

VENDIM
Nr. 21, datë 6.4.2022

**PËR DISA NDRYSHIME NË RREGULLOREN “MBI PARIMET BAZË
TË DREJTIMIT TË BANKAVE DHE DEGËVE TË BANKAVE TË HUAJA
DHE KRITERET PËR MIRATIMIN E ADMINISTRATORËVE TË TYRE”**

Në bazë dhe për zbatim të nenit 12, shkronja “a”, dhe nenit 43, shkronja “c”, të ligjit nr. 8269, datë 23.12.1997, “Për Bankën e Shqipërisë”, të ndryshuar; të nenit 24, pika 1, shkronja “c” dhe “ë”, dhe pika 2, shkronja “b”, të nenit 40 shkronja “c” dhe të nenit 42 të ligjit nr. 9662, datë 18.12.2006, “Për bankat në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, Këshilli Mbikëqyrës i Bankës së Shqipërisë, me propozimin e Departamentit të Mbikëqyrjes,

VENDOSI:

1. Në rregulloren “Mbi parimet bazë të drejtimit të bankave dhe degëve të bankave të huaja dhe kriteret për miratimin e administratorëve të tyre”, miratuar me vendimin e Këshillit Mbikëqyrës nr. 63, datë 14.11.2012, të bëhen ndryshimet e mëposhtme:

a) Në nenin 4, pika 2, pas shkronjës “e”, shtohen shkronjat “f–j” me përmbajtjen e mëposhtme:

“f) “banka me rëndësi sistemike” janë bankat e licencuara dhe që ushtrojnë veprimtari në Republikën e Shqipërisë, të përcaktuara si të tilla, sipas vendimmarrjes së Bankës së Shqipërisë;

g) “kuadri i oreksit/tolerancës ndaj rreziqut” nënkupton qasjen e përgjithshme, përfshirë politikën, proceset, kontrollet dhe sistemet, përmes të cilave është vendosur, komunikuar, dhe monitoruar oreksi/toleranca ndaj rreziqut. Ky kuadër përfshin, por jo vetëm, një deklaratë të oreksit/tolerancës ndaj rreziqut, kufijtë e rreziqut dhe një përshkrim të roleve dhe përgjegjësi të personave që mbikëqyrin zbatimin dhe monitorimin e tij (kuadrit). Kuadri merr parasysh rreziqet e rëndësishme (materiale) ndaj të cilave ekspozohet banka, si dhe rreziqun reputacional të saj”;

b) “deklarata e oreksit/tolerancës ndaj rreziqut” është artikulli në formë të shkruar, i nivelit agregat dhe i llojeve të rreziqut, që një bankë është e gatshme të pranojë ose të shmangë, në mënyrë që të arrijë objektivat e saj të biznesit. Kjo përfshin deklarata cilësore dhe masa sasiore, të shprehura në lidhje me të ardhurat, kapitalin, madhësinë e rreziqut, likuiditetin dhe masat e tjera përkatëse sipas rastit, si dhe adresën vështirësitë për të përcaktuar nga ana sasiore rreziqe, të tillë si rreziq i reputacionit dhe i sjelljes, rreziq i pastrimit të parave dhe praktikave joetike etj.;

i) “kufijtë e rreziqut” janë masat sasiore, të bazuara në supozimet e ardhshme, që shpërndajnë deklaratën agregate/e përgjithshme të oreksit/tolerancës ndaj rreziqut të bankës (p.sh. masën e humbjes ose të ngjarjeve negative) ndaj linjave të biznesit, personave juridikë të rëndësishëm (pjesë e grupit bankar/financiar), kategorive të veçanta të rreziqut, përqendrimet dhe, sipas nevojës, niveleve të tjera;

j) “profili i rreziqut” është vlerësimi, në një moment të caktuar, i ekspozimeve bruto dhe, sipas rastit, i ekspozimeve neto të bankës ndaj rreziqut (pasi janë marrë në konsideratë lehtësimet), të grumbulluara brenda dhe përgjatë secilës kategori të rreziqut, në bazë të supozimeve në perspektivë (forward looking).”.

b) Pas nenit 13 shtohet nenin 13/1, me përmbajtjen e mëposhtme:

“Neni 13/1

Drejtuesi i strukturës/njesisë së administrimit të rreziqut

1. Drejtuesi i strukturës/njesisë së administrimit të rreziqut është përgjegjës për dhënien e informacionit të plotë dhe të kuptueshëm mbi rreziqet, si dhe për të këshilluar këshillin drejtues, me qëllim që këshilli të kuptojë profilin e përgjithshëm të rreziqut të bankës.

2. Drejtuesi i strukturës/njesisë së administrimit të rreziqut ka ekspertizën e duhur, pavarësinë e mendimit dhe eksperiencën e mjaftueshme për të diskutuar/sfiduar vendimet, që ndikojnë në ekspozimin ndaj rreziqut të bankës.

3. Drejtuesi i strukturës/njesisë së administrimit të rreziqut argumenton dhe dokumenton, në çdo rast, qëndrimet e tij kundërshtuese mbi vendimet e propozuara për t'u marrë nga drejtoria. Nëse një bankë i jep drejtuesit të strukturës/njesisë së administrimit të rreziqut, të drejtën e vetos, për një vendimmarrje (si p.sh. miratimi i një ekspozimi kredie apo investimi ose vendosja e një kufizimi), më poshtë vendimmarrjes në nivel këshilli drejtues, banka specifikon në aktet e saj të brendshme shtrirjen e kësaj të drejte dhe qëllimin, përshkallëzimin apo procedurat e apelit të kësaj vendimmarrjeje dhe mënyrën se si do të përfshihet këshilli drejtues.

4. Bankat, për vendimet për të cilat drejtuesi i strukturës/njesisë së administrimit të rreziqut ka shprehur një opinion negativ, përcaktojnë në procedurat e tyre të brendshme procese të përforcuara dhe të specifikuara qartë, se si do të miratohen në vijim këto vendime. Këshilli drejtues komunikon në mënyrë të drejtpërdrejtë me drejtuesin e kësaj strukture/njesisë mbi çështje me rëndësi të rreziqut, përfshirë edhe zhvillime që mund të mos jenë në përputhje me oreksin/tolerancën ndaj rreziqut dhe strategjinë e rreziqut të bankës.

5. Drejtuesi i strukturës/njesisë së administrimit të rreziqut raporton në mënyrë periodike në këshillin drejtues, në komitetin e rreziqut dhe te drejtori i përgjithshëm ekzekutiv i bankës.”.

c) Në nenin 14, pika 3, shkronja “c”, ndryshon si më poshtë:

“c) verifikimin, në bashkëpunim të ngushtë me strukturën/njesisë të administrimit të rreziqut dhe njesisë ligjore apo struktura të tjera të bankës, që produktet dhe procedurat e reja janë në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi.”.

d) Në nenin 15, bëhen ndryshimet si më poshtë:

i. pika 6 ndryshon përmbajtje si më poshtë:

“6. Politikat e shpërblimit hartohen për të gjithë personelin e bankës dhe mbulojnë të gjitha format dhe elementet e shpërblimit, duke përfshirë pagën, bonuset, përfitime të tjera financiare dhe materiale, dhe përfitimet nga pjesëmarrjet në skemat e pensioneve vullnetare (nëse kanë) etj.:

a) Banka identifikon personat, aktiviteti i të cilëve ka një impakt material në profilin e rreziqut të bankës (personeli i identifikuar);

b) Në kategorinë “personel i identifikuar” do të përfshihen:

i. drejtuesit ekzekutivë të bankës;

ii. punonjësit e njesisë së kontrollit të brendshëm;

iii. punonjësit që ndërmarrin rreziq në detyrat që kryejnë (p.sh. tregtuesit e letrave me vlerë etj.);

iv. të gjithë punonjësit, veprimtaria e të cilëve gjykohet se ka ndikim në profilin e rreziqut të bankës.”;

ii. pas pikës 6, shtohen pikat 7–9, me përmbajtjen e mëposhtme:

“7. Politikat e shpërblimit përmbajnë elementet e mëposhtme:

a) objektivat e performancës së bankës, sipas fushave të veprimtarisë dhe të biznesit, si dhe për punonjësit;

b) metodat e matjes/vlerësimit të performancës, duke përfshirë dhe kriteret e vlerësimit të performancës;

c) elementet e ndryshueshme të shpërblimit, si dhe rregullat e ndryshimit të këtyre elementeve, përpara dhënies së shpërblimit (ex-ante) dhe pas dhënies së shpërblimit (ex-post).

8. Staf, i cili ushtron funksionet e kontrollit, është i pavarur nga njësia e biznesit që kontrollojnë dhe shpërblehen, bazuar në arritjen e objektivave që lidhen me funksionet e tyre, në mënyrë të pavarur nga performanca e fushave të biznesit që ato kontrollojnë.

9. Politikat dhe praktikat e shpërblimit, janë të qarta, të mirëdokumentuara dhe transparente për stafin, për sa u përket elementeve përbërëse (të ndryshueshme dhe të pandryshueshme) dhe kriteret e përfitimit të tyre. Politikat e shpërblimit për kategorinë personeli “i identifikuar”, janë të mirëpërcaktuara, për sa i përket elementit të ndryshueshëm.”;

iii. pika 9 bëhet pika 10;

iv. pika 10 bëhet pika 11 dhe pas saj shtohet paragrafi me përmbajtjen e mëposhtme:
“Elementi i pandryshueshëm është i përbërshëm, i paracaktuar i përvokueshëm, si dhe nuk ofron stimuj për të ndërmarrë rrezik dhe nuk varet nga performanca.”;

v. pika 11 bëhet pika 12;

vi. pika 12 bëhet pika 13 dhe pas saj shtohet paragrafi me përmbajtjen e mëposhtme:
“Si element i ndryshueshëm konsiderohen edhe disa nga pagesat apo angazhimet për pagesë për punonjësit, të përfshira në konceptin e “pagesës së shpërndarjes”, sipas nenit 23 të rregullores “Për shitesat makroprudenciale të kapitalit”.”;

vii. pas pikës 13, shtohen pikat 14–20, me përmbajtjen si më poshtë:

“14. Elementi i ndryshueshëm mund të paguhet menjëherë ose i shtyrë në kohë (deferred). Elementi i ndryshueshëm i shtyrë në kohë nënkupton se një pjesë e shpërblimit të ndryshueshëm, e cila mund të jetë në cash ose instrumente, i akordohet punonjësit, por pagesa kryhet përgjatë një periudhe disavejçare ose në fund të kësaj periudhe.

15. Rregullimi i elementeve (të ndryshueshme) të shpërblimit përpara se të jepet shpërblimi (ex-ante), bazohet në treguesit e rrezikut dhe siguron që këto elemente (të ndryshueshme) janë në përputhje me rrezikun që ndërmerret dhe plotësojnë njëkohësisht kushtet e mëposhtme:

a) janë të specifikuar qartë dhe me detaje, reflektojnë më së miri të gjitha rreziqet, si dhe kanë të përcaktuar nivelin e zbatimit të tyre (si: njësi biznesi, nënjësi organizative apo edhe në nivel individual);

b) janë të natyrës sasiore, të cilët përdoren në bankë për administrimin e rreziqeve;

c) janë të natyrës cilësore, të cilët përfaqësojnë edhe elemente rreziku dhe kontrolli, si për shembull shkelje të përputhshmërisë, thyerje të kufijve të rrezikut dhe tregues të kontrolleve të brendshëm (bazuar në gjetjet e kontrollit të brendshëm) ose metoda të ngjashme.

16. Rregullimi i elementeve (të ndryshueshme) të shpërblimit, pasi të jepet shpërblimi (ex-post), siguron që të gjithë anëtarët e stafit janë shpërblyer bazuar në një performancë të qëndrueshme për periudhën afatgjatë, si rezultat i vendimeve të marra në të kaluarën.

17. Banka, në rastet e zbatimit të rregullimit ex-post të elementit të ndryshueshëm, ka kritere të mirëpërcaktuara, se si do të bëhet ky rregullim i elementit të ndryshueshëm.

18. Totali i shpërblimeve (të ndryshueshme), të dhëna nga banka, nuk kufizon, aftësinë e bankës, për të mbajtur ose rikuperuar pozitën kapitalizuese të saj, në perspektivën afatgjatë. Bankat konsiderojnë këtë kërkesë, rezultatet nga procesi i vlerësimit të brendshëm të mjaftueshmërisë së kapitalit (PVBKM) dhe planifikimin disavejçar të kapitalit, kur përcaktojnë shumën totale të shpërblimit (elementit të ndryshueshëm), që jepet përgjatë një viti.”;

viii. pika 7 bëhet pika 19 dhe ndryshon me përmbajtjen si më poshtë:

“21. Këshilli drejtues ose, aty ku është e aplikueshme, komiteti i shpërblimeve, rishikon periodikisht politikën dhe praktikën e shpërblimit, me qëllim që të pasqyrojë në to ndryshimin e situatës financiare, në të cilën ndodhet banka dhe është përgjegjës për zbatimin e saj (politikës). Ky rishikim kryhet të paktën një herë në vit.”;

ix. pas pikës 19, shtohen pikat 20–24, me përmbajtjen si më poshtë:

“20. Funksioni i kontrollit të brendshëm të bankës mbizotëruese (në rastin e grupit bankar/financiar) siguron një rishikim gjithëpërfshirës të përputhshmërisë së politikave të shpërblimit me rregulloren, politikën, procedurat dhe rregullat e brendshme të grupit.

21. Rishikimi i pavarur periodik i politikave të shpërblimit mund të realizohet pjesërisht ose tërësisht, edhe nga jashtë për bankat e vogla dhe më pak komplekse. Bankat më të mëdha dhe më komplekse kanë burime të mjaftueshme për të kryer rishikimin me stafin në dispozicion, ndërsa konsulentët e jashtëm, të kualifikuar dhe të pavarur, mund të plotësojnë dhe mbështesin bankën në përmbytjen e detyrave të tilla.

22. Bankat vlerësojnë nëse politikën e përgjithshme të shpërblimit, praktikën dhe proceset:

a) zbatohen siç parashikohet në aktet e brendshme të bankës, duke u fokusuar në veçanti në respektimin e procedurave dhe rregullave të brendshme, që pagesat e shpërblimit janë të dubura dhe në linjë me strategjinë e biznesit, si dhe që profili i rrezikut, objektivat afatgjatë dhe objektiva të tjerë të bankës janë reflektuar në mënyrë të përshtatshme;

b) janë në përputhje me rregulloret, parimet dhe standardet kombëtare dhe ndërkombëtare; dhe
c) zbatohen vazhdimisht në grup dhe nuk kufizojnë aftësinë e bankës për të marrë në konsideratë rreziqun, dhe për të përmbushur detyrimet e kapitalit dhe të likuiditetit në linjë, me pikën 28.1, shkronja “g” të udhëzuesit “Mbi drejtimin e brendshëm dhe efektiv të bankave”.

23. Funksionet e tjera të brendshme të bankave (p.sh. burimet njerëzore, ligjore dhe planifikimi strategjik etj.), si dhe komitetet e tjera kryesore të këshillit drejtues (p.sh. komitetet e kontrollit, rreziqut/ qeve dhe emërimeve), përfshihen nga afër në shqyrtimin e politikave të shpërblimit të bankës, në mënyrë që të sigurohet harmonizimi me strategjinë dhe kuadrin e administrimit të rreziqut të bankave.

24. Këshilli drejtues ose komiteti i shpërblimit, në rastet kur rishikimet periodike evidentojnë që politikatat e shpërblimit nuk funksionojnë sipas parashikimeve ose rekomandimeve të mëparshme, siguron propozimin dhe miratimin e një plani veprimi përmirësues. Rezultatet e shqyrtimit të brendshëm dhe veprimet e ndërmarra për të korrigjuar çdo gjetje, dokumentohen, nëpërmjet raporteve me shkrim ose procesverbaleve të mbledhjeve të këshillit drejtues apo të komiteteve përkatëse.”;

x. pika 13 bëhet pika 25.

e) Në nenin 16, pika 4, bëhen ndryshimet si më poshtë:

i. pas shkronjës “c” shtohet shkronja “d”, me përmbajtjen si më poshtë:

“d) kanë mbajtur pozicionet e përcaktuara në shkronjat “a”, “b” dhe “c” të këtij neni (në vite të mbledhura) për të paktën 5 (pesë) vjet.”;

ii. pas shkronjës “d” shtohet paragrafi, me përmbajtjen si më poshtë:

“Kriteri i përvojës në drejtim, i parashikuar në këtë pikë, zbatohet për administratorët e propozuar në pozicionet: anëtar i Drejtorisë (drejtor i përgjithshëm, zëvendësdrejtor i përgjithshëm), anëtar i Këshillit Drejtues, anëtar i Komitetit të Kontrollit. Ky kriter nuk zbatohet për drejtuesit ekzekutivë që janë përgjegjës për funksionet e parashikuara në nenin 16, pika 5, shkronja “c”.”.

f) Në nenin 17, pika 2, pas pikës “l”, shtohet shkronja “m”, me përmbajtjen si më poshtë:

“m) deklaratën, e cila përmban informacion për marrëdhënie pune apo biznesi, sipas përcaktimeve ligjore, me persona për të cilët ka dënime penale të formës së prerë (sipas formularit të aneksit nr. 5 të kësaj rregulloreje).”.

g) Në nenin 18, pika a/1, bëhen ndryshimet si më poshtë:

i. në nën-pikën “i”, shtohet në fund të paragrafit togfjalëshi “... duke përfshirë pozicionimin e tij në strukturën organizative të biznesit.”;

ii. në nën-pikën “iii” ndryshon përmbajtja si më poshtë:

“iii. njohuri të përfituara nga këto pozicione pune, mbi institucionet financiare dhe administrimin e rreziqeve (evidentimin, vlerësimin, monitorimin, kontrollin dhe zbutjen e llojeve të rreziqeve kryesore) që përballen këto institucione.”.

h) Në nenin 19/1 bëhen ndryshimet si më poshtë:

i. në pikën 2, pas togfjalëshit “... në vazhdimësi të kriterëve të përcaktuara në këtë rregullorë”, shtohet togfjalëshi “, si dhe raportojnë në Bankën e Shqipërisë rezultatet e procesit të rivlerësimit, mbi baza vjetore, brenda tremujorit të parë të vitit pasardhës.”;

ii. në pikën 4, në fund të paragrafit, shtohet fjalia “Në rastet kur bankat konstatojnë mosplotësimin e kushteve nga administratorët, për të cilët është dhënë miratimi paraprak, njoftojnë menjëherë Bankën e Shqipërisë, por jo më vonë se brenda 5 ditëve pune nga konstatimi.”;

iii. pas pikës 4 shtohet pika 5, me përmbajtjen e mëposhtme:

“5. Banka e Shqipërisë, pas njoftimit sipas pikës 4 të këtij neni, por edhe nëse e konstaton këtë fakt gjatë ushtrimit të procesit të saj mbikëqyrës, vlerëson nëse mund të zbatojë nenin 43 të ligjit për bankat.”.

i) Në nenin 23, pas pikës 3, shtohet pika 4, me përmbajtjen e mëposhtme:

“4. Bankat, si pjesë e raportit vjetor të tyre, publikojnë edhe informacionin mbi periodicitetin e takimeve të Këshillit Drejtues dhe komiteteve të tij, si dhe informacionin mbi nivelin e pjesëmarrjes, zotërimet dhe nivelin e ndikimit në shoqëri të tjera.”.

j) Pas aneksit 4, shtohet aneksi 5 dhe neni 24 ndryshon me përmbajtje si më poshtë:

“Aneksat 1, 2, 3, 4 dhe 5 bashkëlidhur kësaj rregulloreje janë pjesë përbërëse e kësaj të fundit.”.

