



The **mCham**

ADVANTAGE

THE OFFICIAL MAGAZINE OF THE AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE IN ALBANIA

ISSUE 89 / DECEMBER 2017

www.amcham.com.al

'HR OPEN HOUSE' FORUM AT AMCHAM

AMCHAM ALBANIA AND AMCHAM KOSOVO
TALK ABOUT BUSINESS SYNERGIES IN A B2B

USAID - AMCHAM
DISCUSS PRIVATE SECTOR ENGAGEMENT

CONTENTS / PËRMBAJTJA

AmCham News/Lajme

Boga & Associates Delivers Presentation on the Labor Code	
Boga & Associates Referon për Kodin e Punës	06-07
DM Consulting Explains How Human Resource Information Management Works	
DM Consulting flet për Sistemin e Menaxhimit të Informacionit të Burimeve Njerëzore	08-09
KPMG Albania Provides Information on HR Processes' Compliance with Legal Requirements	
KPMG Albania Flet për Përputhshmërinë me Kërkesat Ligjore për Proceset e Burimeve Njerëzore	10-11
AIMS International Share Its Expertise on Talent Management	
AIMS International i Tregon Bizneseve si të Menaxhojnë Talentet	12-13
PwC Albania Evaluation and Motivation of Employees	
PwC Albania Vlerësimi dhe Motivimi i Punonjësve	14-15
Deloitte Albania Explains Recruitment Best Practices	
Deloitte Albania Diskuton për Procesin e Rekrutimit të Punonjësve	16-17
Thanksgiving Celebrated at Tirana's Social Center Nr. 6	
'Thanksgiving' dhe Morali i Festës Zbresin në Qendrën Sociale 6 në Tiranë	18-19
USAID - AmCham Discuss Private Sector	
USAID Flet me AmCham për Angazhimin e Sektorit Privat.....	20-21
AmCham Celebrates With Its Members the Year End Festivities	
AmCham Feston me Anëtarët Festat e Fund Vitit	22-23

Member News/Lajme anëtarësh.....24-25

Economy/Ekonomi

AmCham Albania and AmCham Talk About Business Synergies	
AmCham Albania dhe AmCham Kosova Flasin për Biznes	26-27

AMCHAM BOARD



President

Mark C. CRAWFORD
*Aksioner International
Securities Brokerage*



Vice-President

Genti DACI
ABCom



Secretary

Genci LIKOSKENDAJ
*CCS Computer & Copier
Systems*



Treasurer

Alketa URUÇI
Boga & Associates

Board Members



Adrian SHEHU
TCN



Avni PONARI
SIGAL Uniq Group Austria



Elton ÇOLLAKU
*Financial Union
Tirana-Western Union*



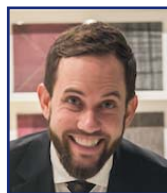
Loreta PEÇI
*Pricewaterhouse Coopers
Audit*



Artan BOZO
Bogo & Associates



Enio JAÇO
CBS Creative Business Solutions



Brandt W. HOFFMAN
G&H Partners



Enida BEZHANI
AmCham Albania



Happy Holiday Season!

2018
2018

SUSTAINING MEMBERS

ANETARË PRESIDENCIALE

 KALO ASSOCIATES ATTORNEYS AT LAW	 TIRANA BANK	 ALBANIAN-AMERICAN ENTERPRISE FUND	 KORÇA Pils	 BOGA & ASSOCIATES LEGAL • TAX • ACCOUNTING
 vodafone	 SIGAL UNIQA GROUP AUSTRIA	 Sheraton Tirana HOTEL	 MIEL TIRANA	 JORDIL
 HOTEL PVN COLOSSEO SHKODËR	 AAGROUP OF COMPANIES	 pwc	 PHILIP MORRIS ALBANIA Sh.p.k.	 Alumil
 Bankers PETROLEUM ALBANIA LTD.	 InfoSoft Systems ...better together...	 INTERSIG VIENNA INSURANCE GROUP	 floriol DEVI 20 Group	 Korsel
 EY Building a better working world	 eida	 JTi Japan Tobacco International	 ProCredit Bank Albania	 Albania Duty Free
 BOZO ASSOCIATES attorney at law	 ALPHA BANK	 Dimapak Sh.p.k.	 EHW	 FIRST Intelligent System Solutions
 RENOVA PUTZ	 Bereget CATERING	 TURGUT ÖZAL EDUCATION COMPANY	 Tendence 3A	 Roche
 Spitali Amerikan	 abi AMERICAN BANK OF INVESTMENTS	 Mylan	 ALUFLORE CONSTRUCTION GROUP	 amg food
 EVEREST	 JUNIK CONSTRUCTION, SERVICES, TOURISM	 GUARDIAN GLASS See what's possible™	 gjirafa.com kërko në gjuhën tënde	 SMART CALL BE SMART WORK WITH US

'HR Open House' Forum at AmCham

BOGA & ASSOCIATES

DELIVERS PRESENTATION ON THE LABOR CODE AND ITS IMPLEMENTATION

The American Chamber of Commerce in Albania launched its HR Open Forum Days initiative with a presentation entitled "The New Labor Code and its Implementation by HR Departments." Held at the premises of Boga & Associates, the presentation was conducted by Jonida Skëndaj, a partner at this law firm.

Open Forum Days is an initiative of the AmCham HR Committee, and it is aimed at developing a network of AmCham members, where they can share their experiences and knowledge on the most important HR-related topics. During her presentation, Ms. Skëndaj spoke about the practical aspects of implementing the recent changes to the Labor Code, focusing in particular on drafting employment contracts, disciplinary measures, protection of personal data, restructuring of jobs, etc. How Albania's new Labor Code deals with these issues and how the country's courts have interpreted certain provisions were the main issues were explained to AmCham members by Ms. Skëndaj.

NEW ELEMENTS BROUGHT BY THE RECENT CHANGES TO THE LABOR CODE

The inclusion of disciplinary measures in employment contracts

The recent changes to the Labor Code mandate that disciplinary measures be included in employment contracts. As a result, changes in disciplinary measures cannot be unilateral and decided solely by the employer. Any change that is not expressly written in the contract requires also the approval of the employee. In addition, special care should be taken so that a disciplinary measure does not constitute a change of contract, for example, a reduction in wages. When disciplinary measures are negotiated with employees signing contracts, there can be reference to applicable legislation on disciplinary measures for civil servants.

When a disciplinary measure involves the employee's suspension, the employer should be careful not to apply the employee's suspension when there are no justified grounds for the immediate termination of the employment contract. There have been cases in which courts have considered the employee's suspension as an immediate contract termination. That is why there must be documented reasons behind any suspension. Compelling grounds for suspension include theft or destruction of property. However, showing up late for work once is not seen as a compelling reason for immediate termination of an employment contract.

Processing of personal data

By now the Labor Code also includes provisions on the storage and processing of personal data. After employment termination, the employee data can be stored by the employer for a six months period from the date of notification of contract termination without reasonable cause.

In any other case, the personal data in the employee's file can only be stored until the end of the employment relationship. The processing and storage of such data beyond that deadline can be done only by employee's direct consent.

The employer may consider drafting employment contracts that include an employee consent to store personal data for at least three years (the statutory limitation period for several lawsuits under the Labor Code) or a period of five years in order to cover the employment period's tax assessments limits.

Reasons for contract termination

CURRENTLY, THE DISMISSAL OF THE EMPLOYEE/TERMINATION OF THE CONTRACT BY THE EMPLOYER MUST BE BASED ON A REASONABLE CAUSE: THE EMPLOYEE'S ABILITIES, HIS OR HER BEHAVIOR OR THE CHANGING NEEDS OF THE COMPANY'S OPERATIONS.



It is recommended that the employer document the employee's behavior or abilities -- regardless of the fact that the burden of proof on whether there is reasonable cause falls on the employee.

Through a written notice, the employer explains the reasons for the termination of the contract, which relate to causes such as the employee's abilities, his or her behavior, as well as the operational needs of the company. In that case, the burden of proof is on the employer.

DIFFERENT ISSUES

Term and Open Contracts

Term contracts are applied when the nature of the work is tied to a certain deadline, as is the case, for example, of project contracts.

Dealing with the commercial entity's administrator as an employee

The courts consider that the administrator of a company should be considered the same way as the other employees when it comes to causes for contract termination and dismissal. However, the Labor Code excludes from its implementation people who perform mandate-based duties - as it is the case with administrators of a commercial entity.

Forumi 'HR Open House' në Dhomën Amerikane të Tregtisë

BOGA & ASSOCIATES

REFERON PËR KODIN E PUNËS DHE ZBATIMIN E TIJ NË PRAKTIKË



Forumi 'HR Open House' i organizuar nga Dhoma Amerikane e Tregtisë ka startuar me temën e parë "Kodi i ri i Punës dhe zbatimi i tij nga departamentet e HR-it në praktikë" i zhvilluar në ambientet e Boga & Associates, nga Jonida Skëndaj.

'HR Open House' është aktivitet i Komitetit të HR-it, i cili synon nëpërmjet këtij formati të zhvillojë network-un mes anëtarëve, duke shkëmbyer eksperiencat dhe njohuritë për temat më të rëndësishme të HR-it. Gjatë referimit të saj, znj. Skëndaj, ka folur për zbatimin në praktikë të risive që sollën ndryshimet e fundit të Kodit të Punës, duke u ndaluar konkretisht tek hartimi i kontratave të punës, masat disiplinore, mbrojtja e të dhënave personale, rristurimi i pozicionit të punës etj. Si i trajton Kodi i ri i Punës këto çështje dhe si i ka komentuar Gjykata çështjet që kanë shkuar për shqyrtim atje, kanë përbërë bazën e diskutimit të znj. Skëndaj me anëtarët e Dhomës Amerikane të Tregtisë.

RISITË NË NDRYSHIMET E FUNDIT TË KODIT TË RI TË PUNËS

Përfshirja e masave disiplinore në kontratën e punës.

Me ndryshimet e fundit të Kodit të Punës, masat disiplinore përfshihen në kontratë. Si pasojë, masat disiplinore nuk mund të jenë me objekt ndryshimesh të njëanshme nga ana e punëdhënësit, por ndryshimi i tyre kërkon edhe miratimin e punëmarrësit. Gjithashtu, duhet bërë kujdes që lloji i masës disiplinore të mos përbëjë ndryshim të kontratës si për shembull ulja e pagës. Në negociimin për llojet e masave disiplinore mund t'i bëhet referencë dhe të shihen edhe dispozitat e legjislacionit që i zbatohen masave disiplinore ndaj nëpunësve civilë.

Gjithashtu në rastin kur masa disiplinore është pezullimi i punëmarrësit, punëdhënësi duhet të bëjë kujdes të mos aplikojë pezullimin e punëmarrësit kur nuk ka shkaqe të justifikuar të zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës. Ka patur raste që gjykata e ka konsideruar pezullimin nga puna të punëmarrësit si zgjidhje të menjëhershme të kontratës. Për këtë arsye duhet të ekzistojë dhe të dokumentohet arsyeja për shkeljen. Arsye bindëse është vjedhja apo shkatërrimi, por nuk konsiderohet arsye e justifikuar për zgjidhjen e kontratës në mënyrë të menjëhershme një vonesë në punë.

Përpunimi i të dhënave personale.

