



KORPORATA ENERGETIKE E KOSOVËS Sh. a.
KOSOVO ENERGY CORPORATION J.S.C.
ENERGETSKA KORPORACIJA KOSOVA D.D.

KORPORATA ENERGETIKE E KOSOVËS SH.A.

KODI I SJELLJES DHE ETIKËS

PËRMBAJTJA

1.	HYRJE	4
2.	KUSHTET E PËRGJITHSHME	5
3.	KONFLIKI I INTERESAVE	7
4.	FSHEHTËSIA	8
5.	DHURATAT DHE MIRËNJOHJET	8
6.	DONACIONET	9
7.	PUNËSIMI JASHTË KEK-UT	9
8.	FONDET, BURIMET DHE PRAKTIKAT KONTABILISTIKE TË KEK-UT.....	9
9.	DUKJA PERSONALE.....	10
10.	MARRËDHËNIET ME PUBLIKUN.....	10
11.	LETRA PËRCJELLËSE E KEK-UT DHE VULA E KOMPANISË	10
12.	QASJA NË OBJEKTET E KEK-UT DHE KARTAT E IDENTIFIKIMIT.....	11
13.	MUNDËSIA E BARABARTË E PUNËSIMIT	11
14.	PUNËSIMI I TË AFËRMËVE	11
	<u>Politika e përgjithshme</u>	11
15.	SHËNDETI & SIGURIA	13
16.	NGACMIMI	14
17.	DHUNA NË VENDIN E PUNËS	15
18.	KEQËRDORIMI I SUBSTANCAVE TË NDALUARA	16
19.	ARMËT.....	16
20.	PRAKTIKAT PËR TEKNOLOGJINË INFORMATIVE.....	17
21.	SHKELJA E KODIT TË SJELLJES.....	21
22.	HYRJA NË FUQI	21
	FORMULARI C	29
	KËRKESË APROVIMI PËR POZITË TË JASHTME	29

**PARATHËNIE NGA DREJTORI MENAXHUES I KORPORATËS ENERGHJETIKE TË
KOSOVËS SH.A. (KEK)**

I nderuari Punëtorë

Ju falënderojmë që jeni pjesë e KEK-ut.

Si punëtorë i KEK-ut, nga ju pritet që të ofroni gjithë talentin dhe energjinë tuaj në përmirësimin e mëtutjeshëm të ambientit dhe cilësisë së punës në KEK. Për të qenë një ndërmarrje e suksesshme në kryerjen e shërbimeve, KEK-ut i duhet të japë rezultate cilësore dhe t'i mbajë nevojat dhe të priturat e konsumatorëve në nivelin më të lartë të prioriteteve. Prandaj, KEK-u, nga të gjithë punëtorët e vet, pret që të jenë në nivelin më të lartë të angazhimit, udhëheqjes, punës ekipore, besnikërisë dhe etikës. Asgjë më pak se kjo nuk do të tolerohet .

Shpresoj se, ju dhe KEK-u do të gjeni marrëdhënie të vlefshme dhe të duhura reciproke dhe njëherësh ju shpreh dëshirat më të mira për suksesin dhe lumturinë tuaj në KEK.

Me sinqeritet i juaji,

Drejtori Menaxhues i KEK-ut

1. HYRJE

- 1.1 Ky Kod i Sjelljes është lëshuar sipas, dhe në përputhshmëri me, Nenin 35.1 të Ligjit mbi Ndërmarrjet Publike (Ligji Nr. 03/L-087), dhe Nenin 18 të Licencës së Operatorit të Sistemit të Shpërndarjes, që mbahet nga KEK-u (këtu e tutje “Kodi”). Për më tutje, përmbajtja e këtij Kodi është aprovuar nga Zyra e Rregullatorit të Energjisë sipas **Vendimit Nr. D-195_2009**
- 1.2 Përveç nëse përcaktohet ndryshe, kushtet e këtij Kodi të Etikës duhet të aplikohen për të gjithë Punëtorët, Zyrtarët, Menaxherët dhe Drejtorët e përhershëm dhe të përkohshëm të KEK-ut.
- 1.3 KEK-u ruan të drejtën ekskluzive për ta modifikuar, eliminuar, dhe interpretuar çdo pjesë të Kodit ashtu siç mund të shihet herë pas here e arsyeshme, nga Kompania dhe siç kërkohet përmes ndryshimeve të ligjit të Aplikueshëm. Përveç kësaj çfarëdo ndryshimi në Kod patjetër duhet të jetë me shkrim i lejuar nga Drejtori Menaxhues dhe i aprovuar nga Zyra e Rregullatorit të Energjisë.
- 1.4 Në këtë Kod të Sjelljes:
- (a) Referimet si KEK-u apo Kompania do të nënkuptohen që i referohen Korporatës Energjetike të Kosovës Sh.A. dhe çdo entiteti publik trashëgues që ka në pronësi dhe kryen veprimtaritë e rrjetit të shpërndarjes së energjisë elektrike në Kosovë.
 - (b) Referimet si punëtori apo punëtorët do të nënkuptohen që i referohen të gjithë Punëtorëve, Zyrtarëve, Menaxherëve dhe Drejtorëve të përhershëm dhe të përkohshëm të KEK-ut, dhe të çdo entiteti publik trashëgues që ka në pronësi dhe kryen veprimtaritë e rrjetit të shpërndarjes së energjisë elektrike në Kosovë.
 - (c) Referimet si Kodi, apo Kodi i Sjelljes, apo Kodi i Etikës do të nënkuptohen që i referohen përmbajtjes së këtij dokumenti dhe shtojcave të tij, dhe ndonjë ndryshimi apo amendamenti që del nga kjo.
 - (d) Referimet si Ligji i Aplikueshëm do të nënkuptohet si çdo ligj i aplikueshëm në Kosovë nën Rregulloren e UNMIK-ut 1999/24 siç është ndryshuar me 2000/5. Në bazë të kësaj, një referim i veçantë duhet t’i bëhet Ligjit Themelor të Punës (Rregullorja Nr. 2001/27) siç ndryshohet apo ri-dekretohet herë pas here.
 - (e) Referimet për Drejtorin Menaxhues do të nënkuptojnë personin që mban pozitën e shefit ekzekutiv brenda Kompanisë (si në aspektin e përhershëm apo të përkohshëm) sipas Statutit të KEK-ut dhe Ligjit mbi Ndërmarrjet Publike (Ligji Nr. 03/L-087), siç është aprovuar me të drejtë dhe i caktuar nga Bordi i Drejtorëve të Kompanisë.
 - (f) Referimet ndaj Ligjit mbi NP-të, do të nënkuptojnë Ligjin mbi Ndërmarrjet Publike (Ligji Nr. 03/L-087) siç ndryshohet ose ri-dekretohet herë pas here.
 - (g) Referimet ndaj ‘të Afërmit (ve)’ do të nënkuptojnë:
 - (i) Bashkëshortin/ën, duke përfshirë edhe bashkëshortët/et me ligj;

- (ii) Të fejuarit/at;
- (iii) partnerët shtëpiak që shumë lehtë definoohen si dy individë që janë banorë të një vendbanimi të vetëm që i ndajnë shpenzimet, llogaritë bankare dhe që nuk e përdorin këtë definicion për të vetmin qëllim që të përfitojnë nga Kompania;
- (iv) fëmijët, p.sh. djemtë (bijtë) dhe vajzat (bijat) duke përfshirë fëmijët e gruas/burrit;
- (v) prindërit, duke përfshirë njerkun dhe njerken;
- (vi) vëllezërit dhe motrat duke përfshirë fëmijët e njerkut/njerkës;
- (vii) gjyshërit dhe gjyshet,
- (viii) nipërit dhe mbesat,
- (ix) vjehrrin, vjehrrën kunatin kunatën, etj.
- (x) halla, tezja , daja, xhaxhi, kushëriri apo të afërmit tjerë.

1.5 Ky Kod i Sjelljes nxirret duke u bazuar në dispozitat e Urdhërave Ekzekutive, Rregullave dhe Procedurave të mëparshme që janë lëshuar nga KEK-u, në aspektin e kushteve të punës, marrëdhënieve mes punëtorëve si dhe procedurave disiplinore. Në këtë kontekst, ky Kod i Etikës ka për qëllim që të plotësohet me dokumente të tilla, sidoqoftë, në rast të ndonjë mospërputhje, dy-kuptimi apo kundërshtimi mes tyre, ky Kod i Sjelljes do të triumfojë.

1.6 KEK-u ruan të drejtën që të përfshijë dispozitat e Kodit në Rregulloren e Punësimit, të Kompanisë, e cila i qeverisë të gjitha kushtet e punës, marrëdhëniet mes punëtorëve si dhe procedurat disiplinore brenda KEK-ut.

