

Raporti i Përputhshmërisë 2025 së Union Bank me Kodin e Drejtimit të Brendshëm të Shoqërive Tregtare në Shqipëri

Në mbështetje të pikës 2 të nenit 134 të Ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008, “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, si edhe në mbështetje të nenit 19 të ligjit nr 25/2018 “Për kontabilitetin dhe pasqyrat financiare”, Union Bank sh.a. publikon këtë raport në kuadër të transparencës dhe detyrimeve për publikime periodike, duke vlerësuar zbatimin e parimeve të qeverisjes korporative si një element të rëndësishëm të drejtimit të saj. Ky raport mbështetet në udhëzuesin e jashtëm, “Kodi i Drejtimit të Brendshëm të Shoqërive Tregtare në Shqipëri” datë 02.12.2011, parimet e të cilit janë të mishëruara në kuadrin e statutit, rregulloreve të funksionimit të Këshillit Drejtues dhe komiteteve të tij, të Drejtorisë Ekzekutive, si dhe politikat për administrimin e rreziqeve.

Më poshtë paraqitet vlerësimi i përputhshmërisë së praktikave të qeverisjes së Bankës me 14 parimet e këtij Kodi.

- **Parimi 1:** *Aksionarët e shoqërisë duhet të ngrenë kuadrin e duhur themelues dhe drejtues të shoqërisë.*
- **Parimi 2:** *Shoqëria duhet të bëjë përpjekje të forta për të krijuar një këshill të efektshëm, i cili të mbajë përgjegjësi solidare për suksesin afatgjatë të shoqërisë, duke përfshirë edhe përcaktimin e strategjisë së shoqërisë.*
- **Parimi 3:** *Madhësia dhe përbërja e këshillit duhet të pasqyrojë shkallën dhe kompleksitetin e shoqërisë.*
- **Parimi 4:** *Këshilli duhet të mblihet rregullisht në mënyrë të mjaftueshme për t’i përmbushur detyrimet e veta, dhe duhet të marrë në kohën e duhur informacionin e duhur.*
- **Parimi 5:** *Nivelet e shpërblimit të punës duhet të jenë të mjaftueshme për të tërhequr, mbajtur dhe motivuar anëtarët administratorë dhe jo administratorë të këshillit, me cilësitë e nevojshme për ta drejtuar me sukses shoqërinë. Individët nuk duhet të kenë kompetencë për vendosjen e pagës së tyre. Mënyrën e shpërblimit të anëtarëve të këshillit duhet ta aprovojnë aksionarët, sidomos kur kjo përfshin dhënien e aksioneve dhe opsioneve.*
- **Parimi 6:** *Këshilli është përgjegjës për kontrollin mbikëqyrës të risqeve dhe duhet të mbajë një sistem të shëndoshë të kontrollit të brendshëm për t’i mbrojtur interesat e shoqërisë dhe investimet e aksionarëve.*
- **Parimi 7:** *Duhet të ketë dialog midis këshillit dhe aksionarëve, mbështetur në kuptimin e njëjtë të objektivave. Këshilli ka përgjegjësinë solidare për t’u kujdesur për zhvillimin e një dialogu të kënaqshëm me të gjithë aksionarët.*
- **Parimi 8:** *Të gjithë anëtarët e këshillit duhet të ndjekin një instruktim fillestar me t’u anëtarësuar në këshill dhe duhet t’i përditësojnë dhe rifreskojnë njohuritë rregullisht.*
- **Parimi 9:** *Shoqëria e kontrolluar nga një familje duhet të ngrëjë mekanizma familjare të drejtimit të brendshëm të cilat nxisin bashkërendimin dhe mirëkuptimin reciprok midis anëtarëve të familjes, si edhe t’i organizojë marrëdhëniet ndërmjet drejtimit të aktiviteteve tregtare të familjes dhe drejtimit të shoqërisë.*
- **Parimi 10:** *Duhet të ketë një ndarje të qartë të përgjegjësisë në kryesinë e shoqërisë ndërmjet drejtimit të këshillit dhe drejtimit të aktivitetit tregtar të shoqërisë. Asnjë individ i vetëm nuk duhet të ketë kompetenca të papenguara vendimmarrjeje.*
- **Parimi 11:** *Këshilli duhet të ketë anëtarë me gërshetimin e mjaftueshëm të aftësive dhe përvojës. Asnjë person i vetëm (apo asnjë grupim i vogël individësh) nuk duhet të mbizotërojë në vendimmarrjen e këshillit. U duhet kushtuar vëmendja e duhur përparësive të larmisë në këshill, duke përfshirë edhe përbërjen gjinore.*

- **Parimi 12:** *Këshilli duhet të ngrëjë komitetet e duhura të këshillit, për të mundësuar një përmbushje më të efektshme të detyrave.*
- **Parimi 13:** *Këshilli duhet të kryejë një vlerësim periodik të performancës së vet dhe të performancës të çdo anëtari të tij.*
- **Parimi 14:** *Këshilli duhet të paraqesë një analizë vlerësuese të ekuilibruar dhe të kuptueshme, të gjendjes dhe të ardhmes së shoqërisë tregtare, për grupet e interesit, dhe të krijojë një program të përshtatshëm për angazhimin e grupeve të interesit.*

Union Bank bën përpjekjet më të mirapër të plotësuar kriteret e përputhshmërisë të të gjitha kërkesave të parimeve të kodit me detajimet e mëposhtme për secilin nga 14 (katërmëdhjetë) parimet.