Mbajtja dhe përpunimi i të dhënave personale është përfshirë edhe në Kodin e Punës. Të dhënat e përpunuara të punëmarrësve pas përfundimit të marrëdhënies së punës ruhen nga punëdhënësi për një periudhë 6 mujore nga data e marrjes së njoftimit nga punëdhënësi, për rastet e zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme.

Në çdo rast tjetër, të dhënat personale të përpunuara në dosjen e punëmarrësit

ruhen deri në përfundim të marrëdhënies së punës. Përpunimi i të dhënave në tejkallim të këtij afati bëhet me marrjen e pëlqimit të punëmarrësit. Punëdhënësi mund të konsiderojë që të përfshijë në kontratën e punës pëlqimin e punëmarrësit për mbajtjen dhe përpunimin e të dhënave personale të paktën për 3 vjet (afati i parashkrimit të disa padive sipas kodit të punës) dhe 5 vjet vjet me qëllim që të mbulohet periudha e parashkrimit të vlerësimeve tatimore.

Arsyet e zgjidhjes së kontratës

TASHMË PUSHIMI NGA PUNA/ZGJIDHJA E KONTRATËS NGA PUNËDHËNËSI DUHET TË JETË E BAZUAR NË NJË SHKAK TË ARSYESHËM: AFTËSINË E PUNËMARRËSIT, SJELLJEN E TIJ OSE KËRKESAT OPERACIONALE TË NDËRMARRJES.

Është e rekomandueshme që punëdhënësi të dokumentojë sjelljen apo aftësinë e punëmarrësit – pavarësisht se barra e provës që shkak është i paarsyeshëm është i punëmarrësit.

Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në këtë rast, barra e provës është e punëdhënësit.

ÇËSHTJE TË NDRYSHME Kontratat me afat dhe pa afat.

Kontratat me afat lidhen kur natyra e punës kërkon një afat të caktuar si psh. kontratat e projekteve.

Trajtimi i administratorit të shoqërive tregtare si punëmarrës.

Trajtimi i administratorit të një kompanie është konsideruar nga gjykata i njëjtë me atë të punëmarrësit në rastet e zgjidhjes së kontratës – shkarkimit të tij. Ndërkohë që Kodi i Punës përjashton nga fusha e zbatimit të tij personat të cilët kryejnë detyrat e tyre në bazë të një mandati siç është rasti i administratorëve të një shoqërie tregtare.

'HR Open House' Forum at AmCham

DM CONSULTING SERVICES ALBANIA EXPLAINS HOW HUMAN RESOURCE INFORMATION MANAGEMENT WORKS

The second HR Open Forum Days event at the American Chamber of Commerce in Albania was dedicated to the Human Resource Management Information Systems (HRIS). Dritan Mezini, the Managing Partner of DM Consulting Services Albania and the duapune.com website delivered the presentation. The company he leads specializes in recruitment and use of technology and innovation among businesses, with a particular focus on human resources. AmCham members have shown a lot of interest in the topic, given that today's business developments have made it compulsory to integrate all employee-related information in the human resources departments. These include processes such as, recruitment management, storage and processing of general data, contract management, annual leave, salary and performance information, training offered, timesheets, talent recognition, reporting, monitoring of sensitive activities and any other data related to the efficient management of human resources in a company.

Mr. Mezini elaborated on the history of information management systems and that everything starts with the good management of personnel files. He then went on to explain how basic software like Microsoft's Excel or more advanced applications can help with this management. He added that there are also software options that can automate employee management systems, bringing in all the functions that the human resource department performs for the employees and the company. HRIS are not prevalent in Albania. These systems collect, list, store, process and analyze information and data on employees, and then assist the HR department in its work. The time when the payroll



generating staff automatically became human resources managers marked the point at which there was a new need for these systems. They are not a mere technical solution to the issue, they are a business solution. HRIS create a model that results in increased employee efficiency and are part of an integrated data system.

The HRIS integrates an array of employee data, things like employee numbers, annual vacation allowance, trainings and turnover. It allows integration into a single system not only of managing human resources, but also managing of inter-sectoral relations. It also provides analytical data that helps in creating valuable reports to assist in decision-making. Such integrated systems save time and energy for human resources staff and help them plan and make the right decisions to assist the company's top management.

HUMAN RESOURCES ARE ONLY PART OF THE SYSTEM, BUT RELATED SYSTEMS MUST BE ABLE TO CONNECT WITH EACH OTHER. ERP (ENTERPRISE RESOURCE PLANNING), CRM (CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT) AND HRM (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT) SYSTEMS ALL INTEGRATE TOGETHER AND BECOME A POWERFUL TOOL IN THE HANDS OF STAFF, CONNECTING ALL DEPARTMENTS.

Human resource management systems are now consolidated systems, recommended for every company, which considers its people and their management just as important as its capital.

Forumi 'HR Open House' në Dhomën Amerikane të Tregtisë

DM CONSULTING SERVICES ALBANIA FLET PËR SISTEMIN E MENAXHIMIT TË INFORMACIONIT TË BURIMEVE NJERËZORE

Dita e dytë e Forumit 'HR Open House' i është kushtuar Sistemit të Menaxhimit të Informacionit të Burimeve Njerëzore, për të cilin ka referuar z. Dritan Mezini, Administrator i DM Consulting Services Albania dhe duapune.com, kompani e specializuar në shërbime të rekrutimit dhe të përdorimit të teknologjisë dhe inovacionit në biznes, dhe në mënyrë të veçantë në fushën e burimeve njerëzore.

Interesi i antarëve të Dhomës Amerikane për këtë temë ka qenë i lartë, nisur nga fakti se zhvillimet e sotme të biznesit e kanë bërë të detyrueshme një integrim të të gjitha informacioneve që lidhen me punonjësit nga ana e Departamenteve të Burimeve Njerëzore, si menaxhimin e procesit të rekrutimit, të ruajtjes dhe përpunimit të të dhënave të përgjithshme, menaxhimin të kontratave, të pushimeve vjetore, të pagave, të performancës, të trajnimeve, hyrje-daljeve, të talenteve, të raportimeve, i monitorimit të aktiviteteve sensitive dhe çdo të dhënë tjetër që lidhet me menaxhimin efikas të burimeve njerëzore në një kompani.

Z. Mezini ka shpjeguar historinë e sistemeve të menaxhimit të informacionit, se gjithçka fillon nga administrimi i mirë i dosjeve të

personelit, më pas në përdorimin e programeve softuerike, si eksel apo të ngjashme me të, deri në sisteme më të automatizuara të menaxhimit të punonjësve, që përmbledhin në një sistem të vetëm të gjithë funksionet që departamenti i burimeve njerëzore kryen për punonjësit e vet dhe të kompanisë.

Sistemet informative të Burimeve Njerëzore nuk janë të përhapura në Shqipëri. Këto sisteme grumbullojnë, rendisin, ruajnë, përpunojnë dhe analizojnë informacionin dhe çdo të dhënë mbi punonjësit dhe më pas ndihmojnë Burimet Njerëzore në punën e vet. Koha kur "punonjësit e kuadrit", sipas terminologjisë së vjetër, u bënë punonjës të Burimeve Njerëzore është momenti i parë kur lindi dhe nevoja e HRMIS, e cila konsiderohet jo thjesht një zgjidhje teknike por një zgjidhje biznesi. Sistemet e informacionit të Burimeve Njerëzore krijojnë një model që rezulton në rritjen e efikasitetit të punonjësve dhe janë pjesë e një sistemi të integruar të të dhënave.

Nga numri i punonjësve dhe të dhënave të tyre, tek pushimet vjetore, trajnimet, apo lëvizjet e stafit, e gjithë kjo magazinë informacioni menaxhohet nga Sistemi i Informacionit të Burimeve

Njerëzore. Ky sistem lejon integrimin në një sistem të vetëm jo vetëm të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, por dhe menaxhimin e Marrëdhënieve ndër-sektoriale, si dhe përpunimin e tyre analitik që mundëson prodhimin e raporteve me vlerë për vendimmarrje. Sisteme të tilla të integruara i kursejnë kohë dhe energji punonjësve të burimeve njerëzore dhe i ndihmojnë ata të planifikojnë dhe të marrin vendimet e duhura për drejtimin e lartë të kompanisë.

BURIMET NJERËZORE JANË VETËM NJË PJESE E SISTEMIT, POR SISTEDET E APLIKUESHME NË NJË BIZNES DUHET TË KENË LIDHJE ME NJËRA-TJETRËN. ERP (ENTERPRISE RESOURCE PLANNING - PLANIFIKIMI I BURIMEVE NË NDËRMARRJE), CRM (CONSUMER RELATIONSHIP MANAGEMENT - SISTEDET E MENAXHIMIT TË MARRËDHËNIEVE ME KLIENTIN) APO HRM (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT - SISTEDET E MENAXHIMIT E BURIMEVE NJERËZORE) TË GJITHA KËTO SISTEME INTEGROHEN SË BASHKU DHE BËHEN NJË MJET I FUQISHËM NË DUART E PUNONJËSVE, DUKE LIDHUR KËSHU TË GJITHA DEPARTAMENTET ME NJËRA-TJETRËN.



Sistemet e menaxhimit të burimeve njerëzore janë sisteme të konsoliduara dhe të rekomandueshme për çdo kompani, për të cilat njeriu dhe menaxhimi i të dhënave të tij konsiderohet si kapital.

'HR Open House' Forum at AmCham

KPMG ALBANIA

PROVIDES INFORMATION ON HR PROCESSES' COMPLIANCE WITH LEGAL REQUIREMENTS



KPMG Albania launched the third day of AmCham's HR Open Forum Days focusing on "Compliance with legal requirements for reporting processes for HR purposes". The presentation was delivered by Alba Paparisto, Director of Tax, Valmira Vejuka, Senior Executive for HR, and Gledia Kokoshi, Assistant Manager for Tax.

It focused on keeping paperwork that is compliant with the Labor Code, the Employment Enhancement Law and the Labor Inspectorate requirements. The AmCham members posed questions to the experts, such as how to develop a payroll, register employees, calculate overtime hours, keep track of days off and other issues. There was great interest in understanding how HR departments can meet the new Labor Code requirements and how they can provide new employee data to the Labor Office and Regional Tax Directorates – this links to documentation that should be kept in the employee file and other technical details that the HR departments need to keep track of as part of their obligation to store/maintain employee data.

Many questions were posed on how to calculate overtime, extended work periods and the best way to document them. Foreign workers, their registration and updates on Social Security Agreements were also other issues of interest for AmCham members that received answers at the meeting.

How to solve issues in practical ways:

Companies' HR departments complete forms, store paperwork and provide information based on the Labor Code, the Employment Enhancement Law and the Law on Social and Health Insurance. There is a 2016 DCM on examination for employees of different companies and sectors that require medical reports to be refreshed every three months. These are the legal elements on which the procedure of registration of an employee is based from the moment he or she starts work to the end of his/her employment.

With regard to the issues HR staff should keep in mind, Ms. Vejuka noted that based on the Employment Enhancement Law, companies that issue job postings are required to notify the Bureau of Labor within seven days of first issuing the vacancy notice. Disclosure to the Regional Tax Directorate must occur 24 hours before the employee starts work. For foreign employees the disclosure rule period is four weeks. Once an employee starts working, HR must keep a file with the contract, the work experience booklet, the social and health insurance booklet, criminal background check records and any medical/legal reports. HR must also update its registry and checklist to make sure all documents are in place.