2. KUSHTET E PËRGJITHSHME

2.1 Ky Kod përcakton parimet themelore të etikës dhe të rregullave të sjelljes të cilat duhet të respektohen dhe të zbatohen nga Punëtorët e KEK-ut.

2.2 KEK-u pret që punëtorët e vet, të vështrojnë dhe të jenë në pajtueshmëri me disa politika dhe parime kyçe. Kontradiktat e këtyre politikave dhe parimeve do të rezultojnë në marrjen e akteve disiplinore. Si përmbledhje, KEK-u pret që punëtorët e vet:

- (a) Të jenë në pajtueshmëri me rregullat dhe procedurat e theksuara në Rregulloren e Punësimit, të KEK-ut, Urdhëratë Ekzekutiv dhe Kodin e Sjelljes, ashtu siç ndryshohet herë pas here.
- (b) Të veprojnë sipas të gjitha udhëzimeve të arsyeshme dhe ligjore që i janë dhënë atyre, në mënyrë efikase dhe efektive .
- (c) Të jenë në pajtim me Ligjin e Aplikueshëm.
- (d) Të sillen në mënyrë të rregullt dhe të ligjshme.

- (e) Ta trajtojnë pronën e KEK-ut me kujdes dhe respekt dhe të mos e përdorin pronën e tillë për përfitime personale apo për të tjerë.
- (f) Të trajtojnë të gjithë Punëtorët tjerë dhe pronën e tyre me respekt.
- (g) Të mos i viktimizojë, frikësoj apo diskriminoj kundër Punëtorëve të tjerët, konsumatorëve apo të kontraktuarve.
- (h) Të jenë të gatshëm për punë sipas kushteve të rregullave të përcaktuara nga KEK-u dhe të respektojnë orët dhe ditët e përcaktuara të punës.
- (i) T'i kryejnë detyrat e tyre në mënyrë profesionale dhe kompetente, në përputhje me standardet e kërkuara nga KEK-u dhe/ose sipas përshkrimit të detyrave të punës.

2.3 Duke u bazuar në këtë, KEK-u mbanë qasje të zero tolerancës për ata Punëtorë që gjenden të përfshirë në sjellje të pandershme, jo-etike apo ilegale. Sjellja jo-etike, e pandershme apo ilegale do të përfshijë (por nuk përkufizohet me):

- (a) Vjedhjen e ndonjë prone që është në veprimtarinë apo pronësinë e KEK-ut ose, të ndihmohen apo nxiten personat tjerë për të vjedhur pronën e tillë. Për t'ju shmangur dyshimit, kjo po ashtu do të përfshijë shfrytëzimin e paautorizuar të energjisë elektrike ose, të ndihmohen personat tjerë që të shfrytëzojnë në mënyrë të paautorizuar energjinë elektrike. Shfrytëzimi i paautorizuar i energjisë elektrike do të përfshij, por nuk kufizohet me:
 - (i) Shfrytëzimin e pakontraktuar i energjisë elektrike.
 - (ii) Abuzimi njehsorëve të energjisë elektrike ose pajisjeve matëse.
 - (iii) Vjedhja e energjisë elektrike.
- (b) Përfshirja në praktikat e korrupsionit, që përfshinë por nuk kufizohen me:
 - (i) Pranimin e pagesave, huave, dhuratave, shërbimeve, apo çdo gjësendi me vlerë, nga çfarëdo personi për qëllim të sigurimit të kontratave apo bizneseve të KEK-ut.
 - (ii) Rrëmbimin e parave, pagesave, kthimeve të pagesave, kompensimeve, etj. nga konsumatorët, kontraktuesit, furnitorët, dhe nga agjencitë qeveritare apo rregullative.
 - (iii) Shkurtimi, falsifikimi ose keq-paraqitja e dokumenteve zyrtare të KEK-ut, me qëllim të mashtrimit ose përprjekjes për mashtrim
- (c) Aktet e Dhunës, duke përfshirë:
 - (i) Kërcënimin me dhunë, frikësimin apo viktimizimin e Punëtorëve të tjerë apo palëve të treta;
 - (ii) Sulmi, ose sjellja e parregullt që shkakton lëndime trupore ose dëmtim të pronës;
 - (iii) Ngacim psikologjik ose verbal i Punëtorit tjetër apo konsumatorit.

- (d) Të jetë nën ndikimin e alkoolit, drogës ose substancave tjera narkotike ose substancave të ngjashme gjatë orarit të punës apo derisa operon me makineri ose vozitë makinat e KEK-ut.

2.4 KEK-u i inkurajon të gjithë Punëtorët të cilët kanë ndonjë informatë lidhur me aktivitetet e korruptuara, të pahijshme, ilegale ose të pandershme brenda Kompanisë, që të kontaktojnë Ekipin e KEK-ut për Antikorrupsion dhe Mbrojtjen e të Hyrave, duke thirrur në numrin e telefonit 038 55 66 22 ose përmes postës elektronike kekantikorrupcion@kek-energy.com. Lufta e KEK-ut kundër korrupsionit bazohet në besueshmërinë dhe integritetin, që nënkupton se, çdo thirrje apo postë elektronike e pranuar nga Ekipi i Antikorrupsionit dhe Mbrojtjes së Të Hyrave, do të trajtohet me besueshmëri absolute dhe do të mbesë e fshehtë.

3. KONFLIKI I INTERESAVE

3.1 KEK-u ruan një politikë të fortë që nënkupton se Punëtorët nuk mund të angazhohen në veprimtari, praktike, akte apo kryerje të punës që mund të bie ndesh me interesat e KEK-ut apo aksionarit(ve), palëve shitëse dhe/apo furnitorëve. Nëse dyshohet rreth mundësisë së konfliktit të interesave, atëherë kjo duhet që paraprakisht të qartësohet me mbikëqyrësin e Punëtorit/ës.

3.2 Në mënyrë që të zbatohet politika e theksuar në Nenin 3.1 më lartë, të gjithë Punëtorët duhet të paraqesin çfarëdo interesi aktual apo të mundshëm, të drejtpërdrejtë dhe/apo jo të drejtpërdrejtë që ata apo të afërmit e tyre kanë në:

- (a) në çfarëdo ndërmarrje afariste që ka marrëdhënie afariste me KEK-un, duke përfshirë bizneset që furnizojnë KEK-un ose konkurren me KEK-un; dhe
- (b) ndonjë entitet qeveritar apo rregullativë.

3.3 Punëmarrësit duhet të përdorin Formularin B (shiko Shtojcën) në mënyrë që të paraqesin një zbulim (informacion) të tillë. Për më tutje, ata individë të cilët janë caktuar në pozitën e menaxherit (ose më lartë) brenda Kompanisë, duhet patjetër të plotësojnë Formularin e njëjtë para se ta marrë postin e tij/saj.

3.4 Posa të bëhet zbulimi i një konflikti aktual apo të mundshëm të interesave, Punëtori përkatës do të jetë i ndaluar të marrë pjesë, ose të provojë të ndikojë në mënyrë direkt apo indirekt në ndonjë takim, diskutim, negociatë, vendime apo vendime të propozuara që përfshinë Kompaninë që lidhet në ndonjë mënyrë me çfarëdo çështje në të cilën Punëmarrësi ka interes personal, e bile edhe që ka mundësi të ketë konflikt me interesin e Kompanisë. Në mënyrë alternative, dhe duke llogaritur natyrën e interesit personal, mund të jetë e nevojshme që Punëmarrësi menjëherë të ndërpresë apo të tërhiqet nga interesi i tillë nëse konsiderohet që është në konflikt me interesat e KEK-ut.

3.5 Punëmarrësi gjithashtu duhet të zbulojë nëse ai/ajo ka një pozitë udhëheqëse ose të vendim-marrjes në një parti politike.

4. FSHEHTËSIA

4.1 Gjatë rrjedhës së punësimit, informata të fshehta mund t'i bëhen të ditura ndonjë Punëtori, për shembull (por jo të kufizuara me):

- (a) dizajnët e produktit,
- (b) të dhënat për personelin e kompanisë,
- (c) parashikimi i ngarkesës,
- (d) planet e kapacitetit,
- (e) aplikimi tariforë,
- (f) strategjitë e tregut,
- (g) informatat e konsumatorëve,
- (h) politikat e caktimit të çmimit dhe informata tjera të ngjashme.

4.2 Informatat e cekura më lart, janë pronë e KEK-ut dhe janë kritike për suksesin e KEK-ut, dhe kurrësi nuk duhet të dalin apo të përdoren jashtë objekteve të KEK-ut apo me ata që nuk janë punëtor të KEK-ut, përveç nëse në mënyrë ekskluzive lejohet nga Drejtori Menaxhues ose aty ku kërkohet me Ligjin e Zbatueshëm ose me rregullat e ndonjë trupi rregullativ ose shkëmbimi në aspektin e sigurisë ose trupi apo agjensioni qeveritar të zbatueshëm, subjekt i së cilëve është KEK-u.