Parimi 1: *Aksionarët e shoqërisë duhet të ngrënë kuadrin e duhur themelues dhe drejtues të shoqërisë.*

Union Bank e ushtron aktivitetin e saj në përputhje me listën e veprimtarive për të cilat është licënsuar nga Banka e Shqipërisë dhe autoritetet e tjera, gjithashtu e organizuar në formën dhe strukturat e përcaktuara në kuadrin ligjor. Menaxhimi i aktivitetit mbështetet në ndarjen e detyrave dhe përgjegjësiive midis Asamblesë së Aksionarëve, Këshillit Drejtues dhe komiteteve të tij që janë: Komiteti i Kontrollit, Komiteti i Shpërblimeve dhe Burimeve Njerëzore, Komiteti Strategjik, Komiteti i Riskut, si dhe Drejtorisë Ekzekutive. Ndarjet e përgjegjësiive janë qartësisht të përcaktuara në Statut dhe në Dokumentet mbi funksionimin e Këshillit Drejtues të Bankës, të Komitetit të Kontrollit dhe komiteteve të tjera të Këshillit Drejtues, si dhe Drejtorisë Ekzekutive, duke marrë në konsideratë edhe përgjegjësinë sociale të institucionit. Banka ndjek gjithashtu kuadrin rregullator të Bankës së Shqipërisë, i cili përcakton parimet themelore të drejtimit dhe të qeverisjes së bankave, si dhe kërkesat e autoriteteve të tjera rregullatore e mbikëqyrëse përkatëse. Në këtë kontekst Banka miraton dhe ndjek strategjinë, politikat dhe buxhetet afatmesme të aprovuara paraprakisht nga strukturat përkatëse drejtuese.

Parimi 2: *Shoqëria duhet të bëjë përpjekje të forta për të krijuar një këshill të efektshëm, i cili të mbajë përgjegjësi solidare për suksesin afatgjatë të shoqërisë, duke përfshirë edhe përcaktimin e strategjisë së shoqërisë.*

Union Bank është shoqëri aksionare e rregulluar, ku veprimtaria e saj rregullohet me Ligjin Nr. 9662, datë 18.12.2006 “Për Bankat në Republikën e Shqipërisë i ndryshuar”.

Organi më i lartë vendimmarrës është Asambleja e Aksionarëve, ndërkohë Këshilli Drejtues është organi përgjegjës për miratimin dhe mbikëqyrjen e politikave si dhe për përputhshmërinë e veprimtarisë së Bankës me kërkesat ligjore dhe rregullatore në fuqi. Këshilli Drejtues vendos për misionin, vizionin dhe strategjinë e Bankës dhe gjithashtu monitoron zbatueshmërinë dhe efektivitetin e tyre. Ndërkohë Drejtoria është organi kryesor ekzekutiv kolektiv i vendimmarrjes së Bankës, e cila siguron që aktivitetet e Bankës janë në përputhje me strategjinë e biznesit, oreksin/tolerancën për rrezikun dhe politikat dhe dokumentet përkatëse të miratuara nga Këshilli Drejtues.

Në synim të zhvillimit strategjik të Bankës, Komiteti i Strategjisë, si një komitet *ad-hoc* me fushëveprim monitorimin e zhvillimeve strategjike në Industrinë Bankare dhe Financiare në vend, si edhe në këndvështrimin e një perspektive rajonale, ka mbështetur Këshillin Drejtues në drejtim të rishikimit të strategjisë në afatin e gjatë për planifikimin dhe buxhetimin, vlerësimin e strategjive të korporatës si edhe çështje të menaxhimit të riskut. Ky komitet ka marrë në shqyrtim projektet për blerje dhe bashkime si edhe projekte të tjera të sjella nga menaxhimi i Bankës për investime apo shitje aktivesh.

Union Bank ka të publikuar në faqen e saj zyrtare (www.unionbank.al) Kodin e Etikës, i cili përditësohet dhe përshtatet në mënyrë të vazhdueshme me praktikën më të mira. Ky kod përcakton standardet e sjelljes profesionale, trajton konfliktin e interesit si dhe rregullon trajtimin e dhuratave

në marrëdhënie me klientët dhe furnitorët. Ndërkohë në Dokumentin mbi funksionimin e Këshillit Drejtues të Bankës parashikohet edhe trajtimi i konfliktit të interesit për anëtarët e Këshillit Drejtues të Bankës. Union Bank zbaton kuadrin rregullator, i cili ka përcaktime për konfliktin e interesit, duke iu referuar Ligjit ‘‘Për Bankat’’, Rregullores 63/2012 ‘‘Mbi parimet bazë të drejtimit të bankave dhe degëve të bankave të huaja dhe kriteret për miratimin e administratorëve të tyre’’, Statutit të Bankës, Dokumentit për Funksionimin e Komitetit të Shpërblimeve dhe Burimeve Njerëzore të Bankës, etj.

Parimi 3: Madhësia dhe përbërja e këshillit duhet të pasqyrojë shkallën dhe kompleksitetin e shoqërisë.