Reconciling interpretations of Labor Code and Inspectorate requirements:

Legal requirements are provided for in the Labor Code and other laws, but HR departments must also take into account the comments the Labor Inspectorate makes during an audit. Thus, HR managers should consider sending a report every three months to the Bureau of Labor. In addition, an annual report to the Labor Inspectorate would include changes in the number of employees, changes of location and changes to the working conditions and technological processes. HR departments must also report to the respective regional tax office within 10 days of an employee leaving his or her position.

The company's administrator should be registered within 48 hours of a NIPT (company tax registration number) being issued. The registration of an administrator cannot occur on the same day the NIPT is issued.

KPMG experts also explained how to deal with payments for maternity leave or annual leave. When maternity leave starts in the middle of the month, special attention should be paid to calculate the accurate number of working days with normal pay and those that fall under maternity leave period, using the appropriate code for each category. Professional internship periods also have their own code, which automatically indicates that there is no obligation for payment when legal requirements are met.

When it comes to overtime hours, HR managers should know that no more than eight overtime hours are allowed per week, and no more than 200 overtime hours per year can be calculated, according to the Labor Code. Detailed explanations were also given on how to calculate payment for vacation days, overtime hours on public holidays or overtime hours involving different shifts.

The presentation and discussion also dealt with issues relating double employment. For example, social security obligations must be paid out of the difference of the larger salary, according to the experts.

Forumi 'HR Open House' në Dhomën Amerikane të Tregtisë

KPMG ALBANIA

FLET PËR PËRPUTHSHMËRINË ME KËRKESAT LIGJORE PËR PROCESET E BURIMEVE NJERËZORE

Dita e tretë e Forumit 'HR Open House' hapi dyert e KPMG Albania për temën "Përputhshmëria me kërkesat ligjore për proceset e raportimit për qëllime të Burimeve Njerëzore" për të cilën Alba Paparisto, Drejtore për Shërbime Fiskale, Valmira Vejuka, Përgjegjëse për HR-in dhe Gledia Kokoshi, Asistent Menaxhere për Shërbime fiskale referuan në detaje përpara anëtarëve të Dhomës Amerikane.

Dokumentacioni në përputhje me Kodin e Punës, Ligjin e Nxitjes së Punësimit si dhe kërkesat e Inspektoriatit, ka qenë në fokus të takimit, ku anëtarët drejtuan pyetjet e tyre mbi mënyrën se si duhet të hartojnë listëpagesat, regjistrin e punonjësit, llogaritjen e orëve jashtë orarit të punës, ditët e pushimit etj. Ka patur mjaft interes për të kuptuar në detaje se çfarë kërkon Kodi i ri i Punës nga Departamenti i Burimeve Njerëzore kur vjen fjala për të deklaruar në zyrën e Punës dhe në Degët Rajonale Tatimore një punonjës të ri, dokumentacioni që duhet të ketë në dosjen e tij dhe detaje të tjera teknike që Burimet Njerëzore duhet të plotësojnë dhe të hedhin për qëllime të mbajtjes së regjistrit të punonjësve. Mjaft pyetje dhe diskutime ka patur për llogaritjen e orëve jashtë orarit, punën e zgjatur dhe mënyrën e dokumentimit të tyre. Punonjësit e huaj, regjistrimi i tyre, si dhe të rejtat mbi Marrëveshjet për Mbrojtjen Shoqërore janë përmbledhur në një tjetër çështje për të cilën anëtarët e Dhomës Amerikane kanë marrë informacion nga takimi.

Si të zgjidhim gjërat në praktikë.

Kompanitë bazohen tek ligjet e Kodit të Punës, Ligji i Nxitjes së Punësimit dhe Ligji i Sigurimeve Shoqërore dhe Shëndetësore për format e raportimit dhe dokumentacionet e Burimeve Njerëzore. Ka gjithashtu një VKM të 2016-ës mbi ekzaminimin e punëmarrësve sipas kompanive të sektorëve të ndryshëm dhe raportet mjekësore që duhet të rifreskohen çdo tre muaj. Mbi këtë bazë ligjore zhvillohet e gjithë procedura e



regjistrimit të një punonjësi në punë e deri tek largimi i tij.

Në këshillat që duhet të kenë parasysh punonjësit e Burimeve Njerëzore, znj. Vejuka solli në vëmendje se sipas ligjit të nxitjes së punësimit, kompanitë që shpallin njoftime të reja pune janë të detyruara që brenda 7 ditëve nga shpallja e njoftimit, të njoftojnë zyrën e punësimit ndërkohë që, deklarimi në zyrën e tatimeve duhet bërë brenda 24 orëve, përpara se i punësuarit të fillojë punë. Ky rregull është 4 javë për punëmarrësit e huaj. Pasi fillon punën, Burimet Njerëzore duhet të kenë në konsideratë kontratën, librezën e punës, librezën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, rekordet kriminale, raportin mjekoligjor dhe përditësimin e regjistrit për të patur në rregull të gjitha dokumentet.

Interpretimi mes Kodit të Punës dhe kërkesave të Inspektoriatit.

Ndërsa procedurat ligjore filtrohen nëpërmjet ligjeve, departamentet e Burimeve Njerëzore mbajnë në konsideratë edhe komentet që Inspektoriati i Punës u bën gjatë një kontrolli. Kështu personat përgjegjës për Burimet Njerëzore duhet të kenë në konsideratë të raportojnë një herë në tre muaj tek Zyra e Punës, një herë në vit dhe për çdo ndryshim të numrit të punëmarrësve, të vendndodhjes së aktivitetit dhe ndryshimeve të kushteve të punës dhe proceseve teknologjike në Inspektoriatin e Punës dhe të raportojnë tek dega rajonale tatimore përkatëse brenda 10 ditëve pas lar-

gimit të punonjësve nga puna. Administratori regjistrohet brenda 48 orëve që ka marrë NIPT-in. Regjistrimi i administratorit nuk mund të bëhet në praktikë ditën që është gjeneruar NIPT-i.

Specialistët e KPMG Albania kanë sjellë në vëmendjen e pjesëmarrësve në takim, edhe sesi duhet të trajtojnë pagesat për lejet e lindjes apo lejet vjetore. Kështu në rastet kur leja e lindjes bie në mes të muajit, duhet të kihet kujdes për të llogaritur ditët e punës me pagë dhe ato me leje lindje, duke përdorur për secilën kategori kodin përkatës. Praktika profesionale apo periudha e stazhit ka gjithashtu kodin e vet dhe ky kod automatikisht tregon se nuk ka detyrim për pagesë në rast të përmbushjes së kërkesave ligjore.

Për sa i përket orëve shtesë në punë, përgjegjësit për Burimet Njerëzore duhet të kenë në konsideratë se nuk mund të llogarisin më shumë se 8 orë pune shtesë në javë dhe jo më shumë se 200 orë pune shtesë në vit, mbështetur në Kodin e Punës. Sqarime të detajuara u dhanë për llogaritjet e përftimeve në pagesë apo kohë pushimi, në rastet e orëve shtesë, në raste ditësh të festave publike, apo kur këto orë shtesë pune kryhen gjatë turneve të ndryshme të punës.

Gjatë takimit, janë sqaruar edhe elementët që duhen patur në konsideratë me punonjësit që janë të dy punësuar. Kështu sigurimet shoqërore për një individ që është i dy punësuar do të paguhën mbi diferencën nga puna me pagën më të madhe ku paguhën sigurimet shoqërore.

'HR Open House' Forum at AmCham

AIMS INTERNATIONAL SHARES ITS EXPERTISE ON TALENT MANAGEMENT

As part of the HR Open Forum Days, AmCham Albania invited AIMS International, one of the top 10 companies in the world in talent search, talent acquisition and talent management to share its local and international expertise. Mrs. Monika Farka, Managing Partner of AIMS International Albania & Kosovo, explained and shared the best talent management practices in today's business environment to an audience comprised of Human Resource Representatives from different industries.

Talent management requires a clear strategy by the company, and its successful implementation not only creates leaders, but also helps the company succeed in the market. Companies should avoid "guesswork" for finding and managing talents. This process starts with the way employees are evaluated, how talented and capable they are, and how this process can turn into profitable for the company as well. Objective assessment of people's talent through scientifically proven and world-class tools, measures the actual or potential performance of individuals or teams in their particular roles. By implementing appropriate assessment practices, companies increase effectiveness in designing the right development strategies (leadership development, succession planning, creating effective teams, training, etc.) thus having a measurable impact on current and future staff roles.

High interest was shown by the participants in a highly effective tool such as, a 360-degree evaluation, which puts individual talent on the perspective of other team members (managers, colleagues, reports), and provides Human Resources or managers with a better understanding of the performance and development needs of their people. This assessment, which is recommended to be conducted

annually helps companies make a thorough analysis of the professional competencies of employees at each level.

According to a survey of companies in Albania and Kosovo, carried out by AIMS last year, there is a great need to strengthen the strategic role of HR in Albanian companies. Mrs. Farka advised HR professionals to become talent consultants, instead of being simply process managers. Hence, they can implement the right talent strategy in order to match the company's objectives with human resources. The professional development of talent is a process that takes a long time, and as such passes through several phases, requiring the right effort from the management.



Talent Recognition and Their Management

Employee recruitment is an important element of the work for which Human Resources departments need to have the adequate knowledge in evaluating, interviewing and selection techniques. When HR managers need to evaluate talented people, they typically rely on some key features such as, intelligence, ability to learn and develop, or experience. But these are often not enough.

A potential employee should not simply be assessed on their verbal or numerical aptitude, but rather on professional competencies, i.e. a set of behaviors necessary to achieve the desired results at work. Some of the competencies that can be evaluated are: leadership, decision-

making, collaboration, analytical or presentation skills, creativity, innovation, organizational and implementing skills, etc.

Recruitment processes conducted by professionals, when combined with the appropriate assessment methods are the most successful ones, as they ensure that recruited employees have the needed professional skills to perform well individually or in teams. Experience has shown that people are hired for their hard skills and fired because of their soft skills.

After the employees are found and evaluated, it is very important for them to have a professional development plan, such as training, coaching etc. According to Mrs. Farka, more than

50% of the trainings fail to transfer the acquired knowledge to the job position. For this reason, it is very important for companies to have a clear plan of business objectives and goals, and in their function to invest in appropriate training, according to the accurate assessment of employee development needs.

So, with proper Talent Management practices, companies can enhance competitive advantages by attracting, retaining, motivating and developing the talented people they need. All participants were of the opinion that further meetings on these topics will be very important for informing and updating them on the most effective HR techniques and methodologies.

Forumi 'HR Open House' në Dhomën Amerikane të Tregtisë

AIMS INTERNATIONAL

I TREGON BIZNESEVE SI TË MENAXHOJNË TALENTET

Si pjesë e ditëve të Forumit të Hapur të HR-it, AmCham Albania ftoi AIMS International, një ndër 10 kompanitë më të mëdha në botë për kërkimin, gjetjen dhe menaxhimin e talentëve, për të ndarë ekspertizën e saj lokale dhe ndërkombëtare.

Znj. Monika Farka, partnere menaxhuese e AIMS International Albania & Kosovo dhe anëtare e Komitetit të Burimeve Njerëzore të AmCham, shpjegoi dhe ndau praktikatat më të mira të menaxhimit të talentëve në mjedisin e sotëm të biznesit tek një audiencë e përbërë nga përfaqësues të Burimeve Njerëzore nga industri të ndryshme.

