



ISSUE 98 / JANUARY 2020

WWW.AMCHAM.COM.AL

Advantage

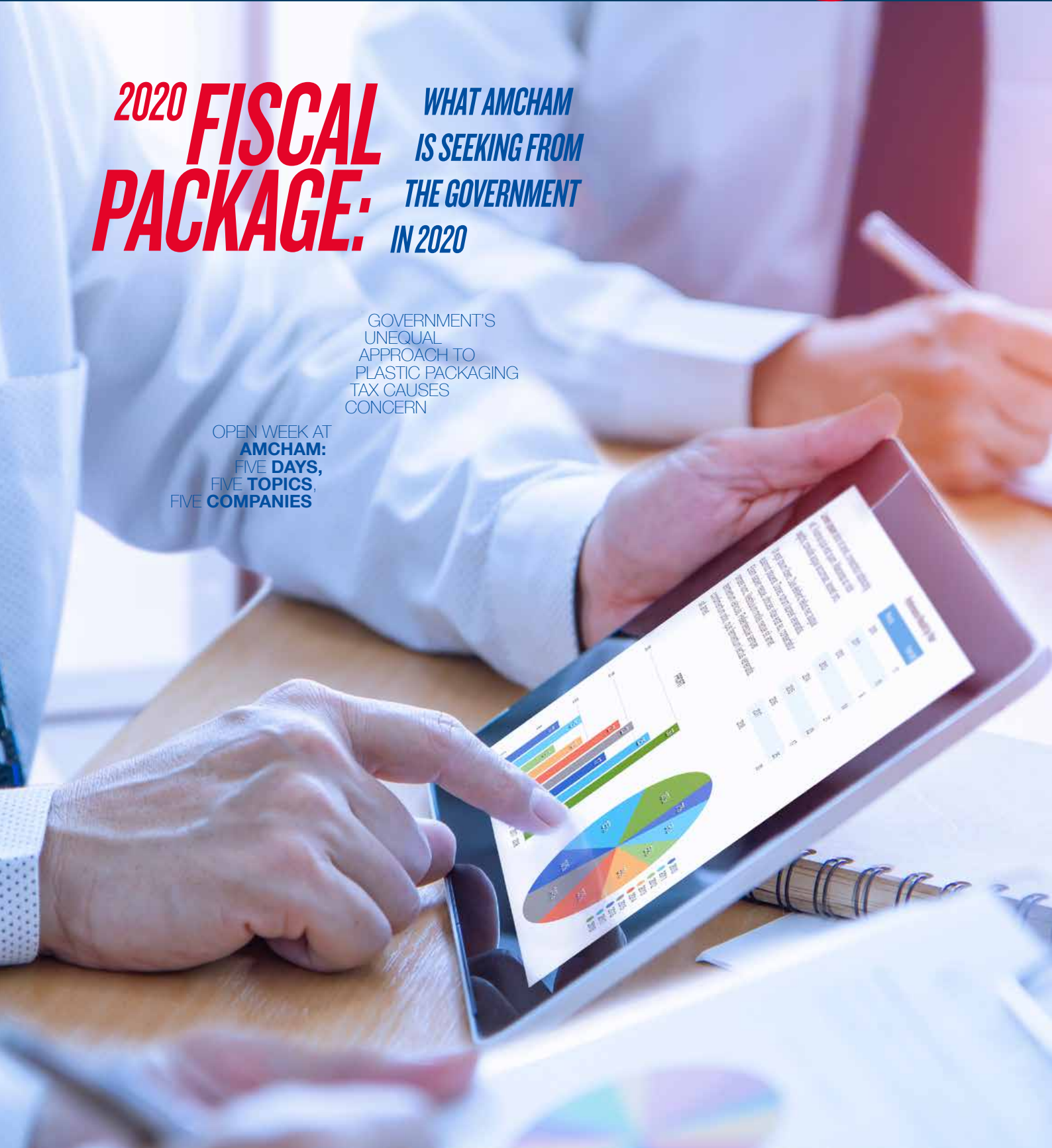
THE OFFICIAL MAGAZINE OF THE AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE IN ALBANIA

2020 FISCAL PACKAGE:

WHAT AMCHAM
IS SEEKING FROM
THE GOVERNMENT
IN 2020

GOVERNMENT'S
UNEQUAL
APPROACH TO
PLASTIC PACKAGING
TAX CAUSES
CONCERN

OPEN WEEK AT
AMCHAM:
FIVE DAYS,
FIVE TOPICS,
FIVE COMPANIES



Transferta parash në të gjithë botën.



WesternUnion

ELEGANT VILLAS IN THE ASTONISHING ALBANIAN RIVIERA



- SMART INVESTMENT
- PROPERTY FINANCING

Villas for Sale

Palasa - Albania
www.greencoast.al
sales@greencoast.al
+355 698014999





Connecting the world's most advanced chemical companies
with the industry in our region

CIMSA

CaO HELLAS
Natural Chemicals



WACKER



ORGANIKIMYA
The chemistry between us

LANXESS
Energizing Chemistry



heubach
COMPETENCE IN COLOR

Orgachim Resins



J. RETTENMAIER & SÖHNE
Fibers designed by Nature

EMSLAND GROUP
using nature to create



Budenheim

CHR. HANSEN
Improving food & health

Infrastructure and quality of life Improvement (2010 – 2018)

Major projects undertaken by Bankers Petroleum Albania in the community.
Over 8,2 million USD invested.



Fieri Pediatric Hospital



Schools repairs

Zhupan School, Kallm i Vogel School,
Seman, Lalar and Krap



Health Centers and Kindergartens

Sheqishta, Kallm i Madh, Mbyet, Fier



Water Supply

Kallm i Madh; Belina; Marinza



Parks

Fier, Zharrez, Jagodina, Patos, Marinez



Roads, Bridges and Sidewalks

Kallm i Madh Road, Belina-Kallm Bridge,
Belina Sidewalk, Roskovec-Marinza Road;
Marinza Graveyard Road



Drainage Cleaning

Belina, Zharrez, Marinez,
Kallm i Madh, Jagodina, Sheqishta



Irrigation Systems

Jagodina, Belina,
Kallm i Madh & Kallm i Vogel



Tree Planting

Patos-Marinza Field & Fier Municipality

Kredi Festive 

Merr kredinë tani
dhe paguaj pas 3 muajsh.

*Festo më shumë
këtë fundvit!*



 **CREDINS bank**
Ne flasim gjuhën tuaj!

www.bankacredins.com
Tel: +355 4 53 53 000



TCN

A System Integrator & Infrastructure Company

WE PROVIDE ADVANCED TECHNOLOGY SYSTEMS,
PRODUCTS, SOLUTIONS AND SERVICES IN:



TCN HAS A PERMANENT PRESENCE
IN ALBANIA, KOSOVO AND NORTH MACEDONIA

Reaching further...

www.tcn.al



QUALITY YOU DESERVE



Infrastructure Development

Commercial and Residential Construction

Property Management

Design Engineering and Project Management

Energy and Telecommunications

Media & Retail

ABA BUSINESS CENTER, RRUGA PAPA GJON PALI II, TIRANA

+355 4 4501700

info@gener2.al



The leading tobacco company, Philip Morris International, is transforming.

In changing times you can always choose to do nothing. Instead, we've set a new course for the company.

Since 2008, we've invested over USD 6 billion in research and development and we employ more than 400 world-class scientists, engineers, and technicians.

We're building the company's future on smoke-free products that are a much better choice than cigarette smoking.

Philip Morris Albania is an affiliate of Philip Morris International. Over the past 12 years, it has been leading the legal market of tobacco products, being considered the largest tobacco company in Albania.



77,000
Employees around the World



400+
R&D scientists, engineers and technicians working on smoke-free products



180+
Markets where our products are sold



150
Million consumers worldwide



6
of the world's top international 15 brands, including Marlboro



46
Production facilities worldwide

AMCHAM BOARD



PRESIDENT
Enio JAÇO
CBS Creative Business Solutions



VICE-PRESIDENT
Radmilo VLACIC
Philip Morris Albania



SECRETARY
Reshard KËLLIÇI
The Harry T. Fultz Institute



TREASURER
Jueta ISAJ
DDB Albania

BOARD MEMBERS



Jeffrey BARRETT
Link Across

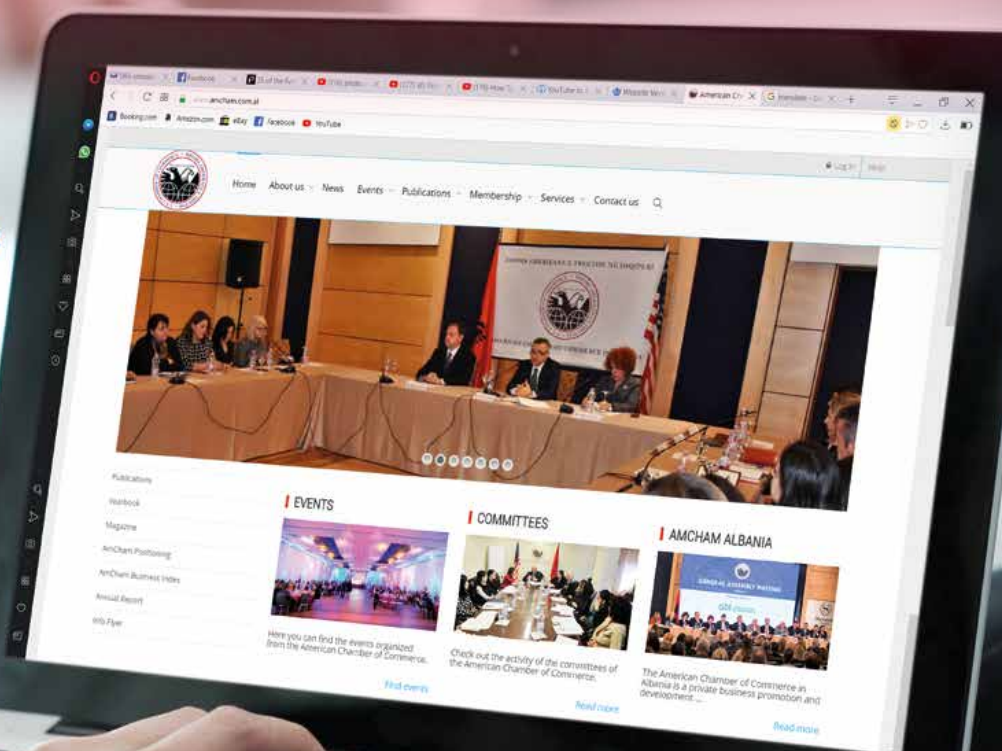


Eni XHEKO SERBO
Xheko Imperial Hotel



Dael DERVISHI
Optima Legal & Financial

Për më shumë informacion në lidhje me aktivitetet tona dhe lajmet me të fundit na ndiqni në:
www.amcham.com.al



CONTENTS / PËRMBAJTJA

NR. 98 / JANAR 2020
ISSUE 98 / JANUARY 2020

The AmCham Advantage

PUBLISHER:
American Chamber of
Commerce in Albania

EDITOR IN CHIEF:
Brikena Kamenica

DESIGN & LAYOUT:
Eduard Bujari

PRINTED BY:
Gent Grafik

The content of this
publication cannot be
reproduced in full or
part without the prior
written permission of the
publisher.