Nga Tetori 2023 madhësia e Këshillit Drejtues të Union Bank përcaktohet nga neni përkatës i Statutit të Bankës mbi ‘‘Anëtarët e Këshillit Drejtues’’. Këshilli Drejtues përbëhet nga një numër tek anëtarësh, jo me pak se pesë dhe jo më shumë se nëntë anëtarë. Sipas vendimit të Asamblesë së Aksionarëve të datës 13 Janar 2021, Këshilli Drejtues përcaktohet me 9 anëtarë, me shumicë anëtarësh të pavarur, por njëkohësisht zgjeron ekspertizën dhe njohuritë kolegjiale të strukturës vendimmarrëse në këtë kuadër, direkt apo nëpërmjet këshilltarëve. Gjatë vitit 2025 numri i Anëtarëve të Këshillit Drejtues të Union Bank rezulton në 9 (nëntë), ku 5 prej (më shumë se 50%) e tyre janë anëtarë të pavarur.

Anëtarët e Këshillit Drejtues në cilësinë e administratorëve sipas kuadrit ligjor/rregullator bankar, miratohen nga autoriteti rregullator, në këtë rast nga Banka e Shqipërisë.

Të gjithë anëtarët e Këshillit Drejtues kanë eksperiencën dhe kompetencën e duhur për drejtimin e Bankës. Kriteret mbi anëtarësimin, funksionimin e komiteteve të ndryshëm të formuar nga Këshilli Drejtues, si edhe shpërblimi dhe mënyra e dorëheqjes janë përcaktuar në detaje në Dokumentin mbi funksionimin e Këshillit Drejtues dhe në Statutin e Union Bank.

Njohuritë e anëtarëve të Këshillit Drejtues synohen të jenë të drejtpeshuara dhe të përmbushin frymën e kërkesave të Kodit të Drejtimit të Brendshëm të Shoqërive Tregtare në Shqipëri. Informacion i përmbledhur mbi përbërjen dhe profilin profesional të anëtarëve publikohet edhe në raportimet periodike të Bankës Rifreskimi i anëtarësisë së Këshillit Drejtues kryhet periodikisht duke u kujdesur që përfundimet e mandateve të të gjithë anëtarëve të jenë të përshkallëzuar me qëllim garantimin e vazhdimësisë dhe qëndrueshmërisë në drejtim.

Parimi 4: Këshilli duhet të mblidhet rregullisht në mënyrë të mjaftueshme për t’i përmbushur detyrimet e veta, dhe duhet të marrë në kohën e duhur informacionin e duhur.

Këshilli Drejtues i Union Bank mblidhet rregullisht sipas cilësimeve të Statutit dhe Dokumentit të funksionimit të Këshillit Drejtues në jo më pak se 5 (pesë) mbledhje kryesore në vit.

Rendi i ditës së mbledhjeve të Këshillit Drejtues përgatitet nga Kryetari i Këshillit Drejtues, duke u këshilluar me DPE dhe kryetarët e komiteteve të tij, ndërkohë që secili anëtar mund t’i kërkojë Kryetarit që të shtojë çështje të tjera për diskutim në rendin e ditës. Propozimi i rendit të ditës i dërgohet edhe Drejtorisë Ekzekutive të Bankës.

Union Bank i referohet Dokumentit mbi funksionimin e Këshillit Drejtues në mbarëvajtjen e mbledhjeve të këtij të fundit. Në çdo rast njoftimi mbi orën, datën, vendin, rendin e ditës, si edhe të gjitha materialet e mbledhjes së Këshillit Drejtues duhet që të shpërndahen së paku 7 (shtatë) ditë përpara datës së njoftuar për mbajtjen e mbledhjes dhe në raste urgjente jo më pak se 24 (njëzet e katër) orë përpara mbajtjes së mbledhjes, në përputhje me parashikimet e Statutit dhe Dokumentit mbi funksionimin e Këshillit Drejtues.

Mbledhjet e Këshillit Drejtues të Union Bank gjatë vitit 2025 janë zhvilluar në mënyrë të rregullt, me një pjesëmarrje të mirë të anëtarëve të tij. Gjatë vitit 2025 janë mbajtur gjithsej 11 (njëmbëdhjetë) mbledhje, nga të cilat 5 (pesë) kanë qenë mbledhje kryesore dhe 6 (gjashtë) mbledhje të ndërmjetme.

Mesatarisht një mbledhje ka zgjatur 5 (pesë) orë, duke krijuar hapësirë të përshtatshme dhe të mjaftueshme diskutimi për të nëntë anëtarët e Këshillit Drejtues dhe të ftuarit nga ekzekutivi.

Tematika e mbledhjeve është në përputhje me detyrat e Këshillit Drejtues. Tema të përfshira në rendin e ditës të Këshillit Drejtues janë: miratimi i buxhetit, miratimi i planeve afatmesme të biznesit, miratimi i strategjisë së rrezikut dhe oreksit ndaj rrezikur, miratimi i politikave të ndryshme, përfshi politikat e menaxhimit të riskut, shqyrtimi i raporteve të menaxhimit të Bankës për mbarëvajtjen dhe realizimin e buxhetit, prezantimi i produkteve të reja apo projekteve me rëndësi, etj

Gjithashtu, në mbledhjet e Këshillit Drejtues analizohen: përputhshmëria e Bankës me rregulloret dhe ligjet në fuqi, si edhe analizohen blerjet apo zgjerimet e mundshme, si dhe investimet në asetet e paluajtshme të Bankës, ku mund të përmendim investimin e rëndësishëm të pritshëm për ndërtimin e një godine të re për Zyrat Qendrore të Bankës.