Menaxhimi i talentëve kërkon një strategji të qartë nga ana e kompanisë, organizimi me sukses i së cilës jo thjesht krijon një lider, por ndihmon dhe kompaninë të ketë sukses në treg. Kompanitë duhet të evitojnë punën me 'hamendje' për gjetjen dhe menaxhimin e talentëve.

Ky proces fillon që me mënyrën se si bëhet vlerësimi i punonjësve, si dallohen ata që janë të talentuar dhe kanë kapacitet, dhe se si ky proces kthehet në fitimprurës edhe për vetë kompaninë.

Vlerësimi objektiv i talentit të personave nëpërmjet mjeteve shkencore dhe të certifikuar në nivel botëror, mat performancën aktuale ose të mundshme të individëve apo ekipeve në rolet e tyre të caktuara. Duke zbatuar praktikatat e duhura të vlerësimit, kompanitë rrisin efikasitetin në hartimin e strategjive të duhura të zhvillimit (zhvillimi i lidershipit, planifikimi i menaxherëve në pozicionet kryesore dhe kritike, krijimi i skuadrave efikase, trajnimet, etj.) duke pasur kështu një ndikim të matshëm në rolet aktuale dhe të ardhshme të personelit.

Interes i lartë u tregua nga pjesëmarrësit në një mjet shumë efikas si vlerësimi

360 gradësh, i cili e vë talentin individual në perspektivë të anëtarëve të tjerë të ekipit (menaxherët, kolegët, vartësit), dhe u siguron Burimeve Njerëzore ose Menaxherëve një kuptim më të gjerë të performancës dhe zhvillimit të njerëzve të tyre. Ky vlerësim, i cili rekomandohet të kryhet çdo vit, i ndihmon kompanitë të bëjnë një analizë të thellë dhe objektive të kompetencave të punonjësve lidhur me vendin e punës në çdo nivel.

Sipas një ankete të kompanive në



Shqipëri e Kosovë, kryer nga AIMS vitin e kaluar, ekziston një nevojë e madhe për të fuqizuar rolin strategjik të HR-it në kompanitë shqiptare. Znj. Farka këshilloi që profesionistët e HR-së në vend që të jenë thjesht menaxherë të proceseve të thjeshta, duhet të bëhen këshilltarë të talentëve dhe të zbatojnë strategjinë e duhur, në mënyrë që të përputhin objektivat e kompanisë me burimet njerëzore. Zhvillimi profesional i talentëve është një proces i cili kërkon një kohë të gjatë, dhe si i tillë kalon në disa faza, ndaj drejtuesit e kompanisë duhet të jenë të kujdesshëm në menaxhimin e tyre.

Zbulimi i Talenteve dhe Menaxhimi i Tyre

Rekrutimi i punonjësve është një element i rëndësishëm i punës, për të cilin departamentet e burimeve njerëzore duhet të kenë në konsideratë disa teknika të vlerësimit, intervistimit dhe të përzgjedhjes. Kur menaxherët e burimeve njerëzore duan të konstatojnë profile talentesh, ato mbështeten tipikisht në disa karakteristika kryesore

si: inteligjenca, aftësia për të mësuar dhe për t'u zhvilluar, apo eksperiencia. Por këto shpesh nuk janë të mjaftueshme. Një punonjës me potencial nuk duhet vlerësuar thjesht nga kapaciteti, apo aftësitë përpunuese verbale apo numerike, por veçanërisht nga kompetencat profesionale, pra të një seti sjelljesh të domosdoshme për arritjen e rezultateve të dëshiruara në punë. Disa prej kompetencave që mund të maten janë: Lidershipi, vendimmarrja, bashkëpunimi, aftësitë analitike apo prezantuese, kreativiteti, inovacioni, aftësitë organizuese, implementuese etj. Proceset e rekrutimit të kryera nga profesionistë, kur kombinohen me metodat e duhura të vlerësimit janë ato më të suksesshme, pasi garantojnë që punonjësit e rekrutuar kanë aftësitë dhe tiparet profesionale të nevojshme për të performuar mirë në vendin e punës dhe në ekip. Eksperiencia ka treguar që njerëzit punësohen prej ekspertizës dhe pushohen për shkak të sjelljes.

Pasi punonjësit janë gjetur e janë vlerësuar, është shumë e rëndësishme që për ta të ketë një plan zhvillimi profesional, siç janë trajnimet, 'coaching' etj. Sipas znj. Farka, më shumë se 50 për qind e trajnimeve nuk arrijnë të transferojnë njohurinë në pozicionin e punës. Për këtë arsye është shumë e rëndësishme që kompanitë në radhë të parë të kenë plan të qartë të objektivave dhe qëllimit të biznesit, e në funksion të tyre të investojnë në trajnimet e duhura sipas vlerësimit të saktë të nevojave për zhvillim të punonjësve.

Pra, me praktikatat e duhura të Menaxhimit të Talenteve, kompanitë mund të rrisin avantazhet konkurruese duke tërhequr, mbajtur, motivuar dhe zhvilluar njerëzit e talentuar që u nevojiten. Të gjithë pjesëmarrësit ishin të mendimit se zhvillimi i mëtejshëm i takimeve mbi këto tema, është i rëndësishëm për informimin dhe përditësimin e tyre me teknikat dhe metodologjitë më efikase për menaxhimin e burimeve njerëzore.

'HR Open House' Forum at AmCham

PwC ALBANIA EVALUATION AND MOTIVATION OF EMPLOYEES

EVALUATION OF EMPLOYEES

Evaluation of employees is an important element in a company. How it works and how it contributes to employees' engagement, motivation and growth in successful organizations was explained during the fifth day of the HR Open Forum at the PwC Albania premises. PwC Albania is part of the international network of firms providing professional services on auditing, tax and advisory to local and international reputable companies.

During the workshop, Rolanda Duro, Human Capital Leader at PwC Albania described how a successful evaluation system works for both employees and the business if it is built on a proper structured system & process. The example shared on the performance management and evaluation system refers to an integrated approach where the employee is in the driver seat of his development, s/he has the responsibility for own his career, seek out opportunities for growth and adds value to her/himself and the firm. This evaluation system enables a culture of continuous learning and real-time feedback that inspires people to do their best every day. The notion is not to give feedback and develop people after the conclusion of the performance year or the conclusion of an engagement. It rather focuses on continuous development, creating transparency & open dialogue and trust-based collaboration among employees, leadership and HR.

The AmCham members were highly interested and asked questions on details of the performance management and evaluation system, its components, stages and outcomes.

Mrs. Duro explained that the performance management and evaluation process is active during the entire financial year. It has specific stages and several components. The employee is supported by other people as per their roles, on an ongoing basis throughout the year. The career coach is the most important one: he helps the employee at all stages of performance

and development and is responsible for the career progression together with the employee. At the beginning of the financial year, the employee and the coach agree on the goals, objectives and KPIs for the year, based on the employee's role, grade and strategy of the firm. The performance cycle continues with ongoing performance feedbacks that the employee collects from supervisors on the projects and assignments he is involved in. An important milestone in the performance management is the mid-year review meeting, where the business leaders and career coaches analyze and check performance of employees identifying strengths and areas for development, review roles and responsibilities and identify talents. This is a good opportunity for employees to understand where they stand in terms of career goals, and what actions to take in cases of need for development.

At the end of the year, annual appraisal meetings are conducted. The panel evaluates employees' performance, achievement of their goals and KPIs and metrics set at the beginning of the year. As outcomes of this review, decisions are made on employees' performance ratings (on a scale basis), progress/promotion, new responsibilities for the year and talents identification. All these outcomes are accompanied by the reward compensation component such as base pay raise, performance bonuses (as per the relevant policy in place). Such decisions are communicated to employees with a strong focus on development.

MOTIVATION

Evaluation is closely linked to the motivation of employees. Mrs. Duro went through several practices that contribute to employees engagement, motivation and satisfaction, such as, having clear objectives and career path, support for ongoing growth and development, collaborative style of leadership and management, constructive feedback, appreciation, flexibility as well as other incentives linked to well being and benefits.

A successful motivation should start at



the beginning of the employee's career. Onboarding should be present in a company as a process of integrating the new employee into the workplace and familiarizing her/him with company's products/services and culture. Along with other key people in the company, (leaders, coach) HR engages in various activities to welcome the new comers. It is a very good starting approach to motivate employees as they can quickly feel part of the team and the collaborative environment.

Clarity on objectives, roles and expectations, a transparent career path and continuous support for growth and development is very important for employees to succeed. Best practices recommend that coaching and feedback culture, relevant and well-structured performance management system, investments on training and qualifications, and differentiated programs for talents are crucial for employees' motivation.

Leadership and their management style is also essential and contributes to the engagement and motivation of employees. Leaders/managers that are easily accessed by employees cultivate a trust-based communication and relationship with the employees, encourage innovation and a collaborative team work environment, which is valued by employees.

Other good practices on employees motivation shared by PwC that impact a good work-life balance and fun working environment were flex-time opportunities (working from home), engaging employees in team building away days, year-end parties, kids parties, football tournament, community activities, etc.

Forumi 'HR Open House' në Dhomën Amerikane të Tregtisë

PwC ALBANIA VLERËSIMI DHE MOTIVIMI I PUNONJËSVE



VLERËSIMI I PUNONJËSVE

Vlerësimi i punonjësve është një element shumë i rëndësishëm në një kompani. Si duhet të funksionojë me qëllim që të kontribuojë në motivimin e punonjësve, suksesin e tyre dhe të kompanisë, u trajtua në detaje sipas praktikave më të mira, gjatë ditës së pestë të Forumit 'HR Open House' në ambjentet e PwC Albania, pjesë e rrjetit ndërkombëtar të kësaj shoqërie, që ofron një gamë të plotë të shërbimeve profesionale në fushën e auditimit, taksave dhe këshillimeve financiare për klientë vendas dhe investitorë të huaj.

Gjatë workshop-it, Rolanda Duro, Drejtuese e Burimeve Njerëzore në PwC Albania, shpjegoi se një sistem vlerësimi dhe menaxhimi performance ka rezultat për punonjësit dhe kompaninë nëse ndërtohet mbi një strukturë dhe sistem të përshatshëm. Shembulli që ajo ndau me anëtarët e Dhomës i referohej një qasjeje të integruar vlerësimi, ku punonjësi është në qendër dhe ka 'timonin' në rrugën e zhvillimit të karrierës së tij, ka përgjegjësinë për kërkimin e mundësive të reja për rritje dhe sukses. Ky sistem ka në thelb kulturën e të mësuarit të vazhdueshëm dhe vlerësimin në kohë reale, të cilat frymëzojnë punonjësin që të japë më të mirën çdo ditë. Vlerësimi i vazhdueshëm bën të mundur monitorimin në kohë, zhvillimin e punonjësit, krijimin e një dialogu dhe frymë besimi e bashkëpunimi mes punonjësit, drejtuesve dhe HR-it. Anëtarët e Dhomës Amerikane kanë ndjekur me mjaft interes dhe kanë drejtuar pyetje për gjatë gjithë workshop-it, mbi mënyrën se si organizohet

vlerësimi, etapat e tij, elementët që vihen në dukje dhe rezultatet. Mrs. Duro shpjegoi se sistemi i menaxhimit dhe vlerësimit të performancës është aktiv gjatë gjithë vitit. Ai ka faza kohore dhe komponentë të caktuar. Në të gjithë ciklin, punonjësi bashkëpunon në mënyrë të vazhdueshme me individë të tjerë, ku rolin kryesor e ka udhëheqësi i karrierës; ai ndjek dhe komunikon vazhdimisht mbi ecurinë dhe së bashku janë përgjegjës për progresin në karrierë.