4.3 Në rast të largimit nga puna të punëtorit, me ose pa vullnetin e tij, Punëtori nuk mund të përdorë ose të këmbëj këto informata me individë tjerë.

5. DHURATAT DHE MIRËNJOHJET

5.1 As Punëtorët e as të Afërmit e tyre nuk duhet të pranojnë para ose dhurata, materiale, shërbime ose trajtime tjera të veçanta apo ndere tjera që mund të shkaktojnë, ose të duket që po krijojnë, një pozitë të favorizuar për dikë që bënë biznes me KEK-un, duke përfshirë çdo individ, entitet afarist ose agjenci, e cila është në pozitë për t'i ofruar materiale ose kryer shërbime KEK-ut.

5.2 Për qëllim të këtij Neni 5, “dhurata” definohet si çdo gjë me vlerë, duke përfshirë dregat ose darkat; biletat e fluturimit ose akomodime hoteliere; ose format tjera të argëtimit. Kjo listë nuk ka për qëllim të jetë ekskluzive. Pranimi i dhuratave (përveç përkujtimeve dhe dhuratave të vlerës nominale p.sh. ngritja në gradë (p.sh artikuj në të cilët është e gdhendur logo ose emblema e kompanisë dhe / ose artikujt e përkujtimeve)) mund të ndikojë, ose të duket që ndikon në gjykimin e drejtë nga ana e Punëtorëve, që janë përgjegjës për të kryer punë afariste me

kompanitë dhe klientët që japin dhurata të tilla. Për këtë arsye, një dhuratë që mund të konsiderohet si konflikt i interesit kurrsesi nuk duhet të pranohet.

6. DONACIONET

- 6.1 KEK-u pranon të drejtat e Punëtorëve si qytetar për të kontribuar me paratë e tyre në organizata të jashtme, përfshirë partitë politike, ashtu siç parapëlqehet dhe që është në përputhje me ligjin e zbatueshëm. Sidoqoftë, asnjë Punëmarrës apo përfaqësues i KEK-ut nuk mund të bëjë apo t'i ofroj ndihmë financiare ndonjë personi apo organizate me qëllim që t'i ofroj apo të ndikojë apo të përpiqet të ndikojë në ndonjë vendim të tanishëm apo të ardhshëm që bëhet nga një person apo organizatë e tillë, apo si shkëmbim në dhënien e ndonjë kontrate apo pune në KEK.

7. PUNËSIMI JASHTË KEK-UT

- 7.1 Si një politikë e përgjithshme, KEK-u dekurajon Punëtorët e vet që të mbajnë ndonjë vend pune të dytë jashtë KEK-ut.
- 7.2 Nëse Punëmarrësi dëshiron të mbajë një vend pune tjetër jashtë KEK-ut (duke përfshirë mësuesinë apo ligjërimin) ai/ajo duhet të plotësojnë Formularin C (shiko Shtojcën) dhe ta dorëzojnë atë për aprovim nga ana e mbikëqyrësit dhe Drejtorit Ekzekutiv të tij/saj. Lidhur me këtë, nga Punëtori pritet të konfirmojë se ajo pozitë jashtë KEK-ut nuk do të ndërhyjë në çfarëdo forme me postin e tij/saj dhe rezultatet e punës në KEK.
- 7.3 Punëtorët që mbajnë pozita jashtë KEK-ut duhet të sigurojnë që ata t'i përmbushin standardet e rezultateve në punën e tyre me KEK-un. Të gjithë Punëtorët do të gjykohen përmes standardeve të njëjta të rezultateve të punës dhe do të jenë subjekt i kërkesave operative të KEK-ut pa marrë parasysh nevojën e ndonjë pune ekzistuese jashtë KEK-ut. Nëse KEK-u gjen se puna e jashtme e Punëtorit ndikon në rezultatet apo mundësinë e përmbushjes së kërkesave të kompanisë, nga Punëtori mund të kërkohet të ndërpresë punësimin që e ka jashtë KEK-ut nëse ai apo ajo dëshiron të qëndrojë në KEK.
- 7.4 Ndalohet punësimi jashtë KEK-ut i cili përbënë ndonjë konflikt të interesit.

8. FONDET, BURIMET DHE PRAKTIKAT KONTABILISTIKE TË KEK-UT

- 8.1 Punëmarrësit mund të përdorin fondet dhe burimet e KEK-ut vetëm për veprimtaritë e Kompanisë. Duhet pasur kujdes që këto fonde dhe burime të shfrytëzohen në mënyrën më të mirë dhe me efikasitet në kosto.
- 8.2 Fondet apo burimet e KEK-ut nuk mund të shfrytëzohen për ndonjë qëllim të paligjshëm dhe jo-etik.

- 8.3 Punëtorët kanë përgjegjësi që në mënyrë të saktë dhe korrekte të raportojnë për shpenzimet e kryera si dhe për caktimin e tyre në xhirrollogarinë e duhur të shpenzimeve. Të gjitha fondet dhe asetet e KEK-ut, duhet të regjistrohen dhe të ruhen siç duhet. Vetëm të dhënat e vërteta dhe të sakta mund të futen në librat dhe regjistrat e KEK-ut.

9. DUKJA PERSONALE

- 9.1 Vlerësimi i mirë në mënyrën e veshjes, dukjes personale dhe higjienës janë të rëndësishme dhe duhen të jenë në përputhshmëri me imazhin profesional të KEK-ut. Punëtori duhet të vishet dhe kujdeset për veten sipas standardeve të pranueshme shoqërore dhe afariste, sidomos kur puna e Punëtorit ka të bëjë personalisht me klient apo vizitor.
- 9.2 Nëse Mbikëqyrësi i Punëtorit mendon se veshja dhe/apo kujdesi i Punëmarrësit nuk i përgjigjet vendit të punës, nga Punëmarrësi mund të kërkohej të largohet nga vendi i punës përderisa ai/ajo nuk vishet dhe /apo kujdeset në mënyrën e duhur.
- 9.3 Punëmarrësit, në çdo kohë, duhet të jenë të kujdesshëm sa i përket higjienës personale.

10. MARRËDHËNIET ME PUBLIKUN

- 10.1 KEK-u duhet të flasë në mënyrë të bashkërenditur dhe të qëndrueshme. Rrjedhimisht, vetëm Punëmarrësit e KEK-ut të cilët janë të autorizuar me shkrim nga Drejtori Menaxhues mund të flasin me media në lidhje me çështjet (pyetjet, njoftimet, etj.) që kanë të bëjnë me KEK-un.
- 10.2 Të gjitha komunikimet me **shkrim** me media duhen të përgatiten nga Departamenti i KEK-ut për Marrëdhënie me Publikun, dhe duhet të miratohen nga Drejtori Menaxhues para se komunikimet me shkrim t'i dërgohen mediave.
- 10.3 Në mënyrë të barabartë, të gjitha format e komunikimit të cilat dërgohen nga KEK-u te institucionet e Qeverisë, ku këto komunikime lidhen me çështje të rëndësishme të politikës së Kompanisë, do të kërkojnë nënshkrimin apo autorizimin me shkrim nga Drejtori Menaxhues (ose personi adekuat). Çështjet me rëndësi në politikën e Kompanisë do të përfshijnë si në vijim:
- (a) finalizimin a ndonjë marrëveshje ose aranzhimi që përfshinë KEK-un;
 - (b) një deklaratë që thekson pozitën formale të KEK-ut; ose
 - (c) një kërkesë ose aplikacion për veprim nga ana e institucionit Qeveritarë.

11. LETRA PËRCJELLËSE E KEK-UT DHE VULA E KOMPANISË

- 11.1 Letra përcjellëse e KEK-ut ose logoja nuk duhet të përdoret për letra personale ose për qëllime jo-zyrtare të KEK-ut. Njëkohësisht, vula e korporatës së KEK-ut nuk duhet të përdoret për përdorim personal apo përdorim jo-zyrtarë të KEK-ut.

12. QASJA NË OBJEKTET E KEK-UT DHE KARTAT E IDENTIFIKIMIT

- 12.1 Të gjithë Punëtorët janë të pajisur me Karta të Identifikimit të KEK-ut, e cila duhet të mbahet dhe të jetë në dukje (të mbahet) gjatë tërë kohës së orarit të punës.
- 12.2 Humbja e Kartës së Identifikimit të KEK-ut, duhet të raportohet menjëherë në Departamentin e Burimeve Njerëzore. Zëvendësimi i kartës është shpenzim i mbajtësit të kartës.