Sekretariati korporativ, bën të mundur organizimin, mbarëvajtjen, dokumentimin dhe formalizimin e mbledhjeve të Asamblesë, Këshillit Drejtues dhe komiteteve të tij, si dhe çdo gjë tjetër që nevojitet në këtë drejtim.

Parimi 5: *Nivelet e shpërblimit të punës duhet të jenë të mjaftueshme për të tërhequr, mbajtur dhe motivuar anëtarët administratorë dhe jo administratorë të këshillit, me cilësitë e nevojshme për ta drejtuar me sukses shoqërinë. Individët nuk duhet të kenë kompetencë për vendosjen e pagës së tyre. Mënyrën e shpërblimit të anëtarëve të këshillit duhet ta aprovojnë aksionarët, sidomos kur kjo përfshin dhënien e aksioneve dhe opsioneve.*

Në Union Bank funksionon Komiteti i i Shpërblimeve dhe i Burimeve Njerëzore, i krijuar nga Këshilli Drejtues i Bankës, i cili trajton çështjet në lidhje me shpërblimet dhe politikat e Burimeve Njerëzore. Banka ka politikë të shkruar për vlerësimin e performancës së anëtarëve të Drejtorisë Ekzekutive si dhe për vlerësimin e performancës si funksion kolektiv për Anëtarët e Këshillit Drejtues dhe të komiteteve të tij. Shpërblimet e përcaktuara nga Këshilli Drejtues për Drejtorinë Ekzekutive, si edhe për punonjësit, të cilët kanë detyra të rëndësishme të lidhura me profilin e rrezikut të Bankës janë të përcaktuara qartë.

Kriteret mbi shpërblimin e anëtarësisë së Këshillit Drejtues dhe të Komiteteve të tij janë të përcaktuara në Dokumentin e Funksionimit të Këshillit Drejtues të Bankës, si edhe në Dokumentin e Politikës së Shpërblimit të anëtarit të organit qeverisës e miratuar nga Asambleja e Aksionarëve. Shpërblimi bazohet në pagesën fikse vjetore, si edhe mbi bazën e pjesëmarrjeve në mbledhjet e Këshillit Drejtues dhe rishikohet periodikisht për të siguruar shpërblim sa më të përshtatshëm.

Ndërkohë mënyra e shpërblimit për Drejtuesit e Lartë është përshkruar në “Politikën e shpërblimit të drejtuesve të lartë të bankës” e përditësuar gjatë vitit 2025.

Anëtarët e Këshillit Drejtues nuk vendosin individualisht për shpërblimin e tyre; kriteret dhe mënyra e shpërblimit të tyre përcaktohen në dokumentet përkatëse të propozuara nga strukturat përkatëse dhe të miratuara nga Asambleja e Aksionarëve.

Parimi 6: *Këshilli është përgjegjës për kontrollin mbikëqyrës të risqeve dhe duhet të mbajë një sistem të shëndoshë të kontrollit të brendshëm për t'i mbrojtur interesat e shoqërisë dhe investimet e aksionarëve.*

Një ndër objektivat e Bankës i shprehur në politikat e saj është realizimi i rritjes së qëndrueshme dhe fitimit të balancuar me nivelin e riskut të marrë përsipër. Menaxhimi efektiv i risqeve dhe përputhshmëria me kuadrin rregullator të brendshëm dhe të jashtëm është objektiv parësor i Këshillit Drejtues dhe Drejtorisë Ekzekutive. Për realizimin e këtij objektiv Banka mbështetet në një kuadër të plotë politikash për administrimin e risqeve, të cilat rishikohen një herë në vit. Banka gjatë vitit 2025 ka miratuar rishikimin e kuadrit të “Oreksit për risk”, limitet e këtij oreksi, si dhe Strategjinë e Riskut që duhet të ndjekë për të arritur rezultatet e targetuara. Njëkohësisht, Departamenti i Menaxhimit të Riskut në Union Bank përgatit dhe paraqet në mënyrë periodike në çdo mbledhje të Këshillit Drejtues të Bankës raportin e risqeve bazë, i cili përfshin analiza të plota të detajuara për të

gjitha kategoritë kryesore të risqeve në aktivitetin e Bankës. Ky raport merret në shqyrtim rregullisht nga anëtarët e Këshillit Drejtues.

Raporti evidenton mbulimin e kategorive kryesore të riskut, përfshirë mjaftueshmërinë e kapitalit, riskun e kredisë dhe të koncentrimin, riskun e likuiditetit, riskun e tregut, riskun operacional, reputacional, të përputhshmërisë, si dhe risqe të tjera relevante. Këshilli Drejtues miraton politikën, limitet e brendshme dhe përcakton fushëveprimin e strukturave të Bankës në funksion të një sistemi efektiv të menaxhimit të riskut dhe kontrollit të brendshëm.