Së bashku, në fillim të vitit punonjësi dhe udhëheqësi i karrierës bien dakord dhe përcaktojnë objektivat vjetore, pritshmëritë dhe treguesit e performancës sipas rolit, gradës dhe në përputhje me strategjinë dhe kërkesat e kompanisë. Më pas, gjatë gjithë vitit, punonjësi mbledh vlerësime të performancës dhe ecurisë nga supervisorët për detyrat dhe angazhimet e tij. Një moment shumë i rëndësishëm është vlerësimi në mes të vitit, ku drejtuesit e kompanisë me ndihmën e udhëheqësve të karrierës analizojnë performancën e punonjësve deri në atë periudhë duke vënë në dukje zhvillimet, problematikat, nevojat për përmirësim, dhe identifikojnë talentet. Kjo është një mundësi për punonjësit për të kuptuar ku janë me arritjen e objektivave të karrierës dhe veprimet që duhet të ndërmarrë në rast nevojë.

Në mbyllje të vitit zhvillohen takimet për analizimin e performancës vjetore. Paneli drejtues shqyrton performancën vjetore të punonjësit, përmbushjen e objektivave, rezultatet (treguesit metrik të performancës) të përcaktuara në fillim të vitit. Si rezultat i këtij takimi merren vendime për vlerësimin e punonjësve (në bazë të një sistemi të përshkallëzuar), promovimin e tyre si dhe vlerësimin e talenteve. Këto rezultate shoqërohen me paketën financiare përkatëse, ku përfshihen rritjet e pagës dhe bonuset e performancës sipas politikave përkatëse. Vendimet iu komunikohen zyrtarisht punonjësve nga udhëheqësi i karrierës dhe drejtuesit e kompanisë, duke u përqendruar në arritjet, suksesin, dhe në planifikimin për rritjen e mëtejshme në vitin pasardhës.

MOTIVIMI

Vlerësimi është i lidhur ngushtë me motivimin. Sipas praktikave më të mira, punonjësit vlerësojnë shumë të punuarit në një mjedis miqësor, bashkëpunues, dinamik, me frymë besimi, profesionalizëm dhe të orientuar drejt arritjeve, ku të gjithë ndihen të motivuar për të përmbushur objektivat e karrierës. Motivimi i suksesshëm nis që në fillim të karrierës. 'Onboarding' (mirëseardhja) duhet të jetë një element i pranishëm në kompani, si proces për pritjen dhe integrimin e punonjësit të ri, njohja e tij me kompaninë, produktet standardet etj. HR-i së bashku me individë të tjerë të kompanisë (drejtues, 'Coach') angazhohen në mikëpritjen e punonjësit. Kjo është një mënyrë shumë efektive për të motivuar punonjësin që në fillim, pasi e bën atë të ndihet shpejt pjesë e skuadrës dhe të një mjesidi bashkëpunues e miqësor.

Qartësia mbi objektivat, rolin, përgjegjësitë, pritshmëritë, si dhe mbështetja e vazhdueshme për rritje është shumë e rëndësishme për suksesin e punonjësit. Sipas praktikave më të mira, rekomandohet që një kulturë e komunikimit dhe vlerësimit të vazhdueshëm dhe në kohë, investimet në trajnime e kualifikime dhe programet e diferencuara për punonjësit e talentuar janë shumë të rëndësishme për motivimin dhe angazhimin e punonjësit. Drejtuesit e kompanisë, menaxherët dhe modeli i drejtimit që ata aplikojnë, kontribuojnë gjithashtu në motivimin e punonjësit. Menaxherët të cilët janë vazhdimisht të pranishëm, praktikojnë një frymë bashkëpunimi e besimi me punonjësit, janë të hapur ndaj inovacionit dhe mbështesin një frymë pune në grup, ndikojnë pozitivisht në motivim.

Praktika të tjera të suksesshme motivimi që përfaqësuesja e PwC-së ndau dhe që ndikojnë në një balancë të shëndetshme dhe në një mjedis tërheqës pune ishin fleksibiliteti në oraret e punës (puna nga shtëpia etj.), përfshirja e punonjësve në aktivitete 'team building', për rritjen e frymës së bashkëpunimit, festimet me punonjësit dhe fëmijët, benefite të ndryshme për punonjësit, pjesëmarrja në aktivitete për komunitetin etj.

'HR Open House' Forum at AmCham

DELOITTE ALBANIA

EXPLAINS RECRUITMENT BEST PRACTICES

During the sixth day of the HR Open Forum event, AmCham members discussed the employee recruitment process. Roden Pajaj, Talent Leader at Deloitte Albania and Kosovo explained the stages of the recruitment process and gave some practical examples Deloitte Albania uses.

Deloitte Albania is one of the country's largest companies offering consultancy services on taxes, audits, legal and financial advice, risk management, technology, strategy and operations. As such, it sees the recruitment process as very important and uses the best practices to attract the best candidates in the market. The foundation of the recruitment process comes from defining the requirements that a candidate should meet for the vacant position. These requirements can include: leadership skills, communication skills, critical thinking and technical competencies directly related to the job position.

Mr. Pajaj explained in details that the recruitment process follows two distinct phases: securing talent and employment.

Securing talent starts with planning to meet the company's needs for human resources, designing and publishing a vacancy notice and developing the testing and interviewing phases. This phase ends when the candidate is presented with an offer of employment. An interesting concept that is worth mentioning is the assessment center interview technique, in which the best candidates are asked to analyze case studies, interact with the other candidates and provide solutions to critical situations presented to them.

The second phase of the process, employment, starts from the moment the employee has accepted an offer of employment and



ends on the day when he or she decides to terminate the employment relation with the company. Certain elements must be given special importance during the second stage. These include the onboarding process and induction training, as these elements directly affect an employee's commitment to the company. Training, assigning a buddy who helps a new employee fit into the position in the first few weeks and providing a coach for career orientation are some of the elements that can help lower employee turnover. Deloitte's Talent Leader described the company's entire process of recruitment, giving concrete examples of how candidates are selected in several positions and activities in which they participate during the onboarding process. Deloitte uses different channels to attract candidates, including social networks (Facebook, Instagram and LinkedIn), cooperation with career centers and contacts with university professors. The company's existing employees play a major role in referring potential candidates. Deloitte Albania is also open to working with various employment agencies, such as duapune.com.

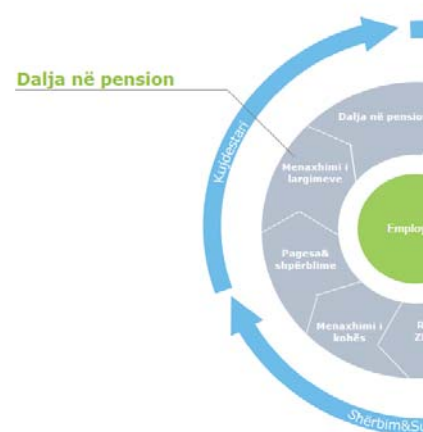
To have a successful recruitment process, a company should pay attention to the Employer Branding concept - in other words how potential candidates and employees see the company. Employer Branding affects employment, inclusion and retention of employees, as well as

improves the image of the company in the market.

The entire process can be explained using the following graphic, which refers to the life cycle of the employment relationship in a company. Nevertheless, every company can follow the recruitment process that helps it best meet its needs.

At the end of the presentation, several AmCham members had the opportunity to seek advice on the different situations they are faced with, as well as share their own experiences with the group.

Cikli i jetës së marrëdhënies



Forumi 'HR Open House' në Dhomën Amerikane të Tregtisë

DELOITTE ALBANIA

DISKUTON PËR PROCESIN E REKRUTIMIT TË PUNONJËSVE

Në ditën e gjashtë të Forumit 'HR Open House', me anëtarët e AmCham-it, u diskutua për procesin e rekrutimit të punonjësve në kompani. Z. Roden Pajaj, Drejtori i Burimeve Njerëzore në Deloitte Albania, shpjegoi këtë proces, fazat në të cilat kalon ky proces si dhe përmendi disa shembuj praktikë që vetë kompania Deloitte Albania përdor në këtë drejtim.

Deloitte Albania, si një nga kompanitë më të mëdha në vend që ofron shërbime konsulence në fushën e taksave, auditit, ligjeve, këshillimit financiar, menaxhimit të riskut, teknologjisë, strategjive dhe operacioneve, i kushton një rëndësi të madhe procesit të rekrutimit, duke përdorur gjithmonë teknikat dhe format që mundësojnë tërheqjen e kandidatëve më të mirë në treg. Në thelb të të gjithë procesit të rekrutimit qëndron vendosja e kompetencave që duhet të plotësojë një kandidat për një pozicion pune. Këto kompetenca mund të lidhen me aftësitë e lidershit, komunikimin, të menduarit në mënyrë kritike si dhe kompetenca teknike që lidhen direkt me pozicionin e punës.



Z. Pajaj u ndal pak më shumë në shpjegimin e procesit, duke treguar se rekrutimi ndjek dy faza të rëndësishme: sigurimin e talenteve dhe punësimin.

Sigurimi i talenteve nis me procesin e planifikimit të nevojave për burime, hartimin dhe publikimin e njoftimit të punës, zhvillimin e fazës së testimit dhe intervistimit dhe përfundon me dërgimin e ofertës për punësim. Një koncept interesant që vlen të përmendet është edhe 'assessment center' - teknika e intervistimit, ku kandidatët më të mirë duhet të analizojnë raste studimi, të ndërveprojnë me kandidatët e tjerë si dhe të ofrojnë zgjidhje për situatat që prezantohen.

Faza e dytë e procesit

(punësimi) fillon nga momenti kur punonjësi ka pranuar ofertën për punësim dhe përfundon ditën kur ai vendos të shkëpusë marrëdhënien e punësimit me kompaninë. Në këtë fazë ka disa elemente që duhet t'i kushtohet një rëndësi e veçantë siç është procesi i 'onboarding' dhe 'induction training', pasi ndikojnë direkt në angazhimin që një punonjës ndërmerr ndaj kompanisë. Trajnimi, caktimi i një 'buddy' që ndihmon punonjësën të përshtatet sa më mirë në javët e para të punës, caktimi i një 'coach' për orientimin e karrierës, janë të tjera detaje që ndikojnë në uljen e largimeve nga puna. Drejtori i Burimeve Njerëzore në Deloitte e përshkroi të gjithë procesin e rekrutimit në kompani duke dhënë

shembuj konkretë sesi përzgjidhen kandidatët për secilin nga funksionet që kanë si dhe aktivitetet që ndërmarrin gjatë procesit të 'onboarding'. Disa nga kanalet që Deloitte përdor për tërheqjen e kandidatëve janë rrjetet sociale (Facebook, Instagram, LinkedIn), bashkëpunimi me qendrat e karrierës, kontaktet me profesorë të ndryshëm si dhe një rol të madh luajnë vetë punonjësit e kompanisë, të cilët referojnë kandidatë potencialë. Bashkëpunimi me agjenci të ndryshme si duapune.com mbetet gjithashtu si opsion për t'u marrë në konsideratë.