13. MUNDËSIA E BARABARTË E PUNËSIMIT

- 13.1 Parimi kryesor i KEK-ut është, që të gjitha politikat dhe vendimet për punësim dhe burime njerëzore të miratohen dhe zbatohen pa diskriminime në baza racore, ngjyrë, feje, kombi, gjinie, moshe, gjendje martesore apo statusi prej veteranit, paaftësie apo prirje seksuale.
- 13.2 Në përputhje me parimin e theksuar në Nenin e lartpërmendur 13.1, KEK-u do t'i përzgjedh dhe mbajë vetëm Punëmarrësit që posedojnë aftësitë, njohuritë, shkollimin dhe përvojën e nevojshme për pozitën e caktuar. KEK-u nuk do të bëjë përzgjedhjen e punëmarrësve duke u bazuar në ndikimet politike, familjarizimin, apo çfarëdo trynie tjetër të jashtme dhe të brendshme. Për më tepër, çfarëdo procedure e përzgjedhjes do të kryhet në baza të paanshme, të drejta dhe të barabartë për të gjithë kandidatët, pavarësisht nga raca, besimi, origjina nacionale, gjinia apo feja.

14. PUNËSIMI I TË AFËRMËVE

Politika e përgjithshme

- 14.1 KEK-u fuqishëm kundërshton punësimin e të afërmeve të Punëmarrësve të tanishëm në departamentin apo hapësirën administrative të njëjtë ku i afërmi tashmë është i caktuar. Lidhur me këtë dhe si rrjedhojë e Nenit 14.3 të mëposhtëm, punësimet e kësaj natyre duhet të përmbushin dy kushtet në vijim:
- (a) Përgjegjësit për përzgjedhje të kandidatit duhet qartë të prezantojnë se i Afërmi i përmbush kriteret për aftësitë e caktuara dhe se është kandidati më i mirë për atë pozitë; dhe
 - (b) Nga ana e Drejtorit Menaxhues duhet të merret aprovimi me shkrim për caktimin e tij/saj apo, nëse ka të bëjë me një të Afërm të Drejtorit Menaxhues atëherë Kryetari i Bordit të KEK-ut duhet të bëjë miratimin e vendimit.
- 14.2 KEK-u mendon se politika e mësipërme e mbështet rregullën e përgjithshme se KEK-u do të përzgjedh dhe mbaj Punëtorët nëse ata i kanë aftësitë, njohuritë dhe përvojën e duhur për pozitën në fjalë.

- 14.3 Punëtorët në marrëdhënie mbikëqyrëse apo në funksione të tjera me ndikim i nënshtrohen kriterëve më të rrepta për shkak të pozitës së tyre si shembull për të tjerë, qasja e tyre në informata të ndjeshme dhe aftësitë e tyre për të ndikuar te të tjerët. Lidhur me këtë dhe pavarësisht nga përmbajtja e Nenit 14.1 (të mësipërm), kur marrja në punë e një të Afërmi do të bëhet në situata vijuese, punësimi **nuk** do të pranohet nga KEK-u:
- (a) Nëse ekziston marrëdhënie mbikëqyrëse-vartëse në mes të personit dhe cilitdo të Afërm të personit përmes çfarëdo vije të autoritetit në njësinë e punës. Shprehja “vija e autoritetit” përcaktohet si autoriteti i ushtruar vertikalisht përmes një apo më shumë niveleve të mbikëqyrjes apo menaxhmentit.
 - (b) Natyra e detyrave dhe përgjegjësive të caktuara të dy apo më shumë pozitave mund të kuptohen, apo faktikisht mund të lehtësojnë përfitime personale apo financiare, mashtrim, marrëveshje të fshehtë, keqpërdorime të tjera të pozitës, apo përplasje interesash.

Formulari për zbulimin e rasteve për lidhjet familjare

- 14.4 Është përgjegjësi e të gjithë Punëtorëve të njoftojnë menaxhmentin e lartë për çfarëdo lidhje familjare që ai/ajo mund të ketë, e që mund të paraqesë përplasje interesash duke qenë i punësuar në KEK. Punëmarrësit duhet të plotësojnë Formularin D në Shtojcën e Kodit për këtë qëllim. Mosrealizimi i kësaj brenda gjashtë javëve pas hyrjes në fuqi të këtyre Rregulloreve mund të vijë deri tek ndërmarrja e masave disiplinore ndaj Punëtorit, deri tek apo përfshirë edhe ndërprerjen e kontratës së punës. Ky është një detyrim i vazhdueshëm i Punëtorit dhe ata duhet të njoftojnë menaxhmentin e lartë për çfarëdo ndryshimi të rrethanave (p.sh. bërja i/e Afërm me një punëmarrës tjetër nëpërmjet martesës) që do të binte ndesh me politikën e KEK-ut.

Kufizimet tjera

- 14.5 Punëmarrësit të cilët janë identifikuar si të Afërm dhe të cilëve, sipas kësaj politike u është lejuar të punojnë në KEK nga menaxhmenti, kërkohet që të kufizojnë shkëmbimin e bisedave personale, në mënyrë që të tjerët mos të shpërqendrohen apo fyhen nga këto biseda të tilla, në mënyrë që të ruhet produktiviteti.
- 14.6 Punëtorëve rreptësishtë u ndalohet të kenë kontakt fizik që në çfarëdo mënyre do të cilësohej si i pavend nga një person i arsyeshëm kudo qoftë në ambientet e Kompanisë, qoftë gjatë apo jashtë orarit të punës.
- 14.7 Mbikëqyrësit, menaxherët, Drejtorët apo Drejtorët Ekzekutiv apo cilido që ka pozitë të ndjeshme apo me ndikim, duhet që të paraqesin rastet e çfarëdo marrëdhënie me bashkëpunëtorët e tjerë që ka kaluar përtej një miqësie të thjeshtë. Paraqitja e rastit mund të bëhet tek mbikëqyrësi i drejtpërdrejtë apo Drejtori i Burimeve Njerëzore. Kjo paraqitje

do t'i mundësoj KEK-ut të përcaktojë ekzistimin e ndonjë përplasjeje konflikti për shkak të pozitive përkatëse të personave të përfshirë.

- 14.8 Në rast të identifikimit të problemeve apo rreziqeve të mundshme, KEK-u do të punoj me palët e përfshira, për të shqyrtuar opsionet për zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Zgjidhja fillestare do të jetë që të sigurohet që palët e përfshira të mos punojnë më së bashku në çështjet ku njëri është në gjendje të ndikojë në tjetrin apo të veprojnë për tjetrin. Në këtë kontekst, menaxhmenti i KEK-ut mbanë të drejtën që në çdo kohë të urdhërojë transferimin e Punëtorit, pa u këshilluar. Çështjet siç janë: marrja në punë, largimi nga puna, ngritja në pozitë, menaxhimi i performancës, vendimet mbi kompensime, transaksionet financiare etj. janë shembuj që paraqesin nevojën për rindarjen e detyrave në mënyrë që të shmangët çfarëdo përfitimi apo dëmi i tanishëm apo i paramenduar.
- 14.9 Cilido nga Punëtorët të cilët ndihen se janë dëmtuar si pasojë e kësaj politike, apo mendojnë se kjo politikë nuk po zbatohet, duhet që t'ia bëjnë me dije Departamentit të Burimeve Njerëzore.

Dispozitat e përkohshme

Nëse, në kohën e hyrjes së Kodit në fuqi, është vërejtur se të Afërmit që mbajnë pozita brenda Kompanisë janë në kundërshtim me Nenin 14.1 apo 14.3 të lartpërmendur, dispozitat e përkohshme në vijim, do të zbatohet për një periudhë 6 (gjashtë) mujore pas hyrjes në fuqi të Kodit:

- (a) KEK-u do të ofrojë ri-caktimin/transferimin në ndonjë njësi dhe pozitë tjetër operative për njërin prej Punëtorëve.
- (b) Mospranimi i pozitive të arsyeshme alternative të ofruara sipas paragrafit (a) më lart, do të cilësohet dorëheqje vullnetare e Punëtorit përkatës.

15. SHËNDETI & SIGURIA

- 15.1 KEK-u pranon se shumë nga punëtorët e vet punojnë në një mjedis të vështirë dhe sfidues. Në këtë kontekst, KEK-u do të përmbushë kushtet dhe kriteret e kërkuara nga ligji i zbatuar të cilat kanë për qëllim sigurimin e një mjedisi të sigurt të punës për punëmarrësit e KEK-ut.
- 15.2 Sipas këtyre objektivave
- (a) KEK-u do t'i pajisë punëtorët me pajisjet adekuate të mbrojtjes të cilat janë të nevojshme për të kryer punën e tyre.
 - (b) KEK-u do të disponojë me pajisje për ndihmën e parë të cilat do të ndodhen në vendet e duhura.
 - (c) KEK-u do të njoftojë punëtorët rreth rreziqeve në punë që ai/ajo është duke e kryer dhe do të njoftojë punëtorin sa ma shpejtë që është e mundur nëse ai/ajo i

nënshtrahet rrezikut të lartë dhe do të shpjegojë se çfarë masa mbrojtëse mund të merren për ta ulur rrezikun.