“Departamenti i Mbikëqyrjes publikon në faqen zyrtare të internetit të Bankës së Shqipërisë udhëzuesin “Mbi drejtimin e brendshëm dhe efektiv të bankave”, të hartuar në përputhje me standardet dhe praktikat më të mira për drejtimin efektiv të tyre.”;

**“ANEKSI 5
DEKLARATË**

Nëpërmjet së cilës unë vërtetoj se kam/nuk kam lidhje familjare ose marrëdhënie të ngushta personale, pune apo biznesi, sipas përcaktimeve ligjore, me persona për të cilët ka dënime penale të formës së prerë.

Shënim. Në rastin kur administratori i propozuar deklaron se ka lidhje familjare ose marrëdhënie të ngushta personale, pune apo biznesi, sipas përcaktimeve ligjore, me persona për të cilët ka dënime penale të formës së prerë, rendit në vijim emrat e personave.

<i>Nr.</i>	<i>Emri i personit të lidhur me administratorin e propozuar</i>	<i>Lloji i lidhjes (familjare apo marrëdhënie të ngushta personale, pune apo biznesi sipas përcaktimeve ligjore), duke e specifikuar</i>	<i>Ka dënim penal të formës së prerë (sqaro llojin e dënimit)</i>
<i>1</i>			
<i>2</i>			
<i>3</i>			
<i>...</i>			

Vërtetoj se informacioni i dhënë i paraqitet vullnetarisht nga unë, Bankës së Shqipërisë.

Çdo paraqitje e gabuar ose lënie jashtë e fakteve në këtë raport mund të jetë shkak që Banka e Shqipërisë të refuzojë miratimin tim si administrator i Bankës _____, në kërkesë dhe në atë shkallë, që kjo paraqitje e gabuar ose lënie jashtë e fakteve pasqyron ndershmërinë dhe personalitetin tim, kjo mund të shërbejë si shkak për mohimin e krejt kërkesës.

Në qoftë se kërkohet informacion shtesë ose më i detajuar, unë do ta paraqes atë siç kërkohet nga Banka e Shqipërisë.

(emri/mbiemri i administratorit të propozuar)

_____._____._____
(data)

(nënshkrimi i plotë).”.

2. Ngarkohet Departamenti i Mbikëqyrjes, për ndjekjen e zbatimit të këtij vendimi.

3. Ngarkohet Kabineti i Guvernatorit dhe Departamenti i Kërkimeve me publikimin e këtij vendimi, përkatësisht në Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë dhe në Buletinin Zyrtar të Bankës së Shqipërisë.

Ky vendim hyn në fuqi më 30.6.2022 dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

**KRYETAR
Gent Sejko**

UDHËZUES

MBI DREJTIMIN E BRENDSHËM DHE EFEKTIV TË BANKAVE

1. Qëllimi

Ky udhëzues u shërben subjekteve të rregullores “Mbi parimet bazë të drejtimit të bankave dhe degëve të bankave të huaja dhe kriteret për miratimin e administratorëve të tyre”, miratuar me vendimin e Këshillit Mbikëqyrës nr. 63, datë 14.11.2012 (këtu e më poshtë do të përdoret për thjeshtësi “rregullorja”), për zbatimin e parimeve bazë të drejtimit të brendshëm dhe efektiv, si dhe përmirësimin e tij nëpërmjet ngritjes së strukturave të dubura, sigurimit të përshtatshmërisë individuale dhe kolektive të anëtarëve të organeve drejtuese, hartimit të politikave, krijimit të komiteteve dhe përcaktimit të roleve dhe të përgjegjësiave për secilin komitet, krijimit të kulturës së drejtimit dhe të kulturës së rrezikut, si dhe krijimit të një kuadri të dubur të oreksit/ tolerancës ndaj rrezikut.

1. KËSHILLI DREJTUES

2. Përgjegjësitë e këshillit drejtues

2.1 Këshilli drejtues është organi i bankës, i krijuar në përputhje me ligjin për bankat, i cili është përgjegjës për përcaktimin e strategjisë, objektivave dhe drejtimit të brendshëm të bankës. Ky organ është përgjegjës për përcaktimin e mënyrës e organizimit të drejtimit të bankës, si dhe kontrollon dhe monitoron zbatimin e vendimmarrjes së drejtimit të bankës, me qëllim sigurimin e një veprimtarie efektive dhe të kujdesshme të bankës.

2.2 Detyrat dhe përgjegjësitë e këshillit drejtues janë qartësisht të përcaktuara në statutin e bankës.

2.3 Të gjithë anëtarët e këshillit drejtues janë plotësisht të ndërgjegjshëm lidhur me strukturën dhe përgjegjësitë e këshillit drejtues, si dhe lidhur me ndarjen e detyrave ndërmjet funksioneve të ndryshme të organeve drejtuese dhe të komiteteve të krijuara nga këshilli drejtues.

2.4 Vendimmarrja e këshillit drejtues nuk mund të mbizotërohet nga një anëtar i vetëm ose nga një nënbashkësi e vogël e anëtarëve, me qëllim që të sigurohet kontrolli dhe ekuilibri i dubur (checks and balances).

2.5 Këshilli drejtues dhe drejtorja, në përmbushje të funksioneve të tyre mbikëqyrëse dhe drejtuese, ndërveprojnë në mënyrë efektive. Të dyja funksionet i ofrojnë njëri-tjetrit informacion të mjaftueshëm, për të siguruar përmbushjen e roleve përkatës.

2.6 Përgjegjësitë e këshillit drejtues përfshijnë vendosjen, miratimin dhe kontrollin e zbatimit, të:

a) strategjisë së përgjithshme të biznesit dhe politikave kryesore të bankës, brenda kuadrit të zbatueshëm ligjor dhe rregullativ, duke marrë në konsideratë interesat financiarë afatgjatë dhe aftësinë paguese të bankës;

b) strategjisë së përgjithshme të rrezikut, duke përfshirë oreksin/ tolerancën ndaj rrezikut të bankës, kuadrin e saj të administrimit të rrezikut dhe masat për të siguruar që këshilli drejtues t’u përkushtojë një kohë të mjaftueshme çështjeve/ problemeve të rrezikut;

c) një kuadri të përshtatshëm dhe efektiv të drejtimit dhe të kontrollit të brendshëm, që përfshin një strukturë të qartë organizative dhe funksione të pavarura mirëfunksionuese të administrimit të rrezikut, të përputhshmërisë dhe të kontrollit të brendshëm, që kanë autoritet, reputacion dhe burime të mjaftueshme për të kryer funksionet e tyre;

d) shumave, llojeve dhe shpërndarjes së kapitalit të brendshëm dhe kapitalit rregullator, për të mbuluar në mënyrë të përshtatshme rreziqet e bankës;

e) objektivave për administrimin e likuiditetit të bankës;

f) një politike të shpërblimeve, që është në përputhje me politikat e shpërblimit të përcaktuara në rregullore;

g) mënyrës së organizimit të procesit të vlerësimit të përshtatshmërisë individuale dhe kolektive, të këshillit drejtues dhe drejtorisë, për të siguruar efektivitetin e këtij vlerësimi, si dhe për të siguruar që përbërja dhe planet e zhvendësimit, të këshillit drejtues dhe drejtorisë janë të duburat, për të kryer funksionet e tyre në mënyrë efektive;

h) një procesi të vlerësimit të përzgjedhjes dhe përshtatshmërisë për mbajtësit e funksioneve kryesore;

i) akteve rregullative mbi funksionimin e komiteteve të krijuara nga këshilli drejtues, të cilat duhet të detajojnë:

i. rolin, përbërjen dhe detyrat e secilit prej tyre; dhe
ii. rrjedhjen e përshtatshme të informacionit, përfshirë dokumentimin e rekomandimeve dhe të konkluzioneve, si dhe linjat raportuese ndërmjet secilit komitet dhe organeve drejtuese, autoriteteve kompetente dhe palëve të tjera;

j) kulturës së rrezikut, në përputhje me parimet e këtij udhëzuesi, që adreson ndërgjegjësimin e bankës mbi rrezikun dhe sjelljen e saj kundrejt ndërmarrjes së rrezikut;

k) kulturës dhe vlerave të organizatës, e cila nxit sjellje të përgjegjshme dhe etike, përfshirë këtu dhe hartimin e një kodi të sjelljes ose instrumente të ngjashme;

l) politikës për konfliktin e interesit në nivel banke, në përputhje me kërkesat e ligjit për bankat dhe parimet e këtij udhëzuesi; dhe

m) marrjes së masave të nevojshme, që sigurojnë integritetin e sistemeve të raportimeve kontabël dhe financiare, përfshirë kontrollin financiar dhe operacionale dhe përputhshmërinë me ligjin dhe standardet e zbatueshme.

2.7 Këshilli drejtues mbikëqyr procesin e publikimit dhe të komunikimeve me palët e interesuara dhe autoritetet kompetente.

2.8 Të gjithë anëtarët e keshillit drejtues dhe drejtorisë informohen në lidhje me aktivitetin e përgjithshëm të bankës, gjendjen financiare dhe të rrezikut të bankës, duke marrë në konsideratë mjedisin ekonomik, si dhe informohen në lidhje me zbatimin e vendimeve të marra, të cilët kanë një ndikim të madh mbi biznesin e bankës.

2.9 Këshilli drejtues monitoron, rishikon periodikisht dhe adreson çdo dobësi të identifikuar, në lidhje me zbatimin e proceseve, strategjive dhe politikave që lidhen me përgjegjësitë e renditura në pikat 2.7 dhe 2.8 të këtij udhëzuesi. Kuadri i organizimit të brendshëm dhe zbatimi i tij rishikohen dhe përditësohen mbi baza periodike, duke marrë në konsideratë parimin e proporcionalitetit, si dhe në rastet kur ndodhin ndryshime të rëndësishme që ndikojnë bankën, sigurohet një rishikim më i thellë.

3. Funksionet e keshillit drejtues

3.1 Këshilli drejtues, përveç sa përcaktohet në ligjin për bankat dhe në rregullore, siguron ushtrimin e funksioneve të mëposhtme:

a) mbikëqyr dhe monitoron vendimmarrjen dhe veprimet e drejtimit, si dhe siguron mbikëqyrje efektive të drejtorisë dhe drejtuesve ekzekutivë, përfshirë monitorimin dhe shqyrtimin e performancës së tyre individuale dhe kolektive, si dhe zbatimin e strategjisë dhe objektivave të bankës;

b) debaton në mënyrë konstruktive dhe rishikon në mënyrë kritike propozimet dhe informacionin e ofruar nga drejtoria dhe drejtuesit ekzekutivë, si dhe vendimet e tyre;

c) siguron dhe vlerëson në mënyrë periodike efektivitetin e kuadrit të drejtimit të bankës, si dhe ndërmerr hapat e përshtatshëm për të adresuar çdo mangësi të identifikuar;

d) mbikëqyr dhe monitoron zbatimin në mënyrë konsistente të objektivave strategjike, strukturës organizative dhe strategjisë së rrezikut të bankës, përfshirë oreksin/tolerancën e saj ndaj rrezikut dhe kuadrin e administrimit të rrezikut, ashtu si edhe të politikave të tjera (si p.sh. politikës së shpërblimeve) dhe kuadrit të publikimeve;

e) monitoron zbatimin në mënyrë konsistente të kulturës së rrezikut të bankës;

f) mbikëqyr zbatimin dhe ruajtjen e një kodi të sjelljes dhe politikave efektive për të identifikuar, administruar dhe për të zbutur konfliktet aktuale dhe potenciale të interesit;

g) mbikëqyr integritetin e informacionit dhe të raportimit financiar, si dhe kuadrin e kontrollit të brendshëm, duke përfshirë një kuadër efektiv dhe të shëndetshëm të administrimit të rrezikut;

h) siguron që drejtuesit e funksioneve të kontrollit të brendshëm janë në gjendje të veprojnë në mënyrë të pavarur dhe, pavarësisht nga përgjegjësia për të raportuar përpara organeve të tjera të brendshme, linjave apo njërive të biznesit, mund të ngrenë shqetësime dhe të paralajmërojnë keshillin drejtues drejtpërdrejt, nëse është e nevojshme, kur zhvillimet e pafavorshme të rrezikut ndikojnë ose mund të ndikojnë bankën; dhe

i) monitoron zbatimin e planit të kontrollit të brendshëm.

3.2 Këshilli drejtues i bankës siguron miratimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të mënyrës së drejtimit, dhe të funksionimit të brendshëm të secilit prej komiteteve në nivel këshilli drejtues, kur ekzistojnë, duke detajuar:

- a) rolin, përbërjen dhe detyrat e secilit prej tyre;
- b) fluksin e përshtatshëm të informacionit, përfshirë dokumentimin e rekomandimeve dhe të konkluzioneve, si dhe të linjave të raportimit ndërmjet secilit komitet dhe organeve drejtuese, autoriteteve mbikëqyrëse dhe palëve të treta.

3.3 Këshilli drejtues siguron që struktura organizative dhe operacionale e bankës është e përshtatshme dhe transparente dhe mban një përshkrim të dokumentuar të saj. Struktura mbështet dhe paraqet një administrim efektiv dhe të kujdesshëm të bankës, në nivel individual dhe të konsoliduar. Linjat e raportimit dhe shpërndarja e përgjegjësisë, veçanërisht midis mbajtësve të funksioneve kryesore brenda një banke janë të qarta, të përcaktuara mirë, të kuptueshme (koherente), të detyrueshme për t'u zbatuar dhe të dokumentuara siç duhet (dokumentacioni përditësohet sipas rastit).

3.4 Këshilli drejtues siguron që funksionet e kontrollit të brendshëm të jenë të pavarur nga linjat e biznesit, të cilat kontrollojnë, duke marrë parasysh se ekziston një ndarje e përshtatshme e detyrave, dhe se ato kanë burimet e duhura financiare dhe njerëzore, si dhe kompetenca për të kryer në mënyrë efektive rolin e tyre.

II. KRITERET E PËRSHTATSHMËRISË INDIVIDUALE DHE KOLEKTIVE TË ANËTARËVE TË KËSHILLIT DREJTUES

4. Kriteret e përshtatshmërisë individuale të anëtarëve të këshillit drejtues

4.1 Anëtarët e këshillit drejtues kanë njohuri të përditësuara mbi veprimtarinë e bankës dhe rreziqet e saj, në një nivel të përshtatshëm me përgjegjësitë e tyre. Kjo përfshin një kuptim të saktë të këtyre aspekteve, për të cilat një anëtar individual nuk është drejtpërdrejt përgjegjës, por që është përgjegjës në mënyrë kolektive së bashku me anëtarët e tjerë të këshillit drejtues.

4.2 Anëtarët e këshillit drejtues kanë njohuri të qarta mbi formën e organizimit të brendshëm dhe mënyrën e drejtimit, si dhe rolet dhe përgjegjësitë e drejtorisë. Aty ku është e zbatueshme, kanë njohuri mbi strukturën e grupit dhe ndonjë konflikt të mundshëm interesi, që mund të rezultojë prej saj. Anëtarët e këshillit drejtues janë të aftë të kontribuojnë në zbatimin e kulturës, vlerave dhe sjelljes në mënyrë të përshtatshme, brenda këshillit drejtues dhe bankës.

4.3 Banka, gjatë vlerësimit të njohurive, aftësive dhe përvojës së anëtarit të këshillit drejtues, konsideron përvojat teorike dhe praktike, në lidhje me:

- a) tregjet bankare dhe financiare;
- b) kërkesat ligjore dhe kuadrin rregullativ;
- c) planifikimin strategjik, të kuptuarit e strategjisë së biznesit të bankës, ose të planit të biznesit dhe realizimin e tyre;
- d) administrimin e rreziqut (evidentimin, vlerësimin, monitorimin, kontrollin dhe zbutjen e llojeve të rreziqeve kryesore të një banke);
- e) kontabilitetin dhe kontrollin e brendshëm;
- f) vlerësimin e efektivitetit të marrëveshjeve të bankës, duke siguruar drejtim, mbikëqyrje dhe kontroll efektiv; dhe
- g) interpretimin e informacionit financiar të bankës, evidentimin e çështjeve kryesore bazuar në këtë informacion dhe kontrollet e masat e duhura.

Përvoja shpesh mund të konsiderohet e nevojshme bazuar në faktorët përkatës, si për shembull funksionin për të cilin zbatohet, natyrën, madhësinë dhe kompleksitetin e subjektit ose faktorë të tjerë që duhet të merren parasysh në rastin konkret. Për shembull, për një anëtar i cili është, gjithashtu, drejtor i rreziqut, drejtor i financës, drejtor i përputhshmërisë, kryetar i komitetit të kontrollit ose kryetar i komitetit të rreziqut/ qeve duhet të identifikohen përvoja të specializuara në fushën përkatëse.

4.4 Anëtarët e këshillit drejtues duhet të kenë fituar nga pozicioni drejtues një përvojë praktike dhe profesionale të mjaftueshme, për një periudhë të gjatë kohe. Pozicionet afatshkurtër mund të konsiderohen si pjesë e vlerësimit, por pozicione të tilla, më vete, nuk duhet të konsiderohen të mjaftueshme për përvojën

e një anëtarit. Në rastet kur vlerësohet përvoja praktike dhe profesionale e fituar nga pozicionet e mëparshëm, vëmendje e veçantë u duhet kushtuar:

- a) natyrës së pozicioneve drejtues të mbajtur dhe nivelit hierarkik të tyre;
- b) kohëzgjatjes së shërbimit;
- c) natyrës dhe kompleksitetit të veprimtarisë së biznesit, ku është mbajtur pozicioni, duke përfshirë strukturën e tij organizative;
- d) shtrirjes/ zbatimit të kompetencave, si vendimmarrja dhe përgjegjësitë e anëtarit;
- e) njohurive teknike të fituara gjatë pozicionit; dhe
- f) numrit të vartësve.

5. Kriteret e përshatshmërisë kolektive të anëtarëve të këshillit drejtues

5.1 Këshilli drejtues është i aftë, në mënyrë kolektive, për të kuptuar veprimtaritë e bankës, duke përfshirë rreziqet kryesore me të cilët ajo përballlet.

5.2 Anëtarët e këshillit drejtues janë të aftë, në mënyrë kolektive, për të marrë vendimet e duhura, duke mbajtur parasysh natyrën dhe kompleksitetin e veprimtarisë së bankës, oreksin/tolerancën e saj ndaj rreziqut, strategjinë dhe tregjet në të cilët operon banka.

5.3 Anëtarët e këshillit drejtues janë të aftë, në mënyrë kolektive, për të diskutuar dhe për të monitoruar, në mënyrë efektive, vendimet e marra nga këshilli drejtues.

5.4 Të gjitha fushat e njohurive të kërkuara për veprimtaritë e biznesit të bankës mbulohen nga këshilli drejtues në mënyrë kolektive, nëpërmjet një ekspertize të mjaftueshme të anëtarëve të këshillit drejtues. Këshilli drejtues ka një numër të mjaftueshëm të anëtarëve me njohuri në secilën fushë, për të lejuar diskutimin e vendimeve, si dhe ata (anëtarët e këshillit drejtues) kanë, në mënyrë kolektive, aftësitë për të paraqitur pikëpamjet e tyre dhe për të ndikuar në procesin e vendimmarrjes brenda këshillit drejtues.