© COPYRIGHT
DECEMBER, 2019

Rruga "Ibrahim Rugova",
Sky Tower, Suita 11-3
Tirana, Albania

PHONE:
+355 4 225 9779

E-MAIL:
info@amcham.com.al

WEB:
www.amcham.com.al

38

AmCham
celebrates
Thanksgiving

AmCham
feston
Thanksgiving



22

Government's unequal
approach to plastic
packaging tax causes
concern

Qeveria diferencon
bizneset në
aplikimin e taksës së
ambalazheve plastike



14

2020 FISCAL PACKAGE:
What AmCham is seeking
from the government

PAKETA FISKALE, çfarë
kërkon AmCham nga
qeveria për 2020-ën



28

LEADERSHIP
IN THE CRUCIBLE
OF WORK

LIDERSHIPI,
UDHËHEQJA NË
KRYQËZIMIN E PUNËS



26

HOW TO DO
BUSINESS
IN AMERICA

SI TË BËSH
BIZNES ME STILIN
AMERIKAN



46

Meet the
patrons
of AmCham Albania

Njihuni me
"Patronët" e
Dhomës Amerikane
të Tregtisë

30

ORGANIZATIONAL
CULTURE, STAFF
DEVELOPMENT AND THEIR
ROLE IN THE COMPANY
SUCCESS

KULTURA ORGANIZATIVE
DHE ZHVILLIMI I STAFIT DHE
SUKSESIN E KOMPANISË

44

Dhoma Amerikane
ndërhyn konkretisht
në rregullimin e
dëmeve nga tërmeti
Dhoma Amerikane
ndërhyn konkretisht
në rregullimin e
dëmeve nga tërmeti

32

HR OPEN WEEK
AT AMCHAM: FIVE DAYS, FIVE
TOPICS, FIVE COMPANIES

HR OPEN WEEK
në AmCham, pesë ditë, pesë
tema, pesë kompani

PATRON
MEMBERS



What
AmCham
is seeking
from the
government
in 2020



2020 Fiscal Package:

Tax cuts, easing of Fiscal procedures
and equal treatment for taxpayers

The American Chamber of Commerce in Albania has been committed to seeking members' input on the 2020 Fiscal Package, organizing a special meeting of the AmCham Tax Committee, whose experts deal with professionalism with all requests submitted by members as well as fiscal issues on which AmCham has lobbied on over the years. After presenting to the Ministry of Finance the chamber's concerns and comments on the 2020 Fiscal Package, AmCham also presented its views to the Parliamentary Committee on Economy and Finance, seeking the lawmakers' attention on issues AmCham has been lobbying for. Every year, AmCham has engaged the best experts in the field -- helping to prepare and implement a professional lobbying process that aims to bring a lasting impact on the annual Fiscal Package. AmCham has taken this process very seriously and has consistently sought to give its members the right amount of time to gather all their inputs and requests.

SECTION 1.

GENERAL COMMENTS

TAXPAYER DIFFERENTIATION BY INDUSTRY, PROFIT LEVEL, INVESTMENT LEVEL AND SPECIAL CASES

Proposals include a 5 percent profit tax for the automotive industry, 5 percent for software development companies, tax advantages for athlete sponsors -- but only if the sponsoring taxpayer has a taxable profit higher than 100 million ALL. There is a proposal to extend loss carryover from 3 to 5 years for projects worth more than 1 billion ALL in investment. These examples show a differentiation of taxpayers, sometimes even in favoring larger rather than smaller taxpayers, which inevitably would create an unequal treatment of taxpayers.

DRAFTING AND IMPLEMENTING NEW LEGISLATION IN THE FIELD OF PERSONAL INCOME TAX AND PROFIT TAX WITH THE AIM OF COMPLETELY REFORMING THE SYSTEM.

For five years, AmCham has urged the drafting of new income and profit tax legislation -- to deal with both personal and company taxation. The frequent amendments to the current legislation have created differences among taxpayers based on the turnover declared by them, with each taxpayer doing everything possible, be it legal or not, to avoid declaring a higher turnover (including opening and closing NIPT tax numbers for the same type of business activity). This issue is most sensitive for taxpayers who are near the turnover threshold of 14 million ALL per year, after which the tax burden increases immediately from 5 percent profit tax to 15 percent. AmCham urges that the fiscal legislation should be based on



Dhoma Amerikane ka patur një angazhim konkret mbi Paketën Fiskale 2020 dhe ka organizuar takimin e Komitetit të Taksave, ekspertët e të cilit kanë trajtuar me profesionalitet të gjitha kërkesat e ardhura nga anëtarët, por dhe çështjet fiskale për të cilat Dhoma Amerikane ka lobuar në vite. Pas prezantimit në Ministrinë e Financave të shqetësimeve dhe komenteve për Paketën Fiskale 2020, Dhoma Amerikane ka prezantuar komentet e saj edhe në Komisionin Parlamentar të Ekonomisë dhe Financës, duke kërkuar vëmendjen e ligjhartuesve për çështjet mbi të cilat lobon. Çdo vit, angazhimi i ekspertëve më të mirë të fushës, ndihmon në përgatitjen e një procesi lobues profesional, i cili synon të sjellë një ndikim të qëndrueshëm mbi Paketën Fiskale të vitit në vazhdim. Dhoma Amerikane e merr mjaft seriozisht këtë proces dhe ka kërkuar vazhdimisht të lihet në dispozicion koha e duhur për të mbledhur dhe draftuar të gjitha kërkesat e anëtarëve të saj.

Paketa Fiskale, çfarë kërkon AmCham nga qeveria për 2020-en

Ulje të taksave, lehtësim në
procedura tatimore, barazi në
trajtimin e taksapaguesve

SEKSIONI 1

KOMENTE TË PËRGJITHËSHME

1- DIFERENCIMI I TATIMPAGUESVE MBI BAZË INDUSTRIE, NIVEL FITIMI, NIVEL INVESTIMI APO NË RASTE TË VEÇANTA

Propozimet për tatim fitimi 5% për industrinë automotivë, avantazhe tatimore për sponsorizuesit e sportistëve por vetëm nëse tatimpaguesi që sponsorizon ka një fitim të tatueshëm më të lartë se 100 milionë lekë, lejimi i mbartjes së humbjeve nga 3 vjet në 5 vjet, vetëm për projektet me vlerë investimi mbi 1 miliard Lekë, të gjitha bashkë tregojnë diferencim të tatimpaguesve, ndonjëherë edhe në favor të tatimpaguesve më të medhenj kundrejt atyre më të vegjël, të cilat në mënyrë të pashmangshme prekin trajtimin e barabartë të tatimpaguesve.

2- HARTIMI DHE ZBATIMI I NJË LEGJISLACIONI TË RI NË FUSHËN E TATIMIT MBI TË ARDHURAT PERSONALE DHE TATIMIN MBI FITIMIN ME SYNIM REFORMIMIN TËRËSISHT TË SISTEMIT

Prej pesë vjetësh AmCham kërkon me insistim hartimin e një legjislacioni të ri për tatimin mbi të ardhurat, qoftë individuale apo të kompanive. Ndërhyrjet e herëpashërshme në ligj kanë krijuar diferencime ndërmjet tatimpaguesve bazuar në xhiron e deklaruar prej tyre duke bërë që çdo tatimpagues do të bënte çdo gjë që është e mundur, ligjore ose jo, për të shmangur deklarimin e një xhiroje më të lartë (përfshirë këtu hapjen dhe mbylljen e Nipteve për të njejtin aktivitet). Rasti është më i ndjeshëm për tatimpaguesit që janë pranë kufirit të xhiros prej 14 milionë Lekë në vit, ku barra tatimore rritet menjëherë nga 5% tatim fitimi në 15%.



the philosophy that higher earnings, not higher turnover, should be the basis for higher taxes – classifying businesses on profit, not turnover.

LOWERING TAXES ON DIVIDENDS AND PERSONAL INCOME

AmCham urges the government to take into account the promises made in its economic program, where it was noted that:

- personal income tax to the top tier earners would decrease to 18 percent.

- the dividend tax would be cut to 6 percent.

EXPEDITIOUSLY INTRODUCING NEW TAX METHODS, LIKE THE CAPITAL GAINS TAX

The new provision in the Income Tax Law on the capital gains tax (new article 27/1) -- a method not applied to in any country of the EU or the region -- has caused problems especially for foreign investors, having an overall negative impact on development. This experimental scheme is based on a person who does not generate income and above all avoids the tax protection provided by applicable international tax agreements. This brings about constitutional anomalies, as under the Albanian Constitution, international agreements prevail over domestic law. So, the new method not only puts the spotlight on all the commitments that the Albanian government has made in the tax agreements, but it also violates the legal certainty of the shareholder / partner who has made an investment taking into account both the protection from the international tax agreement and the trust of foreign investors in the Albanian environment.

