

Në pajtim me Nenin 35 të Ligjit për Ndërmarrjet Publike, Kodi i Qeverisjes së Korporatës, në vijim, është miratuar nga aksionari i kompanisë me vendimin Nr. 324/1, të datës 09 dhjetor 2009, në Prishtinë, Kosovë.

KODI I QEVERISJES SË KORPORATËS PËR KORPORATËN ENERGJETIKE TË KOSOVËS SH.A.

SEKSIONI I OBJEKTIVAT DHE PARIMET

1. Të përgjithshme

(a) Ky Kod për Qeverisjen e Korporatës ("Kodi") ka për qëllim të promovojë praktikat e qeverisjes efikase dhe të përgjegjshme të korporatës, në kuadër të Korporatës Energjetike të Kosovës Sh.A. ("Kompania"). Në këtë kuptim, Kodi duhet të përfshijë kriteret që do të zbatohen nga organet e kompanisë, të cilat e kanë lirinë e veprimit, në bazë të rregulloreve dhe ligjit në fuqi.

(b) Ky Kod duhet të jetë në harmoni me kornizën ligjore për korporata të aplikueshme në Republikën e Kosovës, përfshirë Ligjin për Ndërmarrjet Publike Nr. 2008/03-L-087, Ligjin për Shoqëritë Tregtare Nr. 2007/02-L-123 (shpallur me Rregulloren e UNMIK-ut Nr.2008/26) dhe statutin e Kompanisë, si edhe të plotësohet kohë pas kohe. Nëse ndonjëra prej dispozitave të këtij Kodi është në konflikt me dispozitat e dokumenteve të lartpërmendura, atëherë vlejnë dokumentet e mëparshme.

(c) Fjalët dhe shprehjet që përkufizohen në statutin e kompanisë kanë kuptim dhe efekt të njëjtë gjatë përdorimit të tyre në këtë Kod, me përjashtim kur shprehen ndryshe ose kur këtë e kërkon konteksti.

2. Natyra obliguese dhe interpretimi.

Ky Kod do të jetë i detyrueshëm për Kompaninë, veçanërisht për Bordin e Drejtorëve, Komisionin e Auditimit dhe zyrtarët e saj.

SEKSIONI II

RAPORTI MIDIS ZYRTARËVE DHE BORDIT

3. Përzgjedhja e Zyrtarit të Lartë Ekzekutiv (ZLE)

(a) ZLE i Kompanisë përzgjidhet vetëm në bazë të meritave. Në mënyrë të veçantë, Bordi i Drejtorëve duhet të përzgjidh kandidatin që posedon aftësi për të kryer detyrat dhe përgjegjësitë e tij, personin që është i gatshëm dhe ka mundësi të implementojë strategjinë e përcaktuar nga Bordi i Drejtorëve dhe që ka aftësi të japë mendimin e tij objektiv e të pavarur në lidhje me interesin e veçantë të Kompanisë.

Në këtë pikë, ZLE i Kompanisë duhet të përzgjidhet përmes një procesi konkurrues, të hapur dhe transparent, të organizuar si vijon:

- (i) Bordi i Drejtorëve përcakton kualifikimet minimale dhe të kërkuara për pozitën; kualifikimet e tilla duhet të jenë specifike dhe të lidhura me nevojat e Kompanisë dhe me sektorin në kuadrin e të cilit ajo operon;
- (ii) Shpallja e njoftimit për vendin e lirë të punës, i cili përmban informate të arsyeshme, do të publikohet dy herë në së paku dy prej gazetave më të lexuara kosovare dhe do të shpërndahet nëpërmjet medieve të tjera në Kosovë;
- (iii) Afati i fundit për dorëzimin e aplikacioneve nuk duhet të jetë më i shkurtër se 21 (njëzet e një) ditë prej ditës së publikimit të shpalljes së parë të vendit të lirë të punës;
- (iv) Bordi i Drejtorëve duhet të autorizojë një këshilltar të pavarur, kompetent dhe me reputacion, që të bëjë vlerësimin e të gjithë kandidatëve sipas kërkesave minimale dhe të hartojë një listë të ngushtë të kandidatëve, sipas kualifikimeve të tyre profesionale. Asnjë dispozitë e përshkruar në seksionin 3 (a) (iv) nuk do të interpretohet si shmangie e Bordit të Drejtorëve nga obligimi thelbësor për të për zgjedhur kandidatin më të përshtatshëm dhe më të kualifikuar për këtë pozitë;
- (v) Bordi i Drejtorëve duhet të vlerësojë dhe të intervistojë një numër të mjaftueshëm të kandidatëve të kualifikuar. Zakonisht, ata duhet të intervistojnë jo më pak se 4 (katër) kandidatë, por ky numër mund të jetë më i vogël, në qoftë se ekziston një numër i pamjaftueshëm i kandidatëve të kualifikuar;
- (vi) Procesi i përzgjedhjes duhet të përsëritet derisa Bordi i Drejtorëve të identifikojë kandidatin më të përshtatshëm.