5.5 Përbërja e këshillit drejtues pasqyron njohuritë, aftësitë dhe përvojën e nevojshme për të përmbushur përgjegjësitë e tij. Kjo përfshin detyrimin që këshilli drejtues të ketë, në mënyrë kolektive, një kuptim të duhur të atyre fushave për të cilat anëtarët janë përgjegjës në mënyrë kolektive dhe të aftësive për të drejtuar dhe për të mbikëqyrur në mënyrë efektive bankën, duke përfshirë aspektet e mëposhtme:

- a) veprimtarinë/ biznesin e bankës dhe rreziqet kryesore që lidhen me të;
- b) çdo veprimtari të rëndësishme (materiale) të bankës;
- c) fushat përkatëse të kompetencës sektoriale/financiare, duke përfshirë tregjet financiare dhe të kapitalit, mjaftueshmërinë e kapitalit dhe modelet e vlerësimit të rreziqeve;
- d) kontabilitetin financiar dhe raportimin;
- e) administrimin e rreziqut, përputhshmërinë dhe kontrollin e brendshëm;
- f) teknologjinë e informacionit dhe sigurimin;
- g) tregjet lokale, rajonale dhe globale, ku banka ushtron veprimtarinë e saj;
- h) mjedisin ligjor dhe rregullativ;
- i) aftësitë drejtuese dhe përvojën;
- j) aftësinë e të planifikuarit në mënyrë strategjike; dhe
- k) administrimin e grupeve (ndër)kombëtare dhe rreziqeve të lidhura me strukturat e grupit, nëse është e zbatueshme.

5.6 Këshilli drejtues ka, në mënyrë kolektive, një nivel të lartë të aftësive drejtuese dhe të mjaftueshëm për të organizuar detyrat e tij në mënyrë efektive. Këshilli drejtues është në gjendje të kuptojë dhe të vërë në diskutim praktikën e administrimit të zbatuara dhe vendimet e marra.

6. Procesi i propozimit të kandidatëve për anëtarë të këshillit drejtues

6.1 Këshilli drejtues propozon anëtarin e ri të tij, në rastet kur nuk ekziston komiteti i emërimeve si dhe në rastet e riemërimeve. Propozimet për riemërimet paraqiten për miratim, vetëm pas vlerësimit, nga këshilli drejtues, të rezultateve lidhur me performancën e anëtarit, që është vëzhguar gjatë mandatit të fundit të tij.

6.2 Këshilli drejtues identifikon dhe përzgjedh për propozim anëtarë të kualifikuar dhe me përvojë, si dhe siguron planifikimin e duhur të vazhdimësisë për funksionimin e këshillit drejtues.

6.3 Pa rënë në kundërshtim me të drejtat e aksionarëve për të emëruar anëtarë, këshilli drejtues, aty ku nuk ekziston komiteti i emërimeve, apo në rastin e riemërimit kontribuon në mënyrë aktive në përzgjedhjen e kandidatëve, për pozicione të lira në këshillin drejtues, në bashkëpunim me burimet njerëzore, si dhe:

- a) përgatit një përshkrim të roleve dhe të aftësive për një emërim të caktuar;
- b) vlerëson njohuritë, aftësitë dhe përvojat e duhura të këshillit drejtues;
- c) vlerëson angazhimin e pritshëm kohor; dhe
- d) merr parasysh objektivat e politikës së diversitetit.

6.4 Propozimi përmban, një listë të shkurtuar përzgjedhjeje paraprake të kandidatëve të përshtatshëm, që merr në konsideratë objektivat e diversitetit, të përcaktuar në politikën e diversitetit të bankës. Vendimi merr në konsideratë faktin se një këshill drejtues, me përbërje më të ndryshme, nxit diskutimin konstruktiv bazuar në këndvështrime të ndryshme. Pavarësisht kësaj, bankat nuk duhet të punësojnë anëtarë të këshillit drejtues, me qëllim në vetvete rritjen e diversitetit, në dëm të funksionimit dhe përshtatshmërisë kolektive dhe individuale të anëtarëve të këshillit drejtues.

6.5 Pa rënë në kundërshtim me të drejtat e aksionarëve për të emëruar dhe zëvendësuar anëtarët e këshillit drejtues, ky i fundit cakton një plan zëvendësimi për anëtarët e tij, me qëllim për të siguruar vazhdimësinë e vendimmarrjes dhe ku është e mundur, parandalon zëvendësimin e shumë anëtarëve në të njëjtën kohë. Planifikimi i vazhdimësisë përcakton planet, politikat dhe proceset e bankës, lidhur me trajtimin e mungesave të paparashikuara ose të largimeve të anëtarëve të këshillit drejtues. Planifikimi i vazhdimësisë, gjithashtu, merr parasysh objektivat dhe qëllimet e përcaktuara në politikën e diversitetit të bankës.

7. Vlerësimi i nevojave për emëime të reja në këshillin drejtues në funksion të objektivave strategjike të bankës

7.1 Emërimi i anëtarëve të rinj të këshillit drejtues nis me një rishikim të strategjisë së biznesit të bankës, brenda kuadrit ligjor dhe rregullativ të zbatueshëm dhe strategjisë së përgjithshme të rreziqut, duke përfshirë kulturën e rreziqut të bankës, oreksin/ tolerancën e saj ndaj rreziqut dhe kuadrin e saj të drejtimit. Rishikimi i kontekstit, për çdo emërim të ri, është thelbësor, pasi ndryshon strategjia dhe mjedisi i biznesit, si dhe lindin sfida dhe rreziqe të reja.

7.2 Vlerësimi për përbërjen, profilin, aftësitë e anëtarëve të këshillit drejtues harmonizohet në përshtatje me objektivat strategjike afatmesëm, sfidat dhe rreziqet me të cilët përballlet ose do të përballlet banka. Objektivat strategjike përfshijnë, por nuk kufizohen në:

- a) rritjen e veprimtarisë/ biznesit përmes riorganizimit juridik (bashkimeve ose ndarjeve): në këtë rast, mund të nevojiten njerëz me përvojë në fushën e investimit (investment banking);
- b) rritjen organike në kreditimin me pakicë dhe/ ose të korporatave, në këtë rast mund të nevojiten njerëz me përvojë të fortë në këto fusha;

c) ulje të ndjeshme të kredive me probleme brenda një periudhe të shkurtër kohore: në këtë rast, mund të nevojiten njerëz me përvojë në administrimin e kredive me probleme në proces ndjekjeje/ arkëtimi (work-out), me përvojë në administrimin dhe mbledhjen e kredive me probleme dhe/ ose përvojë në administrimin e rreziqut;

d) nevojën për ristrukturimin operacional të bankës: në këtë rast mund të nevojiten njerëz me përvojë, të fokusuar në operacionet dhe teknologjinë e informacionit;

e) nevojën për të nxitur zhvillimin përmes transformimit digjital, d.m.th. duke konvertuar bizneset tradicionale “analoge” në ata “digjitale”, duke përdorur potencialin e teknologjive dhe të dhënave moderne online: në këtë rast mund të jenë të nevojshëm njerëz me përvojë në teknologjinë financiare, sigurinë kibernetike dhe rreziqun kibernetik, administrimin e “të dhënave të mëdha” dhe operacionet digjitale;

f) marrëdhënie eficiente me mjedisin e ri rregullator dhe sfidat përkatëse (për shembull kuadri i rishikimit dhe i vlerësimit mbikëqyrës, kuadri i vlerësimit të mjaftueshmërisë së kapitalit dhe likuiditetit, kuadri për mbrojtjen e të dhënave personale dhe kuadri ligjor dhe rregullativ në fuqi, që rregullon tregjet e instrumenteve financiare): në këtë rast mund të nevojiten njerëz me shumë përvojë në fushat e administrimit të rreziqut, përputhshmërisë dhe politikave rregullatore.

7.3 Fusha të tjera, që duhen vlerësuar gjatë kësaj faze, përfshijnë: madhësinë dhe përbërjen e këshillit drejtues, duke marrë parasysh kufizimet ligjore, rregullative dhe kontraktuale, vlerësimin e anëtarëve aktualë, planifikimin e vazhdimësisë së anëtarëve dhe aftësitë e përvojat e kërkuara, diversitetin gjinor brenda këshillit drejtues, dhe konfliktet e mundshme të interesit.

7.4 Përveç kësaj dhe sa parashikohet në pikën 7.2 të këtij udhëzuesi, ofrohet gjithashtu një listë joshteruese e aftësive që bankat marrin në konsideratë gjatë kryerjes së vlerësimeve të përshtatshmërisë (një listë e aftësive të anëtarëve të këshillit drejtues paraqitet në shtojcën 1 të këtij udhëzuesi).

7.5 Anëtarët e këshillit drejtues të bankave me rëndësi sistematike ndajnë, gjithashtu, vizionin e sjelljes së njohurive dhe ekspertizës ndërkombëtare në sektorin bankar shqiptar, duke ndihmuar kështu bankat për të vepruar në një mjedis sfidues makroekonomik dhe bankar.

8. Profili i anëtarit të ri në këshillin drejtues

8.1 Këshilli drejtues ose komiteti i emërimeve (në rastet kur është e aplikueshme) harton një listë të bollëqeshme të kritereve, që duhet të zotërojnë anëtarit i ri, dhe analizon rolin dhe përgjegjësitë e anëtarit të këshillit drejtues si dhe njohuritë, përvojën dhe kompetencat që kërkon roli i tij.

8.2 Përveç sa parashikohet në këtë udhëzues, lidhur me fushat e përvojës që kërkojnë nga anëtarët e këshillit drejtues, ose komitetit të emërimeve, të bankës, aftësia dhe përshtatshmëria e këshillit drejtues, ose komitetit të emërimeve, vlerësohet nëpërmjet pesë kritereve:

- i. përvoja;
- ii. reputacioni;
- iii. konfliktet e interesit dhe pavarësia e mendimit;
- iv. angazhimi kohor; dhe
- v. përshtatshmëria kolektive.

8.3 Komiteti i emërimeve plotëson në vazhdimësi detyrat dhe përgjegjësitë e mëposhtme, lidhur me procesin e përzgjedhjes dhe vlerësimit të kandidatëve për anëtarë të këshillit drejtues:

a) grumbullon të dhëna nga palë të shumta të interesit, përfshirë këshillin drejtues, aksionarët kryesorë dhe në disa raste, drejtimin e bankës, duke harmonizuar atë që pret nga ky rol kritik me atë që ka nevojë banka;

b) siguron qartësi rreth pritshmërive, duke kërkuar opinion (feedback) nga një shumëllojshmëri burimesh, brenda dhe jashtë bankës;

c) zhvillon një profil të përcaktuar qartë të anëtarit të këshillit drejtues, i cili siguron dallimin mes cilësive që nevojiten dhe atyre që janë thjesht të dëshirueshme, si dhe përcakton dokumentacionin e nevojshëm për të provuar se personi zotëron karakteristikat e kërkuara;

d) siguron që këshilli drejtues nuk është i mbizotëruar nga një individ i vetëm ose grup i vogël individësh, në mënyrë të tillë që dëmton interesat e bankës në tërësi.

8.4 Profili, aftësitë dhe kompetencat për çdo rol të këshillit drejtues (kryetari i këshillit drejtues, kryetarët e komiteteve të specializuara në nivel këshilli drejtues, drejtuesit e pavarur joekzekutivë, drejtuesit joekzekutivë, drejtuesit ekzekutivë) marrin parasysh jo vetëm kërkesat ligjore dhe rregullative, por edhe praktikën më të mira ndërkombëtare.

9. Krijimi i grupit të kandidatëve për anëtarë të këshillit drejtues

9.1 Banka, me qëllim sigurimin e një këshilli drejtues të ekuilibruar dhe efektiv, krijon një grup të kandidatëve në dispozicion për pozicionin e anëtarit/ëve të këshillit drejtues.

9.2 Këshilli drejtues, në përzgjedhjen dhe krijimin e grupit të kandidatëve për anëtarë të këshillit drejtues, siguron shmangien e mbështetjes ekskluzive në mënyrën tradicionale (përdorim i kontakteve dhe i rrjeteve personale), ose në rekomandimet nga këshilltarët ose audituesit e jashtëm, pasi mbështetja vetëm në këto burime, e kufizon grupin e kandidatëve të mundshëm për anëtarë të këshillit drejtues. Kjo e fundit mund të çojë në kufizimin vetëm në kandidatë të propozuar, të cilët nuk kanë kompetencat e dubura dhe mund të rezultojë në fenomenin e “të menduarit në grup”, të shkaktuar nga mungesa e diversitetit në përbërjen e këshillit drejtues.

10. Përzgjedhja dhe emërimi i kandidatëve

10.1 Lista e kandidatëve të mundshëm shqyrtohet për të kufizuar kërkimin dhe për të nxjerrë një listë të shkurtuar (short list). Komiteti i emërimeve (nëse është e aplikueshme) bën një vlerësim fillestar të

përshtatshmërisë së kandidatëve të ardhshëm, me qëllim sigurimin e përzgjedhjes, të bazuar në meritë. Procesi i emërimit konsideron kryerjen e një vlerësimi të kualifikimit, aftësive dhe përvojave të anëtarëve të mundshëm, kundrejt profilit të dakordësuar për anëtarin/ët.

10.2 Komiteti i emërimeve (nëse është e aplikueshme) përcakton nëse ka ndonjë kandidat, që duhet hequr nga lista, për shkak të:

- a) konfliktit të interesit;
- b) çështjeve të pavarësisë;
- c) kohës së kufizuar për t'iu përkushtuar detyrës, pasi merr pjesë tashmë në disa këshilla drejtues; ose
- d) ndonjë arsyeje tjetër, e cila duhet dokumentuar.

10.3 Komiteti i emërimeve (nëse është e aplikueshme), duke konsideruar listën e shkurtuar, siguron:

- a) kryerjen e vigjilencës së duhur (due diligence), në mënyrë të hollësishme;
- b) vlerësimin e kujdesshëm të dokumenteve, referencave dhe profileve të kandidatëve; dhe
- c) kryerjen e kontroleve të verifikimeve nëpërmjet burimeve alternative (për shembull nëpërmjet ish-kolegëve, shoqatës së bankave, regjistrat të kredisë dhe të dhënave penale).

10.4 Kandidati informohet në mënyrë të detajuar mbi përgjegjësitë e tij, duke përfshirë veçanërisht, për anëtarët e huaj të këshillit drejtues, informacionin mbi çështjet tatimore dhe ligjore, si dhe angazhohet për kohën që do t'i kushtojë detyrës.

10.5 Komiteti i emërimeve (nëse është e aplikueshme), pas përfundimit të vlerësimit, rekomandon kandidatin/ kandidatët më të mirë në këshillin drejtues, sipas numrit të vendeve në dispozicion.

III. VLERËSIMI DHE MONITORIMI I PËRSHTATSHMËRISË SË ANËTARËVE TË KËSHILLIT DREJTUES

11. Vlerësimi i përshtatshmërisë individuale të anëtarëve të këshillit drejtues

11.1 Bankat sigurojnë që anëtarët e këshillit drejtues të jenë individualisht të përshtatshëm në çdo kohë dhe të vlerësojnë ose rivlerësojnë përshtatshmërinë e tyre, veçanërisht:

- a) në momentin e aplikimit për marrjen e miratimit paraprak nga Banka e Shqipërisë;
- b) kur ndodhin ndryshime të rëndësishme (materiale) në përbërjen e këshillit drejtues, duke përfshirë rastet:

i. kur caktohen anëtarë të rinj të këshillit drejtues, si rrjedhojë e blerjes së drejtpërdrejtë apo jo të drejtpërdrejtë, ose si rrjedhojë e rritjes së pjesëmarrjes influencuese në një bankë. Ky vlerësim duhet të kufizohet tek anëtarët e sapocaktuar,

ii. kur rrimërohen anëtarë të këshillit drejtues, nëse kërkesat për pozicionin kanë ndryshuar ose nëse anëtari është caktuar në një tjetër pozicion brenda këshillit drejtues. Ky vlerësim duhet të kufizohet tek anëtarët, pozicioni i të cilëve ka ndryshuar dhe tek analiza e aspekteve përkatëse, duke marrë parasysh çdo kërkesë shtesë për pozicionin;

- c) në baza të vazhdueshme, në përputhje me pikat 11.5 dhe 11.6.

11.2 Bankat, në procesin e vlerësimit të përshtatshmërisë së anëtarëve të këshillit drejtues, sigurojnë vlerësimin e kriterëve të mëposhtme që duhet të plotësojnë:

- a) kanë reputacion të mirë;
- b) zotërojnë njohuri, aftësi dhe përvojë të mjaftueshme për të kryer detyrat e tyre;
- c) janë të aftë të veprojnë me ndershmëri, integritet dhe pavarësi të mendimit, për të vlerësuar dhe për të diskutuar/ sfiduar efektivisht vendimet e këshillit drejtues, në funksionin e tij drejtues dhe vendime të tjera përkatëse, aty ku është e nevojshme dhe të mbikëqyrin e monitorojnë efektivisht vendimmarrjen e këshillit drejtues; dhe

d) janë në gjendje të angazhojnë kohë të mjaftueshme për të kryer funksionet e tyre në bankë dhe, kur banka është e rëndësishme, pavarësisht nëse është zbatuar kufizimi i pozicioneve drejtuese të anëtarëve të këshillit drejtues lidhur me mbajtjen e jo më shumë se një prej kombinimeve të mëposhtme të pozicioneve:

- një pozicion drejtues ekzekutiv me dy pozicione drejtuese joekzekutive; dhe
- një pozicion drejtues ekzekutiv me katër pozicione drejtuese joekzekutive.

11.3 Kur kryhet vlerësimi për një pozicion të veçantë, në vlerësimin e njohurive, aftësive, përvojës dhe angazhimit të mjaftueshëm kohor, konsiderohet roli në lidhje me pozicionin e veçantë.

11.4 Bankat monitorojnë në mënyrë të vazhdueshme përshtatshmërinë e anëtarëve të këshillit drejtues, për të evidentuar në sajë të çdo fakti të ri, situatat ku duhet të kryhet një rivlerësim i përshtatshmërisë së tyre. Në veçanti, një rivlerësim kryhet në rastet e mëposhtme:

a) kur ka shqetësime lidhur me përshtatshmërinë individuale ose kolektive, të anëtarëve të këshillit drejtues;

b) në rastin e ndikimit të rëndësishëm (material) mbi reputacionin e anëtarit të këshillit drejtues, ose të bankës, duke përfshirë rastet kur anëtarët nuk përshtaten me politikën e konfliktit të interesit të bankës;

c) si pjesë e rishikimit të mënyrës së drejtimit të brendshëm nga këshilli drejtues; dhe

d) në çdo rast që mund të ndikojë materialisht në përshtatshmërinë e anëtarit të këshillit drejtues.

11.5 Bankat, gjithashtu, rivlerësojnë angazhimin e mjaftueshëm kohor të anëtarit të këshillit drejtues, nëse ai anëtar merr një pozicion drejtues shtesë, ose nis të kryejë veprimtari të reja, përfshirë dhe ato politike.

11.6 Bankat i bazojnë vlerësimet e tyre të përshtatshmërisë mbi konceptet e përcaktuara në pikën 5 të këtij udhëzuesi, duke marrë parasysh diversitetin e këshillit drejtues, siç përcaktohet në pikën 17 të tij, dhe zbatojnë një politikë dhe procese të monitorimit të vazhdueshëm, siç parashikohet në udhëzues (pika 13).

12. Vlerësimi i përshtatshmërisë kolektive të anëtarëve të këshillit drejtues

12.1 Bankat sigurojnë se në çdo kohë, këshilli drejtues zotëron në mënyrë kolektive njohuritë, aftësitë dhe përvojat e dubura, për të qenë i aftë të kuptojë veprimtaritë e bankave, përfshirë edhe rreziqet kryesore të ndërmarra.