In order to ensure that Albania complies with International Tax Treaties, AmCham, through its team of experts, engaged the Albanian Government asking that the current law fully clarifies that such Treaties prevail over local legislation.

The Ministry of Finance welcomed our recommendation and made the respective changes in the law. As a result, foreign investment in Albania originating from countries part of a Tax Treaty, are less prone to being negatively impacted by misinterpretations of the law.

SECTION 2

DRAFT LAW “ON INCOME TAX”, AS AMENDED

-1- The draft law proposes adding an incentive for sport entities. The AmCham members' proposal is that

The new provision in the Income Tax Law on the capital gains tax (new article 27/1) -- a method not applied to in any country of the EU or the region -- has caused problems especially for foreign investors



this incentive be given to all taxpayers and not only to legal entities that generate more than 100 All million in annual profit and formulate a new article to avoid the problems on implementation.

-2- The draft law proposes extending the period of the loss carry-over from 3 to 5 years for taxpayers who invest in business projects worth more than 1 billion All.

First, the extension should not be conditional on the value of the investment but should be allowed for all taxpayers.

Secondly, the following points are unclear on how the 5 years time line will be calculated, including the value of investments in process which needs to be clarified in the law or its implementing guidelines.

-3- The bill proposes a reduction of corporate tax rate from 15 percent to 5 percent for the automotive industry.

a) As the automotive industry encompasses a wide range of activities, such as manufacturing (complete product or parts), motor vehicle resale and other activities, we would suggest that the law explicitly defines which of the activities mentioned above it applies to -- what integral parts of the automotive industry are to be included in the incentives given to the industry. If, within the law's definition, companies operating in the automotive sector are only manufacturers, we would suggest that it be clearly specified whether manufacturers of vehicle parts would also be subject to these incentives.

THE DRAFT LAW ‘ON TAX PROCEDURES’, AS AMENDED”

1-- The draft law aims to limit the taxpayers' right to change tax returns by allowing them to take place only once within a 36-month period of submission of the original statement. Also, the individual annual payroll and statement can only be corrected within a very short period of time (one- and three-month periods).

The right of the taxpayer to correct the declarations themselves as well as over a relatively long period of time was welcomed by the taxpayers and was a great relief because it avoided bureaucratic procedures with the tax administration (where the taxpayer had to apply for correction to the administration, and, if the latter was convinced that the claim was just, proceeding with entering the changes in the system). Initially, the allowed period for corrections was intended to be five years (60

AmCham kërkon me ngulm që ky ligj fiskal të mbështetet mbi filozofinë kush fiton (jo qarkullon) më shumë paguan më shumë, klasifikimi i biznesit (si i madh edhe i vogël) të bëhet në bazë të fitimit.

ULJA E TATIMIT MBI DIVIDENTIN DHE TATIMIT MBI TË ARDHURAT PERSONALE

AmCham i kërkon qeverisë të marrë në konsideratë edhe premtime e bëra në programin e saj ekonomik ku parashikohet:

- Tatimi mbi të ardhurat personale për fashën e lartë të të ardhurave nga paga të ulët në 18%.
- Tatimi mbi dividendin të reduktohet në 6%
- Futja e skemave të reja të tatimit si ajo mbi fitimet kapitale në mënyrë të përshejtuar

Dispozita e re në ligjin “Për tatimin mbi të ardhurat” për tatimin e fitimeve kapitale nga shitja e kuotave/aksioneve (neni i ri 27/1) një skemë kjo që nuk aplikohet në asnjë nga vendet e BE apo vendet e rajonit, ka shkaktuar problematika sidomos për sa i takon investitorëve të huaj, duke patur një ndikim negativ në zhvillimin e tyre. Kjo skemë eksperimentale, vendos tatim mbi një person që nuk realizon të ardhura dhe mbi të gjitha shman mbrojtjen nga taksimi që ofrojnë marrëveshjet tatimore në fuqi. Kjo sjell anomali kushtetuese, pasi sipas Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare prevalojnë mbi ligjin e brendshëm. Pra, skema e re jo vetëm që hedh në kosh të gjitha angazhimet që ka marrë qeveria shqiptare në marrëveshjet tatimore por çënon sigurinë juridike të akcionerit/ortakut i cili ka bërë një investim duke patur parasysh edhe mbrojtjen nga marrëveshja tatimore si dhe besimin e investitorëve të huaj në mjedisin shqiptar.

Dhoma Amerikane u impenjua nëpërmjet ekspertëve më të mirë të saj për të sjellë qëndrimin e vet në lidhje me respektimin e marrëveshjeve tatimore ndërkombëtare, duke i ardhur në ndihmë investitorëve të huaj të cilët kanë ndërtuar plane biznesi mbështetur në këto marrëveshje.

Ishte e nevojshme që në ligjin e tatimit mbi të ardhurat të shtohet një nen, që qartësisht specifikonte se një marrëveshje midis dy shteteve prevalon mbi ligjin vendas duke i dhënë garanci investitorëve. Kjo lëvizje lobuese e Dhomes dhe argumentat që solli, gjetën mirëkuptimin e Ministrisë së Financave që bëri modifikimin e ligjit në fjalë

SEKSIONI 2

PROJEKTLIGJI “PËR TATIMIN MBI TË ARDHURAT”, I NDRYSHUAR

Projektligji propozon të shtohet një incentivë për sponsorizimet në fushën e sportit. Propozimi i anëtarëve të Amcham është që ky incentiv të jepet për të gjithë tatimpaguesit dhe jo vetëm për personat juridikë të cilët realizojnë mbi 100 milion lekë fitim vjetor si dhe ka propozuar një formulim të ri të dispozitës për të shmangur problematikat në zbatim.

Projektligji propozon zgjatjen e periudhës së mbartjes së humbjeve nga 3 në 5 vjet për tatimpaguesit që investojnë në projekte biznesi me vlerë mbi 1 miliard lekë.

Së pari, zgjatja nuk duhet të jetë e kushtëzuar me vlerën e investimit por të lejohet për të gjithë tatimpaguesit.

Së dyti, dispozita është e paqarte sesi do të përlogaritet afati 5-vjecar, si do të llogaritet vlera e investimit, çfare ndodh me investimet që janë në proces etj.

PROJEKTLIGJI PROPOZON REDUKTIMIN E NORMËS SË TATIM FITIMIT NGA 15% NË 5% PËR INDUSTRIJË AUTOMOTIVE.

Duke qenë se industria automotivë përfshin një gamë të gjerë aktivitetesh, të tilla si prodhim (produkt i plotë apo pjesë përbërëse të tyre), rishitje e mjeteve motorrike dhe aktivitete të tjera, do të sugjerohet që në ligj të parashikohet shprehimisht se cilat nga aktivitetet e mësipërme, pjesë përbërëse e industrisë automotivë, do të përfshihen në aktivitetet e incentivuara të kësaj industrie. Nëse në kuptimin e këtij Ligji, shoqëritë që operojnë në sektorin automotiv janë vetëm prodhuesit, do të sugjerohet të specifikohet nëse objekt i këtyre incentivave do jenë edhe prodhuesit e pjesëve përbërëse të automjeteve.

PROJEKTLIGJI “PËR PROCEDURAT TATIMORE”, I NDRYSHUAR”

Projektligji synon të kufizojë të drejtën e tatimpaguesit të ndryshojë deklaratat tatimore vetëm një herë brenda 36 muajve nga dorëzimi i deklaratës fillestare. Gjithashtu, listëpagesa dhe deklarata individuale vjetore mund të korrigjohet vetëm brenda një periudhe kohore shumë të shkurtër (një dhe tre muje).

E drejta e korrigjimit të deklarat-

ave nga vetë tatimpaguesi si dhe gjatë një periudhë kohore relativisht të gjatë u mirëprit nga tatimpaguesit dhe ishte një lehtësi e madhe për shkak se shmangte procedurat burokratike me administratën tatimore (ku tatimpaguesi duhet të bënte kërkesë për korrigjim pranë administratës dhe nëse kjo e fundit bindej se kërkesa ishte e drejtë, procedonte me ndërhyrjen në sistem). Fillimisht afati i korrigjimit u synua të ishte 5 vjet pra 60 muaj dhe më pas u miratua për 36 muaj. Ndryshimi i propozuar na kthen pas në kohë dhe krijon pengesa për deklarimin nga ana e tatimpaguesve dhe që shkon kundër parimit të vetëvlerësimit, vetëdeklarimit të detyrimeve tatimore në kohë e me saktësi dhe respektimit vullnetar të legjislacionit tatimor.

SHKURTIMI I AFATEVE TË NJOFTIMIT TË KONTROLLIT TATIMOR DHE VIZITËS FISKALË.

Ndryshimi i këtyre afateve nga 30 ditë në 10 ditë dhe nga 10 ditë në 5 ditë respektivisht, rrit riskun e mospërgatitjes në kohë dhe në mënyrë të saktë të dokumentacionit subjekt kontrolli, si dhe krijon pamundësi për të bërë korrigjime të mundshme të detyrimeve tatimore përpara kontrollit nga ana e biznesit (përmes formularit-pyetësor që i vihet në dispozicion nga Drejtoria Rajonale Tatimore sëbashku me njoftimin për kontroll e duke paguar tatimet dhe kamatëvonesat përkatëse përpara fillimit të kontrollit). Kujtojmë se pagesa e tatimeve dhe kamatëvonesave në këtë rast, kërkon bashkëpunimin e Drejtorisë Rajonale Tatimore për të marrë në dorëzim formularin-pyetësor prej tatimpaguesit, për ta reflektuar atë në sistem e për të printuar dhe vënë në dispozicion të tatimpaguesit urdhër-pagesat përkatëse (në mënyrë që tatimpaguesi t'i paguajë përmes bankës). Është praktikisht e pamundur që i gjithë ky proces të realizohet brenda afatit 10-ditor nga njoftimi për kontroll deri në fillimin e kontrollit.