(b) Kandidati i zgjedhur duhet të ketë besimin e plotë të Bordit të Drejtorëve.

(c) Ngjashëm me ZLF, edhe Sekretari/Këshilltari i Përgjithshëm përzgjidhet vetëm në bazë të meritave. Përzgjedhja bëhet përmes një procesi konkurrues dhe transparent, të udhëhequr lirshëm nga Bordi i Drejtorëve, në bazë të analizës së kostove-përfitimeve dhe në pajtim me politikën e Kompanisë për mundësi të barabarta rekrutimi dhe në pajtim me ligjin në fuqi. Në këtë kuptim, rekomandohet që procesi i përzgjedhjes të udhëhiqet nga një komision që përbëhet nga ZLE, Zyrtari i Auditimit të Brendshëm dhe një anëtar i Komitetit të Auditimit. Zakonisht, komisioni përzgjedhës ia propozon së paku nga 2 (dy) kandidatë të kualifikuar për secilën pozitë Bordit të Drejtorëve, i cili merr vendimin final dhe bën përzgjedhjen e personave më të përshtatshëm..

4. Kompetencat e Bordit të Drejtorëve, ZLE dhe ZLF

(a) Bordi i Drejtorëve duhet të sigurojë se ZLE ka kompetenca të mjaftueshme për menaxhimin koherent të afarizmit dhe çështjeve të Kompanisë, duke pasqyruar përgjegjësinë e plotë të ZLE për performansën e Kompanisë. Konkretisht, Bordi i Drejtorëve nuk duhet të ndërhyjë ose të sfidojë vendimet e ZLE sa i përket rekrutimit ose përjashtimit të punëtorëve të Kompanisë apo nivelit të pagave të tyre (ndryshe nga ajo e zyrtarëve të Kompanisë). Për më tepër, në përputhje me dispozitat e këtij Kodi dhe me statutin e Kompanisë, Bordi i Drejtorëve mund të japë vetëm udhëzime për zyrtarët e Kompanisë, si organ kolektiv.

(b) Bordi i Drejtorëve, në kuadrin e kompetencave të veta, përmes kërkesës paraprake për autorizim, mund të kufizojë vetëm vendimet mbi operimet ose transaksionet më të rëndësishme, të cilat përbëjnë rrezik të dukshëm për strukturën industriale ose financiare të Kompanisë, duke i identifikuar ato në bazë të natyrës dhe përmasave të tyre; Transaksionet e tilla përfshijnë lëshimin e garancisë për detyrimet e mëdha ose detyrimet tjera pa limit të palës së tretë, marrjen e kredive të mëdha ose ndonjë formë tjetër e kredidhënies që e vë Kompaninë përballë rreziqeve të mëdha për mosekzekutim, si edhe ndonjë transaksion vlera e të cilit e tejkalon vlerën prej 10% të qarkullimit vjetor.

(c) Bordi i Drejtorëve, çdoherë, do të përmbahet prej rezervimit për vete të të drejtës për të marrë vendime ose të autorizojë marrjen e vendimeve lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me menaxhimin ditor të Kompanisë.

(d) Bordi i Drejtorëve nuk i shqyrton në detaje veprimet ose vendimet që bëjnë pjesë në menaxhimin ditor të Kompanisë, me përjashtim të detyrave të saj të mbikëqyrjes.

(e) Bordi i Drejtorëve mund të kufizojë kompetencat e ZLE, duke kërkuar nënshkrimin e ZLF, vetëm në rastet kur vendimet kanë të bëjnë me veprime ose transaksione të përmasave të konsiderueshme (si në kriterin e paraqitur në seksionin II. 4(b) më sipër), të cilat nuk paraqesin rreziqe të dukshme për strukturën financiare dhe industriale të Kompanisë.