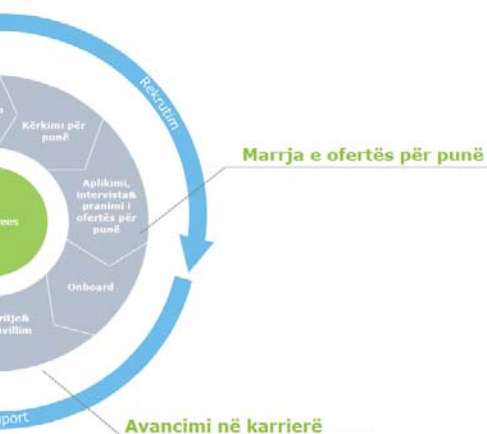
Që një kompani të ketë një proces rekrutimi të suksesshëm, duhet t'i kushtojë rëndësi edhe 'Employer Branding', koncept ky që lidhet me mënyrën sesi kandidatët potencialë dhe punonjësit mendojnë për kompaninë si punëdhënës. 'Employer Branding' ndikon në punësimin, përfshirjen dhe mbajtjen e punonjësve, po ashtu edhe në përmirësimin e imazhit të kompanisë në treg.

I gjithë ky proces mund të shpjegohet edhe duke përdorur skemën e mëposhtme, që i referohet ciklit të jetës së marrëdhënies së punësimit në një kompani.

Pavarësisht kësaj, çdo kompani sugjerohet që të ndjekë atë proces rekrutimi që e ndihmon të plotësojë nevojat që ka.

Në fund, anëtarët e AmCham-it patën mundësinë t'i drejtojnë pyetje z. Pajaj rreth situatave të ndryshme me të cilat ishin përballur si dhe ndanë eksperiencat mes tyre.

ë punësimit



Deloitte.

THANKSGIVING CELEBRATED

AT TIRANA'S SOCIAL CENTER NR. 6

SEVERAL AMCHAM MEMBERS RESPONDED TO ABI BANK'S INVITATION TO BE PART OF THE VOLUNTEERING EFFORTS AND THE FOOD DONATION DRIVE FOR THIS "LET'S STAY TOGETHER" THANKSGIVING DAY LUNCH ORGANIZED AT THE SOCIAL CENTER, WHICH IS LOCATED IN TIRANA'S KOMBINAT NEIGHBORHOOD.



This year, Thanksgiving and its meaning reverberated in Albania as well. ABI Bank helped put together a Thanksgiving Day lunch for people in need at Tirana's Social Center Nr. 6. ABI Bank's social initiative was also supported by and the CSR Committee and members of AmCham, the Mayor of Tirana, Erion Veliaj and representatives of the U.S. Embassy Youth Council.

The participants were given a tour of the center and gained information on areas in which the center helps the needs of the community it serves and what the business community can do to support the center's mission to help people in need. ABI Bank Director, Andi Balta, met with Mimoza Agalliu, the center's Director, receiving detailed information on the great work done so far to turn the formerly dilapidated building into a thriving social center.

Several AmCham members responded

to ABI Bank's invitation to be part of the volunteering efforts and the food donation drive for this "Let's stay together" Thanksgiving Day lunch organized at the Social Center, which is located in Tirana's Kombinat neighborhood.

AmCham President, Mark Crawford, Executive Director, Enida Bezhani, and the AmCham staff joined the initiative together with AmCham members like Hygeia, B&A-02 and Enrico Marineli, which, through the Lions Club Tirana Eagle, brought donated food and fruits and lent a helping hand with serving of lunch. Lion Club Tirana representatives also expressed their willingness to cooperate in following social assistance projects to help vulnerable groups.

While helping serve the food, Mr. Veliaj acknowledged that Thanksgiving is a symbolic day to remember to be thankful and to be close to those in need.

Sonila Beqari, an ABI Bank representative, said: **"The besa tradition [Albanian oath], or the expression 'bread, salt and heart' [bukë, krypë e zemër], are wonderful treasures that fully fit the spirit and values of Thanksgiving. We thank the Municipality of Tirana, the American Chamber of Commerce, and the Youth Council of the U.S. Embassy and especially the employees and volunteers of the Social Center Nr. 6. In ABI Bank, they will always find a permanent and unyielding friend."**

With this being part of the AmCham's CSR activities, the Executive Director, Ms. Bezhani, stated that the Chamber is striving to ensure that Corporate Social Responsibility issues are on the agenda of every business and that "all of our members have shown to be strongly cooperative and ready to help."

'THANKGIVING' DHE MORALI I FESTËS

ZBRESIN NË QENDRËN SOCIALE 6 NË TIRANË



ANËTARËT E DHOMËS AMERIKANE I JANË PËRGJIGJUR THIRRJES SË ABI BANK, PËR TË QENË PJSË ME NDIHMA USHQIMORE DHE VULLNETARIZËM NË OFRIMIN E DREKËS SË THANKSGIVING PËR QENDRËN "TË QËNDROJMË SË BASHKU" NË ZONËN E KOMBINATIT.

Dita e Falenderimeve ka gjetur kuptimin e saj edhe në Shqipëri. ABI Bank ka patur mundësi të ndihmojë me organizimin e një Dreihe Falenderimi për shtresat në nevojë që përfitojnë nga puna e Qendrës Sociale nr. 6, në Tiranë. Në këtë iniciativë sociale, ABI Bank u ndihmua edhe nga Kryetari i Bashkisë së Tiranës, z. Erion Veliaj, përfaqësues të Dhomës Amerikane të Tregtisë dhe të Këshillit rinor të Ambasadës Amerikane.

Pjesëmarrësit u njohën nga afër me problematikat që trajton kjo qendër, nevojat që ata kanë si dhe diskutuan mbi mundësitë për mbështetje nga komuniteti i biznesit. Drejtori i ABI Bank, z. Andi Ballta, duke folur me drejtoreshën e kësaj qendre, znj. Mimoza Agalliu, mori informacion të detajuar për punën e madhe që është bërë për ta shndërruar nga një godinë të vjetër, në një qendër që u shërbehet disa kategorive në nevojë.

Anëtarët e Dhomës Amerikane i janë

përgjigjur thirrjes së ABI Bank, për të qenë pjesë me ndihma ushqimore dhe vullnetarizëm në ofrimin e drekës së Thanksgiving për Qendrën "Të qëndrojmë së bashku" në zonën e Kombinatit. Presidenti i Dhomës Amerikane z. Mark Kroford, Drejtorja Ekzekutive Enida Bezhani dhe stafi i AmCham-it iu bashkuan kësaj iniciative së bashku me disa anëtarë si Hygeia Hospital, B&A - 02 dhe Enrico Marineli, që nëpërmjet organizatës 'Lions Club Tirana Eagle' sollën ndihma ushqimore në fruta dhe ndihmuan në ndarjen dhe shërbimin e ushqimit. Përfaqësuesit e 'Lions Club Tirana Eagle', shprehën gjithashtu gatishmërinë për të bashkëpunuar në raste të projekteve sociale dhe ndihmave për shtresat në nevojë.

Vullnetarizmi ishte në bazë të këtij eventi, i cili u organizua falë ndihmës së ABI Bank dhe Bashkisë së Tiranës dhe pati si qëllim që Drekën e Falenderimeve ta ofrojë për ata që kanë më shumë nevojë. Duke ndihmuar në ndarjen e Drekës së Falenderimeve, Kryetari i Bashkisë

së Tiranës, z. Erion Veliaj, u shpreh se kjo ditë është një ditë simbolike, për të kujtuar që duhet të falenderojmë, por dhe për t'iu gjendur pranë atyre që kanë nevojë.

Sonila Beqari, përfaqësuese e ABI Bank u shpreh se **"Tradita e besës, apo shprehja "bukë e krypë e zemër" janë thesare të mrekullueshme që përputhen plotësisht me frymën dhe vlerat e Ditës së Falenderimeve. Falënderojmë Bashkinë e Tiranës, Dhomën Amerikane të Tregtisë, Këshillin Rinor të Ambasadës dhe veçanërisht, punonjësit dhe vullnetarët e Qendrës Sociale nr. 6. Tek ABI Bank ata do të gjejnë një mik të përherëshëm dhe të papërtuar."**

Enida Bezhani, Drejtorja Ekzekutive e AmCham-it u shpreh se Dhoma Amerikane e Tregtisë po përpaket që çështjet e përgjegjësisë sociale të jenë në axhendën e çdo biznesi dhe të gjithë anëtarët tanë kanë treguar një bashkëpunim dhe gatishmëri të menjëhershme.

USAID

AMCHAM DISCUSS PRIVATE SECTOR ENGAGEMENT

USAID IN ALBANIA IS CURRENTLY DEVELOPING A STRATEGY FOR PRIVATE SECTOR ENGAGEMENT AND MEETINGS WITH REPRESENTATIVES OF BUSINESS ORGANIZATIONS AND BUSINESSES HELP EXPERTS CLEARLY UNDERSTAND THE NEEDS FOR DEVELOPMENT CAPACITY BUT ALSO HELP THEM LEARN ABOUT SUSTAINABLE SYSTEMS, WHICH WILL HAVE A LONG-TERM IMPACT IN ALBANIA'S DEVELOPMENT.



USAID has focused its attention and funding on developing a sustainable private sector that can contribute to Albania's economic development. The business community is the best partner in development, and nowadays it should work to increase its capabilities to be the fundamental element in economic growth and sustainable social development.

All the elements the business community encounters in its operations -- challenges, obstacles and barriers but also opportunities - were discussed in two roundtables organized by the USAID's Team for Strategy and Private Sector Engagement with the members of AmCham's Corporate Social Responsibility Committee and Tax and Legal Committee.

The aim was to get to know the views of the committees' members on how

to best grow a business in the current business climate and what they would like to see change to improve the business climate in the future.

At the first roundtable, the CSR Committee's chairwoman, Sonila Beqari, focused the attention on the development of a philanthropic profile for companies in order to raise their awareness of the need to serve the communities in which they operate. CSR Committee members and AmCham Executive Director Enida Bezhani brought examples of companies that are implementing the right CSR practices, becoming a true helping hand in their communities.

At the other roundtable, Tax and Legal Committee members and its chairwoman, Alketa Uruci, discussed a wide range of labor and business issues and related challenges faced in Albania.

Issues of concern included the tax system, tax rates, frequent changes to regulations and laws, property issues, corruption in the justice system and government institutions, as well as unclear regulatory systems.

The Board of the American Chamber of Commerce in Albania has also developed a new Business Agenda that will sharpen AmCham's focus on its members' priorities, including: property issues, fiscal sustainability, justice system and IPR issues.

To deal with these issues, AmCham and USAID may set up a cooperation bridge to create opportunities for positive change on core issues of concern for AmCham and Albania's business community.

USAID

FLET ME AMCHAM PËR ANGAZHIMIN E SEKTORIT PRIVAT



USAID-I ËSHTË DUKE ZHVILLUAR NJË STRATEGJI TË ANGAZHIMIT TË SEKTORIT PRIVAT DHE TAKIME ME PËRFAQËSUES TË ORGANIZATAVE TË BIZNESIT DHE VETË BIZNESET E NDIHMOJNË TË KUPTOJË QARTË NEVOJËN PËR ZHVILLIMIN E KAPACITETEVE, POR EDHE TË TRASHËGOJË SISTEME TË QËNDRUESHME QË DO TË KENË NDIKIM AFATGJATË NË ZHVILLIMIN E VENDIT.