Për më tepër, duke marrë në konsideratë problemet e herëpashërshme të tatimpaguesve me postën, ky afat është i papërshtatshëm në kushtet ku në bazë të nenit 69 pika 4 e Ligjit, data e marrjes së njoftimit postar (për njoftim vlerësimin, por në këtë rast po e përdorim për analogji) prezumohet të jetë 10 ditë nga data e nisjes me postë.

Penalitetet e propozuara. Në nenin 122 janë përcaktuar sank-

months) and then it was reduced to three years (36 months). The proposed change takes us back in time and creates useless obstacles for taxpayers. It also goes against the principle of self-assessment, timely and accurate tax liability declaration and voluntary compliance with tax legislation.

2- SHORTENING THE DEADLINES FOR NOTIFICATION OF TAX AUDITS AND FISCAL VISITS.

Changing these deadlines, from 30 days to 10 days and from 10 days to 5 days respectively, increases the risk of failure to timely and accurately prepare the documentation subject to the audit, and creates the inability to make possible corrections of tax liabilities prior to the audit -- by allowing the business side (through a questionnaire form made available by the Regional Tax Directorate together with the notice of audit) to pay the relevant taxes and interest before the start of the audit. We'd like to recall that the payment of taxes and interest payments in this case requires the cooperation of the Regional Tax Directorate to receive the taxpayer questionnaire form, to reflect it in the system and to print and make available the relevant payment order taxpayer (so that the taxpayer can pay through the bank). It is virtually impossible for this whole process to take place within the 10-day period from the notification of the audit to the commencement of the audit.

3- Proposed penalties. Article 122 establishes sanctions for failure to register the data of entities issuing invoices under the fiscal system. As the process itself is very unclear and there are many shortcomings, the uncertainties related to its non-implementation must be resolved before the penalties for non-implementation can be determined and applied. We suggest that the implementation of these sanctions be delayed in time, leaving sufficient time for businesses and all stakeholders to accommodate working practices with legal requirements.

SECTION 3:

NEW PROPOSALS EXTENDING THE TRANSFER PERIOD FOR TAX LOSSES

One of the main goals of the Albanian government is to attract foreign direct investment in the form of greenfield investments. Given the nature and size of these investments, it usually takes three to five

years before they begin to generate profit. In some cases, due to market conditions, this period may be even longer. Under such circumstances, these companies collect losses that should be used against future profits. Albanian legislation, according to the Law "on Income Tax Nr. 8438, dated Dec. 28, 1998, as amended," provides that tax losses may be carried forward and utilized for a period not exceeding three years. Unlike Albania, neighboring countries like Greece, Bulgaria, Serbia, Turkey give companies a minimum of five years to use these losses for tax purposes. Some EU countries, such as Italy, give companies an indefinite period of time to capitalize on the tax losses incurred during the first three years of investment. In this regard, and with the aim of creating an attractive environment for foreign direct investment in the form of greenfield investment, it is recommended that the three-year period set out in the Law on Income Tax should be extended to a minimum of seven to ten years.

CAPITAL GAINS FROM THE SALE OF SHARES (ACCORDING TO ARTICLE 27/1)

As mentioned and argued above, the best solution would be to repeal Article 27/1 with respect to capital taxes on the sale of shares and address this issue in the new law that is to be drafted by the Ministry. In the absence of a will to repeal it (for any reason), AmCham members request that the provision be amended to align it with the provisions of the tax agreements, in the sense that when a tax agreement in force exempts the shareholder/partner from paying tax on capital gains income, then the tax agreement is applied rather than the domestic law. That way, the government would put in place and implement the commitments made over the years through the signed international tax agreements.

VAT REFUND DELAYS

To avoid adding to the tax administration's unrefunded VAT amounts, we suggest the following:

- expressly stipulate in the law that tax credits either from VAT or other tax, although they may be unaudited, can be used to offset other tax liabilities. This will partially reduce the effect of current delays in VAT controls and reimbursements;
- allow compensation to be made through customs dues (customs duties, VAT or national fees payable at customs);
- interest on late VAT refunds should be automatically calculated by the e-tax system.

USING APPROVED VAT REFUND AMOUNTS TO OFFSET CURRENT LIABILITIES -- AS AN OPPORTUNITY

Currently our members have encountered a problem related to delays after approving VAT refunds. According to the rules in force, with the approval of the refund of the VAT amount (i.e. after checking and confirming the amount by the regional directorate at the General Directorate Taxation), the GDT puts the subject on the waiting list for reimbursement.

In fact, to our knowledge, in no case has any taxpayer been able to exercise the right of non-payment of other tax liabilities not only for the amount of VAT claimed for reimbursement but also for the amount of VAT approved for reimbursement and which awaits the queue in the treasury system. At the time the taxpayer expects to be reimbursed in cash from the treasury, new current tax liabilities arise (whether profit tax advance or VAT payable or other). Although the entity has VAT approved for reimbursement, it cannot use this amount of VAT to offset current liabilities but must use additional liquidity to pay them.

The reason is simple: the tax administration removes the credit VAT approved for reimbursement from the computer system and refunds cannot be used after the entity is said to have been reimbursed, while in fact it can actually receive the refund after many months.

Under these circumstances, we suggest an addition to Article 75/1 of Law 9920/2008 stipulating that the withdrawal of credit outstanding for reimbursement as a credit in the information system should only be made when the reimbursement from the treasury system actually takes place. Up to this date, the taxpayer has the right to use this amount freely for reimbursement of current liabilities.

5- RECOGNITION OF BAD DEBT

In the VAT Law, Paragraph 1 of Article 84 on "Bad Debt" should be amended as follows:

"Where a payment is not received in whole or in part for a taxable supply by the supplier and is recognized as a liability under final court decision, and it has been impossible to execute for a period of six months, there should be a deduction of the relevant VAT, which is the VAT applied in accordance with this law, for the amount of bad debt not col-



sione në lidhje me mosregjistrimin e të dhënave të subjekteve që lëshojnë fatura sipas sistemit të fiskalizimit. Duke qenë se ky proces në vetvete është shumë i paqartë dhe ka shumë mangësira, përpara së të përcaktohen penalitetet për moszbatimin e tij duhet të zgjidhen njëherë paqartësitë që lidhen me të e më pas të përcaktohen penalitetet. Ne sugjerojmë që zbatimi i këtyre dispozitave për sanksionet të shtyhen në kohë duke lënë kohën e mjaftueshme biznesve dhe të gjithë aktorëve për të akomoduar praktikën e punës me kërkesat ligjore.

SEKSIONI 3

Propozimet e reja ZGJATJA E PERIUdhës Së MBARTJES PËR HUMBJET TATIMORE

Një nga synimet kryesore të qeverisë shqiptare është të tërheqë investimet e huaja direkte për të kryer investime *greenfield*. Duke pasur parasysh natyrën dhe përmasën e këtyre investimeve, zakonisht nevojiten 3-5 vjet përpara se këto investime të fillojnë të nxjerrin fitime. Legjislacioni shqiptar, sipas Ligjit për "Tatimin mbi të Ardhurat" nr. 8438 datë 28.12.1998, i ndryshuar, parashikon që humbjet tatimore mund të barten dhe shfrytëzohen për një periudhë jo më shumë se 3 vjet. Vendet fqinje si Greqia, Bullgaria, Serbia, Turqia u japin shoqërive një periudhë minimale prej 5 vjetësh për të shfrytëzuar humbjet tatimore. Vendet e BE-së, si p.sh Italia, u japin shoqërive një periudhë të pacaktuar kohore për shfrytëzimin e humbjeve tatimore të

krijuara gjatë 3 viteve të para të investimit. Në këtë drejtim, si dhe me qëllim krijimin e një mjedisi tërheqës për investimet e huaja direkte që kryejnë investime *greenfield*, rekomandohet që periudha 3 vjeçare e përcaktuar në ligjin "Për Tatimin mbi të Ardhurat", të zgjatet minimalisht 7-10 vjet.

FITIMET KAPITALE NGA SHITJA E AKSIONEVE (SIPAS NENIT 27/1)

Zgjidhja më e mirë do të jetë shfuqizimi i nenit 27/1 lidhur me tatimet kapitale nga shitja e kuotave/ aksioneve dhe adresimi i kësaj çështjeje në ligjin e ri që do të hartohet nga Ministria. Ne te kundert, do të ishte i nevojshëm ndryshimi i dispozitës me qëllim harmonizimin e saj me dispozitat e marrëveshjeve tatimore, në kuptimin që nëse një marrëveshje tatimore në fuqi e përjashton aksionerin/ortakun nga pagesa e tatimit mbi të ardhurat nga fitimet kapitale, atëherë zbatohet marrëveshja tatimore dhe jo ligji i brendshëm. Në këtë mënyrë, qeveria do të vërë në vend dhe do të zbatonte angazhimet e marra përsipër në vite nëpërmjet marrëveshjeve tatimore të nënshkruara.

VONESAT NË RIMBURSIMIN E TVSH

Për të shmangur shtimin e shumave të TVSH të parimbursuara nga administrata tatimore, sugjerojmë si më poshtë:

- të përcaktohet shprehimisht në ligj që në rast të kredive tatimore qoftë për TVSH apo tjetër tatim, pavarësisht se mund të jenë të pakontrolluara, të mund të përdoren për të kompensuar detyrime të tjera tatimore. Kjo gjë do

të ulë pjesërisht efektin nga vonesat aktuale në kontrollin dhe rimbursimin e TVSH;

- të lejohet kompensimi me detyrime doganore (tarifë doganore, TVSH apo taksa kombëtare të pagueshme në doganë) – kjo praktikë është pjesë e propozimeve të paketes fiskale 2020 por kufizohet në "raste të veçanta", raste të cilat nuk janë përcaktuar në projektligj;
- interesi për rimbursim me vonesë të TVSH të përlogaritët automatikisht nga sistemi *e-tax*.