(f) Bordi i Drejtorëve siguron që ZLE ka kompetencë të mjaftueshme për të menaxhuar në mënyrë koherente çështjet financiare të Kompanisë. Bordi do t'i kufizojë të drejtat e ZLE vetëm në rast të marrjes së këtyre kompetencave për vete, brenda kornizave të përcaktuara në seksionin II. 4(b) të Kodit ose në rast të kërkesës për nënshkrim të përbashkët me ZLE.

(g) Bordi i Drejtorëve duhet t'i shmanget dhënies së udhëzimeve të detajuara ZLE-së mbi organizimin e brendshëm të Kompanisë . Për më tepër, në qoftë se Bordi i Drejtorëve vendos të japë udhëzime rreth makro-organizmit të Kompanisë, kjo nuk ia kufizon këtij të fundit lirinë e veprimit për të krijuar linjat e drejtpërdrejta raportuese që çojnë te ZLE.

5. Detyrat e mbikëqyrjes së Bordit të Drejtorëve

(a) Bordi i Drejtorëve bën mbikëqyrjen e vazhdueshme dhe rigoroze, veçanërisht të sjelljes së zyrtarëve të Kompanisë (me përjashtim të Zyrtarit për Auditim të Brendshëm, i cili është në kompetencë ekskluzive të Komitetit të Auditimit).

(b) Nëse performansa e Kompanisë nuk është në përputhje me synimet e përcaktuara me planin e biznesit të vitit të caktuar financiar, Bordi i Drejtorëve kërkon nga ZLE raport në të cilin shpjegohen arsyet dhe jepen sqarime mbi mosfunksionimin e duhur, si edhe merr masat e nevojshme për përmirësimin e gjendjes

(c) Në rast se Kompania nuk i përmbush planet e saj financiare për dy vjet rresht, Bordi i Drejtorëve e shkarkon ZLE dhe e zëvendëson atë, madje edhe në rast të mungesës së dëshmimeve të qarta për neglizhencë, me përjashtim kur konstatohet se mosrealizimi i planeve ka qenë pasojë e rrethanave ose e zhvillimeve të paparashikuara në mënyrë objektive.

6. Fuqizimi i detyrave të dhëna në mirëbesim të Zyrtarëve

(a) Kurdo që informacionet e besueshme dëshmojnë se ndonjëri prej zyrtarëve (me përjashtim të Zyrtarit për Auditim të Brendshëm, i cili është në kompetencë ekskluzive të Komisionit të Auditimit) ka vepruar në kundërshtim me detyrat që i janë besuar, Bordi i Drejtorëve e hulumton çështjen pa vonesë.

(b) Nëse vërtetohet se zyrtari ka shkelur ndonjëherë prej detyrave që i janë besuar, Bordi i Drejtorëve e largon nga vendi i punës dhe e zëvendëson menjëherë me një zyrtar tjetër. Njëkohësisht zyrtarit të larguar nga puna i kërkon dëmshpërblim për dëmin që ia ka shkaktuar Kompanisë..

SEKSIONI III**TAKIMET E BORDIT DHE TË KOMISIONIT TË AUDITIMIT****7. Takimet e Bordit të Drejtorëve**

(a) Bordi i Drejtorëve cakton një orar të rregullt të takimeve të tij të rregullta, të cilat parashihet të mbahen jo më pak se 6 (gjashtë) dhe jo më shumë se 12 (dymbëdhjetë) herë brenda vitit dhe të mbahen në intervale të rregullta kohore. Bordi i Drejtorëve harton rezoluta me shkrim, në pajtim me seksionin III(5)(g) të rregulloreve, vetëm atëherë kur justifikohet në mënyrë objektive se mbajtja e një takimi urgjent është e pazbatueshme.

(b) Në secilin takim të tij të rregullt, Bordi i Drejtorëve shqyrton dhe diskuton së paku për gjendjen financiare dhe për performansën afariste të Kompanisë, për implementimin e planit të biznesit e planit të investimeve dhe për raportet e ZLE mbi transaksionet, për vendimet dhe ecuritë në periudhën përkatëse.

(c) Para takimit, Kryetari i Bordit të Drejtorëve i shqyrton me kujdes dokumentet e dorëzuara për Bordin e Drejtorëve, në mënyrë që të jetë në gjendje të kërkojë sqarime ose informacione shtesë nga ZLE.