12.2 Bankat vlerësojnë ose rivlerësojnë përshtatshmërinë kolektive të anëtarëve të këshillit drejtues, veçanërisht:

a) në momentin e aplikimit për marrjen e miratimit;

b) kur ndodhin ndryshime të rëndësishme (materiale) në përbërjen e këshillit drejtues, duke përfshirë rastet:

i. kur caktohen anëtarë të rinj të këshillit drejtues, si rrjedhojë e riorganizimit juridik ose si rrjedhojë e rritjes së pjesëmarrjes influencuese në një bankë;

ii. kur riemërohen anëtarë të këshillit drejtues, nëse kërkesat për pozicionin kanë ndryshuar ose nëse anëtari është caktuar në një tjetër pozicion brenda këshillit drejtues; dhe

iii. kur anëtarët e emëruar apo të riemëruar pushojnë së geni anëtarë të këshillit drejtues;

c) në baza të vazhdueshme, në përputhje me pikën 12.3 të këtij udhëzuesi.

12.3 Bankat, gjithashtu, rivlerësojnë përshtatshmërinë kolektive të anëtarëve të këshillit drejtues, në veçanti, edhe në rastet e mëposhtme:

a) kur ka ndryshim të rëndësishëm (material) në modelin e biznesit, oreksin/tolerancën ndaj rreziqut dhe strategjinë, ose strukturën në nivel individual apo kolektiv të bankës;

b) si pjesë e rishikimit të mënyrës së drejtimit të brendshëm të bankës nga këshilli drejtues; dhe

c) në çdo rast që mund të ndikojë materialisht në përshtatshmërinë kolektive të këshillit drejtues.

12.4 Bankat, kur kryhen rivlerësimet e përshtatshmërisë kolektive, përqendrohen në vlerësimin e tyre mbi ndryshimet përkatëse në veprimtarinë e biznesit të bankës, strategjinë dhe oreksin/tolerancën ndaj rreziqut dhe në shpërndarjen e detyrave brenda këshillit drejtues dhe ndikimin e tyre mbi njohuritë, aftësitë dhe përvojat kolektive të këshillit drejtues.

12.5 Banka siguron në çdo kohë vlerësimin fillestar dhe të vazhdueshëm të përshtatshmërisë kolektive të këshillit drejtues.

13. Monitorimi dhe rivlerësimi i vazhdueshëm i përshtatshmërisë individuale dhe kolektive të anëtarëve të këshillit drejtues

13.1 Monitorimi i vazhdueshëm i përshtatshmërisë individuale dhe kolektive të anëtarëve të këshillit drejtues konsideron performancën individuale ose kolektive dhe situatën ose ngjarjen përkatëse, që ka shkaktuar një rivlerësim dhe ndikimin që ai ka në përshtatshmërinë aktuale ose atë të kërkuar.

13.2 Asambleja e aksionarëve ose këshilli drejtues, apo komiteti i emërimeve (kur është e aplikueshme), në rastet kur rivlerëson performancën individuale ose kolektive të anëtarëve të këshillit drejtues, konsideron:

a) eficiencën e proceseve të këshillit drejtues, duke u bazuar në eficiencën e flukseve të informacionit dhe linjave të raportimit të këshillit drejtues, si dhe duke marrë parasysh çdo ndjekje apo rekomandim të bërë nga funksioni i kontrollit të brendshëm;

b) administrimin efektiv dhe të kujdesshëm të bankës, duke përfshirë nëse këshilli drejtues ka vepruar ose jo në interesin më të mirë të bankës;

c) aftësinë e këshillit drejtues për t'u përqendruar në çështjet e rëndësishme strategjike;

d) përshtatshmërinë e numrit të mbledhjeve të mbajtura, shkallën e pjesëmarrjes, përshtatshmërinë e kohës së angazhuar dhe intensitetin e përfshirjes së drejtuesve gjatë takimeve;

e) çdo ndryshim në përbërjen e këshillit drejtues dhe çdo dobësi në lidhje me përshtatshmërinë individuale dhe kolektive, duke marrë parasysh modelin e biznesit dhe strategjinë e rreziqut të bankës;

f) çdo objektiv performace, të caktuar për bankën dhe këshillin drejtues;

g) pavarësinë e mendimit të anëtarëve të këshillit drejtues, duke përfshirë kërkesën që vendimmarrja të mos mbizotërohet nga një individ ose grup i vogël individësh dhe përputhshmërinë e anëtarëve të këshillit drejtues me politikën e konfliktit të interesit;

h) shkallën në të cilën përbërja e këshillit drejtues ka përmbushur objektivat e përcaktuara në politikën e diversitetit të bankës; dhe

i) çdo ngjarje që mund të ketë një ndikim material mbi përshtatshmërinë individuale ose kolektive të anëtarëve të këshillit drejtues, duke përfshirë ndryshimet në modelin e biznesit të bankës, strategjitë dhe organizimin.

13.3 Bankat kryejnë një rivlerësim periodik të përshtatshmërisë çdo vit. Kur rivlerësimi nxitet nga një ngjarje specifike, bankat mund të përqendrojnë rivlerësimin në situatën apo ngjarjen që ka nxitur rivlerësimin, për shembull kur aspekte të caktuara nuk kanë ndryshuar, këto mund të lihen jashtë vlerësimit.

13.4 Rezultati i rivlerësimit, arsyeja e kryerjes së rivlerësimit dhe çdo rekomandim në lidhje me dobësitë e evidentuara, dokumentohet dhe i dërgohet këshillit drejtues.

13.5 Këshilli drejtues ose, kur është krijuar, komiteti i emërimeve, raporton rezultatin e rivlerësimit të përshtatshmërisë kolektive, edhe nëse nuk rekomandohet ndonjë ndryshim në përbërjen e tij apo masa të tjera. Rekomandimet mund të përfshijnë, por nuk kufizohen në, trajnimin, ndryshimin e proceseve, masat për të zbutur konfliktin e interesit, emërimin e anëtarëve shtesë me kompetenca të veçanta dhe zëvendësimin e anëtarëve të këshillit drejtues.

13.6 Këshilli drejtues vlerëson raportin dhe vendos mbi rekomandimet e bëra nga këshilli drejtues ose, aty ku është krijuar, komiteti i emërimeve, dhe kur nuk miratohen rekomandimet, dokumenton arsyet.

13.7 Banka, në rast se këshilli drejtues konkludon se një anëtar i tij nuk është i përshtatshëm individualisht apo në mënyrë kolektive, informon menjëherë Bankën e Shqipërisë pa vonesë, duke përfshirë masat e propozuara ose të marra nga banka për të rregulluar situatën.

IV. ANGAZHIMI I MJAFTUESHËM KOHOR I ANËTARIT TË KËSHILLIT DREJTUES

14. Angazhimi i mjaftueshëm kohor i anëtarit të këshillit drejtues

14.1 Banka vlerëson nëse një anëtar i këshillit drejtues është në gjendje të angazhohet për një kohë të mjaftueshme, për të përmbushur funksionet dhe përgjegjësitë e tij, përfshirë të kuptuarit e biznesit të bankës, rreziqeve kryesorë të tij dhe implikimet e biznesit dhe strategjisë së rreziqut. Në rastet kur personi mban një pozicion në një bankë me rëndësi sistematike, sigurohet një vlerësim mbi përputhshmërinë me kufizimet e numrit maksimal të pozicioneve drejtues që mund të mbahen nga një person.

14.2 Anëtarët e këshillit drejtues janë, gjithashtu, në gjendje të përmbushin detyrat e tyre në periudha veprimtarie, veçanërisht të shtuara, të tilla si: ristrukturim, zhvendosje e bankës, blerje, shkurirje, bashkim me përthithje ose situatë krize, apo në periudha vështirësish të konsiderueshme me një ose më shumë nga operacionet e saj, duke marrë në konsideratë se, në të tilla periudha mund të kërket një nivel më i lartë angazhimi kohor, krahasuar me periudhat normale të veprimtarisë së bankës.

14.3 Bankat marrin në konsideratë, të paktën sa më poshtë, për të vlerësuar angazhimin e mjaftueshëm kohor të një anëtarit të këshillit drejtues:

a) numrin e pozicioneve drejtues në banka dhe subjekte financiare jobanka, pjesë të një grupi bankar/financiar, të mbajtur njëkohësisht nga ai anëtar, duke marrë në konsideratë sinergji të mundshme, përfshirë kur veprojnë si zëvendësues të një anëtarit të këshillit drejtues;

b) përmasat, natyrën, shtrirjen dhe kompleksitetin e veprimtarive të një subjekti, ku anëtarit mban një pozicion drejtues;

c) vendndodhjen gjeografike të anëtarit dhe kohën e udhëtimit që kërkohet për përmbushjen e rolit të tij;

d) numrin e mbledhjeve të planifikuara të këshillit drejtues;

e) pozicionet drejtuese, të mbajtur nga ai anëtar në të njëjtën kohë, në organizata që nuk kanë si synim kryesor ndjekjen e objektivave tregtarë/fitimprurës;

f) natyrën e pozicionit specifik dhe përgjegjësitë e anëtarit, duke përfshirë role specifike, të tilla si: drejtor i përgjithshëm ekzekutiv, kryetar i këshillit drejtues ose kryetar apo anëtar i një komiteti, nëse anëtarit mban një pozicion ekzekutiv ose joekzekutiv, dhe nevojën që ka ai anëtar për të marrë pjesë në mbledhjet e subjekteve të renditura në shkronjën "a" të kësaj pike, si dhe në bankë;

g) aktivitete të tjera të jashtme profesionale ose politike, dhe çdo funksion apo aktivitete tjetër me rëndësi, si brenda ashtu edhe jashtë sektorit financiar;

h) kohën e nevojshme për t'u përshtatur në detyrë dhe trajnimin;

i) çdo detyrë tjetër me rëndësi të anëtarit, që bankat e konsiderojnë të nevojshme për t'u mbajtur parasysh, kur kryejnë vlerësimin e angazhimit të mjaftueshëm kohor të një anëtarit.

14.4 Bankat dokumentojnë me shkrim rolet, detyrat dhe aftësitë e kërkuara nga pozicionet e ndryshme brenda këshillit drejtues dhe angazhimin e pritshëm kohor të kërkuar për secilin pozicion, duke mbajtur, gjithashtu, në konsideratë nevojën për t'i kushtuar kohën e mjaftueshme përshtatjes në detyrë dhe trajnimin. Për këtë qëllim, bankat më të vogla dhe më pak komplekse mund të bëjnë dallimin e angazhimit të pritshëm kohor vetëm ndërmjet drejtuesve ekzekutivë dhe atyre joekzekutivë.

14.5 Një anëtar i këshillit drejtues është i ndërgjegjshëm mbi angazhimin e mjaftueshëm kohor, që kërkohet për kryerjen e detyrave të tij dhe bankat mund t'i kërkojnë anëtarit që të konfirmojë se ai mund t'ia kushtojë rolit të tij kohën që nevojitet.

14.6 Bankat monitorojnë nëse anëtarët e këshillit drejtues kanë angazhuar një kohë të mjaftueshme për përmbushjen e funksioneve të tyre. Përgatitja për takimet, pjesëmarrja dhe përfshirja aktive e anëtarëve në mbledhjet e këshillit drejtues, janë të gjithë tregues të angazhimit kohor.

14.7 Banka, në rastet kur vlerëson angazhimin e mjaftueshëm kohor të anëtarëve të tjerë individualë të këshillit drejtues, konsideron, gjithashtu, ndikimin e çdo mungese afatgjatë të anëtarëve të këshillit drejtues.

14.8 Banka regjistron të gjitha pozicionet e jashtme, të mbajtura nga anëtarët e këshillit drejtues, dhe këto regjistrime përditësohen, sa herë që një anëtar njofton bankën për një ndryshim, si dhe në rastet kur ky ndryshim vjen në vëmendjen e bankës në rrugë të tjera.

14.9 Banka rinvlerëson aftësinë e anëtarit të këshillit drejtues për të respektuar angazhimin e kërkuar kohor për pozicionin e tij, sa herë që ndryshimet në të tilla pozicione mund të ulin aftësinë e anëtarit në fjalë, për të angazhuar kohën e mjaftueshme për përmbushjen e funksionit të tij.

V. PAVARËSIA E MENDIMIT, ANËTARËT E PAVARUR DHE DIVERSITETI BRENDË KËSHILLIT DREJTUES

15. Bashkëveprimi midis pavarësisë së mendimit dhe parimit "të qenët i pavarur"

15.1 Gjatë vlerësimit të pavarësisë së anëtarëve, bankat bëjnë dallimin midis konceptit të "pavarësisë së mendimit", i zbatueshëm për të gjithë anëtarët e këshillit drejtues të bankës, dhe parimit të "të qenët i pavarur", i kërkuar për anëtarë të caktuar të këshillit drejtues të bankës.

15.2 Të vepruarit me "pavarësinë e mendimit" është një model i sjelljes, i shfaqur veçanërisht gjatë diskutimeve dhe vendimmarrjes brenda këshillit drejtues dhe kërkohet për secilin anëtar të këshillit drejtues, pavarësisht faktit nëse anëtarit konsiderohet apo jo si "i pavarur". Të gjithë anëtarët e këshillit drejtues angazhohen, në mënyrë aktive, në detyrat e tyre dhe janë në gjendje të marrin vendimet dhe të

japin gjykimet e tyre të shëndosha, objektive dhe të pavarura, gjatë kryerjes së funksioneve dhe përgjegjësi të tyre.

15.3 “Të qenët i pavarur” do të thotë se një anëtar i këshillit drejtues, nuk ka ndonjë marrëdhënie aktuale ose të kaluar, apo lidhje të çdo natyre me bankën ose drejtimin e saj, të tillë që mund të ndikojë në gjykimin objektiv dhe të ekuilibruar të anëtarit dhe të dobësojë aftësinë e tij për të marrë vendime në mënyrë të pavarur. Fakti që një anëtar konsiderohet si “i pavarur” nuk do të thotë që anëtari i këshillit drejtues duhet të konsiderohet automatikisht se e zotëron “pavarësinë e mendimit”, pasi anëtari mund të mos ketë aftësitë e kërkuara të sjelljes.

16. Pavarësia e mendimit

16.1 Gjatë vlerësimit të pavarësisë së mendimit, bankat vlerësojnë nëse të gjithë anëtarët e këshillit drejtues kanë apo jo:

- a) aftësitë e duhura të sjelljes, duke përfshirë:
 - i. guxim, bindje dhe forcë për të vlerësuar dhe për të diskutuar në mënyrë efektive vendimet e propozuara të anëtarëve të tjerë të këshillit drejtues,
 - ii. aftësi për t’u bërë pyetje anëtarëve të këshillit drejtues, dhe
 - iii. të qenët në gjendje për t’i rezistuar “të menduarit në grup”;
- b) konflikte interesi, në një masë që do të pengonte aftësinë e tyre për të kryer detyrat e tyre në mënyrë të pavarur dhe objektive.

16.2 Në rastet kur vlerësohen aftësitë e kërkuara të sjelljes së një anëtari, të përmendura më lart (paragrafi 1, shkronja “a”, konsiderohet edhe sjellja e tij e kaluar dhe e vazhdueshme, në veçanti brenda bankës.

16.3 Në rastet kur vlerësohet ekzistenca e konfliktit të interesit, e përmendur në pikën 16.1 të këtij udhëzuesi (shkronja “b”), bankat evidentojnë konfliktet aktuale ose potenciale të interesit, në përputhje me politikën e konfliktit të interesit të bankës dhe vlerësojnë materialitetin e tyre. Bankat, përveç sa parashikohet në nenin 44 të ligjit për bankat, konsiderojnë edhe situatat e mëposhtme, që mund të krijojnë konflikt interesi aktual ose potencial:

- a) interesat ekonomike (për shembull aksione, të drejta të tjera pronësie dhe anëtarësime, pjesëmarrje dhe interesa të tjerë ekonomike në klientët e bankës, të drejta pronësie, kredi të garantuara për shoqërinë/ të e zotëruar/ a nga anëtarë të këshillit drejtues);
- b) marrëdhëniet personale dhe profesionale me zotërnuesit e pjesëmarrjeve influencese në bankë;
- c) marrëdhëniet personale dhe profesionale me stafin e bankës ose subjekteve të përfshira në kuadër të konsolidimit, për qëllime mbikëqyrëse (p.sh. marrëdhëniet e ngushta familjare);
- d) punësime të tjera dhe punësime të mëparshme, brenda të kaluarës së afërt (për shembull gjatë pesë vjetëve të kaluar);
- e) marrëdhëniet personale ose profesionale me palët e jashtme përkatëse (për shembull lidhjet me furnizuesit e materialeve, konsulentët ose ofruesit e tjerë të shërbimeve për bankën);
- f) anëtarësimin dhe/ose drejtimin në një organ drejtues apo të një subjekti me interesa konfliktuale; dhe
- g) ndikimin politik ose marrëdhëniet politike.

16.4 Të gjitha konfliktet e interesit, aktuale dhe potenciale, në nivel këshilli drejtues duhet të komunikohen, diskutohen, dokumentohen dhe administrohen në mënyrën e duhur nga këshilli drejtues (domethënë duhet të merren masat lehtësuese/ zbutëse të nevojshme).

16.5 Bankat informojnë Bankën e Shqipërisë, nëse kanë evidentuar një konflikt interesi që mund të ndikojë pavarësinë e mendimit të një anëtari të këshillit drejtues, duke përfshirë masat lehtësuese/ zbutëse të ndërmarra.

16.6 Të qenët aksionar, pronar apo anëtar i këshillit drejtues të një banke, të pasurit llogari personale, kredi apo përdorimi i shërbimeve të një banke ose çfarëdo subjekti brenda kuadrit të konsolidimit, nuk duhet konsideruar automatikisht se do të ndikojnë pavarësinë e mendimit të një anëtari të këshillit drejtues.

17. Politika e diversitetit brenda këshillit drejtues

17.1 Bankat hartojnë dhe zbatojnë një politikë që promovon diversitetin në këshillin drejtues, me qëllim nxitjen e ekzistencës së një grupi të shumëllojshëm të anëtarëve. Banka synon të përfshijë një sërë cilësish dhe kompetencash, kur zgjedh dhe emëron anëtarët e këshillit drejtues, për të arritur shumëllojshmëri pikëpamjesh dhe përvojash, si dhe për të lehtësuar mendimet e pavarura dhe vendimmarrjen e shëndoshtë brenda këshillit drejtues.

17.2 Politika e diversitetit u referohet kryesisht aspekteve të ndryshme të diversitetit, si: kualifikimi arsimor dhe profesional, gjinia, mosha dhe, veçanërisht, për bankat që janë aktive në tregjet ndërkombëtarë, edhe prejardhja gjeografike.

17.3 Bankat me rëndësi sistematike dokumentojnë, gjithashtu, si pjesë të rishikimit vjetor të përbërjes së këshillit drejtues, përputhshmërinë e tyre me objektivat dhe qëllimet e caktuar. Në rastet kur nuk plotësohet ndonjë nga objektivat, banka me rëndësi sistematike dokumenton arsyet, masat që duhet të ndërmerren dhe afatin për ndërmarrjen e tyre, me qëllim sigurimin e plotësimit të objektivave dhe qëllimeve (planeve) të diversitetit.

18. Prania dhe roli i drejtuesve joekzekutivë në këshillin drejtues

18.1 Këshilli drejtues siguron një ekuilibër të përshtatshëm mes drejtuesve ekzekutivë dhe atyre joekzekutivë, të tillë që asnjë individ ose grup i vogël individësh të mos mund të mbizotërojnë vendimmarrjen nga ana e këshillit.

