhjetë pikë (0 është më e keqja 10 është vlerësimi më i mirë) kur përgjigjet nga pjesëmarrësit janë të shkallëzuara. Ekzistojnë gjithashtu tregues binarë në lidhje me përgjigjet Po/Jo ku pjesëmarrësit i jepen pikë në dispozicion ose jo. Në përgjithësi vlerësimi i performancës së kompanisë është rezultati kumulativ i peshave përkatëse të 2 kategorive Dimensioni Social dhe Dimensioni i Qeverisjes. Çdo kategori ka peshën përkatëse (p.sh. pesha e dimensionit social 40 përqind, me maksimum 40 pikë të disponueshme) Për çdo kategori, pesha e secilit tregues rrjedh nga sasia e treguesve (p.sh. kategoria e Dimensionit Social që përbëhet nga dy fusha treguesish: Kapitali Njerëzor dhe Përgjegjësia Sociale dhe 20 tregues në total ku pesha e një treguesi është e barabartë me 2% duke rezultuar në 2 pikë. Rezultati i performancës në çdo kategori vlerësohet në një shkallë 100%, ku kompania me rezultati më i ulët merr 0% dhe një maksimum prej 100 për qind. Së fundi, përdorimi i peshave është përdorur si përlogaritje e grupit dhe për vlerësimin e përgjithshëm të kompanisë.

Treguesit sasiore në indeks maten duke përdorur formulat e mëposhtme:

Shenja “↓↑” do të thotë që vlerës më të lartë për kuantifikimin i caktohet një vlerësim më i ulët.

Shenja “↑↑” tregon se një vlerë më e lartë për kuantifikimin i caktohet një vlerësim më i lartë.

Pyetjeve cilësore pjesëmarrësit i përgjigjen me “Po”, “Jo”.

“P/J” shenja tregon se dy opsionet e mundshme të përgjigjes janë “Po” dhe “Jo”, dhe shigjetat “↓↑” tregoni korrelacionin e përgjigjes me vlerësimin pikësor.

Kur vlera më e vogël e treguesit vlerësohet më e lartë (↓↑):

Vlera e treguesit = $(MAX - \text{Vlera e treguesit}) / (MAX - MIN) * 100$ (pikë)

Kur vlera më e madhe e treguesit vlerësohet më e lartë (↑↑):

Vlera e treguesit = $(\text{Vlera e treguesit} - MIN) / (MAX - MIN) * 100$ (pikë)

- MIN – vlera minimale e mundshme nga të gjitha përgjigjet për treguesin;
- MAX – vlera maksimale e mundshme nga të gjitha përgjigjet për treguesin.

Vlerësimi i të dhënave që mungojnë

Kur kompania nuk ka dhënë përgjigjet e nevojshme për të vlerësuar treguesin, treguesit duhet t'i caktohet sa vlera më e ulët e përgjigjeve të dhëna. Vlera më e ulët i atribuohet mungesës së të dhënave që shihet si mungesë transparence nga ana e kompanisë.

Eliminimi i treguesve nga vlerësimi i kompanisë

Eliminimi i ndikimit të treguesit në vlerësimin e kompanisë është i nevojshëm kur treguesi nuk vlerësohet në kompani. Në lidhje me madhësinë ose sektorin ekonomik dhe kompaninë japin përgjigjen "Nuk zbatohet". Në këtë rast vlerësimi i një treguesi do të jetë si minimumi i të gjitha vlerësimeve për kompanitë e tjera. Për të arritur në një vlerësim përfundimtar të qeverisjes së korporatës, mesatarja e ponderuar e pikëve individuale të treguesve të dimensionit social dhe është llogaritur rezultati i treguesve të dimensionit të qeverisjes.

Treguesit sipas standardeve të qëndrueshmërisë

Identifikimi i treguesve që do të përfshihen në indeks bazohet në vlerësimin e standardeve sociale dhe të qeverisjes sipas sistemit të

raportimit GRI. Kuadri ESG, mjedisor, social dhe i qeverisjes, është korniza më e përdorur për raportimin e qëndrueshmërisë në nivel global. Kornizat ESG janë krijuar për të ndihmuar kompanitë të hartojnë kushtet e tyre aktuale të menaxhimit kur bëhet fjalë për kriteret mjedisore, sociale dhe të qeverisjes. Një performancë më e lartë në matjet e ESG do të nënkuptonte gjithashtu një vlerë më e lartë e aksionarëve. Me qëllim standardizimin e raportimit të qëndrueshmërisë për të zbutur rreziqet, në përputhje me rregulloret mjedisore dhe për të rritur integritetin e biznesit, kompanitë shqiptare do të duhet të përmirësojnë raportimin e tyre jofinanciar përgjatë linjave të kornizave ekzistuese të ESG.