USAID-i ka fokusuar vëmendjen, por dhe fondet e veta në zhvillimin e një sektori privat të qëndrueshëm, që më pas mund të kontribuojë në zhvillimet ekonomike ku po kalon vendi. Partneri më i mirë i zhvillimit është biznesi, dhe sot duhet të zhvillojë me dinjitet kapacitetet e veta për të qenë elementi themelor në rritjen ekonomike dhe zhvillimet e qëndrueshme sociale.

Të gjithë elementët që përjeton biznesi në aktivitetin e tij, pengesat, sfidat, barrierat por dhe mundësitë që ofrohen, janë diskutuar në dy tryeza të rrumbullakta që Komiteti për Strategjinë e Angazhimit të Sektorit Privat në USAID ka organizuar me anëtarët e Komitetit të CSR-it dhe të Komitetit të Taksave dhe Ligjeve në AmCham.

Qëllimi ka qenë për të njohur nga afër mendimin dhe opinionin e anëtarëve të këtyre komiteve mbi mënyrën se

si e zhvillojnë biznesin e tyre në klimën aktuale të biznesit dhe çfarë do të donin të ndryshonin për të përmirësuar këtë klimë në të ardhmen.

Komiteti i CSR-it përmes kryetares së saj, znj. Sonila Beqari, e ka përqendruar vëmendjen tek zhvillimi i një profili filantropik i kompanive, me qëllim ndërgjegjësimin e tyre në shërbim të komuniteteve. Anëtarët e këtij Komiteti së bashku me Drejtoreshën Ekzekutive Enida Bezhani kanë sjellë shembuj të zhvillimit të kompanive që po reflektojnë praktika të njohura të CSR-it, duke u bërë faktorë ndihmës në komunitet.

Ndërkaq, anëtarët e Komitetit të Taksave dhe Ligjeve dhe Kryetarja znj. Alketa Uruçi kanë folur për një spektër më të gjerë të punës dhe veprimtarisë së bizneseve në vend dhe sfidave më të cilat ata përballen.

Sistemi fiskal dhe niveli i taksave, ndryshimet e herëpashershme të ligjeve, problematikat me pronën, korrupsionin në sistemin e gjykatave dhe administratën e institucioneve qeveritare e deri tek sistemet rregullatore shpeshherë të paqarta, kanë qenë problematika të përmendura prej tyre.

Bordi i Dhomës Amerikane ndërkaq ka hartuar një Axhendë të re të Biznesi, e cila do të fokusojë vëmendjen e Dhomës në çështje prioritare, si çështja e pronës, qëndrueshmëria fiskale, sistemi i gjyqësorit dhe i drejtësisë, çështjet e IPR-it.

Mbi këto çështje është e mundur që të ngrihen ura të bashkëpunimit mes USAID-it dhe AmCham-it, që do të krijojnë një mundësi për ndryshime pozitive në çështjet me të cilat punon Dhoma Amerikane.

AMCHAM CELEBRATES WITH ITS MEMBERS THE YEAR END FESTIVITIES

The American Chamber of Commerce celebrated another year in its history with its Year End Gala, toasting one more time a successful 2017.

While welcoming all the guests, the AmCham Executive Director, Ms. Enida Bezhanjani also touched upon AmCham's commitments to lobby for the member's business interests and to develop a sustainable business climate in the country.

"The work done on the Fiscal Package was a serious and well-thought commitment that led us to every business door to understand the issues first-hand and formalize them as the Chambers' requests. "The Tax and Legal Committee did a great job drafting these requests, even though the time available was very short " - said Ms. Bezhanjani.

The evening was spent in the company of great music, wide variety of presents and interesting musical performances, thanks to the invaluable generosity of our sponsors.





Gëzuar Fest

2018

Gold Sponsors



Silver Sponsors






AMCHAM

FESTON ME ANËTARËT FESTAT E FUND VITIT



Dhoma Amerikane ka celebruar edhe një vit në historinë e vet duke shfrytëzuar festat e fund vitit për të trokitur edhe njëherë gotat për 2017.

Duke përshendetur të gjithë të pranishmit, Drejtorja Ekzekutive e AmCham Enida Bezhani ka përmendur disa nga angazhimet e Dhomës Amerikane për të mbrojtur interesat e biznesit dhe për të zhvilluar një klimë të qëndrueshme të të bërit biznes në vënd.

“Puna për Paketën Fiskale, ishte një angazhim serioz dhe i mirëmenduar që na çon në çdo derë biznesi për të kuptuar drejt problematikat dhe për ti kategorizuar ato në kërkesat tona. Komiteti i Taksave dhe i Ligjeve ka bërë një punë të madhe për të draftuar këto kërkesa edhe pse koha në dispozicion ishte tejet e shkurtër” – tha znj. Bezhani.

Mbrëmja ja ka lënë vëndit muzikës, dhuratave dhe performancave muzikore, duke festuar kështu falë dhe bujarisë së sponsorave festat e Krishtlindjeve dhe Vitit të Ri.



MEMBER NEWS



SIGAL UNIQA Group Austria

The largest provider of financial data for South East Europe, SeeNews.com, has released its data on the region's top 100 insurance companies, banks and other financial institutions.

The SeeNews ranking of the region's 100 largest insurance companies lists three Albanian companies, with SIGAL UNIQA Group Austria ranking 54th out of 100.

The largest insurance company in Albania, SIGAL UNIQA Group Austria is also the largest one in the immediate region, according to the ranking. It leads the insurance market in Albania since 2002 and is ranked by SeeNews in 54th place, 22 places above the nearest competitor in Albania and well above competitors in Kosovo and Macedonia.

This is not the first time that SIGAL UNIQA ranks among the best for customer service, while competing with hundreds of other European companies. SIGAL UNIQA Group Austria has published data on its website, showing it has been receiving awards every year for its quality of customer service and size in South East Europe. These awards have been granted by prestigious international institutions. In addition, the Albanian Government nominated SIGAL UNIQA at the Golden Bee Awards gala as one of the four best companies for its support of arts and culture.

SIGAL UNIQA is an important financial group, consisting of eight Life and Non-Life companies in Albania, Kosovo and Macedonia, counting more than 1,200 employees and agents and over 500,000 clients. With about 30 percent of the market share, SIGAL UNIQA leads the Albanian insurance market.



Telekom Albania

Telekom Albania has been granted the National Contribution Award during a ceremony held recently by Partners Albania. The award was based on Telekom's contribution to supporting social, health and environmental concerns in the country, in particular for the provision of public library books in the city of Tirana, the provision of medical equipment for the Shefqet Ndroqi Hospital and the Neurology Department of the Mother Teresa University Hospital Center, as well as for the special contribution to the research field in the fight against dementia through virtual reality. The award was delivered by Maryam Salim, Permanent Representative of the World Bank Office in Albania.

This is the third award of its kind for Telekom Albania. In 2012, the company received the National Contribution Award for its help to communities in need and its long-term commitment to promoting volunteering. In 2013, Telekom was granted the Contribution Award for its support of groups in need through the reconstruction of the Old Folks Center in Fier.

After thanking the organizers and congratulating the companies and other individuals who also received awards for their social contribution, Telekom Corporate Relations Manager Ornela Bego emphasized that technology can be used to the benefit of society. "Telekom Albania has for years made use of its tech and human resources to help the community. Today's global developments have us living in a digital society, so we want to make every effort to make our products and services accessible to certain groups that would otherwise not be able to access them," Ms. Bego said. She noted that the Sea Hero Quest digital game was downloaded more than 1 million times following its release. Thanks to that game, dementia research has made a big leap forward. The game was created to use for a good purpose, and about 3 billion hours have been spent by people engaged with it on their mobiles. By downloading and playing Sea Hero Quest, players help scientists collect valuable data on the human sense of orientation.

Sea Hero Quest was released by Deutsche Telekom, represented locally by Telekom Albania, and it is the best example of how a company's motivation to engage in technological innovation also works as part of its digital social responsibility.



Relikaj

Relikaj Ltd is a processor and exporter of herbs and spices, mainly destined for the food industry. The herbs are collected directly from farmers and processed with the latest technology at a new state-of-the-art facility in which Relikaj has invested. The factory is located in Koplik, one of the best-suited regions of Albania for growing of medicinal plants. Operating in this industry for more than 25 years, Relikaj has consistently improved its service for its customers by processing high quality and safe products. The company's main markets are United States, Germany, Turkey, France and Egypt.

Relikaj's experience in processing and cultivating sage, and managing the relationship with farmers in the sage industry has strengthened by the company setting up a new facility for processing the final product. The investment is focused on buying a new line that has the necessary pre-cleaning, grinding and blending capabilities to meet buyers' specification of sage and is also focused on building a new warehouse.

The project would not have been possible without the help of the U.S. partner, Griffith, which played a key role in equipment selection, facility design, training and implementation of quality systems, so as to achieve the highest standards of food safety and sustainability. The mutual project of both companies, which started four years ago aims to provide a complete end-to-end solution of the sage value chain at Relikaj's facility. Sage has a huge market in the United States due to its consumption in the culinary and food industry, used in dressings and seasonings. The new line Relikaj invested in aims to approach final processors of sage and other spices, who are directly involved in producing products for the end consumer. Processing healthy, safe and natural products is a key indicator to be successful in the U.S. market. FDA regulations have continuously changed in recent years having an effect on source countries as well. With this new investment, Relikaj fulfils all the necessary requirements to produce a safe and a sustainable product for the U.S. consumer.

The new project will not only have a positive effect on Relikaj and its partners abroad, but also on the Albanian farmers and other associates in the area. Relikaj is expected to increase sage export quantities by 30 % in the coming five years and it forecasts to expand the product portfolio with four other herbs, which will be grown locally by farmers.

LAJME ANËTARËSH



SIGAL UNIQA Group Austria

Ofruesi më i madh i të dhënave financiare për Europën Jug-Lindore, SeeNews.com publikoi të dhënat për 100 kompanitë më të mëdha të sigurimeve, të bankave dhe institucioneve të tjera financiare.

Sipas të dhënave nga SeeNews, në renditjen e 100 kompanive më të mëdha të sigurimeve për Europën Jug-Lindore, Shqipëria përfaqësohet me tri kompani sigurimesh, ku bie në sy renditja në vendin e 54 nga 100 e kompanisë SIGAL UNIQA Group Austria.

Kompania më e madhe e sigurimeve në Shqipëri, SIGAL UNIQA Group Austria, rezultoi të jetë edhe më e madhe në rajon. Ajo udhëheq tregun e sigurimeve në Shqipëri që prej vitit 2002 dhe renditet nga SeeNews në vendin e 54, nga ku rezultoi të ketë një diferencë prej 22 vendesh me kompanitë e tjera shqiptare, dhe shumë diferencë me ato të Kosovës dhe Maqedonisë.

Kjo nuk është hera e parë që kjo kompani shqiptare renditet ndër më të mëdhatë dhe me shërbimin më të mirë ndaj klientëve ndërmjet qindra kompanive të tjera të Europës.