- (d) KEK-u do të informojë autoritetet kompetente me rastet e vdekjes në vendin e punës, incidenteve serioze në punë apo të lidhura me punë.
- (e) KEK-u do të sigurojë punëtorët me ujë të pijshëm, në përputhje me natyrën dhe mjedisin e punës së tyre.
- (f) KEK-u do të pajisë vendet e punës me pajisje adekuate për luftën kundër zjarrit.
- (g) KEK-u do ta sigurojë planin për evakuim emergjent në vendet e punës, dhe plani i tillë do tu bëhet i njohur punëtorëve.
- (h) KEK-u mund të angazhojë, kohë pas kohe, ekspert nga jashtë për të vlerësuar dhe/apo kontrolluar kushtet e punës për Punëtorët e vet.

15.3 Ashtu siç kërkohet nga ligji, KEK-u do të emërojë një zyrtar për siguri me orar të plotë të punës i cili do të jetë përgjegjës për të kontrolluar dhe vlerësuar masat e ndërmarra për të siguruar që punëtorët të kenë një mjedis të sigurt të punës.

15.4 KEK-u kërkon nga punëtorët përgjegjësi të shkallës së lartë, kur janë në pyetje çështjet e shëndetit dhe sigurisë, prandaj:

- (a) Nga punëtorët pritet t'u përmbahen plotësisht të gjitha procedurave të paraqitura nga KEK-u dhe të bashkëpunojnë me punëtorë e KEK-ut të cilët janë përgjegjës në mbikëqyrjen e gjendjes së shëndetit dhe sigurisë brenda Kompanisë.
- (b) Punëtorët do të shfrytëzojnë makinat, veglat, materialet e punës, pajisjet dhe automjetet dhe pajisjet mbrojtëse sipas udhëzimeve të hollësishme dhe/apo praktikave më të mira.
- (c) Punëtorët duhet t'i raportojnë drejtpërdrejt mbikëqyrësve të tyre për çfarëdo defekti apo prishje në makinat, veglat, materialet e punës dhe automjetet e KEK-ut të cilat mund të shkaktojnë kërcenim për sigurinë e Punëtorëve në punë.

15.5 Në përpjekje për të përmirësuar ambientin e punës për gjithë stafin e KEK-ut, KEK-u ka vendosur që të mos lejohet pirja e duhanit në asnjë pjesë në brendi të objekteve të KEK-ut, përveç tarracave të hapura dhe ballkoneve. Shkelja e kësaj politike do të qojë në akt disiplinorë.

16. NGACMIMI

16.1 KEK-u është i përkushtuar të siguroj një mjedis profesional pune ku nuk do të kishte ngacmim fizik, psikologjik, apo verbal. Ngacmimi nuk do të tolerohet. Individët të cilët zbulohen se janë përfshirë në ngacmim do t'u nënshtrihen masave disiplinore deri në dhe duke përfshirë largimin nga vendi i punës. Një politikë e tillë vlen për ngacmim seksual si dhe për ngacmim në baza racore, religjioze, etnike, origjinë kombëtare, paaftësi, apo çfarëdo rrethane tjetër të paligjshme. Një politikë e tillë vlen për çfarëdo ngacmimi nga cilido punëmarrës apo vizitor.

- 16.2 Ngacmimi seksual cilësohet afrim seksual i padëshiruar, kërkesë për marrëdhënie seksuale, dhe të tjera sjellje gojore dhe fizike të natyrës seksuale atëherë kur:
- (a) një Punëtori i kërkohet t'i nënshtrohet një sjelljeje të tillë si kusht për punësim; ngritjen në pozitë, vlerësim të performancës apo
 - (b) vendimi për Punësim bazohet nëse punëmarrësi dorëzohet apo kundërshton një sjellje të tillë apo një sjellje e tillë në mënyrë të paarsyeshme pengon performancën e punëtorit apo krijon një ambient frikësues, armiqësor apo fyes në vendin e punës.
- 16.3 Për të plotësuar zotimet tona në mbrojtjen e një mjedisi profesional të punës dhe të një mjedisi pa ngacmime ne duhet të kemi përkrahjen e të gjithë punëmarrësve, jo vetëm në përcjelljen e sjelljeve pa vend por të raportojnë incidentet e ngacmimeve të mundshme. Cilido punëtori i cili e ndjenë veten të nënshtrohet nga ngacmime në kundërshtim me këtë politikë apo bën vërejtje apo ka njohuri në shkeljen e politikës së KEK-ut duhet të ndjekë këto procedura për të raportuar rastet në mënyrë që të ndërmerren masat e duhura:
- (a) të raportoj incidentet apo përcjell drejtpërdrejt mbikëqyrësve të tyre.
 - (b) në qoftë se Punëtori nuk e ndjen vetën mirë që ta raportojë mbikëqyrësin për çfarëdo arsye apo mbikëqyrësi nuk është i pranishëm apo mendon se rasti nuk është adresuar në vendin e duhur, atëherë punëtori duhet të raporton rastin Drejtorit Ekzekutiv të Divizionit, Drejtorit Menaxhues apo Drejtori të Burimeve Njerëzore.
- 16.4 Cilido mbikëqyrës apo menaxher i cili pranon ankesat në lidhje me ngacmimet e mundshme apo disponon me informata në lidhje me shkeljen e politikës së KEK-ut rreth ngacmimeve duhet t'ia raportoj këto informata Drejtorit të Burimeve Njerëzore.
- 16.5 Është theksuar se asnjëri nuk do i nënshtrohet ndonjë hakmarrjeje për raportime qëllimmira lidhur me ndonjë incident që besohet se është në kundërshtim me këtë politikë apo bashkëpunon në hulumtim në lidhje me zbatimin e kësaj politike. Çfarëdo ankesë e tillë do të dëgjohet në fshehtësi, dhe informata do të nxirret në shesh vetëm atëherë kur është nevoja për hulumtim dhe për të zgjidhur rastin. KEK-u do ti hulumtojë ankesat në mënyrë të drejtë dhe thelbësore duke ndërmarrë masat e duhura. Të gjithë individët priten të bashkëveprojnë me procedurat dhe hulumtimet në lidhje me ankesat. Cilido individ i cili zbulon informatat e fshehta do të nënshtrohet masave disiplinore dhe duke përfshirë ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

17. DHUNA NË VENDIN E PUNËS

- 17.1 KEK-u ka miratuar politikën e parandalimit të dhunës në punë. Në pajtueshmëri me një politikë të tillë, veprimet apo kërcënimet e dhunës fizike, përfshirë kanosjen, dhunën dhe/apo forcën të cilat përfshijnë apo prekin KEK-un apo ndodhin me pronësinë e KEK-ut nuk do të tolerohen.

- 17.2 Shembujt e dhunës në vendin e punës përfshijnë, por nuk kufizohen në të, si në vijim:
- (a) Të gjitha kanosjet apo veprimet e dhunës të cilat ndodhin në objektet e KEK-ut, pavarësisht nga marrëdhënia në mes dhe palëve të përfshira.
 - (b) Të gjitha kanosjet apo veprimet e dhunës të cilat ndodhin jashtë objekteve të KEK-ut duke përfshirë dikë i cili vepron në pozitën e përfaqësuesit të KEK-ut, përveç në rastin se këto veprime janë ndërmarr në rastin e vetëmbrojtjes.
 - (c) Shkatërrimi me qëllim, kanosja për të shkatërruar pronën e KEK-ut.
 - (d) Ngacmimet apo kanosjet me anë të telefonimit apo dërgimi i postave elektronike apo mesazheve kërcënuese Punëtorëve tjerë.
 - (e) Ngacmimet në formë vëzhgimi (përcjellja apo vëzhgimi i dikujt) ndaj Punëtorëve tjerë.
 - (f) Zotërimi i paautorizuar apo përdorimi i pavend i armëve zjarri nga ana e ndonjë Punëmarrësi.