Siç përdoret në këtë indeks, Iniciativa e Raportimit Global (GRI), ka zhvilluar një kornizë raportimi ESG për të ndihmuar bizneset dhe organizatat që të marrin përgjegjësinë për ndikimet e tyre, duke u ofruar atyre gjuhën e përbashkët globale për t'i komunikuar qëndrueshmërinë. Ky raport bazohet në Standardet GRI. Me mbi 100 standarde raportimi, GRI u mundëson bizneseve dhe palëve të interesuara të projektojnë performancën e tyre në lidhje me mjedisin, metrikat sociale dhe të qeverisjes dhe të marrin vendime më të qëndrueshme. Standardet GRI kategorizohen në një sërë modulesh dhe standardesh specifike të industrisë.

⁸ Global Reporting Initiative <https://www.globalreporting.org/>

Shtojca 2.

Tabela 2. Pesha e treguesve dhe standardet ndërkombëtare

Table illustrates the principles of actions underlying Social and Governance criterion and the international guidelines from which these principles are derived. By framing our methodology and questionnaire around the expectations for corporate social responsibility set by third-party standard setters, we ensure that we are assessing companies on elements that they are objectively considered to be responsible for.

Kategori	Fusha	Pergjig-ja	N	Pesha e treguesit	Treguesi	Standardi GRI	ILO	Parimet e veprimit
Dimenzioni Social 40%	Kapitali Njerëzorë 20%	Y↑/N↓	1	2%	A ka kompania rregullore për të ruajtur balancën gjinore brenda kompanisë?	405-1		Vendosja e politikave për parandalimin e mosrespektimit të balancave gjinore.
		↑↑	2	2%	Sa është përqindja e femrave në kompani, në rolet e menaxhimit të mesëm, në rolet drejtuese ekzekutive të kompanisë?	405-1		Stimulimi i diversitetit gjinor në kompani, që ndihmon në rritjen e produktivitetit, kreativitetit, rritjen e performancës dhe mbajtjen e punonjësve.
		↓↑	3	2%	Cila është përqindja vjetore e largimit të punonjësve nga kompania?	401-1		Reduktimi i paqartësive dhe mosmarrëveshjeve mes punonjësve dhe punëmarrësve për të ulur largimin e kapitalit njerëzor.
		Y↑/N↓	4	2%	A ka kompania një Komitet të Burimeve Njerëzore, për të adresuar sfidat e diversitetit mes punonjësve dhe adresuar çështjet që lidhen me politikat shpërblyese?	405-1	Konventa e shpërblimieve të njehta 1951 (No100)	Vendosja e sistemeve për të siguruar aplikimin e parimeve të drejtësisë dhe barazisë për të gjithë punonjësit për profile pune me vlerësim të njëjtë.
		↑↑	5	2%	Çfarë reference përdor kompania për të përcaktuar nivelin e pagës?	405-1	Konventa e pagës minimale, 1970 (No 131)	Vendosja e politikave të brendshme dhe monitorimi i vazhdueshëm i tregut të punës për vlerësimin e pagës së drejtë.
		Y↑/N↓	6	2%	A ka një buxhet të dedikuar të kompanisë që parashikon mbulimin e kostove për trajnimin e punonjësve?	404-1		Dedikimi i një buxheti për zhvillimin profesional të punonjësve.