(d) Takimet e jashtëzakonshme, të paplanifikuara, thirren vetëm atëherë kur Bordi i Drejtorëve duhet të gjejë zgjidhje për çështje të rëndësishme dhe urgjente, të cilat nuk mund të presin deri në takimin e rregullt të radhës. Rendi i ditës së takimeve të jashtëzakonshme përfshin çështjen (çështjet) që do të trajtohen.

8. Takimet e Komisionit të Auditimit

(a) Zyrtari për Auditim të Brendshëm zgjidhet në bazë të meritave. Në mënyrë specifike, Komisioni i Auditimit bën përzgjedhjen e kandidatit që ka aftësitë dhe shkathtësitë e duhura për kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi të tyre. Përzgjedhja bëhet nëpërmjet një procesi konkurrues dhe transparent, të krijuar lirshëm nga Komisioni i Auditimit, në bazë të analizës së kostove e përfitimeve dhe në pajtim me politikat Kompanisë për mundësi të barabarta punësimi dhe ligjin në fuqi.

(b) Mbikëqyrja e Zyrtarit për Auditim të Brendshëm bëhet në pajtim me rregullat e njëjta të përcaktuara në seksionin II.5 të këtij Kodi, mutatis mutandis.

(c) Pagat e propozuara për ZLE, ZLF, Zyrtarin për Auditim të Brendshëm dhe Sekretarin/Këshilltarin e Përgjithshëm caktohen nga Komisioni i Auditimit - i cili për pagën e ZLF-së dhe Sekretari i Korporatës/Sekretari i Përgjithshëm do të konsultohet me ZLE, - bazuar në nivelin e pagave në treg dhe, gjithsesi, në nivelin që nuk kufizon mundësitë e Kompanisë për të tërhequr kandidatët që kanë aftësitë dhe kompetencat e duhura.

(d) Komisioni i Auditimit takohet para secilit takim të Bordit të Drejtorëve, së paku tri ditë më herët, dhe i cakton takimet në pajtim me rrethanat. Përveç kësaj, Komisioni i Auditimit thërret takime shtesë, të cilat mund të kërkojnë për përmbushjen e detyrave të tij.

(e) Në secilin takim, i cili mbahet para takimeve të Bordit të Drejtorëve, Komisioni i Auditimit, përveç dokumenteve të përgatitura nga ZLE për Bordin e Drejtorëve, shqyrton raportet e Zyrtarit për Auditim të Brendshëm lidhur me çështjet e caktuara që bëjnë pjesë në kompetencat e tij.

(f) Kryesuesi i Komisionit të Auditimit shqyrton me kujdes dokumentet që Zyrtari për Auditim të Brendshëm ia ka dorëzuar Komisionit të Auditimit, para mbajtjes së takimit, në mënyrë që të jetë në gjendje të kërkojë sqarime ose informacione shtesë Zyrtarit për Auditim të Brendshëm.

(g) Takimet e paplanifikuara ose të jashtëzakonshme thirren vetëm kur Komisioni i Auditimit duhet të marrë vendim lidhur me çështje të rëndësishme dhe urgjente, të cilat nuk mund të presin deri në takimin e rregullt të radhës. Në rendin e ditës së takimeve të jashtëzakonshme përfshihet çështja (çështjet) për të cilën është thirrur takimi.

(h) Për ta lehtësuar ushtrimin e mandatit të tij, Komisioni i Auditimit mund të kërkojë edhe një konsultant të jashtëm, në cilësinë e këshilltarit. Këshilltari i jashtëm duhet të ketë përvojë të duhur ndërkombëtare në praktikat e financave dhe të kontabilitetit, si edhe njohuri mbi praktikat më të mira të auditimit.

(i) Komisioni i Auditimit duhet të hartojë rregullat procedurale për trajtimin konfidencial të informacioneve të grumbulluara në kuadrin e ndonjë programi për denoncim të keqpërdorimeve, për kryerjen e hetimeve dhe për trajtimin e akuzave qartazi të paqëndrueshme.

SEKSIONI IV DISPOZITA TË NDRYSHME

9. Vetëvlerësimi i performansës së Bordit të Drejtorëve dhe Komisionit të Auditimit.

Bordi i Drejtorëve dhe Komisioni i Auditimit shqyrtojnë performancën e tyre çdo vit, në pajtim me kriteret për vlerësim, të përcaktuara në fillim të vitit financiar, në pajtim me dispozitat e ligjit në fuqi.