Nga të dhënat zyrtare që kompania SIGAL UNIQA Group AUSTRIA ka të publikuar në faqen e saj zyrtare, rezultoi se është vlerësuar çdo vit me çmime për cilësinë më të mirë ndaj klientëve, si kompania më e madhe në Europën Jug-Lindore, për raportin e çmimit dhe cilësisë nga disa institucione prestigjioze ndërkombëtare etj, si dhe është nominuar nga Qeveria Shqiptare si një ndër katër kompanitë më të mira që ka mbështetur artin dhe kulturën në vend në eventin gala "Bleta e Artë 2015".

SIGAL UNIQA është një grup i rëndësishëm financiar, i përbërë nga 8 kompania Jetë dhe Jo-Jetë në Shqipëri, Kosovë dhe Maqedoni, numëron mbi 1200 punonjës dhe agentë dhe mbi 500 mijë klientë. SIGAL UNIQA udhëheq me rreth 30% tregun shqiptar të sigurimeve.



Telekom Albania

Telekom Albania u vlerësua me Çmimin për Kontribut në Nivel Kombëtar gjatë një ceremonie të zhvilluar të premtën nga Partnerët Shqipëri. Vlerësimi për Telekom u dha për kontributin e dhënë në mbështetje të zhvillimit social, kujdesit shëndetësor dhe mjedisor në vend, e në veçanti për pajisjen me libra artistikë të librave publike në qytetin e Tiranës, pajisjen me aparatura mjekësore në spitalin "Shefqet Ndroqi" e Shërbimin e Neurologjisë në Qendrën Spitalore Universitare "Nënë Tereza", si dhe për kontributin e veçantë në fushën kërkimore për luftën kundër demencës nëpërmjet realitetit virtual. Çmimi u dorëzua nga znj. Maryam Salim, Përfaqësuese e Përhershme për Zyrën e Bankës Botërore në Shqipëri.

Ky është çmimi i tretë për Telekom Albania. Në 2012-ën Telekom mori Çmimin për Kontributin Kombëtar të kompanisë ndaj komuniteteve në nevojë dhe për angazhimin afatgjatë të saj për nxitjen e vullnetarizmit. Në 2013-ën Telekom u vlerësua me Çmimin për Kontributin e dhënë në mbështetje të grupeve në nevojë për rikonstruksionin e qendrës së të moshuarve në Fier.

Pasi falënderoi organizatorët dhe përgëzoi kompanitë dhe individët e tjerë që u vlerësuan për kontributin e tyre shoqëror, Menaxherja e Marrëdhënieve të Korporatës në Telekom, Ornela Bego vuri theksin te përdorimi i teknologjisë në të mirë të shoqërisë.

"Telekom Albania prej vitesh i ka vendosur kapacitetet teknologjike dhe njerëzore në shërbim të komunitetit. Zhvillimi i sotëm botëror ka bërë që ne të jetojmë në një shoqëri dixhitale, ndaj edhe ne bëjmë çdo përpjekje që produktet dhe shërbimet tona të jenë të arritshme edhe për grupet e caktuara që nuk do të përfitonin prej tyre", tha znj. Bego. Ajo vuri në dukje se loja Sea Hero Quest u shkarkua nga mbi 1 milionë persona vetëm dy javë pas prezantimit. Falë saj, kërkimet për demencën kanë bërë një hap të madh përpara. Kjo lojë u krijua për të përdorur për një qëllim të mirë rreth 3 miliardë orë që njerëzit kalojnë çdo javë duke luajtur në celular. Duke shkarkuar dhe luajtur Sea Hero Quest secili ofron kohën e tij për t'u ardhur në ndihmë shkencëtarëve në mbledhjen e të dhënave të çmuara lidhur me sensin e orientimit.

Sea Hero Quest nga Deutsche Telekom, me përfaqësues në Shqipëri Telekom Albania është shembulli më i mirë për të treguar motivimin e kompanisë për t'u angazhuar në novacionet teknologjike si edhe për llojin e përgjegjësisë dixhitale.



Relikaj

Relikaj Shpk është një përpunues dhe eksportues i bimëve medicinale dhe erëzave, kryesisht për industrinë ushqimore. Bimët mbledhen direkt nga fermerët dhe përpunohen me teknologjinë më të fundit në një fabrikë të falës së fundit ndërtuar nga Relikaj. Fabrika gjendet në Koplik, një nga zonat më të mira në Rajon për bimët medicinale. Relikaj është pjesë e kësaj industrie për më shumë se 25 vjet, dhe kompania ka përmirësuar vazhdimisht shërbimin e saj për klientët duke duke përpunuar me cilësi të lartë produktet dhe siguri të plotë të ushqimore. Tregjet tona kryesore janë SHBA, Gjermania, Turqia, Franca dhe Egjipti.

Përvoja e Relikaj në përpunimin dhe kultivimin e sherebelës, si dhe menaxhimin e marrëdhënieve me fermerët në industrinë e bimëve medicinale, tashmë po ecën përpara me krijimin e një fabrike dhe strukture të re për përpunimin dhe nxjerrjen e produktit përfundimtar.

Investimi është përqendruar në blerjen e një linje të re që përmbyt standartet për pastërimin, bluarjen dhe përzierjen për të përmbytshur specifikimet e blerësve për bimët medicinale dhe gjithashtu për ndërtimin e një depoje të re. Projekti nuk do të kishte qenë i mundur pa ndihmën e partnerit amerikan, kompanisë Griffith, e cila luajti një rol kyç në përzgjedhjen e pajisjeve, projektimin e objekteve, trajnimin dhe zbatimin e sistemeve të cilësive në mënyrë që të arrihen standartet më të larta të sigurisë ushqimore dhe qëndrueshmërisë. Projekti i përbashkët i të dy kompanive, i cili filloi katër vjet më parë, synon të sigurojë një zgjidhje përfundimtare të plotë të zinxhirit të furnizimit nga Relikaj. Produkti sherebelë ka një treg të madh në SHBA për shkak të konsumit të saj në industrinë e kuzhinës dhe të ushqimit, të përdorur në salcë dhe erëza. Linja e re e Relikaj ka për qëllim afrimin me përpunuesit përfundimtar të sherebelës dhe erëzave të tjera, ata që janë të përfshirë drejtpërdrejt në prodhimin e produkteve për konsumatorin final. Përpunimi i produkteve të shëndetshme, të sigurta dhe natyrore është një tregues kyç për të qenë i suksesshëm në tregun Amerikan. Rregullat e FDA-së (Angjensia Amerikane e Sigurisë Ushqimore) kanë ndryshuar vazhdimisht në vitet e fundit duke pasur një ndikim edhe në vendet burimore. Me investimin e ri, kompania Relikaj përmbyt të gjitha kërkesat e nevojshme në mënyrë që të prodhojë një produkt të sigurt dhe të qëndrueshëm për konsumatorët amerikanë. Projekti i ri nuk do të ketë efekt pozitiv vetëm për Relikaj dhe partnerët e saj jashtë vendit, por edhe në fermerët shqiptarë dhe bashkëpunëtorët e tjerë në këtë zonë. Relikaj pritet të rritë sasinë e eksportit të sherebelës me 30% në pesë vitet e ardhshme dhe parashikon zgjerimin e portofolit të produkteve me katër bimë të tjera që do të rriten në nivel lokal nga fermerët.

B2B AMCHAM ALBANIA AND AMCHAM KOSOVO TALK ABOUT BUSINESS SYNERGIES

Member companies of AmCham Albania and AmCham Kosovo met in Tirana to discuss business ideas and opportunities that they can potentially develop with each other. The joint reception was attended by the Minister of Entrepreneurship Protection, Ms. Sonila Qato, the Minister of Commerce and Industry of Kosovo, Mr. Bajram Hasani, and about 50 companies from both countries.

“It is a positive development that the incoming and outgoing flow in trading of goods and services is increasing. Statistics show that Albanian businesses are experiencing a great expansion in Kosovo. The Kosovo business are equally interested in expanding similarly.

We hope they find it equally easy to approach our market,” said during her greeting speech, Enida Bezhani, the Executive Director of AmCham Albania.

Speaking of the ways of cooperating not only between the two institutions, but also between the two governments, the Executive Director of AmCham Kosovo, Mr. Arian Zeka emphasized the efficiency that the two AmChams should demonstrate as not to leave the work solely in the hands of governments. The business should show proactiveness.

“If businesses work with each other, there will not be much left to do for the governments,” said Mr. Zeka.

Speaking of the importance of such cooperation, Minister Qato emphasized the fact that intensive work is being done to reconcile trade and customs procedures to facilitate the trading of products and services. This was supported by Minister Hasani, who also explained that work is being done to clear the way for 10 Albanian companies to bring goods to the Kosovo market by facilitating the respective processes, as 10 Kosovo companies also enter the Albanian market. The two governments are working to enhance this form of cooperation, while the two AmChams have spoken with concrete actions in the form of such activity.



B2B AMCHAM ALBANIA DHE AMCHAM KOSOVA FLASIN PËR BIZNES



AmCham Albania dhe AmCham Kosova janë takuar në Tiranë për të shkëmbyer idetë dhe mundësitë e biznesit që kompanitë e secilës palë kanë me njëra-tjetrën. Në pritjen e organizuar nga Dhoma Amerikane në Tiranë, kanë qenë prezentë edhe Ministri e Mbrojtjes së Sipërmarrjes, znj. Sonila Qato si edhe Ministri i Ekonomisë së Kosovës, z. Bajram Hasani dhe rreth 20 kompani nga secila Dhomë.

“ESHTË NJË GJË E MIRË QË FLUKSET HYRËSE DHE DALËSE NË TREGTINË E PRODUKTEVE DHE SHËRBIMEVE PO ZHVILLOHEN. NE JEMI PREZENTË NË TË DY TREGJET, DHE SHIFRAT NA TREGOJNË SE BIZNESET SHQIPTARE KANË NJË EKSPANSION TË MADH NË KOSOVË DHE PO KAQ INTERES KA EDHE NGA HOMOLOGËT KOSOVARË” – U SHPREH GJATË FJALËS SË SAJ PËRSHËNDËTËSE DREJTORJA EKZEKUTIVE E AMCHAM ALBANIA, ZNJ. BEZHANI.

Duke folur për mënyrat e bashkëpunimit jo vetëm mes dy institucioneve, por dhe dy qeverive, Drejtori i AmCham Kosovës, z. Arian Zeka ka ngulur këmbë në efikasitetin që duhet të kenë dy AmCham-et për të mos e lënë punën vetëm në dorë të qeverive, por në dorë të biznesit.

“Nëse bizneset do të punojnë me njëri-tjetrin, qeverive nuk do t’u mbetet shumë për të bërë” – u shpreh z. Zeka.

Duke folur për rëndësinë që kanë këto bashkëpunime, znj. Qato ka përmendur faktin se po punohet me intensitet për të njehtësuar procedurat tregtare dhe ato doganore, për ta bërë më të lehtë lëvizjen e produkteve dhe të shërbimeve. Kjo u mbështet edhe nga Ministri i Ekonomisë së Kosovës, z. Hasani, i

cili deklaroi se po punohet për t’i hapur rrugë 10 kompanive që të sjellin mallra në tregun Kosovar, duke i facilituar proceset, ashtu sikurse 10 kompani kosovare do të hyjnë në tregun shqiptar. Kjo do të jetë një formë e punës që qeveritë përkatëse bëjnë për të rritur këtë formë bashkëpunimi. Ndërkohë, dy AmCham-et në të dy anët e kanë thënë fjalën e tyre.



Ferra Latte

.....i shëndetshëm si fëmija juaj



Floriol. Shija e jetës!



floriol