Komiteti i Kontrollit në Union Bank përbëhet nga tre anëtarë, Kryetari dhe dy anëtarë, nga të cilët njëri prej tyre është ekspert i jashtëm dhe jo pjesë e Këshillit Drejtues të Bankës dhe 2/3 janë anëtarë të pavarur të Këshillit. Komiteti i Kontrollit mund të ketë në përbërje edhe anëtar shok, në funksion të plotësimit të profilit profesional dhe planit të vijueshmërisë.

Detyrat kryesore të Komitetit të Kontrollit janë të asistojë Këshillin Drejtues në mbikëqyrjen e:

- Integritetit të pasqyrave financiare të Bankës,
- Përputhshmërinë e Bankës me ligjet dhe rregulloret,
- Ndërtimi dhe operimi i sistemeve të kontrollit dhe drejtimit të riskut, përfshirë mbikëqyrjen e përputhshmërisë me ligjet dhe rregulloret dhe mbikëqyrjen në respektim të kodit të sjelljes
- Procesin e përzgjedhjes dhe performancës së audituesve të jashtëm,
- Performancën e audituesve të brendshëm, etj.

Funksioni i kontrollit të brendshëm në Bankë ushtrohet në mënyrë të pavarur, në përputhje me kuadrin e brendshëm dhe rregullator. Plani i kontrollit të këtij departamenti shqyrtohet dhe miratohet në Komitetin e Kontrollit dhe merr miratimin përfundimtar në Këshillin Drejtues.

Departamenti i Kontrollit të Brendshëm paraqet periodikisht raportet e tij të kontrollit pranë Komitetit të Kontrollit, si edhe Këshillit Drejtues të Bankës.

Në kuadër të një sistemi të kontrollit të brendshëm që Banka duhet të garantojë në nivel drejtimi ekzekutiv janë ngritur edhe një sërë komitetesh të ekzekutivit, si Komiteti i Menaxhimit të Aktiv-Pasivit, Komiteti i Kredisë dhe Komiteti i Rekuperimit & Menaxhimit të Vonesave, Komiteti i Riskut Operacional dhe Risqeve të Tjera, Komiteti i Përputhshmërisë, Komiteti i Administrimit të Riskut të Kredisë, Komiteti i Menaxhimit të Rrjetit, Komiteti për Teknologjinë e Informacionit, Komiteti i Menaxhimit të Produkteve, Komiteti i Administrimit të Kolateraleve në Pronësi të Bankës, Komiteti i Menaxhimit të Kapitalit dhe Performancës, Komiteti i Sigurisë në Punë, Komiteti i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, Komiteti i Menaxhimit të Portofolit të Projekteve si dhe Komiteti i Prokurimeve, si struktura permanente të Bankës, që së bashku me Drejtimin Ekzekutiv, kanë përgjegjësitë primare për të menaxhuar risqet e Bankës.

Parimi 7: *Duhet të ketë dialog midis këshillit dhe aksionarëve, mbështetur në kuptimin e njëjtë të objektivave. Këshilli ka përgjegjësinë solidare për t'u kujdesur për zhvillimin e një dialogu të kënaqshëm me të gjithë aksionarët.*

Union Bank Sh.a. është një institucion financiar i regjistruar si Bankë tregtare më 9 janar 2006 bazuar në Vendimin nr. 101, datë 28 dhjetor 2005 të Këshillit Mbikëqyrës së Bankës së Shqipërisë, e cila ofron shërbime bankare për individ dhe kompani në Republikën e Shqipërisë.

Banka nuk është e listuar në tregje aksionesh dhe ka një strukturë aksionare të përqendruar, me numër të kufizuar aksionarësh; të cilët janë të përfaqësuar edhe në strukturat drejtuese të Bankës. Ky parim në Union Bank ndiqet dhe realizohet në mënyre korrekte duke konsideruar edhe faktin e përmendur më sipër.

Struktura aktuale e kapitalit të nënshkruar të Bankës në datën 31 Dhjetor 2025 paraqitet si më poshtë:

Unioni Financiar Tiranë Sh.a (UFT)	96.46%
Edmond Leka	1.77%

Niko Leka

1.77%

Zgjedhja e Anëtarëve të Këshillit Drejtues kryhet në përputhje me Dokumentin e funksionimit të Këshillit Drejtues i miratuar nga Asambleja e Aksionarëve. Referuar nenit 4 të këtij dokumenti, Këshilli Drejtues zgjedh një anëtar të tij si Kryetar të Këshillit Drejtues duke marrë në konsideratë edhe propozimet që vijnë nga Asambleja e Aksionarëve. Kryetar i Këshillit Drejtues është emëruar Z. Edmond Leka.

Kryetari i Këshillit Drejtues vendos për rendin e ditës së mbledhjeve të Këshillit Drejtues duke udhëhequr mbledhjet e këtij të fundit, monitoron funksionimin e përshtatshëm të tij dhe siguron për mbarëvajtjen e mbledhjeve të Këshillit tek Asambleja e Aksionarëve. Kryetari i Këshillit Drejtues shërben si pikë kryesore e kontaktit ndërmjet Këshillit Drejtues, Drejtorisë Ekzekutive dhe Aksionarëve.