Dimensioni Social 40%		↑↑	7	2%	Sa orë trajnimi merr një punonjës përgjatë një viti?	404-1		Planifikimi i aftësive që do të ndihmojnë punonjës të arrijnë objektivat strategjike të punës.	
		Y↑/N↓	8	2%	A ka kompania një politikë zyrtare për të parandaluar diskriminimin në punë dhe në promovim?	405-1		Vendosja e politikave për parandalimin e diskriminimit të çdo lloji.	
		Y↑/N↓	9	2%	A ka kompania një politikë për shëndetin dhe sigurinë në punë, për të parandaluar aksidentet në punë?	403-1		Vendosja e sistemeve për të parandaluar aksidentet dhe sëmundjet shoqeruese në punë.	
		Y↑/N↓	10	2%	A i trajnon kompania punonjësit për procedurat e brendshme të shëndetit dhe sigurisë në punë?	403-5		Përcaktimi dhe përmirësimi i vazhdueshëm i sistemeve të shëndetit dhe sigurisë, në mënyrë që të njihen dhe respektohen.	
	Përgjegjësia sociale 20%		Y↑/N↓	1	2%	A organizon kompania aktivitete për qëllim të angazhimit komunitar?	413-1		Përfshirja në projekte sociale komunitare për të lënë impakt pozitiv mjetës në jetët e njëzve.
			Y↑/N↓	2	2%	A i referohet kompania ligjit nr. 7892/1994 "Për Sponsorizimet" e aktiviteteve komunitare?			
			Y↑/N↓	3	2%	A dedikon kompania burime për kërkimin dhe zhvillimin e produkteve dhe shërbimeve miqësore me mjedisin?			
			Y↑/N↓	4	2%	A ka kompania një dokument për Politikën e përgjegjësive sociale të korporatës?			
			Y↑/N↓	5	2%	A është Dimensioni CSR-Përgjegjësitë sociale e korporatës e dokumentuar në raportin vjetor të kompanisë?			Përfshirja e b Dimensioni CSR-Përgjegjësitë sociale e korporatës në raportin vjetor për të komunikuar mundimet, objektivat dhe për të planifikuar në ndihmë të mjedisit dhe komunitetit.

	↑↑	6	2%	Cfarë përqindje e buxhetit vjetor të kompanisë i është dedikuar CSR vitin e kaluar?				
	Y↑/N↓	7	2%	A ka kompania një punonjës të dedikuar për ndjekjen e axhendës CSR në kompani?				
	Y↑/N↓	8	2%	A raporton kompania ne raport impaktin CSR bazuar në objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm?			Kontribuimi drejt SDG duke adresuar sfidat shoqërore dhe mjedisore.	
	Y↑/N↓	9	2%	A ka kompania një politikë mjedisore dhe sociale të aprovuar nga drejtimi i lartë?			Përkufizimi i qartë i politikave për impaktin mjedisor dhe social.	
	Y↑/N↓	10	2%	A aplikon kompania sipas artikullit 18. Në ligjin Nr. 25/2018 “Mbi komtabilitetin dhe pasqyrat financiare në Republikën e Shqipërisë” përgatitjen e raportimit të aktivitetit jo-financiar?				
Dimensioni i Qeverisjes 60%	Menaxhimi I Integriteti të Biznesit 14%	Y↑/N↓	1	2%	A ka kompania një Kod etike/ sjelljeje që është aprovuar nga drejtimi i lartë?	102-16		Zhvillimi I një kodi etike/sjelljeje për të siguruar që punonjësit të sillen në një mënyrë të pranueshme sociale dhe duke respektuar parimet e organizatës dhe njëri-tjetrin.
		Y↑/N↓	2	2%	A bëjnë punonjësit një deklaratë vjetore për të respektuar kodin e etikës?	102-16		Sigurimi që kodi i etikës është i njohur dhe i respektuar.
		Y↑/N↓	3	2%	A ka kompania një Kodë të qeverisjes së korporatës?	102-16		Zhvillimi I një kodi të qeverisjes së korporatës për të siguruar integritet dhe sjellje etike në kompani.
		Y↑/N↓	4	2%	A ka kompania një politikë anti-korrupsion ?	205-1		Vendosja në vend e sistemeve për të luftuar korrupsionin.