18.2 Anëtarët joekzekutivë, brenda përgjegjësisë së përgjithshme të këshillit drejtues, luajnë një rol kyç në rritjen e efektivitetit të kontroleve dhe balancave brenda bankës, duke përmirësuar mbikëqyrjen e vendimmarrjes së drejtimit dhe duke siguruar, që:

a) interesat e të gjitha palëve të interesit, duke përfshirë aksionarët e pakicës, të merren parasysh në diskutimet dhe vendimmarrjen e këshillit drejtues në mënyrën e duhur. Anëtarët e pavarur, gjithashtu, mund të ndihmojnë për të mënjeluar ose për të zbutur, mbizotërimin e panevojshëm nga anëtarët individualë të këshillit drejtues, që përfaqësojnë një grup apo kategori të caktuar të palëve të interesit;

b) asnjë individ ose grup i vogël anëtarësh, të mos mbizotërojnë vendimmarrjen; dhe

c) konfliktet e interesit midis bankës, njësisë të saj të biznesit, subjekteve të tjera brenda fushës së konsolidimit dhe palëve të jashtme të interesit, duke përfshirë klientët, të administrohen në mënyrë të përshtatshme.

VI. KRYETARI DHE SEKRETARI I KËSHILLIT DREJTUES

19. Roli i kryetarit të këshillit drejtues

19.1 Kryetari i këshillit drejtues drejton këshillin drejtues, kontribuon duke siguruar një qarkullim eficient të informacionit brenda këshillit drejtues, si dhe ndërmjet këshillit drejtues dhe komiteteve në nivel këshilli drejtues, aty ku ekzistojnë, si dhe është përgjegjës për funksionimin e tij të përgjithshëm efektiv.

19.2 Kryetari inkurajon dhe nxit diskutimin e hapur dhe kritikë, si dhe siguron që këndvështrimet e kundërt të mund të shprehohen dhe të diskutohen brenda procesit vendimmarrës.

19.3 Kryetari i këshillit drejtues cakton rendin e ditës së takimeve dhe siguron që çështjet strategjike të diskutohen me prioritet dhe që dokumentet dhe informacioni janë marrë brenda një kohe të mjaftueshme përpara takimit.

19.4 Kryetari i këshillit drejtues kontribuon në drejtim të një ndarjeje të qartë të detyrave ndërmjet anëtarëve të këshillit drejtues, si dhe për ekzistencën e një qarkullimi eficient të informacionit mes tyre, me qëllim që t'u lejojë anëtarëve të këshillit drejtues, që të kontribuojnë në mënyrë konstruktive për diskutimet dhe për të votuar mbi baza të shëndetshme dhe të mirinformuara.

20. Funksioni i sekretarit të këshillit drejtues

20.1 Bankat, në varësi të kompleksitetit të tyre, mund të krijojnë edhe funksionin e sekretarit të këshillit drejtues.

20.2 Sekretari luan një rol të rëndësishëm dhe shërben si kanal për shkëmbimin e informacionit, komunikimin, këshillimin dhe gjykimin midis këshillit drejtues dhe drejtorisë, si dhe midis bankës dhe aksionarëve e palëve të saj të interesit. Sekretari, ndër të tjera, mund të ndihmojë drejtorinë të kuptojë kërkesat e këshillit, të ndihmojë këshillin të kuptojë vështirësitë me të cilat përballlet drejtoria në përmbytjen e kërkesave të këshillit dhe të ndihmojë bankën të administrojë marrëdhëniet me palët e interesit.

20.3 Sekretari i këshillit drejtues kryen funksionet dhe detyrat e mëposhtme:

- a) siguron përputhshmërinë me procedurat e drejtimit;
- b) administron kuadrin e drejtimit të brendshëm për bankën;
- c) mbikëqyr dhe siguron kryerjen e trajnimeve njohëse për drejtorët e sapozgjedhur mbi pozicionin e punës;
- d) siguron përputhshmërinë me ligjet dhe rregulloret në fuqi;
- e) administron marrëdhëniet me aksionarët, si dhe takimet e tyre;
- f) siguron komunikimin midis këshillit drejtues dhe drejtorisë; dhe
- g) komunikon me drejtorët.

20.4 Sekretari i bankës është përgjegjës ndaj këshillit drejtues dhe raporton, nëpërmjet kryetarit, për të gjitha çështjet që lidhen me detyrat kryesore të tij, në lidhje me këshillin, si dhe mund të kryejë edhe detyra të tjera jokryesore.

20.5 Bankat përcaktojnë, në procedurat ose rregulloret e tyre të brendshme, rolin, funksionin dhe detyrat e përgjegjësive të sekretarit të bankës.

VII. BURIMET NJERËZORE DHE FINANCIARE PËR TRAJNIMIN E ANËTARËVE TË KËSHILLIT DREJTUES

21. Objektivat e njohjes me pozicionin e punës dhe trajnimin

21.1 Bankat sigurojnë vënien në dispozicion të informacionit të nevojshëm, për anëtarët e këshillit drejtues, me qëllim njohjen me detyrat, funksionet dhe përgjegjësitë kryesore të tyre, pozicionin e punës (induction) të anëtarëve të këshillit, si dhe informacion për të lehtësuar kuptimin e qartë të strukturës, natyrës dhe kompleksitetit të veprimtarisë, profilin të rrezikut dhe mënyrës së drejtimit të bankës, si dhe rolin e personave që mbajnë pozicionet kyçe në bankë.

21.2 Bankat sigurojnë programe të dubura trajnimi, të përgjithshëm dhe të përshtatur individualisht.

21.3 Bankat shpërndajnë burime të mjaftueshme për njohjen me funksionet dhe përgjegjësitë, si dhe trajnimin e anëtarëve të këshillit drejtues, në mënyrë individuale dhe kolektive.

21.4 Të gjithë anëtarët e sapoemëruar në këshillin drejtues, marrin informacionin kryesor jo më vonë se 1 (një) muaj pas marrjes së pozicionit të tyre dhe procesi i njohjes me funksionin duhet të përfundojë brenda 6 (gjashtë) muajve.

21.5 Në rastet kur anëtarët e emëruar të këshillit drejtues janë subjekt i përmbushjes së një aspekti të veçantë të kërkesave të njohurive dhe aftësive, trajnimi dhe njohja me funksionin dhe përgjegjësitë për atë anëtar, duhet të synojë të mbushë boshllëkun e evidentuar brenda një afati kohor të përshtatshëm, aty ku është e mundur, para se pozicioni të merret efektivisht ose ndryshe, nëse pozicioni është marrë tashmë, sa më shpejt që të jetë e mundur. Anëtarët e këshillit drejtues ruajnë dhe thellojnë në vazhdimësi njohuritë dhe aftësitë e nevojshme, për të përmbushur përgjegjësitë e tyre.

22. Njohja me pozicionin e punës dhe trajnimi

22.1 Bankat kanë politika dhe procedura për njohjen me pozicionin e punës dhe trajnimin e anëtarëve të këshillit drejtues, të cilat miratohen nga këshilli drejtues.

22.2 Politikat dhe procedurat për njohjen me pozicionin e punës dhe trajnimin përcaktojnë të paktën:

- a) objektivat e njohjes me pozicionin e punës dhe trajnimin për këshillin drejtues. Nëse është e përshtatshme, kjo përfshin objektivat e njohjes me pozicionin e punës dhe trajnimin për pozicione të veçanta, sipas përgjegjësive specifike dhe përfshirjes në komitete;
- b) përgjegjësitë për zhvillimin e një programi të detajuar trajnimi;
- c) burimet financiare dhe burimet njerëzore të disponueshme nga banka, për njohjen me pozicionin e punës dhe trajnimin, duke marrë në konsideratë numrin e seancave të njohjes me pozicionin e punës dhe trajnimin, kostot e tyre dhe çdo detyrë administrative, në mënyrë që të sigurojë se njohja me pozicionin e punës dhe trajnimi ofrohen në linjë me politikën përkatëse;

d) një proces të qartë, sipas të cilit çdo anëtar i këshillit drejtues mund të kërkojë njohjen me pozicionin e punës ose trajnimin.

22.3 Në zhvillimin e politikës, këshilli drejtues ose komiteti i emërimeve, nëse është krijuar një komitet i tillë, merr parasysh kontributin nga funksioni i burimeve njerëzore dhe funksionin përgjegjës

për buxhetimin dhe organizimin e trajnimit, si dhe funksionet përkatëse të kontrollit të brendshëm, kur është e përshtatshme.

22.4 Bankat ngrënë një proces, për të evidentuar fushat në të cilat kërkohet trajnimi, si për këshillin drejtues, në mënyrë kolektive, ashtu edhe për anëtarët individualë të këshillit drejtues. Fushat përkatëse të biznesit dhe funksionet e brendshme, duke përfshirë funksionet e kontrollit të brendshëm, përfshihen siç duhet në zhvillimin e përmbajtjes së programeve të njohjes me pozicionin e punës dhe të trajnimit.

22.5 Politikat, procedurat dhe planet e trajnimit përditësohen, duke marrë parasysh ndryshimet e drejtimit të bankës, ndryshimet strategjike, produktet e reja dhe ndryshime të tjera, si dhe ndryshime në legjislacionin e zbatueshëm dhe zhvillimet e tregut.

22.6 Bankat kanë procese vlerësimi, të cilat sigurojnë rishikimin e kryerjes dhe cilësinë e njohjes me pozicionin e punës dhe trajnimit e ofruar dhe për të siguruar përputhshmërinë me politikat dhe procedurat e njohjes me pozicionin e punës dhe trajnimit.

VIII. KOMITETET, ROLI DHE FUNKSIONIMI I TYRE

23. Krijimi i komitetit të rrezikut/qeve, komitetit të shpërblimeve dhe komitetit të emërimeve

23.1 Këshilli drejtues, siç përcaktohet në rregullore, në përputhje me natyrën, madhësinë, kompleksitetin e veprimtarisë dhe profilin e rrezikut të bankës, mund të krijojë komitete të specializuara në nivel këshilli drejtues, të tilla si: komiteti i rrezikut/qeve, komiteti i shpërblimeve, komiteti i emërimeve etj., të cilat këshillojnë/asistojnë këshillin për çështje të veçanta.

23.2 Bankat me rëndësi sistemike, mbi baza individuale dhe të konsoliduara, krijojnë komitete të rrezikut/qeve, të shpërblimeve dhe të emërimeve, për të këshilluar këshillin drejtues dhe për të përgatitur vendimet, që do të merren nga ky i fundit.

23.3 Bankat sigurojnë një shpërndarje të qartë të detyrave ndërmjet komiteve të specializuara në nivel këshilli drejtues.

23.4 Këshilli drejtues përcakton mandatin, shtrirjen e përgjegjësiave dhe procedurat e punës, të përshtatshme për çdo komitet.

23.5 Komitetet lehtësojnë zhvillimin dhe zbatimin e një kuadri të shëndetshëm të drejtimit të brendshëm dhe efektiv të bankës. Delegimi ndaj komiteve nuk e çliron këshillin drejtues të bankës nga përgjegësia kolektive e tij, në ushtrimin e funksioneve dhe detyrave përkatëse.

24. Përbërja e komitetit të rrezikut/qeve, komitetit të shpërblimeve dhe komitetit të emërimeve

24.1 Komitetet përbëhen nga të paktën tre anëtarë dhe drejtohen nga një anëtar i pavarur joekzekutiv i këshillit drejtues.

24.2 Anëtarët e pavarur të këshillit drejtues mund të përfshihen aktivisht në komitete dhe bankat, duke konsideruar madhësinë e këshillit drejtues dhe numrin e anëtarëve të pavarur të tij, sigurojnë që çdo komitet, të mos ketë në përbërje të njëjtin grup anëtarësh që formon një komitet tjetër.

24.3 Bankat marrin në konsideratë qarkullimin e herëpashershëm të kryetarëve dhe anëtarëve të komiteve, duke konsideruar përvojat, njohuritë dhe aftësitë specifike, të cilat kërkohen në mënyrë individuale apo kolektive për pjesëmarrjen në këto komitete.

24.4 Komitetet e rrezikut/qeve, shpërblimeve dhe emërimeve përbëhen kryesisht nga anëtarë të pavarur (joekzekutivë) të këshillit drejtues, të cilët zotërojnë njohuritë, përvojat dhe kualifikimet e anëtarëve të këshillit drejtues, të ndërthurur njëkohësisht me njëra-tjetrën, në mënyrë që të krijohet një kualifikim kolektiv, i përshtatshëm i komiteve.

24.5 Anëtarët e komitetit të emërimeve kanë, në mënyrë individuale dhe kolektive, aftësitë dhe ekspertizën e përshtatshme, lidhur me procesin e përzgjedhjes dhe kërkesat mbi përshtatshmërinë. Anëtarët e komitetit të rrezikut/qeve kanë, në mënyrë individuale dhe kolektive, aftësitë dhe ekspertizën e përshtatshme, lidhur me administrimin e rrezikut, për të kuptuar dhe për të monitoruar plotësisht strategjinë e rrezikut dhe oreksin/tolerancën ndaj rrezikut të bankës, si dhe praktikat e kontrollit.

25. Funksionet e komiteve dhe linjat e raportimit

25.1 Komitetet raportojnë rregullisht te këshilli drejtues.

25.2 Komitetet ndërveprojnë me njëri-tjetrin në mënyrë të përshtatshme. Ky ndërveprim, pa rënë ndesh me pikën 24.2 të këtij udhëzuesi, mund të marrë formën e një pjesëmarrjeje të kryqëzuar, të tillë që kryetari apo një anëtar i një komiteti, mund të jenë, gjithashtu, anëtarë të një komiteti tjetër.

25.3 Anëtarët e komiteteve angazhohen në diskutime të hapura dhe kritike, gjatë të cilave këndvështrimet e kundërta diskutohen në mënyrë konstruktive.

25.4 Komitetet dokumentojnë rendin e ditës së takimeve të tyre, si dhe rezultatet e konkluzionet e tyre kryesore.

25.5 Bankat sigurojnë që komitetet të kenë akses tek i gjithë informacioni dhe të dhënat e nevojshme për të përmbushur rolin e tyre, nga të gjitha funksionet e bankës.

25.6 Komitetet marrin raporte të rregullt, informacion ad hoc, komunikime dhe opinione nga drejtuesit e funksioneve të kontrollit të brendshëm, lidhur me profilin aktual të rreziqut të bankës, kulturën e rreziqut dhe kufijtë e rreziqut, si dhe çdo shkelje me rëndësi që mund të ketë ndodhur, të shoqëruar me një informacion të detajuar dhe rekomandime për masat korrigjuese të ndërmarra, që do të ndërmerren ose që sugjerohen për t'i adresuar ato.

25.7 Komitetet rishikojnë periodikisht dhe vendosin mbi përmbajtjen, formatin dhe frekuencën e informacionit mbi rreziqun që duhet t'u raportohet atyre dhe nëse është e nevojshme, sigurojnë përfshirjen edhe të funksioneve të kontrollit të brendshëm dhe funksioneve të tjera, që kanë lidhje me të (burimet njerëzore, ligjori, financa) brenda fushave përkatëse të ekspertizës, dhe/ose kërkojnë këshillim nga ekspertë të jashtëm.

25.8 Bankat sigurojnë që funksioni i kontrollit të brendshëm të ketë informacion mbi punën e të gjitha komiteteve të krijuara nga këshilli drejtues.

26. Roli dhe detyrat e komitetit të rreziqut/qeve

26.1 Komiteti i rreziqut/qeve siguron përmbushjen e të paktën detyrave të mëposhtme:

a) këshillon dhe mbështet këshillin drejtues, lidhur me monitorimin e oreksit/tolerancës së përgjithshme, aktuale dhe të ardhshme, të bankës ndaj rreziqut, duke marrë në konsideratë të gjitha llojet e rreziqeve, për t'u siguruar që ata janë në linjë me strategjinë e biznesit, objektivat, kulturën dhe vlerat e bankës;

b) asiston këshillin drejtues në mbikëqyrjen e zbatimit të strategjisë së rreziqut të bankës dhe të kufijve përkatës të vendosur;

c) mbikëqyr zbatimin e strategjive për administrimin e kapitalit dhe të likuiditetit, si edhe për të gjitha rreziqet me të cilat përballlet banka, të tillë si rreziqet e kredisë, të tregut, operacional (përfshirë atë ligjor dhe të teknologjisë së informacionit) dhe reputacional, me qëllim vlerësimin e përshtatshmërisë së tyre përkundrejt oreksit/tolerancës ndaj rreziqut dhe strategjisë së miratuar të bankës;

d) i jep rekomandime këshillit drejtues, lidhur me korrigjimet e nevojshme të strategjisë së rreziqut që rezultojnë, ndër të tjera, nga ndryshimet në natyrën dhe kompleksitetin e veprimtarisë së bankës, zhvillimet në treg ose rekomandimet e bëra nga funksioni i administrimit të rreziqut;

e) këshillon këshillin drejtues lidhur me emërimin e këshilltarëve të jashtëm, që ky i fundit mund të vendosë të angazhojë për këshillim ose mbështetje;

f) rishikon disa skenarë të mundshëm, duke përfshirë skenarë të stress test-it, për të vlerësuar se si profili i rreziqut të bankës do të reagoje kundrejt ngjarjeve të brendshme dhe të jashtme;

g) rishikon përputhshmërinë ndërmjet të gjitha produkteve e shërbimeve të rëndësishme financiare, që u ofrohen klientëve, dhe natyrës e kompleksitetit të veprimtarisë së bankës, si dhe të strategjisë së saj të rreziqut. Komiteti i rreziqut/qeve vlerëson rreziqet e shoqëruar me produktet dhe shërbimet financiare të ofruar, si dhe merr në konsideratë përputhshmërinë ndërmjet çmimeve të caktuara dhe fitimeve të marra prej tyre (në rast se ky funksion nuk përmbushet nga ndonjë komitet tjetër);

h) vlerëson rekomandimet e kontrollit të brendshëm apo të jashtëm, si dhe ndjek zbatimin e përshtatshëm të masave të marra;

i) bashkëpunon me komitetet e tjera, aktivitetet e të cilave mund të kenë një ndikim mbi strategjinë e rreziqut (d.m.th. komitetin e kontrollit dhe komitetin e shpërblimeve), si dhe komunikon rregullisht me funksionet e kontrollit të brendshëm të bankës, në veçanti me funksionin e administrimit të rreziqut; dhe

j) pa cenuar përgjegjësitë e komitetit të shpërblimeve, shqyrton nëse stimujt e ofruar nga politikat dhe praktikatat e shpërblimeve, marrin në konsideratë profilin e rreziqut, kapitalin dhe likuiditetin e bankës, si dhe mundësinë dhe kohën e realizimit të fitimeve.

27. Trajtimi i rreziqeve

27.1 Komiteti i rreziqut/geve këshillon këshillin drejtues mbi oreksin/tolerancën ndaj rreziqut dhe strategjinë e përgjithshme, aktuale dhe të ardhshme të bankës, si dhe asiston këshillin drejtues në mbikëqyrjen e zbatimit të kësaj strategjie nga drejtimi i lartë. Këshilli drejtues mban përgjegjësinë e përgjithshme për rreziqet e ndërmarra gjatë veprimtarisë së bankës.

27.2 Komiteti i rreziqut/geve rishikon nëse çmimet e aktiv-pasiveve dhe të produkteve e shërbimeve, që u ofrohen klientëve, marrin plotësisht në konsideratë natyrën dhe kompleksitetin e veprimtarisë, si dhe strategjinë e rreziqut të bankës. Nëse çmimet nuk reflektojnë siç duhet rreziqet, në përputhje me natyrën dhe kompleksitetin e veprimtarisë, si dhe strategjinë e rreziqut të bankës, komiteti i rreziqut/geve i paraqet këshillit drejtues një plan korrigjimi.