Ndërkohë, bazuar në nenin 15 të Dokumentit të funksionimit të Këshillit Drejtues janë të përcaktuara qartë marrëdhëniet me aksionarët. Saktësohen rastet kur thirret mbledhja e Asamblesë së Aksionarëve (në bazë të kërkesave të Këshillit Drejtues apo me kërkesën e shkruar të një apo disa aksionarëve që përfaqësojnë së paku 5% të Kapitalit të nënshkruar). Është përgjegjësi e Këshillit Drejtues që të sigurojë që mbledhja e Aksionarëve të mbahet në kohë dhe këta të fundit të marrin gjithë informacionin e kërkuar nga ligji dhe Statuti i Shoqërisë.

Kryetari i Këshillit Drejtues dhe Drejtori i Përgjithshëm i Bankës janë të pranishëm në mbledhjet Asamblesë së Aksionarëve. Këshilli Drejtues dhe Drejtuesit Ekzekutive si pjesë e strukturave të qeverisjes së shoqërisë janë përgjegjëse për dhënie llogarie para Asamblesë së Aksionarëve.

Këshilli Drejtues i Bankës, i cili ka përgjegjësinë solidare për t'u kujdesur për zhvillimin e një dialogu të kënaqshëm me të gjithë aksionarët, ka në përbërjen e tij anëtarë me njohuri të mira në secilën fushë, të cilat mundësojnë diskutimin e vendimeve. Gjithashtu Anëtarët e Këshillit Drejtues të Bankës kanë aftësitë për të paraqitur pikëpamjet e tyre në mënyrë kolektive.

Pavarësia e mendimit gjatë diskutimeve dhe vendimmarrjes në Këshillin Drejtues, së bashku me mekanizmat formalë të informimit dhe llogaridhënies ndaj Asamblesë së Aksionarëve, mbështet zhvillimin e një dialogu të hapur dhe efektiv me aksionarët.

Parimi 8: Të gjithë anëtarët e këshillit duhet të ndjekin një instruktim fillestar me t'u anëtarësuar në këshill dhe duhet t'i përditësojnë dhe rifreskojnë njohuritë rregullisht.

Anëtarët e Këshillit Drejtues të Bankës kanë eksperiencën të ndryshme në fushën e industrisë bankare, financiare dhe të teknologjisë së informacionit. Gjithashtu të gjithë anëtarët vijnë nga një edukim apo përvojë i mirë për sa i përket qeverisjes së shoqërive tregtare.

Për anëtarët e rinj të Këshillit Drejtues, Banka siguron një proces prezantimi/instruktimi fillestar mbi kuadrin ligjor dhe rregullator të zbatueshëm, strukturën e qeverisjes së Bankës, rolin dhe përgjegjësitë e Këshillit Drejtues, si dhe dokumentet kryesore të brendshme që rregullojnë funksionimin e tij.

Edukimi në vijimësi i anëtarëve të Këshillit Drejtues është sanksionuar nga Dokumenti i funksionimit të Këshillit Drejtues, i cili citon se programet e edukimit dhe trajnimeve duhet që të sigurojnë që anëtarët të përditësohen me ndryshimet rregullative dhe ligjore në fushat e rëndësishme të financës, menaxhimit të riskut dhe kontrollit, si edhe qeverisjes së mirë të korporatave. Ky proces mbështetet edhe nga Njësia e Përputhshmërisë, e cila informon rregullisht, në çdo mbledhje të Këshillit, mbi aktet e reja ligjore dhe rregullatore, si dhe mbi ndryshimet përkatëse, duke kontribuar në rritjen e ndërgjegjësimit dhe përditësimin e vazhdueshëm të njohurive.

Parimi 9: Shoqëria e kontrolluar nga një familje duhet të ngrejë mekanizma familjare të drejtimit të brendshëm të cilat nxisin bashkërendimin dhe mirëkuptimin reciprok midis anëtarëve të familjes, si edhe t'i organizojë marrëdhëniet ndërmjet drejtimit të aktivitetëve tregtare të familjes dhe drejtimit të shoqërisë.

Banka ka adresuar mekanizma të përshtatshëm për të rregulluar marrëdhëniet me personat e lidhur ngushtë me Bankën (aksionarët) dhe kompanitë e Grupit. Banka zbaton rregulla të qarta në respektimin e marrëdhënieve tregtare, të cilat inspektohen periodikisht nga Banka e Shqipërisë. Për shembull, vendimet për marrëdhëniet me kompanitë e grupit aprovohen vetëm nga anëtarët e pavarur të Këshillit Drejtues ose përmes përcaktimit të një kryetari *ad-hoc* i Këshillit Drejtues në rast vendimmarrje që përmban konflikt interesi nga kryetari / zëvendësi aktual i Këshillit.

Këto mekanizma sigurojnë ndarjen e qartë ndërmjet interesave të aksionarëve, aktiviteteve të Grupit dhe drejtimit të Bankës, duke kontribuar në transparencën, integritetin dhe efektivitetin e qeverisjes korporative të Union Bank.

Parimi 10: *Duhet të ketë një ndarje të qartë të përgjegjësisë në kryesinë e shoqërisë ndërmjet drejtimit të këshillit dhe drejtimit të aktivitetit tregtar të shoqërisë. Asnjë individ i vetëm nuk duhet të ketë kompetenca të papenguara vendimmarrjeje.*

Kryetari i Këshillit Drejtues nuk ushtron funksione administrative ekzekutive në Bankë, e cila drejtohet nga një Drejtori Ekzekutive me 4 anëtarë, përgjegjës për drejtimin e përditshëm të aktivitetit financiar/bankar dhe operacional të Bankës. Drejtori i Përgjithshëm është njëkohësisht anëtar i Këshillit Drejtues. Roli, përgjegjësitë dhe kufijtë e kompetencave të këtij funksioni janë të përcaktuara qartësisht në dokumentet e brendshme dhe aktet rregullatore të Bankës.