MUNDËSIA E PËRDORIMIT TË SHUMËS SË MIRATUAR PËR RIMBURSIM TVSH PËR KOMPENSIMIN E DETYRIMEVE KORRENTE

Aktualisht anëtarët tanë janë ndeshur me një problematikë që lidhet me vonesat pas miratimit të rimbursimit të TVSH. Sipas rregullave që janë në fuqi, me miratimin e rimbursimit të shumës së TVSH (pra pas kontrollit dhe konfirmimit të shumës nga drejtoria rajonale në DPT), DPT e vendos subjektin në listën e pritjes për rimbursim.

Në fakt, me sa jemi në dijeni në asnjë rast, asnjë tatimpagues nuk ka mundur të përdorë të drejtën e mospagesës së detyrimeve të tjera tatimore jo vetëm për shumën e TVSH së pretenduar për rimbursim por as për shumën e TVSH të miratuar për rimbursim dhe që pret rradhën në sistemin e thesarit.

Në kohën që tatimpaguesi pret të rimbursohet *cash* nga thesari, linden detyrime të reja tatimore korrente (qoftë paradhënie tatim fitimi apo TVSH e pagueshme apo të tjera). Edhe pse subjekti ka TVSH të miratuar për rimbursim, ai nuk mund ta përdorë këtë shumë TVSH për të kompensuar detyrimet korrente por duhet të nxjerrë likuiditet të tjera për t'i paguar ato.

Arsyeja është e thjeshtë: **administrata tatimore e heq TVSH kreditore të miratuar për rimbursim nga sistemi informatik dhe kompensimet nuk mund të bëhen pasi subjekti quhet se është rimbursuar, ndërkohë që në të vertetë mund ta marrë rimbursimin pas shumë muajsh.**

Në këto kushte, sugjerojmë që të behet një shtesë në nenin 75/1 të ligjit 9920/2008 ku të përcaktohet se heqja e tepricës kreditore të miratuar për rimbursim si kredi në sistemin informatik të bëhet vetëm kur realisht kryhet rimbursimi nga sistemi i thesarit. Deri në këtë datë, tatimpaguesi ka të drejtë ta përdorë këtë shumë lirisht për rimbursim e detyrimeve korrente.

lected".

The meaning of Bad Debt relates to the inability to collect it in a timely manner and in the appropriate amount, according to the VAT invoice. Most businesses currently have problems with their balance sheets, precisely because they are unable to collect debts.

In many countries, the meaning of Bad Debt relates to the expiration of the contractual term that the parties have provided for the payment of the obligation, or otherwise to the completion of the legal proceeding for the execution of the debt.

Based on the principle of effectiveness and transparency, we have proposed a new wording, since the current wording of Article 84 puts creditors in a situation where no bad debt is recognized. There are two elements that are important to us in recognizing a Bad Debt and they are related to the final decision, namely the obligation recognized by the court, and the follow-up of all enforcement proceedings.

We believe that the current way of dealing with this, which foresees that Bad Debt should be confirmed after the announcement of the bankruptcy of the company, is not suitable for the conditions of Albania's economic development. The first fact that makes this way unacceptable is the experience of how successful this procedure (bankruptcy) is currently and based on statistics that can be easily obtained by the courts. We can say that out of hundreds of bankruptcy cases, only one case can be successfully closed. And this has happened only in those cases where the debtor itself has opened the procedure and the debtor itself has agreed to its termination.

AMENDMENT TO THE LAW ON NATIONAL TAXES REGARDING TAM (TAX ON PLASTIC PACKAGING)

The problem created by the amendments relates to the differences created in the market due to the reduction of the tax rate for domestic taxpayers, a move that discriminates against importers.

The current differences in the payment of the packaging tax (TAM) are set as follows:

1. Domestic producers of plastic packaging (importing raw material in granular form) and importers of plastic packaging products -- 10 ALL / kg for domestic producers and 35 ALL / kg for importers.

2. For importers in the manufacturing sector -- such as producers of polystyrene and furniture (for plastic packaging products classified under headings 3920 ... films, strips, etc. ... of Customs Nomenclature), they do not have to pay any TAM (set at 0 ALL), while TAM is set at 35 ALL / kg



for importers of the same products (categorized under customs nomenclature code 3920...). The Ministry of Finance Instruction (Nr. 27, dated Oct. 9, 2019) sets how the legal amendments are to be implemented by the customs administration for entities that will not have to pay packaging taxes under codes 3920....)

Before the law was approved, AmCham spent a great deal of effort to discuss and submit to parliamentary committees all its arguments on the damage and consequences of approving a flawed law. However, AmCham's input was not taken into account. In the context of the new Fiscal Package, it is time to reaffirm the arguments that the law is discriminatory for importing entities and violates market rules by damaging importers, who are also among the largest taxpayers. The unfair price differentiation due to the unequal tax treatment set by the law -- prioritizing older technology products -- unjustly discriminates against imported products that bring to the domestic market the recent European trend to reduce the weight of plastic per packaged unit, which is in the country's interest due to it having less of an impact on the environment.

OBLIGATION TO IMPOSE BANK GUARANTEES ON THE AMOUNT OF THE CUSTOMS FINE BEFORE APPEAL

Article 282/2 of the Customs Code requires that for appeal, "the applicant shall pay the total amount of the import or export duties, as defined in this title, and to guarantee to the Directorate General of Customs

(DGC) the amount of sanctions applied for the offense, subject to conflict". If that guarantee is not made, then the appeal will not be taken into consideration by the General Tax Directorate and down the line not even by the appropriate court.

Legal requirement for payment of the fine (in part, or wholly) as a condition for judicial review was ruled to be unconstitutional by Albania's Constitutional Court (Decision Nr. 16/2008). According to the ruling, "The Constitutional Court finds that the prepayment of a fine, as a precondition for filing a claim in court, is an excessive burden not dictated by the need for the effectiveness of administrative measures, such as the collection of fines. Consequently, as such, the amount of the prepayment of the fine, as a precondition for the exercise of the right to apply to the court to challenge this administrative measure, constitutes an impermissible interference with the constitutional right to due process of law, provided for in Article 42 of the Constitution".

We emphasize that the imposition of a bank guarantee for the payment of the fine is equal to the payment of the fine as long as the funds remain locked in the bank account and cannot be used for economic activity. On the other hand, we believe that there is a need to unify the customs appeal process with the parallel process covered by the law on tax procedures. Based on what is explained above, we are seeking the amendment of Article 282 of the Customs Code, repealing the provision requiring the guarantee of a fine amount for appeal.



Parashikimi aktual, sipas te cilit Borxhi i Keq duhet te konfirmohet pas shpalljes se falimentit te shqerise, nuk eshte i pershtatshem per kushtet e zhvillimit ekonomik te vendit tone. Mund te themi se nga qindra raste falimenti, vetem ndonje rast mund te jete permbyllur me sukses.

Ne keto kushte, vendosja e kreditorit ne pozite te veshtire, ku i duhet te ndjekoje nje procedure qe ka kosto te larte si kohore ashtu dhe financiare, e ve kreditorin ne nje situatë te pamundur per te pasqyruar situatën e tij te vertete financiare.

NDRYSHIM NE LIGJIN PËR TAKSAT KOMBETARE NË LIDHJE ME TAM (TAKSA E AMBALAZHEVE PLASTIKE)

Problematika e krijuar ka lidhje me diferencimet që krijohen në treg për shkak të uljes së taksës për subjektet tatimpaguese prodhues vendas duke diskriminuar importuesit.

Konkretisht diferencimet aktuale në pagesën e TAM janë:

Midis prodhuesve vendas të ambalazhit plastik (që importojnë lëndën e parë në formë granulati) dhe importuesve të produkteve të ambalazhit plastik, 10 lekë/kg për prodhuesit vendas dhe 35 lekë/kg për importuesit (Ligj i ndryshuar në Parlament në Korrik 2019).

Midis importuesve të sektorëve të prodhimit si Polisteroli dhe Mobileri (Për produkte ambalazhi plastik të klasifikuara në kërret 3920.....filma, shiritë etj... të Nomenklaturës Doganore) të cilët përjashtohen nga taksa (0 lekë) dhe 35 lekë/kg për importuesit e të njëjtave produkte (të kategorizuara në nomenklaturën doganore kodi 3920.....). Ndryshim i bërë me një Udhezim të ri të Ministrisë së Financave (Nr. 27 datë 09.10.2019) për zbatim në Doganë, për rastet e subjekteve që do të përjashtohen nga pagesa e Taksës së ambalazhit për kodet 3920.....).

AmCham ka bërë përpjekje të medha për të diskutuar dhe parashtruar pranë komisioneve Parlamentare përpara miratimit të Ligjit të gjitha argumentat e dëmeve dhe pasojave që do të kishte miratimi i tij, të cilat nuk u moren parasysh. Është rasti t'i ringrejme edhe njëherë argumentat pasi efektet e këtij ligji diskriminues për subjektet importuese ka prishur rregullat e tregut duke dëmtuar importuesit që janë nga tatimpaguesit më të mëdhenj.

Diferencimi i padrejtë i çmimeve për shkak të diferencimit të taksës me ligj, duke i dhënë prioritet produkteve të një teknologjie më të vjetër ka dënuar dhe diskriminuar padrejtësisht produktet e importit që sjellin në tregun vendas tendencën e fundit europiane atë të uljes së peshës së plastikës për njësi të ambalazhuar që është në interesin e vendit dhe të mbrojtjes së mjedisit.

DETYRIMI PËR TË VENDOSUR GARANCI BANKARE PËR SHUMËN E GJOBËS PËRPARA APELIMIT NË DOGANË

Neni 282/2 i Kodit Doganor kërkon që për efekt apelimi, "ankimuesi duhet të paguajë shumën e përgjithshme të detyrimeve të importit ose eksportit, sipas përkufizimeve të këtij titulli, si dhe të garantojë për Drejtorinë e Përgjithshme të Doganave shumën e sanksioneve të aplikuara për shkeljen, objekt konflikti". Në rast të kundërt, ankimi nuk shqyrtohet jo vetëm nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve por edhe më tej nga gjykata.