27.3 Këshilli drejtues dhe/ose komiteti i rreziqut/geve, nëse ka një të tillë, përcaktojnë natyrën, sasinë, formatin dhe frekuencën e informacionit mbi rreziqun, që ai/ata duhet të marrë/marrin.

28. Roli dhe detyrat e komitetit të shpërblimeve

28.1 Komiteti i shpërblimeve siguron të paktën përmbushjen e detyrave të mëposhtme:

a) përgatitjen e vendimeve mbi shpërblimet, që merren nga këshilli drejtues, në veçanti, në lidhje me shpërblimin e anëtarëve të drejtorisë dhe drejtuesve të tjerë në bankë, si dhe për pjesën tjetër të stafit, në përputhje me përcaktimet e nenit 15, pika 6, të rregullores;

b) mbështet dhe këshillon këshillin drejtues në hartimin e politikës së shpërblimeve të bankës;

c) mbështet këshillin drejtues në mbikëqyrjen e politikave, praktikave dhe proceseve të shpërblimeve, si dhe të përputhshmërisë me politikën e shpërblimeve;

d) kontrollojnë nëse politika ekzistuese e shpërblimeve është e përshtatshme me situatën aktuale të bankës dhe, nëse është e nevojshme, propozon ndryshime;

e) vlerëson angazhimin e këshilltarëve të jashtëm, në rast se këshilli drejtues vendos t'i angazhojë për këshillim, në lidhje me politikat e shpërblimeve;

f) siguron saktësinë e informacionit që u ofrohet aksionarëve mbi politikat dhe praktikatat e shpërblimeve, veçanërisht për rastet kur propozohet një rritje e nivelit maksimal të raportit midis shpërblimeve fikse dhe atyre të ndryshueshme;

g) vlerëson mekanizmat dhe sistemet e kontrollit, të cilët sigurojnë që sistemi i shpërblimeve merr në konsideratë të gjitha rreziqet, nivelin e kapitalit dhe të likuiditetit, dhe se politika e përgjithshme e shpërblimeve është në përputhje dhe promovon administrimin e shëndetshëm dhe efektiv të rreziqut, si dhe është në linjë me strategjinë e biznesit, objektivat, kulturën e vlerat dhe interesin afatgjatë të bankës;

h) vlerëson arritjen e objektivave të performancës dhe evidenton nevojën për ndryshime në politikën e përcaktimit të pagesave variabël, bazuar në rregullimet ex post, përfshirë zbatimin e rregullimeve të penaliteteve financiare (malus arrangement)¹ dhe kthimit të parave të paguara tashmë (clawback arrangement)². Në këtë mënyrë, synohet harmonizimi i shpërblimit të ndryshueshëm me rreziqun shtesë, që është identifikuar ose materializuar pas miratimit të shpërblimit;

i) rishikon skenarë të mundshëm për të testuar se si politikat dhe praktikatat e shpërblimeve reagojnë ndaj ngjarjeve të brendshme dhe të jashtme, si dhe për të kryer backtesting e kritereve të cilat janë përdorur për rregullimin ex-ante të elementit të ndryshueshëm të shpërblimit, bazuar në rezultatet aktuale të rreziqut; dhe

j) vlerëson periodikisht arritjen e objektivave të performancës, në nivel banke dhe nivel funksionesh/individësh, në funksion të evidentimit të nevojave për ndryshim në politikat dhe praktikatat e shpërblimit.

¹ "Malus" është një marrëveshje që i lejon bankës të ulë vlerën e të gjithë shpërblimit të ndryshueshëm të shtyrë (deferred) ose të një pjese të tij, bazuar mbi rregullimet ex-post të rreziqut, përpara se të akordohet shpërblimi.

² "Clawback" është një marrëveshje, sipas së cilës punonjësi është i detyruar të kthejë një shumë të shpërblimit të ndryshueshëm, që i është paguar në të kaluarën, në rrethanë të caktuara të përcaktuara qartë.

28.2 Komiteti i shpërblimeve mbikëqyr shpërblimin e drejtuesve ekzekutivë, drejtuesve të strukturës/njesisë së administrimit të rrezikut dhe përputhshmërisë.

29. Roli dhe detyrat e komitetit të emërimeve

29.1 Komiteti i emërimeve siguron të paktën përmbushjen e detyrave të mëposhtme:

a) identifikon dhe rekomandon kandidatët për të plotësuar vendet e lira në këshillin drejtues;
b) vlerëson balancën e njohurive, aftësive, diversitetit dhe përvojës brenda këshillit drejtues dhe përgatit një përshkrim të roleve dhe aftësive për një emërim të caktuar, si dhe vlerëson angazhimin e pritshëm kohor;

c) vendos objektivin për përfaqësimin e gjinisë më pak të përfaqësuar në këshillin drejtues dhe përgatit një politikë mbi mënyrën si duhet të rritet numri i pjesëmarrësve nga gjinia më pak e përfaqësuar në këshillin drejtues;

d) vlerëson, periodikisht dhe të paktën një herë në vit, strukturën, madhësinë, përbërjen dhe performancën e këshillit drejtues dhe i rekomandon këshillit drejtues ndryshime të nevojshme;

e) vlerëson, periodikisht dhe të paktën një herë në vit, njohuritë, aftësitë dhe përvojën e anëtarëve të këshillit drejtues, në mënyrë individuale dhe kolektive, si dhe raporton pranë këshillit drejtues; dhe

f) rishikon periodikisht politikën e këshillit drejtues për përzgjedhjen dhe emërimin e drejtimit të lartë dhe i jep rekomandime përkatëse këshillit drejtues.

Në rastet kur nuk është krijuar komiteti i emërimeve, vlerësimi dhe rishikimi i referuar në shkronjat "d", "e" dhe "f" të kësaj pike, kryhet të paktën çdo dy vjet nga këshilli drejtues.

29.2 Komiteti i emërimeve, në kryerjen e detyrave të tij, konsideron në vazhdimësi nevojën për të siguruar që vendimmarrja e këshillit drejtues nuk mbizotërohet nga asnjë individ ose grup i vogël individësh, në mënyrë të tillë që të dëmtojë/ndikojë negativisht interesat e bankës në tërësi.

29.3 Komiteti i emërimeve mund të përdorë çdo formë burimesh, që ai e konsideron të përshtatshme, duke përfshirë edhe këshillimin e jashtëm dhe duhet të disponojë fondet e duhura për këtë qëllim.

29.4 Anëtarët e komitetit të emërimeve kanë njohuri kolektive, ekspertizë dhe përvojë të mjaftueshme lidhur me veprimtarinë e bankës, për të qenë të aftë të vlerësojnë përbërjen e përshtatshme të këshillit drejtues, përfshirë kandidatët e propozuar për të zënë vendet e lira në këshillin drejtues.

IX. POLITIKA MBI KONFLIKTIN E INTERESIT

30. Politika mbi konfliktin e interesit për bankën

30.1 Këshilli drejtues është përgjegjës për vendosjen, miratimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të politikave për të identifikuar, vlerësuar, parandaluar apo zbutur, konfliktet aktuale dhe potenciale të interesit në bankë, të cilat rrjedhin nga veprimtaria e saj apo e subjekteve të ndryshme, që janë pjesë e grupit bankar/financiar ose të linjave të ndryshme të biznesit apo njësive të ndryshme brenda një banke, të cilat lidhen me palët e treta.

30.2 Bankat marrin masa të përshtatshme, brenda rregullimeve të tyre organizative dhe administrative, për të shmangur që konfliktet e interesit të prekin në mënyrë të pafavorshme interesat e klientëve të tyre.

30.3 Masat e bankës për të shmangur ose, aty ku është e përshtatshme, për të zbutur konfliktet e interesit, dokumentohen dhe përfshijnë, ndër të tjera:

a) një ndarje të përshtatshme të detyrave, si për shembull të aktiviteteve që bartin konflikt brenda procesimit të transaksioneve apo të përgjegjësive mbikëqyrëse dhe raportuese për aktivitete që bartin konflikt;

b) vendosjen e kufijve të informacionit, si për shembull, përmes ndarjes fizike të disa linjave apo njësive të biznesit; dhe

c) vendosjen e procedurave të përshtatshme për transaksione me palët e lidhura.

31. Politika mbi konfliktin e interesit për stafin

31.1 Këshilli drejtues është përgjegjës për vendosjen, miratimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të politikave efektive për të identifikuar, vlerësuar, administruar dhe zbutur apo parandaluar nëse është e mundur, konfliktet aktuale dhe potenciale ndërmjet interesave të bankës dhe interesave privatë të stafit, përfshirë anëtarët e këshillit drejtues, që mund të ndikojnë negativisht mbi performancën e detyrave dhe

përgjegjësi të tyre. Një bankë mbizotëruese në një grup bankar konsideron mbi baza të konsoliduara interesat brenda një politike grupi mbi konfliktin e interesit.

31.2 Politika synon identifikimin e konflikteve të interesit për stafin, përfshirë interesat e anëtarëve më të afërt të familjes së tyre. Bankat marrin në konsideratë që konfliktet e interesit mund të lindin jo vetëm nga marrëdhëniet personale apo profesionale të tanishme, por, gjithashtu, edhe nga ato të kaluarat. Bankat, në rastet kur lindin konflikte interesi, vlerësojnë rëndësinë (materialitetin) e tyre dhe marrin vendime e zbatojnë siç duhet masat zbutëse.

31.3 Bankat, për konfliktet e interesit që mund të rezultojnë nga marrëdhëniet e kaluara, vendosin një horizont kohor të përshtatshëm, mbi bazën e të cilit ato kërkojnë që stafi i tyre të deklarojë konflikte të tilla interesi, të cilat mund të vazhdojnë të kenë një ndikim mbi sjelljen e stafit dhe mbi pjesëmarrjen e tij në vendimmarrje.

31.4 Përveç sa parashikohet nga neni 44, pika 2 e ligjit për bankat, politika mbi konfliktin e interesit mbulon edhe situatat ose marrëdhëniet në vijim, ku mund të lindin konflikte interesi:

a) interesat ekonomike (si për shembull: aksione, të drejta të tjera pronësie dhe anëtarësime, zotërime financiare dhe interesa të tjerë ekonomike në klientë të bankës, të drejta mbi pronësinë intelektuale, kredi të dhëna nga banka për një kompani në zotërimin e stafit, anëtarësimin dhe/ose drejtimin në një organ drejtues apo të një subjekti me interesa konfliktuale);

b) marrëdhënie personale apo profesionale me pronarët e pjesëmarrjeve kualifikues të një banke;

c) marrëdhënie personale apo profesionale me stafin e bankës apo subjekteve të përfshira brenda shtrirjes së konsolidimit të kujdesshëm (si për shembull, marrëdhënie familjare);

d) punësime të tjera apo punësime të mëparshme në të kaluarën e afërt;

e) marrëdhënie personale apo profesionale me palët e jashtme të lidhura të interesit (si për shembull, raporte me furnizues të rëndësishëm, shoqëri konsulence apo ofrues të tjerë shërbimesh); dhe

f) influenca politike apo marrëdhënie politike.

31.5 Pavarësisht nga sa më lart, bankat marrin në konsideratë se, të qenët aksionar i një banke, ekzistenca e llogarive apo kredive bankare ose përdorimi i shërbimeve të tjera të një banke, jo domosdoshmërisht çon drejt një situatë ku stafi konsiderohet të ketë një konflikt interesi, nëse respektohet një kufizim i përshtatshëm minimal.

Stafi ka detyrimin për të deklaruar menjëherë brenda bankës çfarëdo çështjeje që ka rezultuar tashmë ose mund të rezultojë, në një konflikt interesi.

31.6 Politika diferencon ndërmjet konflikteve të interesit që janë të qëndrueshme dhe, si të tillë, kanë nevojë të administrohen në mënyrë të përbërshme dhe konflikteve të interesit, të cilët ndodhin në mënyrë të papritur, në lidhje me një ngjarje të vetme (si për shembull një transaksion, përzgjedhja e ofruesit të një shërbimi etj.) dhe mund të administrohen zakonisht me një masë të vetme. Në të gjitha rrethanat, interesi i bankës duhet të jetë kryesori në përcaktimin e vendimeve të ndërmarra.

31.7 Politika përcakton procedura, masa, dokumentim, kërkesa dhe përgjegjësi për identifikimin dhe parandalimin e konflikteve të interesit, për vlerësimin e materialitetit të tyre dhe për marrjen e masave zbutëse. Këto procedura, kërkesa, përgjegjësi dhe masa përfshijnë të paktën:

a) të besuarit e aktiviteteve apo transaksioneve që bartin konflikt, personave të ndryshëm;

b) të parandaluarit e stafit që është aktiv jashtë bankës nga të pasurit e një ndikimi të papërshtatshëm brenda bankës, në lidhje me aktivitetet e tjera të tyre;

c) vendosjen e procedurave të përshtatshme për transaksionet me palët e lidhura (bankat mund të marrin në konsideratë, ndër të tjera, të kërkojnë që transaksionet të kryhen “në mënyrë të paanshme” (at arm’s length), të kërkojnë që të gjitha procedurat e kontrollit të brendshëm të zbatohen plotësisht mbi këto transaksione, duke kërkuar këshilla detyruese nga anëtarët e pavarur të këshillit drejtues, duke kërkuar miratimin nga aksionarët lidhur me transaksionet më të rëndësishme dhe duke e kufizuar ekspozimin ndaj këtyre transaksioneve).

31.8 Politika mbulon në mënyrë specifike rreziqet e konflikteve të interesit, në nivelin e këshillit drejtues, dhe ofron udhëzime të mjaftueshme lidhur me identifikimin dhe administrimin e konflikteve të interesit, që mund të pengojnë aftësinë e anëtarëve të këshillit drejtues për të marrë vendime objektive dhe të paanshme.

31.9 Bankat marrin në konsideratë faktin që konfliktet e interesit mund të kenë një ndikim mbi pavarësinë e mendimit të anëtarëve të këshillit drejtues.

31.10 Banka, në rastet kur identifikohet një konflikt interesi i stafit, dokumenton vendimin e marrë, në mënyrë të veçantë faktin nëse është pranuar konflikti i interesit dhe rreziqet e lidhura me të, si dhe, në rastin kur është pranuar, në çfarë mënyre është zbutur apo korrigjuar konflikti i interesit.

31.11 Të gjitha konfliktet e interesit, aktuale dhe potenciale, në nivel këshilli drejtues, në mënyrë individuale dhe kolektive, dokumentohen në mënyrë të përshtatshme, i komunikohen këshillit drejtues, dhe shqyrtohen nga këshilli drejtues, me qëllim shmangien apo zbutjen e tyre.

32. Procedurat e brendshme të raportimit (sinjalizimit)

32.1 Bankat hartojnë dhe zbatojnë politika e procedura të brendshme raportimi (sinjalizimi), të përshtatshme, në mënyrë që stafi të mund të raportojë shkelje aktuale apo potenciale të kërkesave rregullatore ose të brendshme, sipas përcaktimeve në kuadrin ligjor dhe aktet nënligjore për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve.

X. KULTURA E RREZIKUT DHE DREJTIMI I BIZNESIT

33. Kultura e rrezikut

33.1 Një kulturë rreziku, e shëndoshë dhe e qëndrueshme, është elementi kryesor në administrimin efektiv të rrezikut. Ajo u mundëson bankave marrjen e vendimeve të qëndrueshme dhe të mirinformuara.

33.2 Bankat zhvillojnë një kulturë rreziku të integruar dhe mbarëinstitucionale, bazuar në kuptimin e plotë të rreziqeve, me të cilët përballen dhe mënyrën si ato administrohen, duke marrë parasysh oreksin/tolerancën ndaj rrezikut.

33.3 Bankat zhvillojnë një kulturë rreziku përmes politikave, komunikimeve dhe trajnimit të stafit lidhur me veprimtaritë, strategjinë dhe profilin e rrezikut të bankës, dhe përshtatën komunikimin dhe trajnimin e stafit, për të marrë parasysh përgjegjësitë e stafit, në lidhje me ndërmarrjen dhe administrimin e rrezikut.

33.4 Stafi është i ndërgjegjshëm për përgjegjësitë e veta, në lidhje me administrimin e rrezikut. Administrimi i rrezikut nuk kufizohet te specialistët e rrezikut apo funksionet e kontrollit të brendshëm. Njësitë e biznesit, nën mbikëqyrjen e këshillit drejtues, mbajnë përgjegjësi për administrimin e rrezikut, në përditshmëri, në linjë me politikat, procedurat dhe kontrollet e bankës, duke marrë parasysh oreksin/tolerancën ndaj rrezikut dhe kapacitetin e rrezikut të bankës.

33.5 Një kulturë rreziku e fortë përfshin, por nuk kufizohet te parimet e mëposhtme:

a) Përgjegjësia qëndron te drejtimi: Këshilli drejtues është përgjegjës për vendosjen dhe komunikimin e vlerave bazë dhe të pritshmërive të bankës. Sjellja e anëtarëve të këshillit reflekton vlerat që përfaqësohen nga banka. Drejtoria, përfshirë mbajtësit e pozicioneve kryesore, kontribuon në komunikimin e brendshëm të vlerave bazë dhe pritshmërive të stafit. Stafi vepron në përputhje me ligjin dhe rregulloret dhe përshkallëzon menjëherë mospërputhshmërinë, si brenda ashtu edhe jashtë bankës (për shembull tek autoriteti kompetent përmes procesit të sinjalizimit (whistleblowing). Këshilli drejtues, vazhdimisht promovon, monitoron dhe vlerëson kulturën e rrezikut të bankës, merr parasysh ndikimin e kulturës së rrezikut në qëndrueshmërinë financiare, profilin e rrezikut dhe drejtimin e shëndetshëm të bankës, si dhe kryen ndryshime aty ku është e nevojshme;

b) Përgjegjshmëria: stafi, në të gjitha nivelet, njihet dhe kupton vlerat bazë të bankës dhe në masën e nevojshme për rolin e tyre, oreksin/tolerancën ndaj rrezikut dhe kapacitetin e rrezikut. Stafi është i aftë të kryejë rolin e tij dhe është i vetëdijshëm se mban përgjegjësi për veprimet e tij, në lidhje me ndërmarrjen e rrezikut;

c) Komunikimi efektiv dhe sfidat: një kulturë rreziku e shëndoshë përkrah një mjedis të komunikimit të hapur dhe të sfidimit efektiv, në të cilin proceset e vendimmarrjes inkurajojnë një sërë pikëpamjesh, lejojnë testimin e praktikave aktuale, stimulojnë një qëndrim kritik konstruktiv brenda stafit, dhe mbështesin një mjedis të angazhimit të hapur dhe konstruktiv, në të gjithë bankën;

d) Stimujt: stimujt e dubur luajnë një rol kryesor në harmonizimin e ndërmarrjes së rrezikut me profilin e rrezikut të bankës dhe interesin e saj afatgjatë.

34. Vlerat e bankës dhe kodi i sjelljes

34.1 Këshilli drejtues zhvillon, përshtat, respekton dhe mbështet standarde të larta etike dhe profesionale, duke marrë parasysh nevojat dhe karakteristikat specifike të bankës dhe siguron zbatimin e standardeve të tilla (përmes Kodit të Sjelljes apo një instrumenti të ngjashëm). Gjithashtu, këshilli drejtues mbikëqyr respektimin e këtyre standardeve nga stafi. Aty ku është e zbatueshme, këshilli drejtues mund të përshtatë dhe zbatojë standardet e grupit bankar/financiar, ose standarde të përbashkët, të publikuar nga shoqata e bankave ose organizma të tjerë të ngjashëm.