Parimi 11: *Këshilli duhet të ketë anëtarë me gërshetimin e mjaftueshëm të aftësive dhe përvojës. Asnjë person i vetëm (apo asnjë grupim i vogël individësh) nuk duhet të mbizotërojë në vendimmarrjen e këshillit. U duhet kushtuar vëmendja e duhur përparësive të larmisë në këshill, duke përfshirë edhe përbërjen gjinore.*

Anëtarët e Këshillit Drejtues të Union Bank kanë të drejtën e votës dhe nuk mund të abstenojnë. Të gjithë vendimet e Këshillit Drejtues të Bankës janë të vlefshme nëse shumica e anëtarëve të Këshillit Drejtues pjesëmarrës në mbledhje votojnë në favor ose votim me 2/3 për vendimmarrje specifike të rëndësishme.

Union Bank ka Drejtor të Përgjithshëm të gjinisë femërore dhe gjithashtu ka përfaqësim të gjinisë femërore në Këshillin Drejtues dhe në organet e tjera qeverisëse, që arrijnë në 33%, ndërsa në Drejtorinë Ekzekutive përfaqësimi është 50%. Këshilli Drejtues ka aprovuar Politikën e Diversitetit, e cila synon përfaqësim minimal gjinor me 1/3 e numrit të anëtarëve, por përbërja aktuale e këtyre strukturave vlerësohet të jetë në përputhje me kërkesat minimale të përcaktuara nga legjislacioni në fuqi “Ligji 64/2025 për barazinë gjinore”.

Element tjetër për t’u theksuar është që, në varësi të objektit të komitetit synohet që të ketë të paktën 1/3 e anëtarëve si ekspertë të jashtëm të pavarur. Konkretisht një rregull i tillë zbatohet për Komitetin e Kontrollit, Komitetin e Shpërblimeve dhe Burimeve Njerëzore dhe Komitetin e Riskut.

Siç është shprehur më lart, anëtarët e Këshillit Drejtues janë zgjedhur me kujdesin e duhur dhe njohuri në fusha dhe përvoja të ndryshme të sektorit bankar dhe financiar, si edhe nga vende të ndryshme, në funksion të përdorimit sa më të mirë të kontributit të tyre në strategjinë dhe aktivitetin vendimmarrës për Bankën. Banka ka miratuar Politikën e Diversitetit dhe të Emërimit, të cilat kanë përcaktime për njohuritë dhe aftësitë që duhet të plotësojnë anëtarët e Këshillit Drejtues. Në këtë kuadër, çdo vit bëhet një analizë vetëvlerësimi e diversitetit të njohurive nga anëtarët që raportohet dhe diskutohet në Këshill. Kjo analizë shërben edhe për të caktuar objektivat për rastet e plotësimit të vendeve vakante/zëvendësimit të anëtarëve në përfundim mandati në Këshill apo Komitete.

Ky parim është në përputhje me parimet e qeverisjes korporative në sektorin financiar, ku përgjegjësitë vendimmarrëse janë të shpërndara për të garantuar balancë dhe kontroll institucional.

Parimi 12: *Këshilli duhet të ngrejë komitetet e duhura të këshillit, për të mundësuar një përmbushje më të efektshme të detyrave.*

Në Union Bank janë krijuar nga Këshilli Drejtues dhe funksionojnë katër komitete të përhershme: Komiteti i Kontrollit, Komiteti i Shpërblimeve dhe Burimeve Njerëzore, Komiteti i Riskut dhe Komiteti i Strategjisë.

Bazuar në Dokumentin e funksionimit të Këshillit Drejtues ky i fundit mund të formojë edhe komitete të tjera të përhershme apo *ad-hoc* për të ndihmuar në zbatimin e detyrave që i janë ngarkuar atij.

Në Bankë funksionon Komiteti i Kontrollit, si kërkesë ligjore për bankat dhe pjesë e strukturave të drejtimit. Funkzioni primar i Komitetit të Kontrollit është të ndihmojë Këshillin Drejtues në përmbushjen e përgjegjësisë së tij mbi procesin e raportimit financiar dhe monitorimin e përputhshmërisë së aktivitetit të Bankës me ligjet dhe rregulloret e jashtme.

Komiteti i Shpërblimeve dhe Burimeve Njerëzore qartëson politikën mbi shpërblimet e Drejtuesve Ekzekutivë dhe Menaxherët e linjës së parë të raportimit, si edhe për punonjësit me impakt të konsiderueshëm në profilin e riskut të Bankës. Ky Komitet përcakton politikën për shpërblimet e punonjësve të Bankës. Komitetit i Strategjisë ka si qëllim të këshillojë Këshillin Drejtues të Bankës në lidhje me çështje ose aktivitete që bien nën fushën e rëndësishme të vendimmarrjeve strategjike. Të tilla mund të jenë:

- Rishikimi i strategjisë së Bankës;
- Ristrukturim madhor i brendshëm i Bankës;
- Mundësi blerjeje (*acquisition*);
- Planifikim i hapjes së një Filiali, etj;

Komiteti i Riskut këshillon Këshillin Drejtues në mbikëqyrjen e kuadrit të menaxhimit të riskut të Bankës, duke shqyrtuar politikën, oreksin dhe strategjitë e riskut, si dhe ekspozimet ndaj rreziqeve kryesore, në përputhje me perimetrin e tij.