Dimensioni i Qeverisjes 60%	Y↑/N↓	5	2%	A ka kompania nje politikë për sinjalizuesin të aprovuar dhe të aksësueshme nga të gjithë punonjësit?	205-1		Ruajtja e anonimitetit dhe krijimi i aksesit për të gjithëe punonjësit në politikat për sinjalizuesit për të parandaluar korrupsionin dhe rastet e gabimeve në sjellje.	
	Y↑/N↓	6	2%	A marrin të gjithë pjesëtarët e stafit të kompanisë trajnim të vazhdueshëm mbi anti-korrupsionin?	205-2		Vendosja e një sistemi për të rritur ndërgjegjësimin dhe për të siguruar luftën ndaj korrupsionit.	
	Y↑/N↓	7	2%	A ka një staf të lartë të përcaktuar për të implemtuar politikat e anti-korrupsionit ne kompani?	205-2			
	Qeverisja 16%	Y↑/N↓	1	2%	A ka kompania një Bord Drejtorësh?	102-9		Krijimi i një Bordi Drejtorësh për të ruajtur interesat e palëve pjesëmarrëse dhe për të siguruar efijçncë maksimale.
		↑↑	2	2%	Cila është përqindja e anëtarëve të pavarur në Bordin e Drejtorëve të kompanisë?	102-22		Pjesëmarrja e të paktën gjysmës ose shumicës së pjesëtarëve të pavarur në Bordin e Drejtorëve
		Y↑/N↓	3	2%	A ka Bordi i Drejtorëve një Komitet Auditi të dedikuar për të siguruar ruajtjen e standarteve të brendshme duke respektuar kornizat rregullatore në fuqi?	102-12		Krijimi i komitetit të dedikuar të auditit për të siguruar standartet e brendshme në përputhje me kornizat rregullatore ne fuqi.
		Y↑/N↓	4	2%	A ka bordi i organizatës një komitet të dedikuar risku?	102-12		Krijimi i komitetit të dedikuar të riskut për të asistuar kompaninë në zhvillimin e proceseve indedifikuese, analizuese dhe menaxhuese per risqet kritike.
		Y↑/N↓	5	2%	A ka kompania një procedurë kontrolli të brendshme të aprovuar?	102-12		Vendosja e një strategjie të kontrollit të brendshëm, për të vendosur politikat e brendshme të kontrollit, analizuar dhe kontrolluar mjedisin e risqet materiale.

Dimensioni i Qeverisjes 60%	Y↑/N↓	6	2%	A aplikon kompania standartet ndërkombëtare të raportimit financiar IFRS?	102-18		Aplikimi i IFRS për përgatitjen e pasqyrave financiare koherente në përputhje me industrinë.
	Y↑/N↓	7	2%	A ndermerr kompania auditim të pavarur?	102-18		Ndërmarrja e auditeve të pavarura për të parandaluar konfliktin e interesit dhe për të siguruar integritetin e kopmanisë.
	↑↑	8	2%	Sa orë të dedikuara trajnimi për parandalim pastrimin e parave AML dhe të pajtueshmërisë mbahen cdo vit për punonjësit e kompanisë?	102-18		Trajnimi i punonjesve me aftësitë e nevojshme për të identifikuar dhe parandaluar aktivitetet të paligjshëm.
Menaxhimi i grupeve te interesi 15%	Y↑/N↓	1	3%	A i dedikon kompania vëmendje integritetit të biznesit në zinxhirin e vlerës dhe marrëdhëniet me nënkontraktorët?	414-1		Shqyrto furnitorët duke përdorur kriteret sociale.
	Y↑/N↓	2	3%	A kërkon kompania që furnitorët të kenë një kod etike si pjesë e marrëveshjes kontraktuale?	414-1		Vendosja e kushteve financiare dhe transparencës sociale në zinxhirin e furnizimit të punës, me objektivin për të krijuar përgjegjshmëri të plotë.
	Y↑/N↓	3	3%	A ka një politikë të Marrëdhënieve me Palët e Treta aprovuar nga Bordi i Drejtorëve në kompani?	102-12		Përcaktimi i një politike të angazhimit me palët e treta dhe nënkontraktorët për të siguruar standartet e integritetit për bashkëpunimin.
	Y↑/N↓	4	3%	A është politika anti-korrupsion në faqen e internetit të kompanisë?	205-1		Sigurimi i aksesit publik në politikën anti-korrupsion.
	Y↑/N↓	5	3%	A merr pjesë kompania në aksione kolektive dhe iniciativa të dedikuara anti-korrupsion?	205-1		Bashkëpunimi me entitete të tjera private dhe ose qeverinë apo autoritete publike për të përcaktuar parime për integritetin e biznesit

Dimensioni i Qeverisjes 60%	Transparenca dhe komunikimi publik 15%	Y↑/N↓	1	3.75%	A publikon kompania në web një raport vjetor?	201-4		Hapja me publikun për të siguruar akses në raportet vjetore për të rritur përgjegjësinë dhe transparencën.
		Y↑/N↓	2	3.75%	A përmban raporti vjetor informacione në lidhje me auditin financiarë të pasqyrave financiare të kompanisë?	201-4		
		Y↑/N↓	3	3.75%	A përgatit Kompania një raport të qëndrueshmërisë?	102-22		Përgatitja e një raporti të qëndrueshmërisë ër të përfmirësuar transparencën dhe visibilitetin.
		Y↑/N↓	4	3.75%	A ka raporti indikatorë për mjedisin, përgjegjësinë sociale dhe qeverisjen në lidhje me mbulimin e kativitetit që bënë?	102-22		



Indeksi i Qeverisjes së Korporatave

Të drejtat e autorit © 2022