34.2 Standardet e zbatueshme synojnë të pakësojnë rreziqet ndaj të cilave banka është e ekspozuar, në veçanti rreziqun operacional dhe reputacional, të cilët kanë një ndikim të konsiderueshëm negativ mbi përfitueshmërinë dhe qëndrueshmërinë e bankës (siç janë për shembull gjokat, kostot e çështjeve gjyqësore, kufizimet e vendosur nga autoritetet kompetente, penaltitete të tjera financiare dhe kriminale, dhe rënia e besimit të klientit).

34.3 Këshilli drejtues ka politika të qarta dhe të dokumentuara për mënyrën se si duhen përmbushur këto standarde. Këto politika:

a) parashikojnë se të gjitha veprimtaritë e bankës duhet të kryhen në përputhje me ligjin në fuqi dhe me vlerat e bankës;

b) mbështesin ndërgjegjësimin ndaj rrezikut, përmes një kulture rreziku të fortë, në përputhje me pikën 33 të këtij udhëzuesi, duke përfshirë pritshmërinë e këshillit drejtues që veprimtaritë nuk do të tejkalojnë oreksin/tolerancën ndaj rrezikut dhe kufijtë e përcaktuar të rrezikut, të përcaktuar nga banka, dhe përgjegjësitë përkatëse të stafit;

c) përcaktojnë parimet dhe sigurojnë shembuj të sjelljeve të pranueshme e të papranueshme, të lidhur veçanërisht me raportimin e pasaktë financiar dhe sjelljen e gabuar, krimin ekonomik dhe financiar (përfshirë mashtrimin, pastrimin e parave/financimin e terrorizmit dhe praktikave të rrejtshme të konkurrencës, sanksionet financiare, korrupsionin, manipulimin e tregut, shitjen e gabuar dhe shkelje të tjera të ligjeve për mbrojtjen e konsumatorit);

d) parashikojnë se, përveç zbatimit të kërkesave ligjore e rregullatore dhe politikave të brendshme, nga stafi pritet që të sillet me ndershmëri dhe integritet dhe të kryejë detyrat e tij me aftësi, kujdes dhe vigjilencën e duhur; dhe

e) sigurojnë që stafi të jetë i vetëdijshëm për veprimet e mundshme disiplinore, të brendshme dhe të jashtme, veprimet ligjore dhe sanksionet që mund të pasojnë sjellje të gabuara dhe të papranueshme.

34.4 Bankat monitorojnë respektimin e standardeve të tilla dhe sigurojnë ndërgjegjësimin e stafit, si për shembull nëpërmjet trajnimeve. Bankat përcaktojnë funksionin përgjegjës për monitorimin e përputhshmërisë, vlerësimin e shkeljeve të kodit të sjelljes dhe një proces për trajtimin e problemeve të mosrespektimit të këtij kodit. Rezultatet e këtij monitorimi raportohen periodikisht te këshilli drejtues.

XI. KUADRI I OREKSIT/TOLERANCËS NDAJ RREZIKUT

35. Kuadri i oreksit/tolerancës ndaj rrezikut

35.1 Kuadri përcakton profilin e rrezikut të bankës dhe është pjesë e procesit të zhvillimit dhe të zbatimit të strategjisë së bankës dhe përcaktimit të rreziqeve të ndërmarra, në lidhje me kapacitetin e rrezikut të bankës.

35.2 Kuadri efektiv i oreksit/tolerancës ndaj rrezikut siguron një kuadër të përbashkët dhe masa të krabasueshme në të gjitha bankat, në mënyrë që këshilli drejtues dhe drejtoria të kuptojnë, vlerësojnë dhe komunikojnë llojet dhe nivelin e rrezikut, që ata janë të gatshëm të pranojnë. Pra, ky kuadër përcakton kufijtë brenda të cilëve drejtimi pritet që të veprojë kur ndjek strategjinë e biznesit të bankës. Bankat, që zbatojnë një kuadër në mënyrën më efektive, janë ato që e përfshijnë atë në procesin e vendimmarrjes dhe në kuadrin e administrimit të rrezikut, në të gjithë bankën, si dhe komunikojnë dhe promovojnë kuadrin në të gjithë organizatën, duke filluar nga lart. Bankat sigurojnë që oreksi/toleranca e lartë ndaj rrezikut të jetë në përputhje me perspektivën “nga poshtë-lart”, për shembull, nëpërmjet anketave të punonjësve, rishikimeve të pavarur dhe raportimeve të brendshme.

35.3 Vlerësimi i profilit të konsoliduar të rrezikut të bankës përkundrejt oreksit/tolerancës ndaj rrezikut, gjithashtu, është një proces i vazhdueshëm. Zbatimi i një kuadri efektiv kërkon kombinimin e duhur të politikave, proceseve, kontrolleve, sistemeve dhe procedurave për të përmbushur objektivat. Kuadri mundëson kapacitetin e rrezikut, oreksin/tolerancën ndaj tij, kufijtë dhe profilin e rrezikut, që

konsiderohen të përshtatshëm për linjat e biznesit, në nivel individual dhe në kontekst grupi, duke marrë parasysh, gjithashtu, lidhjet ekzistuese përmes subjekteve ligjore. Kështu, një kuadër efektiv dhe eficient lidhet ngushtë me zhvillimin e teknologjisë së informacionit dhe administrimit të sistemeve të informacionit në bankë.

35.4 Një kuadër efektiv:

a) krijon një proces për komunikimin e tij (kuadrit) përmes dhe brenda bankës, si dhe për ndarjen e informacionit jokonfidencial me palët e jashtme të interesit (për shembull: aksionarët, depozituesit, investitorët me të ardhura fikse);

b) udhëhiqet nga këshilli drejtues, nga lart-poshtë, dhe siguron përfshirjen nga poshtë-lart të drejtorisë në të gjitha nivelet, e cila duhet të kuptohet në të gjithë bankën;

c) lehtëson përfshirjen e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut në kulturën e rrezikut të bankës;

d) vlerëson mundësitë për ndërmarrjen e duhur të rrezikut dhe vepron si një mbrojtje kundër ndërmarrjes së tepërt të rrezikut;

e) lejon që deklarata e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut të përdoret si një mjet për të nxitur diskutime të forta mbi rrezikun dhe si bazë mbi të cilën funksionet e këshillit, administrimit të rrezikut dhe kontrollit të brendshëm mund të debatohen në mënyrë efektive dhe të besueshme dhe të sfidojnë rekomandimet dhe vendimet e drejtorisë;

f) është i adaptueshëm ndaj ndryshimit të kushteve të biznesit dhe të tregut, në mënyrë që, duke iu nënshtruar miratimit nga drejtoria dhe këshilli drejtues, sipas rastit, mundësitë që kërkojnë një rritje në kufirin e rrezikut të një linje biznesi apo personi juridik mund të përmbushen, duke mbetur brenda nivelit të miratuar të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut; dhe

g) fokuson aktivitetet, operacionet dhe sistemet e bankës, që janë brenda fushës së saj të rrezikut, por jashtë kontrollit të drejtpërdrejtë të saj, duke përfshirë edhe filialet dhe marrëdhëniet kontraktuale me palë të treta (third party outsourcing suppliers).

36. Deklarata e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut

36.1 Deklarata e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut:

a) është e lehtë për t'u komunikuar dhe për t'u kuptuar nga palët e interesit;

b) është e lidhur drejtpërsëdrejti me strategjinë e bankës;

c) adreson rreziqet materiale, në kushtet normale dhe të stresuara të tregut, si dhe rrethanat makroekonomike;

d) cakton kufij dhe pritshmëri të qarta, duke vendosur kufizime sasiore dhe deklarata cilësore; dhe

e) vendos masa sasiore të humbjes ose të rezultateve negative, që mund të agregohen dhe të disagregohen. Këto masa mund të shprehen në aspektin e fitimeve, kapitalit, likuiditetit ose të parametrave të tjerë të përshtatshëm.

36.2 Deklaratat cilësore plotësojnë masat sasiore, si dhe përcaktojnë qasjen e bankës në marrjen përsipër të rrezikut dhe artikulojnë qartë motivet për të ndërmarrë ose për të shmangur lloje të caktuara të rreziqeve, produkteve, ekspozimeve ndaj vendeve/rajoneve apo kategorive të tjera.

36.3 Vendosja e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut në të gjithë bankën është hapi i parë dhe oreksi/toleranca e përgjithshme ndaj rrezikut ndahet mes linjave të biznesit të bankës, subjekteve ligjore dhe niveleve të tjera, sipas nevojës, në përputhje me planet strategjike dhe të biznesit të bankës. Kjo nënkupton gjykimin dhe kërkon input-e nga poshtë-lart, si dhe nga lart-poshtë.

36.4 Deklarata përmbledhëse e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut është e lehtë për t'u kuptuar nga të gjitha palët e interesit dhe adreson nivelet dhe llojet e rrezikut, që banka është në gjendje të pranojë për të realizuar objektivat e saj të biznesit. Oreksi/toleranca ndaj rrezikut jo domosdoshmërisht shprehet në një dokument të vetëm, megjithatë, mënyra se si është shprehur dhe mënyra në të cilën dokumentet e shumëfishitë formojnë një "tërësi koherente" shqyrtohen me kujdes, në mënyrë të tillë që këshilli drejtues të sigurojë një pamje gjithëpërfshirëse të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut të bankës, e njëkohësisht kompakte dhe të lehtë për t'u përvetësuar.

36.5 Deklarata efektive e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut:

a) përfshin informacionin bazë dhe supozimet që kanë informuar planet strategjike dhe të biznesit të bankës, në kohën kur ato janë miratuar;

b) lidhet me planet strategjike afatshkurtra dhe afatgjata, planet kapitale dhe financiare, si dhe me programet e shpërblimit;

c) përcakton rrezikun e përgjithshëm që banka është e gatshme të pranojë, në zbatim të objektivave strategjike dhe planit të biznesit, duke marrë parasysh interesat e klientëve të saj dhe përgjegjësinë e angazhimit ndaj aksionarëve, si dhe kërkesat e kapitalit dhe kërkesa të tjera rregullative;

d) përcakton, për çdo rrezik material dhe në përgjithësi, nivelin maksimal të rrezikut që banka është e gatshme të ndërmarrë, bazuar në oreksin/tolerancën e përgjithshme ndaj rrezikut, kapacitetin e rrezikut dhe profilin e rrezikut;

e) përfshin masat sasiore që mund të përkthehen në kufij rreziku të zbatueshëm, për linjat e biznesit dhe subjektet në nivel grupi, të cilat mund të agregohen dhe të disagregohen për të mundësuar matjen e profilin të rrezikut kundrejt oreksit/tolerancës ndaj rrezikut dhe kapacitetit të rrezikut;

f) përfshin deklarata cilësore, që artikulojnë qartë motivet për ndërmarrjen ose shmangien e llojeve të caktuara të rrezikut, duke përfshirë rreziqet reputacionale dhe rreziqe të tjera të sjelljes, në tregjet ku ushtron veprimtarinë dhe krijimin e një forme të kufijve ose treguesve (për shembull masat jasore) për të mundësuar monitorimin e këtyre rreziqeve;

g) siguron se strategjia dhe kufijtë e rrezikut të çdo linje biznesi dhe subjekti ligjor përputhen me deklaratën e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut të bankës; dhe

h) është progresiv dhe, kur është e mundur, u nënshtrohet skenarëve dhe stress test-eve, për të siguruar që banka të kuptojë se cilat ngjarje mund ta shtynjë atë jashtë kufirit të oreksit/tolerancës së saj ndaj rrezikut dhe/ose kapacitetit të rrezikut.

37. Kufijtë e rrezikut

37.1 Kufijtë e rrezikut, për qëllime të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut, nënkuptojnë shpërndarjen (alokimin) e oreksit/tolerancës, të përcaktuar në deklaratën e agreguar për këtë qëllim, mes linjave të biznesit, niveleve e subjekteve të grupit bankar/financiar, kategorive të veçanta të rrezikut, përqendrimeve dhe sipas nevojës, niveleve të tjera. Për të lehtësuar monitorimin dhe raportimin efektiv, kufijtë e rrezikut duhet të jenë specifike dhe të ndjeshëm ndaj formës së portofolit aktual, të matshëm, të bazuar në frekuenca raportimi dhe të bazuar në supozimet progresive.

37.2 Kufijtë e rrezikut, që janë të matshëm, mund të parandalojnë tejkalimin e kapacitetit të rrezikut nga banka, pasi kushtet e tregut ndryshojnë, dhe mund të jenë një mbrojtje efektive kundër ndërmarrjes së tepërt të rrezikut. Në përcaktimin e kufijve të rrezikut, bankat marrin në konsideratë ndërveprimin midis rreziqeve brenda dhe ndërmjet linjave të biznesit, si dhe ndikimin e tyre të kombinuar mbi ekspozimet dhe rezultatet.

37.3 Kufijtë e rrezikut:

a) caktohen në një nivel të tillë që të kufizojnë ndërmarrjen e rrezikut brenda oreksit/tolerancës ndaj rrezikut, duke marrë parasysh interesat e klientëve dhe aksionarëve, si dhe kërkesat kapitale dhe rregullatore, në rast se shkelet një kufi rreziku dhe ka gjasa që secili nga rreziqet materiale të bëhet realitet;

b) vendosen për linjat e biznesit dhe personat juridikë dhe përgjithësisht janë të shprehur në raport me fitimet, kapitalin, likuiditetin ose masa të tjera përkatëse (për shembull rritja, luhatshmëria);

c) përfshijnë përqendrimit e rrezikut material në nivel banke ose grupi, nivel linje të biznesit dhe nivel entiteti ligjor, sipas rastit (për shembull pala tjetër, industria, vendi/rajoni, lloji i kolateralit, produkti);

d) nuk janë tepër të komplikuar, të paqartë, apo subjektivë; dhe

e) monitorohen rregullisht.

Banka siguron që kufijtë e rrezikut të jenë në përputhje me parashikimet në strategjinë, politikat dhe dokumentet e tjera (si për shembull udhëzimin mbi Procesin e Vlerësimit të Brendshëm të Mjaftueshmërisë së Kapitalit, planet e rimëkëmbjes, udhëzimin mbi Procesin e Vlerësimit të Brendshëm të Mjaftueshmërisë së Likuiditetit etj.).

38. Përcaktimi i rolit dhe përgjegjësi të këshillit drejtues, drejtorisë dhe drejtuesve ekzekutivë

38.1 Këshilli drejtues krijon kuadrin e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut (këtu e në vazhdim "Kuadri") dhe miraton deklaratën e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut, e cila zhvillohet në bashkëpunim

me drejtorin e përgjithshëm ekzekutiv dhe ata drejtues ekzekutivë, të cilët mbulojnë funksionet e rrezikut dhe të financës.

38.2 Drejtuesit e përmendur në pikën 1, i kthejnë këto pritshmëri në objektiva dhe kufizime, që duhet të ndihen nga linjat e biznesit dhe subjektet ligjore. Vlerësimi i pavarur për Kuadrin e bankës (për shembull nga auditues i jashtëm dhe/ose palë të treta të pavarura) është kritik për monitorimin dhe vlerësimin e vazhdueshëm të hartimit dhe të efektivitetit të përgjithshëm të kontroleve të brendshme dhe administrimit të rrezikut.

38.3 Një marrëdhënie e fortë midis këshillit drejtues, drejtuesve ekzekutivë, drejtuesve të linjave të biznesit dhe të kontrollit të brendshëm, është e dobishme për efektivitetin e Kuadrit. Bankat ndajnë rolet dhe përgjegjësitë, në përputhje me strukturën e tyre organizative, ndërkohë që funksionet e mbikëqyrjes dhe kontrollit (zakonisht të kryer nga drejtuesit ekzekutivë, drejtuesit e linjave të biznesit dhe kontrolli i brendshëm) luajnë një rol kryesor.

38.4 Deklarata miratohet nga këshilli drejtues për të siguruar një nivel sa më të lartë të kuptimit të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut të bankës.

38.5 Këshilli drejtues, gjithashtu, kontrollon që kufizimet e rrezikut në deklaratën e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut të reflektohen në mënyrë të përshtatshme në planet strategjike të biznesit dhe në kufijtë e veçantë të rrezikut.

39. Roli dhe përgjegjësitë e këshillit drejtues

39.1 Këshilli drejtues:

a) miraton Kuadrin e bankës, të zhvilluar në bashkëpunim me drejtorin ekzekutiv, drejtorin e rrezikut dhe drejtorin e financës, dhe siguron që të mbetet në përputhje me strategjinë afatshkurtër dhe afatgjatë, planet e biznesit dhe kapitalit, kapacitetin e rrezikut, si dhe me programet e shpërblimit;

b) përcakton drejtorin ekzekutiv dhe drejtorët e tjerë si përgjegjës për zbatueshmërinë e Kuadrit, duke përfshirë identifikimin në kohë, administrimin dhe përshtatshëmimin e shkëlqeve në kufijtë e rrezikut dhe ekspozimet ndaj rrezikut material;

c) siguron që planet vjetore të biznesit janë në linjë me oreksin/tolerancën ndaj rrezikut të miratuar dhe stimujt/kundërstimujt janë të përfshirë në programet e shpërblimit, për të lehtësuar zbatimin e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut;

d) përfshin një vlerësim të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut në diskutimet strategjike, duke përfshirë vendimet lidhur me riorganizimet juridike dhe rritjen në linjat e biznesit ose produktet;

e) rishikon dhe monitoron rregullisht profilin dhe kufijtë aktualë të rrezikut, kundrejt niveleve të dakordësuara (për shembull linja e biznesit, subjektet e grupit bankar/financiar, produktet, kategoria e rrezikut), duke përfshirë masat cilësore të rrezikut të sjelljes;

f) diskuton dhe monitoron, për të siguruar se po veprohet si duhet në lidhje me shkëlqet e kufijve të rrezikut;

g) siguron një vlerësim të pavarur (përmes vlerësuesve të brendshëm dhe/ose palëve të treta) të hartimit dhe efektivitetit të Kuadrit dhe përputhjes së tij me pritshmëritë mbikëqyrëse;

h) disponon mekanizma për të siguruar që drejtoria të veprojë në kohën e duhur, për të administruar në mënyrë efektive dhe, kur është e nevojshme, të zbusë ekspozimet negative ndaj rrezikut material, në veçanti ato që tejkalojnë ose kanë gjasë të tejkalojnë deklaratën e miratuar të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut ose kufijtë e rrezikut;

i) diskuton me mbikëqyrësit vendimet në lidhje me ndërmarrjen dhe monitorimin e vazhdueshëm të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut, si dhe ndryshimet materiale në nivelet aktuale të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut ose pritshmëritë rregullatore lidhur me oreksin/tolerancën ndaj rrezikut;

j) garanton burimet dhe ekspertizën e përshtatshme që i kushtohen administrimit të rrezikut, si dhe kontrollit të brendshëm, në mënyrë që të sigurojë bindjen e pavarur të këshillit drejtues dhe drejtorisë, që ata veprojnë brenda Kuadrit të miratuar, duke përfshirë shfrytëzimin e palëve të treta për të plotësuar burimet ekzistuese aty ku është e përshtatshme; dhe

k) garanton që administrimi i rrezikut të mbështetet nga Teknologjia e Informacionit dhe Sistemet e Administrimit të Informacionit, të përshtatshme dhe të forta për të mundësuar identifikimin, matjen, vlerësimin dhe raportimin e rrezikut, në mënyrë të saktë dhe në kohën e duhur.