18. KEQËRDORIMI I SUBSTANCAVE TË NDALUARA

- 18.1 KEK-u zotohet në ruajtjen e një ambienti pa ndikimin e substancave të paligjshme dhe keqpërdorimit me alkool. Një zotim i tillë është thelbësor për shëndetin dhe sigurinë e të gjithë Punëmarrësve, në reputacionin e KEK-ut në komunitet dhe cilësinë e shërbimeve që ofron KEK-u.
- 18.2 Duke marrë parasysh Nenin e mësipërm 18.1, KEK-u ndalon cilindo Punëtorë që të jetë nën ndikimin e substancave të paligjshme narkotike, si dhe përdorimin, posedimin, blerjen, shitjen, shpërndarjen, prodhimin e tyre gjatë tërë kohës kur ai/ajo punon apo përfaqëson KEK-un.
- 18.3 Nëse punëtori vërehet se punëtori është në gjendje të dobët në punë atij/asaj mund t'i kërkohet që t'i nënshtrohet testit mjekësor për të përcaktuar nëse ai/ajo është nën ndikim të substancave narkotike apo alkoolit. KEK-u përcakton se cilat teste dhe ekzaminime do të kryhen. Testet dhe ekzaminimet kryhen me shpenzime të KEK-ut.
- 18.4 Automjetet dhe e gjithë prona , të cilat Punëmarrësi i sjell në ambientet e KEK-ut do të kontrollohen.
- 18.5 KEK-u fuqishëm inkurajon secilin Punëtorë i cili ka probleme me substanca narkotike apo alkool të kërkojë ndihmë profesionale.

19. ARMËT

- 19.1 Armët, duke përfshirë thikat, armët e zjarrit apo eksplozivin nuk lejohen në ambientet e KEK-ut, në automjetet e KEK-ut, apo në çfarëdo lokacioni që lidhet me afarizmin e KEK-ut.

- 19.2 Automjetet si dhe e gjithë gjërat të cilat punëtori i sjell në ambientin e KEK-ut si dhe tavolinat dhe sirtarët do të nënshtrohen kontrollit nga Drejtori Ekzekutiv i Punëmarrësit apo nga ndonjë person i autorizuar nga Drejtori Menaxhues.

20. PRAKTIKAT PËR TEKNOLOGJINË INFORMATIVE

- 20.1 KEK-u është i angazhuar të përdorë teknologji të avancuara në operimet e veta afariste. Këto vegla të fuqishme, të parashikuara për qëllime afariste, zgjerojnë informatat që janë të gatshëm për ne dhe rrisin mundësinë për komunikim me njëri tjetrin, klientët e KEK-ut dhe bizneset e tjera. Ato janë thelbësore për operimet e KEK-ut, efikasitetin dhe pozitën konkurruese. Në përputhje me këtë, KEK-u duhet të ndërmerr hapa të arsyeshëm për t'i mbrojtur këto nga dëmet dhe keqpërdorimet.
- 20.2 Neni 20 paraqet në hollësi praktikatat dhe parashikimet e KEK-ut lidhur me shfrytëzimin e shërbimeve të teknologjisë informative, përfshirë postën elektronike, postën e zërit, telefonat, video konferencat, rrjetet kompjuterike, fakset, shërbimet (online) përmes kompjuterit, të gjitha ueb-faqet e brendshme dhe internetin. Në përgjithësi KEK-u parasheh të zbatojë politikatat e tilla, mirëpo që të mund të zgjedh zbatimin e politikave tjera që mund të paraqiten si të përshtatshme sipas rrethanave të veçanta dhe t'i ndryshoj këto politika ashtu siç konsiderohet si e përshtatshme.
- 20.3 I tërë sistemi i teknologjisë informative është pronë e KEK-ut. Si pronar i këtij sistemi, KEK-u mbanë të drejtën të merret me secilën dhe me të gjitha dosjet elektronike dhe komunikimet e krijuara, ruajtura, dërguara, apo të pranuar përmes sistemit të tij ashtu siç konsiderohet e përshtatshme dhe siç shpjegohet në mënyrë të plotë përgjatë këtij Neni 20.

Shfrytëzimi Personal dhe i Ndaluar

- 20.4 Arsyeja e ekzistimit të sistemit të teknologjisë informative-arsyeja që KEK-u ka investuar asete të konsiderueshme në të - është që sistemi të shfrytëzohet për afarizmin e KEK-ut. Gjithashtu KEK-u në përgjithësi lejon shfrytëzim personal dhe të përgjegjshëm të këtij sistemi. Natyrisht ky privilegj nuk duhet të keqpërdoret dhe KEK-u duhet të mbajë të drejtën që të shfuqizojë këtë privilegj atëherë kur të konsiderohet e duhur.
- 20.5 Shfrytëzimi personal nuk duhet të pengoj kryerjen e punës apo të shkaktoj shqetësime apo probleme tjera për KEK-un. Për më tej, softuerëve të vetëm që mund të instalohen në një kompjuter të punës së Punëmarrësit janë ata të licencuar dhe të aprovuar nga ana e departamentit të KEK-ut për TI.
- 20.6 Shfrytëzuesve iu ndalohet shfrytëzimi i sistemit të KEK-ut për të kërkuar pjesëmarrjen në projekte afariste të cilat nuk lidhen me KEK-un, të dërgoj çfarëdo porosie apo t'i qaset çfarëdo informate që mund të cilësohet fyese apo nënçmuese apo mund të rrezikoj KEK-un apo çfarëdo marrëdhënie me klient, apo për përhapjen e programeve të dëmshme (p.sh. viruse apo kode që

përsëriten vetvetiu). Shfrytëzuesit duhet të dinë se temat e caktuara, siç janë çështjet politike, etnike apo fetare, janë veçanërisht të ndjeshme apo të diskutueshme. Parapëlqehet shumë të shmangët shfrytëzimi i sistemit për t'u qasur temave të tilla; kurse nëse sistemi shfrytëzohet atëherë shfrytëzuesi duhet të ketë kujdes të veçantë për t'u shmangur fyerjeve, përdorimin e presioneve të padëshiruara apo dëmeve tjera.

Intimiteti dhe Fshehtësia

- 20.7 KEK-u ka qëllim t'u sigurojë shfrytëzuesve nivel të arsyeshëm të intimitetit gjatë shfrytëzimit të sistemit të teknologjisë informative dhe të vëzhgoj dhe të kontrolloj atë përdorim vetëm ashtu që KEK-u mendon se është e nevojshme për të mbrojtur interesat e tij duke i përmbushur detyrimet e veta ligjore dhe komerciale. Prandaj, KEK-u duhet të mbajë të drejtën për të vëzhguar dhe kufizuar shfrytëzimin e shërbimeve të veta të teknologjisë informative dhe të drejtën për t'u qasur, kontrolluar, zbuluar, sistemuar secilën dosje elektronike, të dhëne, porosi të krijuar, ruajtur, dërguar apo të pranuar përmes shërbimeve të tij të teknologjisë informative.
- 20.8 Për arsyet e përmendura në Nenin e mësipërm 20.1, shfrytëzuesit e sistemit duhet ta shfrytëzojnë atë në mënyrë profesionale, të arsyeshme, praktike dhe të kenë kujdes që mos të krijojnë, ruajnë, dërgojnë apo pranojnë çfarëdo komunikimi në sistem që ata e cilësojnë, nga rishikimi i afërt, se do të ishte bezdisëse, e ndjeshme apo personale. Për secilën çështje që shfrytëzuesi e cilëson si të domosdoshme që ta mbaj për vete dhe si të fshehtë, shfrytëzuesi duhet që në vend të kësaj të shfrytëzoj sisteme të tjera siç janë telefonin personal, kompjuterin e shtëpisë apo telefonin publik.
- 20.9 Ndonëse, dosjet elektronike i nënshtrohen hetimeve nga KEK-u siç përshkruhet më lart, shfrytëzuesit e sistemit duhet të pranojnë dhe respektojnë intimitetin e shfrytëzuesve të tjerë dhe nuk duhet të kërkojnë apo të kenë qasje të paautorizuar në informatat e shfrytëzuesve tjerë.
- 20.10 Më e rëndësishme është që të gjithë shfrytëzuesit duhet të dinë rëndësinë e ruajtjes dhe mbrojtjes (nevojitet të sqarohet se çfarë është menduar me këtë) së informatave të fshehta të KEK-ut. Para bartjes së ndonjë informate të ndjeshme, të patentuar apo të fshehtë, shfrytëzuesi duhet të kujdeset që siguria funksionon duke ndërmarrë të gjitha masat e mundshme mbrojtëse. Për shembull, një informatë e tillë nuk duhet të bartet përmes Internetit, të lihet në sistemin e thirrjes telefonike, të dërgohet jashtë KEK-ut përmes postës elektronike, përveç nëse autorizohet nga Drejtori Menaxhues apo sigurohet sipas procedurave të tanishme të KEK-ut.

Kontrolli në Qasje

- 20.11 Nëse informatat e fshehta duhet të ruhen në diskun qendror apo në pjesë të tjera të brendshme të kompjuterit personal, atëherë ato duhet të mbrohen qoftë me fjalëkalim për kontrollimin e qasjes apo përmes kodimit. Atëherë kur informatat e fshehta shkruhen në disk, shirit magnetik, kartelë

memoruese, apo në mjete të tjera për ruajtje, mjete duhet të shënohet në mënyrë të duhur. Nëse nuk është i koduar dhe nuk përdoret, ky mjet duhet të ruhet në orendi të mbyllura me çelës.