Kërkesa ligjore për pagesën e gjobës (qoftë pjesërisht qoftë tërësisht) si kusht për shqyrtimin gjyqësor është konsideruar jo-kushtetuese nga Gjykata Kushtetuese (vendimi nr. 16/2008). Sipas kësaj gjykate "Gjykata Kushtetuese vlerëson, se parapagimi i gjobës, si parakusht për të ngritur padi në gjykatë, është një barrë e tepër që nuk diktohet nga nevoja e efektivitetit të masave administrative, siç është ajo e vjeljes së gjobave. Për pasojë, duke qenë e tillë, masa e parapagimit të gjobës, si parakusht për realizimin e të drejtës për t'u drejtuar gjykatës për kundërshtimin e kësaj mase administrative, përbën një ndërhyrje të palejueshme në të drejtën kushtetuese për një proces të rregullt ligjor, të parashikuar në nenin 42 të Kushtetutës".

Thëksojmë se vendosja e një garancie bankare për pagesën e gjobës barazohet me pagimin e gjobës sa kohë që fondet mbeten të bllokuara në llogarinë bankare dhe nuk mund të përdoren për aktivitet ekonomik. Nga ana tjetër, gjykojmë se është vendi për të të bërë një unifikim të procesit të apelimit me atë të parashikuar nga ligji për procedurat tatimore.

Sa më sipër, kërkojmë ndryshimin e nenit 282 të Kodit Doganor, duke shfuqizuar dispozitën që kërkon garantimin e gjobës për efekt ankimi.



THE PACKAGING INDUSTRY

Government's unequal approach to plastic packaging tax causes concern

The Albanian government's decision to no longer treat all business categories equally in its implementation of the plastic packaging tax (TAM) has been followed by the Ministry of Finance Instruction **Nr. 27 of Oct. 9, 2019**, which explains which business categories would not have to pay the tax. TAM has been affecting differently three categories of businesses and has as a result caused a lot of anger among businesses that feel penalized by having to pay at a higher level.

The main problem relates to differences created in the market due to the reduction of the tax burden on domestic producers, which has left importers feeling discriminated. The American Chamber of Commerce in Albania has gone to great lengths to discuss the matter, submitting arguments on the potential business damage and other negative consequences in a letter to the parliamentary committees that dealt with the law prior to its approval.



INDUSTRIA E AMBALAZHIT

Qeveria diferencon bizneset në aplikimin e taksës së ambalazheve plastike

Vendimi i qeverisë për të sjellë diferencimin në aplikimin e taksës kombëtare për ambalazhet e ndjekur dhe nga udhëzimi i Ministrisë së Financave (**Nr. 27, datë 9.10.2019**) për rastet e subjekteve që do të përjashtohen nga pagesa e Taksës së ambalazhit, ka shkaktuar një diferencim të ndjeshëm në treg, dhe për rrjedhojë, edhe një revoltë tek bizneset e penalizuara.

Problematika e krijuar ka lidhje me diferencimet që krijohen në treg për shkak të uljes së taksës për subjektet tatimpaguese prodhuese vendase, duke diskriminuar importuesit. AmCham ka bërë përpjekje të mëdha për të diskutuar dhe parashtruar pranë komisioneve parlamentare përpara miratimit të Ligjit të gjitha argumentet e dëmeve dhe pasojave që do të kishte miratimi i tij, të cilat nuk u morën parasysh.

➤ The lobbying process for the new Fiscal Package once again gave AmCham the opportunity to re-argue about the ill effects of the law, which is seen as discriminatory by importing companies because it breaks market rules by hurting importers, which are already some of the largest taxpayers in the country. The unfair price differentiation due to the unequal tax treatment set by the law -- prioritizing older technology products -- unjustly discriminates against imported products that bring to the domestic market the recent European trend to reduce the weight of plastic per packaged unit, which is in the country's interest due to it having less of an impact on the environment. From the very beginning of the process of applying added taxes to plastic materials through the Excise Law of 2011, the plastic sheets on spools used in packaging machinery (for rolls or pallets) were categorized as semi-finished products that are converted to packaging materials through machinery. Thus, they are treated the same as the raw material granulates which are transformed into sheets for packaging. Equal taxation is fair as both granules that are converted into packaging and the sheet-form products are transformed into packaging through the use of machinery. Both categories of locally-produced or imported packaging have the same environmental impact. They should be treated equally in terms of taxation and there is no reason to differentiate them. Differentiation brings about unequal competition in the market. None of the EU countries set provisions in their legislation to differentiate in taxation between domestically-produced (industrial) and imported (commercial) plastic packaging -- based on information from CONAI Italy, Der Grune Punkt Germany, etc. The focus and motto of the European Union is currently to reduce waste and reuse -- meaning reduction of plastic consumption and RECYCLING.

WINNERS AND LOSERS FROM THE GOVERNMENT'S DECISION -- HOW BUSINESSES ARE CATEGORIZED

Specifically, the current differences in the payment of the packaging tax (TAM) are set as follows: For domestic producers of plastic packaging (importing raw material in granular form) and importers of plastic packaging products -- 10 ALL / kg for domestic producers and 35 ALL / kg for importers (As per the law amended in Parliament in July 2019). Another category of business-

“

Specifically, the current differences in the payment of the packaging tax (TAM) are set as follows: **For domestic producers of plastic packaging (importing raw material in granular form) and importers of plastic packaging products -- 10 ALL / kg for domestic producers and 35 ALL / kg for importers (As per the law amended in Parliament in July 2019).**



es that benefits are importers in the manufacturing sector -- such as producers of polystyrene and furniture (for plastic packaging products classified under headings 3920 ... films, strips, etc. ... of Customs Nomenclature). These do not have to pay any TAM (set at 0 ALL), while TAM is set at 35 ALL / kg for importers of the same products (categorized under customs nomenclature code 3920...). The Ministry of Finance Instruction (Nr. 27, dated Oct. 9, 2019) sets how the legal amendments are to be implemented by the customs administration for entities that will not have to pay packaging taxes under codes 3920.... That instruction includes furniture manufacturers that will not have to pay TAM when importing film sheets in coils as well as other importing companies (codes 3920 ... films, ribbons, etc.)

that are to be used in packaging. The same goes for the category of styrofoam manufacturers.

UNEQUAL TREATMENT FOR DIFFERENT BUSINESS CATEGORIES QUESTIONED

Companies that focus on packaging have raised valid questions as to why the government is differentiating businesses -- setting the TAM at zero for some companies that import packaging for their needs, while others have to pay. Why do importers have to pay 35 ALL / kg in TAM while trading the same type of packaging? Business representatives say this creates real chaos in the market as for some types of entities the packaging will not be taxed while importing traders selling the same materials will be taxed at 35 lek / kg. They add that the government's decision unjustly penalizes certain companies and would lead to a reduction in business. To create equal market conditions, there would need to be a reimbursement of TAM for sales to the furniture and styrofoam manufacturers. This would be a solution if the government does not withdraw from its current stance of differential treatment. On the other hand, there will be a premise for market abuse by taking advantage of the lack of taxation on those entities that will import and can sell tax-free packaging, creating unfair competition. The tax is ultimately not a cost to the business, manufacturer or importer. The added cost of the tax is paid by the final consumer -- as it is moved forward from customs and added to sale invoices in all entities involved. Tax differentiation leads to abuse and increased informality and imposes fiscal barriers on EU products. If the tax were to be applied to the sales rather than at customs, all these discussions of "cost-based" differences would become mute. TAM would be included in the price of the packaged product and all entities would be equal in regards to the payment of TAM, which is a tax that should be used to protect the environment by reducing plastic waste and promoting recycling. Under these conditions, AmCham has requested not only from the Ministry of Finance but also from the Parliamentary Committee on the Economy that the tax on TAM packaging be THE SAME for both raw materials (granules, codes 3901 - 3914) and half-products (codes 3920...) used for packaging, as is the case in other European countries -- whether applied to purchases (on imports at customs) or sales (on the amount of packaging in the market), controlled by the tax authorities.

➤ Procesi i lobimit për Paketën e re Fiskale, i dha edhe njëherë mundësinë AmCham të ringrinte argumentet, pasi efektet e këtij ligji diskriminues për subjektet importuese ka prishur rregullat e tregut, duke dëmtuar importuesit që janë nga tatimpaguesit më të mëdhenj. Diferencimi i padrejtë i çmimeve për shkak të diferencimit të taksës me ligj, duke i dhënë prioritet produkteve të një teknologjie më të vjetër, ka dënuar dhe diskriminuar padrejtësisht produktet e importit që sjellin në tregun vendas tendencën e fundit europiane - atë të uljes së peshës së plastikës për njësi të ambalazhuara që është në interesin e vendit dhe të mbrojtjes së mjedisit.

Që në fillim, kur filloi taksimi i materialeve plastike nëpërmjet Ligjit për akcizat në vitin 2011, filmat në bobina që përdoren në makineritë e ambalazhimit (për koli apo për mbështjellje paletash) u kategorizuan si gjysëm produkte, të cilat nëpërmjet transformimit në makineri kthehen në ambalazh. Kështu, ato janë trajtuar njësoj si lëndët e para, granulatat që shndërrohen në film për ambalazh. Taksimi i barabartë ka qenë i drejtë, pasi si granulatat që shndërrohen në ambalazh edhe produktet (filmat në bobina) shndërrohen në ambalazh në makineritë e ambalazhimit. Të dy kategoritë e ambalazheve të prodhuara në vend apo të importuara kanë të njëjtin impakt në mjedis dhe s'mund të diferencohen fiskalisht. Ato duhet të trajtohen njësoj nga pikëpamja e taksimit dhe nuk ka arsye që të diferencohen. Asnjë nga vendet e BE-së në legjislacionin e tyre nuk bëjnë diferencim në taksim midis ambalazhit plastik të prodhuar në vend (Industrial) dhe atij të importuar (Komercial). Ref. CONAI Itali, Der Grune Punkt Gjermani etj. Fokusi dhe motoja e BE-së aktualisht është: reduktimi i mbetjeve plastike nëpërmjet RIPËRDORIMIT (uljen e konsumit të plastikës) dhe RICIKLIMIT.