10. Kodi i Etikës, politikat kadrovike dhe udhëzuesi i punëtorëve.

(a) ZLE ia paraqet Bordit të Drejtorëve një udhëzues për punëtorë, i cili duhet të përfshijë kodin e etikës dhe politikat kadrovike, i cili siguron se Kompania i zbaton praktikat e qeverisjes së përgjegjshme dhe efikase në të gjitha fushat përkatëse.

(b) Secili Drejtor i Bordit duhet t'i respektojë dispozitat e Doracakut për Punëtorët, të Kompanisë, i cili është në fuqi, me kusht që politikat vijuese të Kompanisë të jenë të detyrueshme dhe të obligueshme për secilin anëtar të Bordit:

- (i) Logot dhe ekzemplarët e shkresave zyrtare të Kompanisë nuk mund të përdoren si letra personale ose për ndonjë qëllim jozyrtar të Kompanisë.
- (ii) Bordi i Drejtorëve nuk duhet të pranojë të holla apo dhurata, të mira materiale, trajtime apo favorizime të tjera të veçanta, të cilat mund të krijojnë ose duket se krijojnë pozitë më të favorshme për dikë që bën biznes me Kompaninë, përfshirë të gjithë individët, entitetet, afaristët apo agjencitë që janë në pozitë të ofrojnë mallra ose shërbime për Kompaninë. Me qëllim të zbatimit të këtij paragrafi, "dhuratë" konsiderohet çdo gjë me vlerë, përfshirë edhe drekat e darkat; biletat e fluturimeve, akomodimet në hotele apo format e ndryshme të argëtimit. Kjo listë nuk është e thënë të jetë ekskluzive.
- (iii) Besueshmëria: Gjatë mandatit të tyre, anëtarët e Bordit të Drejtorëve duhet të ruajnë konfidencialitetin e informacioneve të Kompanisë, të cilat kanë të bëjnë me dizajnin e

produkteve, të dhënat mbi personelin e kompanisë, parashikimet e ngarkesave, planet lidhur me kapacitet, dosjet e tarifave, strategjinë e marketingut, informacionet për konsumatorë, politikat për caktimin e çmimit dhe informacionet tjera të ngjashme. Këto informacione, të cilat janë pronë e Kompanisë dhe kritike për suksesin e saj, nuk mund të dalin ose të përdoren jashtë objekteve të Kompanisë apo të diskutohen me ndonjë person jashtë Kompanisë, me përjashtim të rasteve kur kjo lejohet nga ZLE ose kur kërkohet me ligjin në fuqi. Ky obligim vlen për anëtarët e Bordit të Drejtorëve edhe pasi të ketë përfunduar mandati i tyre apo të jenë larguar.

- (iv) Marrëdhëniet me Publikun: Meqë Kompania duhet të flasë në mënyrë të koordinuar dhe konsistente, lidhur me çështjet që kanë të bëjnë me Kompaninë mund të flasin për media vetëm punëtorët e Kompanisë që janë të autorizuar me shkrim nga ZLE. Gjithë komunikimi me shkrim, me media përgatitet nga Departamenti i Marrëdhënies me Publikun dhe aprovet nga ZLE, para se t'u dërgohet medieve. Sipas kësaj dhe në pajtim me këtë politikë, anëtarët e Bordit të Drejtorëve duhet të mos flasin ose të lëshojnë komunikata me shkrim, për media, lidhur me gjërat që i përkasin Kompanisë.

(c) Pagat dhe përfitimet e anëtarëve të Bordit të Drejtorëve Kompania i paguan vetëm në pajtim me ligjin në fuqi. Në këtë kuadër, me përjashtim të dispozitave të Seksionit III.8 (h) të këtij Kodi, Kompania nuk siguron këshilltarë, vetura, telefona, pajisje të tjera apo përfitime të ndryshme për anëtarët e Bordit të Drejtorëve dhe as nuk u siguron ndonjë zyrë brenda objekteve të Kompanisë (përveç me qëllim të mbajtjes së takimeve të Bordit ose takimeve të Komisionit të Auditimit).

Ky kod hyn në fuqi në datën e shënuar më poshtë dhe publikohet në ueb-faqen e Kompanisë.

Është dorëzuar dhe ekzekutuar në Prishtinë, Kosovë, më 23 dhjetor të vitit 2009


Nexhat Podrimaj

Sekretar Korporativ i Kompanisë



Person i autorizuar, në pajtim me Nenin 13.7(a) të Ligjit për Shoqëritë Tregtare Nr. 2007/02-L-123 (shpallur me Rregulloren e UNMIK-ut Nr.2008/26)