Përputhshmëria me Politikat

- 20.12 Përputhshmëria me këto politika është shumë e rëndësishme për mbrojtjen e interesave të KEK-ut. Moszbatimi i kësaj mund të çojë në veprime ndëshkuese, deri në apo përfshirë ndërprerjen e punësimit, apo veprime të tjera të duhura. Nëse ndonjëri njoftohet për ndonjë situatë kur përgjegjësitë tona ligjore apo të etikës janë duke u shkelur, atëherë duhet të kontaktohet Drejtori Menaxhues i KEK-ut apo Drejtori i Burimeve Njerëzore.

Posta Elektronike

- 20.13 Porositë përmes postës elektronike janë dokumente. Përmbajtja duhet të kufizohet në atë që është e pranueshme edhe përmes mjeteve të tjera të komunikimit. KEK-u e ndalon përdorimin e postës elektronike për të dërguar çfarëdo porosie që mund të cilësohet fyese apo nënçmuese apo mund të rrezikojë KEK-un apo çfarëdo marrëdhënie afariste.
- 20.14 KEK-u do të shfrytëzojë sistemet e automatizuara për të administruar vëllimin e ruajtur të porosive të postës elektronike sipas udhëzimeve për ruajtjen e dokumenteve të publikuara. Pas njoftimit të duhur dhe të rregullt, sistemi kompjuterik i KEK-ut do të kryejë veprimet e shënuara më poshtë:
- (a) Të gjitha porositë e ruajtura në sirtarët Inbox dhe Sent Item më të vjetra se 90 ditë do të arkivohen. Çfarëdo poste e ruajtur në sirtarin Deleted Items më e vjetër se 5 ditë do të fshihet. Porositë e ruajtura në sirtarin personal nuk fshihen; sidoqoftë rekomandohet një qasje e kujdesshme për porositë e mbledhura aty. Numri i madh i porosive të ruajtura mund që ta shkyçë kutinë individuale të postës elektronike.
 - (b) Zyra e postës elektronike të KEK-ut (për momentin Microsoft Server - Exchange 2007) është vetëm për rrethin e shiritit rezervë që lejon kthimin për më së largu 5 ditë nga data e fshirjes.

Posta Elektronike (Junk) dhe për Reklama

- 20.15 Posta elektronike është një mjet i vlefshëm komunikimi. Porositë junk (p.sh. artikujt personal për shitje) nuk kanë vend në sistemin e KEK-ut. Porositë elektronike që i transmetohen një grupi të gjerë mund ta bllokojnë tërë sistemin e porosive elektronike dhe ta ngadalësojnë shpërndarjen e porosive të tjera më të rëndësishme (veçanërisht nëse porositë elektronike përmbajnë edhe shtojcë). Është e rëndësishme për shfrytëzuesit t'i shmangen këto probleme. Kjo nuk do të thotë se asnjëherë nuk duhet të dërgohen porosi origjinale apo se nuk ka vend të mjaftueshëm për të gjykuar se çfarë është e përshtatshme që të dërgohet.

Shërbimet Informativ (On-Line) Përmes Kompjuterit

- 20.16 KEK-u mund të ofrojë qasje në shërbimet e informatave përmes kompjuterit për veprimtaritë e ngritjes hulumtuese dhe afariste. Punëmarrësve u lejohet një qasje e tillë sipas nevojës dhe pasi të miratohet. Qasja apo marrja e informatave nga këto burime iu nënshtrohet të gjitha politikave të KEK-ut për aq sa ka të bëjë me shfrytëzimin, ruajtjen dhe zbatimin e ligjeve të zbatueshme për të drejtën e autorit. Udhëzimet e shënuara më poshtë përshkruajnë shfrytëzimin e pranueshëm të Internetit dhe të gjitha burimeve të tjera informative:
- (a) Qasja në materiale të thella seksuale në çfarëdo faqe interneti apo private apo forum privat elektronik, apo pjesëmarrja në “biseda në grup”, është rreptësishtë i ndaluar, përveç nëse drejtpërdrejtë është i lidhur për afarizmin e KEK-ut.
 - (b) Shfrytëzimi i çfarëdo sistemi elektronik publik lejohet vetëm për “shfletim” dhe shtypje. Korrigjimi (p.sh. shkarkimi) i informatave apo dosjeve softuerike është i ndaluar, përveç nëse lidhet drejtpërdrejtë me afarizmin e KEK-ut. Të gjitha materialet elektronike të pranuar i nënshtrohen ligjeve të zbatueshme për të drejtën e autorit dhe duhet të kontrollohen nga viruset para ruajtjes brenda sistemit kompjuterik të KEK-ut.
- 20.17 Qasja në shërbimet përmes sistemit të kompjuterit që përmbajnë informata që nuk lidhen me afarizmin e KEK-ut mund të kufizohen.
- 20.18 Ndalohet shfrytëzimi i lojërave kompjuterike.
- 20.19 Shfrytëzimi i video transmetimeve (kanaleve TV, kanaleve direkte transmetuese në internet, etj.) janë të ndaluara.

Sigurimi

- 20.20 Shfrytëzuesit e shërbimeve të teknologjisë informative të KEK-ut cilësohen si mbrojtës të dhënave në të cilat kanë qasje dhe është përgjegjësia e tyre për të siguruar se informata është e mbrojtur në mënyrë të duhur. Shfrytëzuesit duhet të shfrytëzojnë kontrollin e qasjes dhe masa tjera të sigurisë që KEK-u ka ofruar duke ndërmarrë hapa të kujdesshëm dhe të arsyeshëm për të mbrojtur sistemin kompjuterik dhe të dhënat e KEK-ut. Shfrytëzuesve iu ndalohet bartja e informatave të fshehta afariste jashtë KEK-ut.
- 20.21 Sigurimi i secilit sistemi të kompjuterit paraqet një rëndësi të lartë. Nëse shihet ndonjë problem rreth sigurisë, atëherë duhet që të lajmërohet administratori i sistemit të zyrës apo Zyrtari i Sigurimit të Informatës së KEK-ut. Qasja në sistemin e shfrytëzuesve të tjerë nuk duhet të përdoret pa leje nga ai person.
- 20.22 Shfrytëzuesit nuk duhet të largohen nga kompjuteri apo ta lënë atë të pambikëqyrur për një periudhë të gjatë (që mund t’iu nënshtrohet rrezikut të sigurisë) pa e shkyçur së pari. **Shfrytëzuesit duhet të shkyçen kur të dalin nga zyra për drekë apo në fund të orarit të punës.**

20.23 Punëtorëve që u ndalohet shfrytëzimi i postës elektronike pa fjalëkalimin e Punëtorëve tjerë.

Sigurimi i Kompjuterit Personal Gjatë Udhëtimit

20.24 Shfrytëzuesit nuk duhet t'i lënë asnjë moment pa mbikëqyrje dhe të pa siguruara kompjuterët e që mund të transportohen, lap-topët, kompjuterët e vegjël dhe të tjerë kompjuterë të që mund të transportohen. Kompjuterët që mund të transportohen nuk duhet të futen në sistemin e bagazhit të aeroplanit, por duhet të mbetet tek udhëtari si valixhe.

Vandalizmi

20.25 Vandalizmi është rreptësishtë i ndaluar. Vandalizmi përfshinë çfarëdo përpjekje keqdashëse për të dëmtuar apo shkatërruar dosjet elektronike të shfrytëzuesit tjetër, rrjetit të KEK-ut, apo rrjetave të tjera që janë të lidhura. Një shembull është shkarkimi i qëllimshëm apo krijimi i viruseve të kompjuterit. Punëtorët nuk duhet të përfshihen në ndonjë veprim që ka për qëllim shmangien e kontrolleve të sigurisë në kompjuter.

21. SHKELJA E KODIT TË SJELLJES

21.1 Punëtorët të cilët kapen duke shkelur një dispozitë të Kodit do të jenë subjekt i aktit të menjëhershëm disiplinorë, në pajtueshmëri me procedurat e zbatueshme disiplinore që aplikohen nga KEK-u.

21.2 Në këtë aspekt, dhe për t'ju shmangur dyshimeve, Punëtorët të cilët janë gjetur duke kryer shkeljet e nënvizuara nën Nenin 2.3 të Kodit, do të përjashtohen nga Kompania.

22. HYRJA NË FUQI

22.1 Kodi do të duhet hyjë në fuqi nga data e aprovimit nga Zyra e Rregullatorit të Energjisë.

22.2 Ky Kod do t'i komunikohet të gjithë Punëtorëve të cilët do e nënshkruajnë Formularin A të bashkangjitur, si dëshmi të marrjes dhe pranimit të kushteve të tij.