CILAT JANË KATEGORITË E BIZNESIT QË PËRFITOJNË DHE ATO QË HUMBASIN NGA VENDIMI I QEVERISË

Konkretisht, diferencimet aktuale në pagesën e TAM janë midis prodhuesve vendas të ambalazhit plastik (që importojnë lëndën e parë në formë granulati) dhe importuesve të produkteve të ambalazhit plastik, 10 lekë/kg për prodhuesit vendas dhe 35 lekë/kg për importuesit (Ligji i ndryshuar në Parlament në korrik 2019).

Një tjetër kategori që përfiton është ajo midis importuesve të sektrëve të prodhimit si Polisteroli dhe

“

Konkretisht, diferencimet aktuale në pagesën e TAM janë midis prodhuesve vendas të ambalazhit plastik (që importojnë lëndën e parë në formë granulati) dhe importuesve të produkteve të ambalazhit plastik, 10 lekë/kg për prodhuesit vendas dhe 35 lekë/kg për importuesit (Ligji i ndryshuar në Parlament në korrik 2019).



Mobileri (Për produkte ambalazhi plastik të klasifikuara në krerët 3920....filma, shirita etj... të Nomenklaturës Doganore), të cilët përjashtohen nga taksa (0 lekë) dhe 35 lekë/kg për importuesit e të njëjtave produkte (të kategorizuara në nomenklaturën doganore kodi 3920....). Ndryshimi i bërë me një Udhezim të ri të Ministrisë së Financave (Nr. 27, datë 09.10.2019) për zbatim në Doganë, për rastet e subjekteve që do të përjashtohen nga pagesa e Taksës së ambalazhit për kodet 3920....). Këtu janë futur subjektet prodhuese të mobilerive që nuk do të paguajnë TAM kur importojnë filma në bobina njësoj si ato që importojnë edhe kompani të tjera (krerët 3920.... filma, shirita etj), të cilët iu shërbejnë atyre si ambalazh. E njëjta gjë edhe për kategorinë e prodhuesve të polisterolit.

PSE PO DIFERENCOHEN BIZNESET PËR TË NJËJTËN TAKSË

Me të drejtë kompanitë që kanë ngritur aktivitetin e tyre mbështetur në ambalazhim dhe paketim kanë ngritur pyetjen, përse diferencohen me zero (0) TAM disa kategori prodhuesish, të cilët importojnë ambalazh për nevojat e tyre dhe një kategori tjetër paguan? Përse importuesit që tregtojnë të njëjtin ambalazh duhet të paguajnë 35 lekë/kg TAM?

Kjo gjë krijon një kaos të vërtetë në treg, pasi për këto lloj subjektesh ambalazhi nuk do të taksohet ndërkohë që kur tregtarët importues i shesin tek këto subjekte të njëjtat materiale do të jenë të taksuara me 35 lek/kg. Kjo na përjashton padrejtësisht nga kjo kategori klientësh, duke sjellë reduktim të biznesit tonë. Në këtë rast, do të duhej që ne të rimbursanim TAM për shitjet të subjektet prodhuese të mobilerive dhe polisterolit që të jemi në kushte të barabarta tregu. Kjo do të ishte një farë zgjidhje nëse qeveria nuk tërhiqet nga trajtimi i diferencuar.

Nga ana tjetër, do të krijohen premisa për abuzime në treg duke përfutur nga mungesa e taksës për këto subjekte, të cilat do të importojnë dhe mund të shesin ambalazhin pa taksë duke krijuar një konkurrencë të pandershme. Taksa nuk është kosto për asnjë biznes, prodhues apo importues. Taksa paguhet në fund nga konsumatori, pasi ajo avancohet në doganë dhe aplikohet në faturat e shitjes nga të gjitha subjektet. Diferencimi i taksës çon në abuzim dhe rritje të informalitetit dhe vendos barrierë fiskale produkteve të BE-së.

Nëse taksa do të aplikohet në Shitje dhe jo në Doganë, të gjitha këto diskutime mbi diferencimet "për arsye të kostove" do të binin poshtë. TAM do të ishte i përfshirë në çmimin e produktit të ambalazhuar dhe të gjitha subjektet do të ishin të barabarta kundrejt pagesës së TAM, e cila është një taksë që duhet të shkojë për mbrojtjen e mjedisit duke reduktuar mbetjet plastike dhe nxitur riciklimin e tyre.

Në këto kushte, Dhoma Amerikane ka këkuar jo vetëm në Ministrinë e Financave, por dhe në Komisionin Parlamentar të Ekonomisë, që taksa mbi ambalazhet TAM të jetë UNIKE qoftë për lëndët e para (granulatet krerët 3901 - 3914), ashtu edhe për produktet (krerët 3920.. që shkojnë për ambalazh, ashtu siç e kanë dhe vendet e tjera në Evropë qoftë kur ajo aplikohet në blerje (mbi importet në Doganë) apo në shitje (mbi sasinë e ambalazheve të hedhura në treg) duke u kontrolluar nga organet tatimore.

Important things to know



Bridging the ocean: Law Firm Strati & Kostopoulos presentation

HOW TO DO BUSINESS IN AMERICA

Several Albanian companies have already turned their attention to exporting their products to the United States, but the most daring have also started thinking about how to invest in the United States — a market of 327 million consumers. How can that be done? To answer that question, the American Chamber of Commerce in Albania organized a workshop with Strati & Kostopoulos Law Firm, whose expert explained in detail the American legislation that allows international investors to place their capital in the United States. One of the firm's partners, Angelos Kostopoulos presented information to AmCham members on how to invest in the U.S. market, noting that the workshop aimed to serve as a bridge connecting the two sides of the ocean.

Albania has a geopolitical advantage. As a gateway to the Balkans market, the country is also a U.S. strategic partner, a NATO member and an EU candidate awaiting to open membership negotiations. All these factors increase opportunities for Albanians, according to Mr. Kostopoulos. In his presentation, Mr. Kostopoulos referred to key elements of the tax legislation implemented under the Trump Administration, including detailed explanations on Individual Income Tax Declaration 1040 & 1040NR, reports on foreign bank accounts, statements

IMMIGRANT INVESTMENT PROGRAMS

The minimum investment needed in a Targeted Employment Area (TEA), is \$800,000.

The investor would benefit permanent residency (green card) for themselves and their family and eligibility for U.S. citizenship.

IMPORTANT ELEMENTS OF TAX LEGISLATION

Corporate taxes vary from 21% to 35%.

LLC - 20% reduction for costs in the first \$315,000 of investment.

Repeals 20% corporate AMT.

Exempts U.S. corporations from U.S. taxes on most future foreign profits.

Sets repatriation corporation tax of 8%.

Reduces individual income tax bracket rates.

Almost doubles Standard Deduction.

Doubles child tax credit.

Increases estate tax exemption to \$ 11,200,000.

of specific foreign financial assets and FATCA indicators (Foreign Account Tax Compliance). The presentation also shed some light on OPIC and its functions, as well as a brief presentation of institutions that guide business in the United States, including the Food and Drug Administration (FDA), the U.S. Import-Export Bank and U.S. Trade and Development. The FDA, for example, is responsible for protecting and promoting public health through control and monitoring. Food safety, tobacco products, cosmetics, vaccines, veterinary products — all go through the supervision of the FDA.

A very interesting element of the meeting was the information on the Overseas Private Investment Corporation (OPIC) which is a U.S. govern-

ment agency that helps American businesses invest in emerging markets. OPIC provides business with the tools to manage the risk associated with foreign direct investment and promotes economic development in emerging market countries and advances U.S. foreign policy and national security priorities. An important role in this process is played by the Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA), which provides political risk insurance for projects in various sectors in member and developing countries that cover all regions of the world. There was also interest among members at the workshop on the types of work visas, residence permits and legal procedures involving aliens who want to work in the United States.

Urat që na lidhin përtej Oqeanit, Strati & Kostopoulos Firm shpjegojnë

SI TË BËSH BIZNES ME STILIN AMERIKAN

Kompanitë shqiptare kanë kthyer kokën në eksportin e produkteve të tyre drejt Amerikës. Por më të guximshmit kanë filluar të mendojnë dhe të investojnë në këtë treg me 300 milion banorë. Si mundet ta realizojnë këtë? Ka qenë ky thelbi i workshop-it të organizuar nga Dhoma Amerikane me Firmën Ligjore 'Strati & Kostopoulos', të cilët kanë shpjeguar në hollësi legjislacionin amerikan, që të lejon të investosh kapitalet në Amerikë. Z. Angelos Kostopoulos dhe informacionet që ai ka sjellë për anëtarët e Dhomës Amerikane, të cilët kanë në planet e tyre të së ardhmes tregun amerikan, e ka konsideruar seminarin si një urë informacioni që lidh dy vendet përtej oqeanit. Pjesë e ndërtimit të kësaj ure, janë edhe elementët që formojnë njohuritë mbi llojet e kompanive që ekzistojnë në SHBA.

Shqipëria ka një avantazh gjeopolitik. Porta hyrëse në tregun ballkanik është në të njëjtën kohë dhe partnere strategjike e SHBA-ve dhe një anëtare e NATO-s, dhe aktualisht, vendi është në përpjekje për të hapur negociatat me BE-në dhe për të marrë statusin e vendit kandidat. Të gjithë këta faktorë i japin vlerë sipas z. Angelos Kostopoulos, përfaqësues i Firmës Ligjore 'Strati & Kostopoulos'.

Gjatë prezantimit të tij, z. Kostopoulos ka referuar mbi elementët themelorë të ligjit tatimor Trump, duke shënë shpjegime të hollësishme mbi Deklaratat për Tatimin mbi të Ardhurat Individuale 1040 & 1040NR, raporti për llogaritë në bankat e huaja, pasqyra e aktiveve financiare të huaja specifike e deri tek treguesit e FATCA-s (Pajtueshmëria e Taksave të Llogarisë së Huaj).