40. Roli dhe përgjegjësitë e drejtorit ekzekutiv

40.1 Drejtori ekzekutiv:

a) krijon oreksin/tolerancën ndaj rrezikut për bankën (në bashkëpunim me drejtorin e rrezikut dhe drejtorin e financës), e cila është në përputhje me strategjinë afatshkurtër dhe afatgjatë, planet e biznesit dhe të kapitalit, kapacitetin e rrezikut, si dhe me programet e shpërblimit, por përputhet edhe me pritshmëritë mbikëqyrëse;

b) është përgjegjës, së bashku me drejtorin e rrezikut, drejtorin e financës dhe drejtuesit e linjave të biznesit për integritetin e Kuadrit, duke përfshirë identifikimin dhe përshkallëzimin në kohë të shkeljeve në kufijtë e rrezikut dhe ekspozimet ndaj rrezikut material;

c) garanton, në bashkëpunim me drejtorin e rrezikut dhe drejtorin e financës, që oreksi/toleranca ndaj rrezikut të jetë përkthyer siç duhet në kufijtë e rrezikut për linjat e biznesit dhe subjektet ligjore dhe se linjat e biznesit dhe subjektet ligjore përfshijnë oreksin/tolerancën ndaj rrezikut në planifikimin e tyre strategjik dhe financiar, proceset e vendimmarrjes dhe vendimet për shpërblimin;

d) garanton që deklaratat e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut të bankës të jetë zbatuar nga drejtoria, përmes deklarimeve konsistente të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut, ose kufijve specifikë të rrezikut për linjat e biznesit dhe subjektet ligjore;

e) siguron drejtimin e procesit të komunikimit të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut, të palët e brendshme dhe të jashtme të interesit, në mënyrë që të ndihmojë ngulitjen e kulturës së rrezikut të bankës, për ndërmarrjen e duhur të rrezikut;

f) siguron mbështetje për drejtorin e rrezikut dhe drejtorin e financës në përgjegjësitë e tyre, duke përfshirë, ndër të tjera, zbatimin në mënyrë efektive të oreksit/tolerancës ndaj rrezikut në proceset e tyre të vendimmarrjes;

g) garanton që linjat e biznesit dhe subjektet ligjore të kenë procese që identifikojnë, matin, monitorojnë dhe raportojnë mbi profilin e rrezikut në mënyrë efektive, si dhe në lidhje me kufijtë e vendosur të rrezikut në baza të vazhdueshme;

h) u kushton burime dhe ekspertizë të mjaftueshme administrimit të rrezikut, kontrollit të brendshëm dhe infrastrukturës së teknologjisë së informacionit, për të ndihmuar në sigurimin e mbikëqyrjes efektive të respektimit të Kuadrit;

i) vepron në kohën e duhur, për të garantuar administrim efektiv dhe aty ku është e nevojshme, garanton zbutjen e ekspozimeve ndaj rrezikut material, në veçanti ato që tejkalojnë, ose që mund të tejkalojnë, deklaratën e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut dhe/ose kufijtë e rrezikut; dhe

j) barton rregullat dhe procedurat e njoftimit të këshillit drejtues dhe të mbikëqyrësve për shkelje serioze të kufijve të rrezikut, si dhe siguron zbatimin e tyre.

41. Roli dhe përgjegjësitë e drejtorit të rrezikut

41.1 Drejtori i rrezikut:

a) zhvillon oreksin/tolerancën ndaj rrezikut për bankën (në bashkëpunim me drejtorin ekzekutiv dhe drejtorin e financës), të tillë që të përmbushë nevojat e bankës dhe të përputhet me pritshmëritë mbikëqyrëse;

b) monitoron në mënyrë aktive profilin e rrezikut të bankës, në lidhje me oreksin/tolerancën ndaj rrezikut, strategjinë, planet e biznesit dhe kapitalit, kapacitetin e rrezikut; si dhe

c) krijon një proces për raportimin e rrezikut dhe për harmonizimin e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut dhe profilin e rrezikut me kulturën e rrezikut të bankës;

d) garanton integritetin e teknikave të matjes së rrezikut dhe Administrimit të Sistemeve të Informacionit, që përdoren për të monitoruar profilin e rrezikut të bankës, në lidhje me oreksin/tolerancën e saj ndaj rrezikut;

e) krijon dhe miraton, në bashkëpunim me drejtorin ekzekutiv dhe drejtorin e financës, kufijtë e duhur të rrezikut për linjat e biznesit dhe subjektet ligjore që janë të kujdesshme dhe në përputhje me deklaratën e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut të bankës;

f) monitoron në mënyrë të pavarur kufijtë e rrezikut të linjave të biznesit dhe subjektit ligjor dhe profilin e rrezikut agregat të bankës, për të siguruar që ata të jenë në përputhje me oreksin/tolerancën ndaj rrezikut të bankës;

g) vepron në kohën e duhur për të siguruar administrimin efektiv dhe, kur është e nevojshme, zbutjen e ekspozimeve ndaj rrezikut material, veçanërisht ata që tejkalojnë, ose kanë gjasa të tejkalojnë, oreksin/tolerancën e miratuar ndaj rrezikut dhe/ose kufijtë e rrezikut; dhe

h) raporton menjëherë te këshilli drejtues dhe drejtori ekzekutiv çdo shkelje të kufirit të rrezikut material, që e vendos bankën në mundësinë e tejkallimit të oreksit/tolerancës së saj ndaj rrezikut dhe, në veçanti, të vënies në rrezik të gjendjes financiare të bankës.

42. Roli dhe përgjegjësitë e drejtorit të financës

42.1 Drejtori i financës:

a) zhvillon oreksin/tolerancën e përshtatshme ndaj rrezikut për bankën (në bashkëpunim me drejtorin ekzekutiv dhe drejtorin e rrezikut), e cila është në përputhje me strategjinë afatshkurtër dhe afatgjatë, planet e biznesit dhe të kapitalit, kapacitetin e rrezikut, si dhe me politikat e shpërblimit;

b) përfshin oreksin/tolerancën ndaj rrezikut, në proceset e shpërblimit dhe të vendimmarrjes së bankës (në bashkëpunim me drejtorin ekzekutiv dhe drejtorin e rrezikut), duke përfshirë planifikimin e biznesit, produktet e reja, riorganizimet juridike, si dhe vlerësimin e rrezikut dhe proceset e administrimit të kapitalit;

c) punon efektivisht me drejtorin ekzekutiv dhe drejtorin e rrezikut, për të vendosur, monitoruar dhe raportuar mbi respektimin e kufijve të zbatueshëm të rrezikut;

d) vepron në kohë për të siguruar administrimin efektiv dhe, ku është e mundur, zbutjen e ekspozimeve ndaj rrezikut material, në veçanti ato që tejkalojnë, ose kanë gjasa të tejkalojnë, oreksin/tolerancën e miratuar ndaj rrezikut dhe/ose kufijtë e rrezikut, brenda funksionit të drejtorit të rrezikut; dhe

e) përshkallëzon menjëherë te drejtori ekzekutiv dhe këshilli drejtues (nëse është e përshtatshme) shkelje të kufirit të rrezikut dhe ekspozimin ndaj rrezikut material, që vënë në rrezik gjendjen financiare të bankës.

43. Roli dhe përgjegjësitë e drejtuesve të linjave të biznesit

43.1 Drejtuesit e linjave të biznesit:

a) mbajnë përgjegjësi për administrimin efektiv të rrezikut, brenda njësisë së tyre të biznesit;

b) garantojnë harmonizimin midis oreksit/tolerancës së miratuar ndaj rrezikut dhe proceseve të planifikimit, shpërblimit dhe vendimmarrjes së njësive të biznesit dhe subjektit ligjor;

c) përfshijnë deklaratën e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut dhe kufijtë e rrezikut në veprimtaritë e tyre, në mënyrë që të përfshijë ndërmarrjen e kujdesshme të rrezikut në kulturën e rrezikut të bankës dhe administrimin e përditshëm të rrezikut;

d) monitorojnë, në mënyrë aktive, respektimin e kufijve të miratuar të rrezikut;

e) bashkëpunojnë me drejtorin e rrezikut dhe funksionin e administrimit të rrezikut dhe nuk ndërhyjnë në detyrat e tyre të pavarura;

f) zbatojnë kontrole dhe procese, për të qenë në gjendje që të identifikojnë, monitorojnë dhe raportojnë efektivisht, kundrejt kufijve të vendosur të rrezikut;

g) veprojnë në kohë për të garantuar administrim efektiv, dhe ku është e mundur, zbutjen e ekspozimeve ndaj rrezikut material, në veçanti ato që tejkalojnë, ose kanë potencialin për të tejkalluar, oreksin/tolerancën e miratuar ndaj rrezikut dhe/ose kufijtë e rrezikut; dhe

h) përshkallëzojnë në kohë shkeljet në kufijtë e rrezikut dhe ekspozimet ndaj rrezikut material, te drejtori i rrezikut dhe drejtoria.

44. Roli dhe përgjegjësitë e kontrollit të brendshëm

44.1 Kontrolli i brendshëm:

a) përfshin si rutinë vlerësimet e Kuadrit, si për të gjithë bankën, ashtu edhe mbi baza të linjës së biznesit dhe subjektit ligjor;

b) identifikon nëse shkeljet në kufijtë e rrezikut janë evidentuar si duhet, përshkallëzuar dhe raportuar në mënyrë të përshtatshme, si dhe raporton mbi zbatimin e Kuadrit të këshilli drejtues dhe drejtoria, sipas nevojës;

c) vlerëson periodikisht, në mënyrë të pavarur, hartimin, efektivitetin dhe harmonizimin e Kuadrit me pritshmëritë mbikëqyrëse;

d) vlerëson efektivitetin e zbatimit të Kuadrit, duke përfshirë lidhjen me kulturën organizative, si dhe planifikimin strategjik dhe të biznesit, shpërblimin dhe proceset e vendimmarrjes;

e) vlerëson hartimin dhe efektivitetin e teknikave të matjes së rrezikut dhe sistemet e administrimit të informacionit, të përdorur për monitorimin e profilit të rrezikut të bankës, në lidhje me oreksin/tolerancën e saj ndaj rrezikut;

f) raporton në kohë të këshilli drejtues dhe drejtori çdo mangësi materiale në Kuadër dhe në harmonizimin e oreksit/tolerancës ndaj rrezikut dhe profilit të rrezikut me kulturën e rrezikut; dhe

g) vlerëson nevojën për të plotësuar vlerësimin e tij të pavarur me ekspertizë nga palët e treta, me qëllimin për të siguruar një pamje gjithëpërfshirëse të pavarur të efektivitetit të Kuadrit.

45. Produktet e reja

45.1 Banka ka një politikë të miratimit të produktit të ri (PMPR) të mirëdokumentuar dhe të miratuar nga këshilli drejtues, e cila adreson hyrjen e tregjet e reja, zhvillimin e produkteve dhe shërbimeve të reja apo ndryshimet e konsiderueshme ndaj atyre ekzistuese, ashtu si edhe përfshirjen në transaksione të jashtëzakonshme si bashkimet me përthithje dhe blerjet apo ngritjen e strukturave të reja ose entitete me qëllim të veçantë (single purpose vehicles). Politika në fjalë përfshin edhe ndryshimet e rëndësishme (materiale) ndaj proceseve të lidhura (p.sh. marrëveshjet e reja të nënkontraktimit (outsourcing)) dhe sistemeve (p.sh. proceset e ndryshimit në teknologjinë e informacionit). PMPR-ja duhet të sigurojë hapat e nevojshëm në mënyrë që produktet, shërbimet, si edhe ndryshimet e proceseve të jenë në përputhje me strategjinë dhe oreksin/tolerancën ndaj rrezikut të bankës dhe kufijtë përkatës, para miratimit të tyre.

45.2 PMPR-ja, gjithashtu, përfshin përkufizimet e “produkt/treg/biznes i ri” dhe “ndryshime të konsiderueshme”, që do të përdoren nga ana e bankës, si edhe funksionet e brendshme që do të përfshihen në procesin e vendimmarrjes.

45.3 PMPR-ja paraqet çështjet kryesore që duhet të adresohen përpara se sa të merret një vendim. Këto duhet të përfshijnë përputhshmërinë me rregulloret, kontabilitetin, modelet e vendosjes së çmimit, ndikimin mbi profilin e rrezikut, mjaftueshmërinë e kapitalit dhe përfitueshmërinë, disponueshmërinë e burimeve të mjaftueshme të njësisë operuese (front-office), back-office dhe middle-office, si dhe disponueshmërinë e instrumenteve të brendshme të mjaftueshme dhe ekspertizës për të kuptuar dhe monitoruar rreziqet e shoqëruar. Vendimi për të hedhur në treg një aktivitet të ri duhet të deklarojë në mënyrë të qartë njësinë e biznesit dhe individët përgjegjës për të. Një aktivitet i ri duhet të ndërmerret vetëm kur të jenë të disponueshëm burimet e mjaftueshme për të kuptuar dhe administruar rreziqet shoqëruar.

45.4 Funksioni i administrimit të rrezikut, funksioni i përputhshmërisë dhe njësia ligjore përfshihen në miratimin e produkteve të reja, ose të ndryshimeve të konsiderueshme ndaj produkteve, proceseve dhe sistemeve ekzistues. Kontributi i tyre duhet të përfshijë një vlerësim të plotë dhe objektiv të rreziqeve, që dalin në pah nga aktivitetet e reja, nën një shumëllojshmëri skenarësh, në lidhje me çdo mungesë potenciale në kuadrin e administrimit të rrezikut dhe atë të kontrollit të brendshëm të bankës, si dhe me aftësinë e bankës për të administruar në mënyrë efektive çdo rrezik të ri. Funksioni i administrimit të rrezikut dhe përputhshmërisë kanë një pamje të qartë të hedhjes në treg të produkteve të reja (ose të ndryshimeve të konsiderueshme ndaj produkteve, proceseve dhe sistemeve ekzistues) përgjatë linjave të biznesit dhe portofolave të ndryshëm, si dhe pushtetin për të kërkuar që ndryshimet ndaj produkteve ekzistues të kalojnë përmes procesit formal të PMPR-së.

SHTOJCA 1 E UDHËZUESIT

LISTA JOSHTERUESE E AFTËSIVE QË BANKAT MARRIN PARASYSH KUR KRYEJNË VLERËSIMET E TYRE TË PËRSHTATSHMËRISË PËR ANËTARËT E KËSHILLIT DREJTUES DHE MBAJTËSIT E FUNKSIONEVE KRYESORE

a) Vërtetësia: është konsistent në fjalë dhe vepra dhe sillet në përputhje me vlerat dhe besimet e veta të deklaruara. Komunikon haptazi synimet, idetë dhe ndjenjat e tij, inkurajon një mjedis të hapur dhe ndershmëri dhe informon saktësisht mbikëqyrësit për situatën aktuale, duke pranuar në të njëjtën kohë rreziqet dhe problemet.

b) Gjuba: është i aftë të komunikojë verbalisht, në mënyrë të strukturuar dhe konvencionale.

c) Vendosmëria: merr vendime të mirinformuara dhe në kohën e duhur, duke vepruar menjëherë, ose duke u angazhuar në një rrjedhë të caktuar veprimi, për shembull duke shprehur pikëpamjet e tij dhe pa i vonuar ato.

d) Komunikimi: është i aftë të përcjellë një mesazh në një mënyrë të kuptueshme dhe të pranueshme dhe në një formë të përshtatshme. Përqendrohet në sigurimin dhe arritjen e qartësisë dhe të transparencës dhe inkurajon diskutimin.

e) Gjykimi: është i aftë të peshojë të dhënat dhe rrjedhat e ndryshme të veprimit dhe të arrijë në një përfundim logjik. Ekzaminon, njeh dhe kupton elementet dhe çështjet esenciale. Ka vizionin për të parë përtej fushës së tij të përgjegjësisë, veçanërisht kur merret me probleme, nga ecuria e të cilave varet vazhdimësia e bankës.

f) Orientimi ndaj klientit dhe cilësisë: fokusohet në sigurimin e cilësisë dhe, kudo që të jetë e mundur, gjetjen e mënyrave për përmirësimin e saj. Në mënyrë të veçantë, kjo nënkupton mosdhënien e pëlqimit për zhvillimin dhe tregtimin e produkteve dhe të shërbimeve, si dhe kryerjen e shpenzimeve kapitale, në rrethana ku ai nuk është në gjendje të vlerësojë rreziqet siç duhet, për shkak të mungesës së kuptimit të arkitekturës, parimeve ose supozimeve bazë. Identifikon dhe studion dëshirat dhe nevojat e klientëve, siguron që klientët të mos kalojnë rreziqe të panevojshme dhe kryen rregullimet e duhura për ofrimin e informacionit të saktë, të plotë dhe të balancuar për klientët.

g) Leadership-i: siguron drejtim dhe udhëzim për një grup, zhvillon dhe mirëmban punën në grup, motivon dhe inkurajon burimet njerëzore në dispozicion dhe siguron që anëtarët e stafit të kenë kompetencën profesionale për të arritur një qëllim të veçantë. Është i hapur ndaj kritikave dhe siguron hapësirë për debat kritik.

h) Besnikëria: identifikohet me bankën dhe ka një sens të përfshirjes. Tregon se mund t'i kushtojë kohë të mjaftueshme punës dhe mund të kryejë detyrat e tij siç duhet, mbron interesat e bankës dhe vepron në mënyrë objektive dhe kritike. Njeh dhe parashikon konflikte të mundshme të interesit personal dhe të biznesit.

i) Ndërgjegjësimi i jashtëm (të qenët i informuar): monitoron zhvillimet, kompetencat dhe qëndrimet brenda bankës. Është i mirinformuar për zhvillimet përkatëse financiare, ekonomike, sociale dhe të tjera në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar, që mund të ndikojnë në bankë dhe, gjithashtu, mbi palët e interesit dhe është në gjendje ta vendosë këtë informacion në përdorim efektiv.

j) Negociator: identifikon dhe zbulon interesat e përbashkët, të përcaktuar në mënyrë të atillë për të ndërtuar konsensus, ndërkohë që ndjek synimet e negociatave.

k) Këmbëngulës: është i aftë të ndikojë pikëpamjet e të tjerëve, duke ushtruar kompetenca bindëse dhe duke përdorur natyrshëm autoritetin dhe taktin. Është një personalitet i fortë dhe i aftë të qëndrojë i patundur.

l) Puna në grup: është i vetëdijshëm për interesin e grupit dhe jep një kontribut në rezultatin e përbashkët; i aftë për të vepruar si pjesë e një ekipi.

m) Mendjemprenjtësia: është i aftë për të zhvilluar një vizion realist të zhvillimeve të ardhshme dhe për ta përkthyer këtë në objektiva afatgjatë, si për shembull duke aplikuar analizën e skenarit.

Duke vepruar kështu, merr parasysh rreziqet ndaj të cilave banka është e ekspozuar dhe merr masat e duhura për t'i kontrolluar ato.

***n) Rezistenca ndaj stresit:** është elastik dhe i aftë për të përmbushur detyrat e tij vazhdimisht, edhe në rastet kur gjendet nën presion të madh apo në momente pasigurie.*

***o) Ndjenja e përgjegjësisë:** kupton interesat e brendshëm dhe të jashtëm, i vlerëson me kujdes dhe i merr ata në konsideratë. Ka kapacitetin për të mësuar dhe për të kuptuar se veprimet e tij ndikojnë mbi palët e interesit.*

***p) Kryesimi i mbledhjeve:** është i aftë të kryesojë takimet në mënyrë efektive dhe të krijojë një atmosferë të hapur, që inkurajon pjesëmarrjen e të gjithëve në mënyrë të barabartë; është i informuar për detyrat dhe përgjegjësitë e njerëzve të tjerë.*