SHTOJCA

Formulari A

Marrja dhe pranimi i Rregulloreve të KEK-ut për punësim

JU LUTEM LEXONI DEKLARATAT E MË POSHTME, NËNSHKRUANE DHE KTHEJANI MENAXHERIT TUAJ:

1. TË KUPTUARIT DHE DEKLARATA E PRANIMIT TË RREGULLOREVE TË KEK-ut PËR PUNË

Kam marrë dhe lexuar kopjen e rregulloreve të KEK-ut për punësim. E kam parasysh se si Punëtorë i KEK-ut duhet tu përmbahem këtyre rregulloreve. Gjithashtu jam në dijeni se rregullat dhe procedurat e përshkruara në të mund të pësojnë ndryshime në çdo kohë vetëm atëherë kur KEK-u e sheh të arsyeshme.

2. INFORMATAT E FSHEHTA

Jam në dijeni se gjatë kohës sa jam i punësuar do të disponoj me informata të fshehta, për shembull (por nuk kufizohet vetëm në): projektet e prodhimit, të dhënat e personelit të Kompanisë, strategjitë e marketingut, parashikimi i ngarkesës, planet për kapacitetet, aplikacioni për tarifa, informatat e konsumatorëve, politikat e çmimit dhe informatat tjera përkatëse. Jam në dijeni se këto informata janë pronë e KEK-ut si dhe janë të një rëndësie të veçantë për suksesin e KEK-ut, kështu që nuk duhen të ofrohen apo përdoren jashtë ambientit të KEK-ut dhe të diskutohen me personat që nuk janë punëmarrës të KEK-ut, përveç nëse në mënyrë të qartë lejohet nga Drejtori Menaxhues apo nëse kërkohet me ligj. Në rastin e ndërprerjes së punësimit, qoftë në mënyrë vullnetare apo jo, unë nëpërmjet kësaj pajtohëm që në asnjë mënyrë të mos përdorë apo shfrytëzoj këto informata..

Emri i Punëtorit:

(Ju lutem me shkronja të shtypit)

Numri i Punëtorit:

Titulli i punës:

Departamenti:

Nënshkrimi i Punëtorit:

Data:

Emri i dëshmitarit

Nënshkrimi i dëshmitarit

FORMULARI B

ZBULIMI I KONFLIKTIT TË INTERESIT

Unë, i poshtëshënuari me këtë deklarojë siç vijon:

Unë e kam plotësuar formularin e bashkangjitur të ‘Konfliktit të Interesave’ dhe në këtë mënyrë unë deklaroj se informatat që gjenden aty janë të vërteta dhe të sakta.

Unë kuptoj se nëse e shkel ndonjëherë nga dispozitat e theksuara në këtë deklaratë, mundet që personalisht të jem i rrezikuar me masa disiplinore deri në, dhe duke e përfshirë edhe largimin nga puna në KEK.

Emri i Punëtorit:

(Ju lutemi shtypeni qartë)

Numri i Punëtorit:

Titulli:

Departamenti:

Nënshkrimi i Punëtorit:

Data:

FORMULARI PËR ZBULIM TË KONFLIKTIT TË INTERESIT PËR [EMRI]

(për Menaxherë dhe më lartë)

Përveç nëse cekët ndryshe të gjitha në vijim janë të aplikueshme si brenda ashtu edhe jashtë Kosovës.

1. INTERESAT E AKSIONEVE/BIZNESIT

Në hollësi radhisni interesat tuaj aksionare, financiare, biznesi apo të familjes tuaj të ngushtë (p.sh gruaja/burrit juaj apo fëmijët) në ndonjërin prej kompanive, apo ndërmarrjeve. Këtu hyn çdo aksion për të cilin ju jeni pronar:

	Lloji i Holldingut (p.sh. aksione apo ortakëri)	Detajet e Biznesit (Emri, adresa etj.)	Natyra e Biznesit
Ju:			
Familja e Ngushtë:			

2. MARRDHËNIET E PUNËS

Radhisni në hollësi, çdo marrëdhënie punë me pagesë, shpërblim apo mbështetje financiare që ju apo ndonjë anëtarë i ngushtë i familjes keni marr prej (a) çfarëdo ndërmarrje që ka marrëdhënie afariste me KEK-un, furnitorët, apo ata që janë konkurrent të KEK-ut; si dhe (b) çfarëdo institucioni qeveritar:

	Emri i kompanisë, ndërmarrjes, entitetit individual apo qeveritar	Adresa
Ju:		
Familje e Ngushtë:		

3. UDHËHEQESIA/PARTITË POLITIKE

Radhisni në hollësi çdo pozitë udhëheqëse tuajën apo të ndonjë anëtari të ngushtë të familjes në çfarëdo kompanie,ndërmarrje, organizate, që mban pozitë drejtuese apo të vendimmarrjes në një partie politike:

	Detajet e Biznesit (Emri, adresa etj.)	Natyra e Biznesit	Pozita në Partinë Politike
Ju:			
Familja e Ngushtë:			J/A

4. TOKAT/PRONAT (vetëm brenda Kosovës)

Radhisni në hollësi çdo lloj (1) toke apo prone , pronarë i së cilës jeni ju apo ndonjë anëtar i ngushtë i familjes; (2) tokë apo pronë i së cilës ju apo ndonjë anëtar i ngushtë i familjes posedon të drejtën për të blerë tokën apo pronën; ose (3) çfarëdo kontrate që është në përfundim e sipër për të blerë tokë apo pronë nga ju apo ndonjë anëtarë I ngushtë I familjes tuaj

	Detajet e Tokës apo Pronës	Arsyeja e përdorimit
Ju:		
Familja e Ngushtë:		

FORMULARI C

KËRKESË APROVIMI PËR POZITË TË JASHTME

<p>Përshkrimi i Pozitës së Jashtme: [Këtu Hyn:emri i punëdhënësit/kompania/entiteti dhe numri i orëve të kërkuara për ditë /javë]</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Me këtë rast unë vërtetoj se pozita që kam jashtë KEK-ut nuk do të ndërhyj në asnjë mënyrë me pozitën the rezultatet e mia të punës në KEK. Në këtë pikëpamje Unë konfirmoj që ky vërtetim (certifikatë) është e vërtetë dhe e ndershme. Unë po ashtu jam në dijeni që: (a) dorëzimi i informatave të gabueshme dhe të padrejta në këtë formular do të rezultojë në marrjen e masave disiplinore, deri dhe mund të përfshijë edhe prishjen e marrëdhënieve të punës me KEK-un; (b) nëse KEK vërteton se puna jashtë KEK-ut ndërhyjnë në rezultatet në punë dhe ndikon në mundësin e përmbushjes së kërkesave të kompanisë, nga unë do kërkohet që të braktisë punën jashtë KEK-ut nëse dëshiroj të mbes në KEK; dhe (c) punësimi jashtë KEK-ut që krijon konflikt interesash është i ndaluar.</p>	
<p>Emri i punëtorit: (ju lutem shkruani qartë)</p>	
<p>Numri i Punës:</p>	
<p>Pozita:</p>	
<p>Departamenti:</p>	
<p>Nënshkrimi i punëmarrësit:</p>	
<p>Data:</p>	
<p><i>Aprovimet:</i></p>	
<p>Emri i mbikëqyrësit të punëmarrësit:</p>	
<p>Nënshkrimi:</p>	
<p>Emri i Drejtorit Ekzekutiv të Divizionit:</p>	
<p>Nënshkrimi:</p>	

FORMULARI D

DEKLARATË – DEKLARIMI I TË AFËRMVE BREnda KEK-UT

Nëpërmes kësaj deklarohet që aktualisht të punësuar brenda KEK-ut kam këta të afërm¹:

	Emri i të afërmit (ju lutem shkruani qartë) dhe nr. i punës së KEK-ut	Ku punojnë dhe në cilin divizion?	Lidhja familjare (p.sh. vëlla, grua etj.)
1.			
2.			
3.			
4.			

Emri i nënshkruesit dhe nr. punës së KEK-ut. (ju lutem shkruani qarte):

Divizioni i KEK-ut: _____

Nënshkrimi: _____ Data: _____

¹ I afërm” nënkupton bashkëshortët, të fejuarit, partnerët vendas që nënkupton dy individ qe kanë vendbanim të përbashkët që ndajnë shpenzimet, llogaritë bankare dhe që nuk e përdorin këtë definicion vetëm për të përfituar nga Kompanija; fëmijët pra djali ose vajza, prindërit, duke përfshirë njerëzit, vëllain, motrën, gjyshërit, nipa, mbesa, vjehri/vjehra, kunati/kunata, teze/halla, dajë/axha, kushërinj apo të afërm të tjerë