Roli i një Komiteti në nivel Këshilli Drejtues është të ndihmojë dhe këshillojë këtë të fundit për vendimmarrje. Në çdo rast Këshilli Drejtues është përgjegjës për vendimmarrje finale edhe në rast se vendimet do të jenë të përgatitura nga një komitet i tij. Funksionimi i Komiteteve rregullohet nëpërmjet rregulloreve të posaçme të miratuara nga Këshilli Drejtues dhe që rishikohen të paktën një herë në vit.

Union Bank ushtron aktivitetin bankar në përputhje të plotë me këtë parim.

Parimi 13: *Këshilli duhet të kryejë një vlerësim periodik të performancës së vet dhe të performancës të çdo anëtarit të tij.*

Banka ka politikë për vlerësimin e performancës së anëtarëve të Drejtorisë Ekzekutive dhe vlerësimin e performancës si funksion kolektiv të Anëtarëve të Këshillit Drejtues. Në bazë të kësaj politike, bëhet vetëvlerësimi i performancës së aktivitetit dhe vetëvlerësimi i matricës së aftësive të Këshillit dhe Komiteteve të Këshillit, të cilat analizohen nga Komiteti i Shpërblimeve dhe Burimeve Njerëzore dhe shqyrtohen në Këshillin Drejtues.

Parimi 14: *Këshilli duhet të paraqesë një analizë vlerësuese të ekuilibruar dhe të kuptueshme, të gjendjes dhe të ardhmes së shoqërisë tregtare, për grupet e interesit, dhe të krijojë një program të përshtatshëm për angazhimin e grupeve të interesit.*

Në faqen zyrtare të Union Bank (www.unionbank.al) sigurohet informacion i hollësishëm dhe i përditësuar për të gjitha palët e interesuara. Çdo risi në fushën e shërbimeve apo produkteve të reja gjen pasqyrim në faqen e Bankës.

Union Bank publikon brenda afateve rregullative, të paktën çdo tremujor, Raportet Periodike të saj, si edhe të Grupit Bankar të konsoliduar, mbi bazë të kërkesave të Rregullores Nr. 60 “Për kërkesat minimale të publikimit të informacionit nga bankat dhe degët e bankave të huaja”, si edhe Rregullores 4/2017 "Për mbikëqyrjen e konsoliduar". Këto publikime, përfshijnë një gamë të gjerë informacioni, si: struktura aksionare, ajo organizative, përfshi edhe profilin e anëtarëve të Këshillit Drejtues dhe Drejtorisë Ekzekutive, përgjegjësitë e komiteteve, si ato të Këshillit Drejtues ashtu edhe ato të menaxhimit; veprimtaritë që Banka apo kompanitë e tjera të Grupit Bankar ofrojnë në bazë të licencës së saj; ecuria e rezultateve të periudhës raportuese, përfshi edhe treguesit e rentabilitetit; oreksi për rrezik, menaxhimin e tyre dhe përputhshmëria e treguesve të riskut me kërkesat rregullatore, etj. Raporti vjetor publikohet brenda afateve të përcaktuara, raport i cili përmban ndër të tjera, një përmbledhje të planeve për të ardhmen, si edhe pasqyrat financiare të audituara të Bankës.

I gjithë procesi i publikimit të raporteve financiare në Union Bank parashikohet me anë të një procedurë të veçantë, e cila bazohet në rregulloret përkatëse të Bankës së Shqipërisë, Ligjin për Bankat, si edhe Ligjin për Kontabilitetin. Në procedurë parashikohet mënyra, anekset dhe modalitetet e tjera të raportimit, të cilat ndiqen me përpikmëri nga strukturat e ngarkuara.

Union Bank angazhohet në publikimin në vijimësi të Raportit të Përputhshmërisë me Kodin e Drejtimit të Brendshëm të Shoqërive Tregtare në Shqipëri, duke u përpjekur të japë sa më shumë informacion dhe detaje të rëndësishme në këtë aspekt.

Në përfundim, nga rishikimi i kryer rezulton se Union Bank vlerëson se përmbush parimet kryesore të Kodit të Drejtimit të Brendshëm të Shoqërive Tregtare në Shqipëri, duke i përshtatur ato me natyrën e Bankës si institucion financiar i rregulluar dhe me kuadrin ligjor/rregullator të zbatueshëm. Mekanizmat ekzistues të qeverisjes, ndarja e përgjegjësisë, funksionimi i Këshillit Drejtues dhe komiteteve të tij, sistemi i kontrollit të brendshëm, menaxhimi i riskut dhe transparenca ndaj palëve të interesit mbështesin një nivel të mirë përputhshmërie me parimet e Kodit. Banka do të vijojë të monitorojë dhe përditësojë këtë kuadër në funksion të ndryshimeve organizative, rregullatore dhe praktikave më të mira të qeverisjes korporative.