Prezantimi ka hedhur një dritë informuese mbi OPIC-un dhe funksionet e tij, si dhe një prezantim të shkurtër të institucioneve që orientojnë veprimtarinë e biznesit në Amerikë si Food Drug & Administration, US Import Export Bank, US Trade & Development. Kështu, FDA është përgjegjëse për mbrojtjen dhe promovimin e shëndetit publik

PROGRAMET E INVESTIMIT IMIGRATOR

Ka nevojë për një minimum investimi në një punësim të targetuar (TEA)

Minimumi i investimit është 800 mijë

Përfitimi është 'green card' për investuesin dhe familjen

Mundësi për qytetarinë amerikane

ELEMENTË TË RËNDËSISHËM TË LIGJIT TË TAKSAVE

Taksat e Korporatave nga 35% në 21%

LLC 20 % reduktim për shpenzimet në 315 mijë dollarët e parë të investimit

Shfuqizon AMT 20% të korporatave

Përjashton Trupat Amerikane nga taksat amerikane mbi shumicën e fitimeve të huaja në të ardhmen

Vendos taksën e riatdhesimit të Trupave prej 8%

Ulja e niveleve të tatimit mbi të ardhurat individuale

Dyfishohet Zbritja Standarde

Dyfishon kredinë e taksave të fëmijëve

Rrit përjashtimin e taksës së pasurive në 11.200 000 \$



përmes kontrollit dhe mbikëqyrjes. Siguria ushqimore, produktet e duhanit, ilaçet apo vaksinat, kozmetikë apo produktet veterinarë, të gjitha kalojnë nga ky institucion.

Një element mjaft interesant i takimit ka qenë dhe informacioni i Korporatës së Investimeve Private Overseas (OPIC), e cila është një agjenci e qeverisë amerikane që ndihmon biznesin amerikan të investojë në tregjet në zhvillim. OPIC siguron biznesin me mjetet për të menaxhuar rrezikun e lidhur me investimet e huaja direkte, nxit zhvillimin ekonomik në vendet e

tregjeve në zhvillim dhe përparon politikën e jashtme të SHBA-ve dhe përparësitë e sigurisë kombëtare.

Një rol të rëndësishëm në këtë proces luan edhe MIGA, e cila ofron sigurim të rrezikut politik për projekte në sektorë të ndryshëm në vendet anëtare dhe ato në zhvillim që mbulojnë të gjitha rajonet e botës. Mjaft interesant ka qenë dhe informacioni në lidhje me tipet e vizave që merren për punë, lejet e qëndrimit dhe gjithë procedura ligjore në të cilën përfshihen të huajt që duan të punojnë në Amerikë.



IN THE CRUCIBLE OF WORK

AmCham hosts author **Dr. Sandy Shugart**
for conversation with members

The American Chamber of Commerce in Albania has introduced its members, company leaders in particular, to a prominent American author and businessman -- Dr. Sandy Shugart -- who through his book has brought valuable insights into how new business leaders can, through the power of communication and understanding, solve complicated business situations.

The Leadership Club Forum event had two important sessions based on Dr. Shugart's book "*Leadership in the Crucible of Work*."

Introducing Dr. Shugart to members, AmCham President Enio Jaco said: "I don't know if you have had a chance to read his CV, it's a hybrid between a CV and a bio. Very interesting, he is a poet and writer, he is an artist but also a businessman. That's usually a rare combination, and his work speaks for itself." President Jaco then listed the awards and honors Dr. Shugart has received during his career, including being named as one of the most influential businessmen in America in 2011, according to the *Orlando Business Journal*. Under his leadership, Valencia College was

awarded the first Aspen Institute Award for Excellence. AmCham's Labor and Ethics Committee has professional development as part of its annual program as well as a priority, so Dr. Shugart's book helped address the issues that inevitably link business development with education. Labor and Ethics Committee Chairman Roden Pajaj spoke about the work the committee has undertaken in the

area of training to develop leadership with the latest techniques of organizational behavior.



ior. Dr. Shugart's book is a great tool to do so, because it deals with the journey of developing a leader who has a positive impact on others, especially during difficult times.

Even though Dr. Shugart's books is largely unknown in Albania, the AmCham event served as a jumping point to publicise its teachings with the right audience as it also involved representatives of universities and other educational institutions that can benefit directly from the book's guidance.

"For leaders living in an imperfect and broken world, work turns out to be a sort of crucible, a place where they experience the heat, pressure and erosion of elevated responsibility, and certainly in Albania we find ourselves many times living in an imperfect world, of course, with all sorts of different pressures," President Jaco said, quoting from the book, noting that that theme in the book resonated in Albania a little more than anything else. The themes of the book were broken down into smaller elements during the discussion, with participants being drawn to Dr. Shugart's narrative -- often filled with poetry -- that explained that the essence of the book could be summarized in the following way: "Authentic leadership requires internal work." Dr. Shugart compared pressure-filled conditions within organizations with crucible that can result in a positive transformation when leaders do the needed internal work.



LIDERSHIPI

UDHËHEQJA NË KRYQËZIMIN E PUNËS

Sjell në Tiranë autorin **Dr. Sandy Shugart** në një bashkëbisedim me anëtarët e AmCham

Dhoma Amerikane e Tregtisë ka prezantuar anëtarët dhe lidhësit e kompanive, me një autor dhe biznesmen të njohur në Amerikë, i cili nëpërmjet librit të tij, ka sjellë mendime të vlefshme mbi mënyrën se si udhëheqësit e rinj në biznes mund të forcojnë komunikimin dhe mirëkuptimin të zgjidhin situata të komplikuar në biznes. Aktiviteti "Leadership Club Forum" ka patur dy sesione të rëndësishme që u mbështetën pikërisht në librin e Dr. Sandy Shugart "Udhëheqja në kryqëzimin e punës".

Duke e prezantuar z. Shugart përpara anëtarëve, Presidenti i Dhomës Amerikane, z. Enio Jaco, u shpreh "Nuk e di nëse keni një shans për të lexuar CV-në e tij, është një hibrid midis një CV-je dhe një Bio. Shumë interesante, ai është poet dhe shkrimtar, ai është artist por edhe biznesmen. Zakonisht është një kombinim i rrallë, ai është emëruar dhe puna e tij flet vetë" tha z. Jaco, duke listuar titujt dhe çmimet që z. Shugart ka marrë gjatë karrierës së tij, si një nga bi-

znesmenët më me ndikim për vitin 2011 nga Orlando Business Journal. Nën udhëheqjen e tij, Kolegjit Valencia iu dha çmimi i parë i institutit Aspen për përsosmëri në kolegji. Komiteti i Punës dhe Etikës në Dhomën Amerikane e ka në filozofinë e vet të punës, por dhe në programin vjetor zhvillimin profesional, dhe libri i z. Shugart ndihmon në trajtimin e çështjeve që e lidhin zhvillimin e biznesit në mënyrë të pashmangshme me zhvillimet në fushën e edukimit.

Kryetari i Komitetit të Punës dhe Etikës, z. Roden Pajaj, duke folur për punën që ka bërë Komiteti, është përqëndruar në trajnimet dhe temat që zhvillojnë lidhësin me teknikat e fundit të sjelljes organizative. Libri i Dr. Sandy Shugart reflekton pikërisht rrugën e zhvillimit të një lideri që impakton edhe të tjerët, sidomos në momentet e vështira të punës.

Libri i Dr. Sandy Shugart edhe pse i panjohur në Shqipëri është bërë i njohur nga aktiviteti i AmCham, i cili ka patur si pjesë të tij edhe përfaqësues të institucioneve

arsimore universitare dhe ka bërë jehonë për udhërrëfimin e tij.

"Për udhëheqësit që jetojnë në një botë të papërsosur, puna rezultoi të jetë një lloj kryqëzimi, një vend ku ata përjetojnë presionin dhe gërryerjen e përgjegjësisë dhe sigurisht në Shqipëri e gjejmë veten shpeshherë në një botë të papërsosur, me të gjitha llojet e presioneve të ndryshme" -- citoi gjatë fjalës së tij, Presidenti Jaco, duke shtuar se ka qenë pikërisht ky koment për librin që ka rezonuar me Shqipërinë pak më shumë se gjithçka tjetër. Ndërkohë, gjithçka është zbërthyer në detaje të vogla dhe pjesëmarrësit janë drejtuar në narracionin e Dr. Shugart, i cili nëpërmjet retorikës së tij shpesh të mbushur edhe me poezi, ka shpjeguar thelbin e librit që me një fjalë përmbledhë në "Udhëheqja autentike kërkon punë të brendshme". Dr. Sandy Shugart i krahason kushtet e mbushura me presion brenda organizatave, me një kryqëzim që mund të rezultojë në një transformim pozitiv kur udhëheqësit bëjnë atë punë të brendshme.



ORGANIZATIONAL CULTURE, staff development and their role in the company success

As a company focuses all its energy on achieving financial results, being more competitive and increasing its business reputation, it is the company's staff that takes on the key role in accomplishing all three of these goals. That's why today's companies place special emphasis on team culture as one of the key elements in the success of a business.

John Hirt, a top human resources expert, led a workshop hosted by the American Chamber of Commerce in Albania for its members to share some of the techniques on how business leaders can support their companies by supporting the human capital they have.

Mr. Hirt spoke at the workshop about the values that drive a business and how business activities are intertwined with all other elements of work, influencing the staff's behavior and actions. Based

on his long experience as a human resources specialist, Mr. Hirt told AmCham members attending the workshop that they must define key values for their companies and create alliances based on these values through having a straightforward and fully inclusive communication with the staff. According to Mr. Hirt, proper communication on the company's goals and the need for results is transparent and coupled with other motivational methods helps a business leader create a clear and concrete vision to influence the right outcomes for the company. It is important for a leader to use proper communication, as all fur-

ther actions, including those related to the staff, flow through it.

Speaking about leadership development, Mr. Hirt focused on how leaders can be developed and shaped during their work life to deliver the right set of results. Communication between leadership and staff, must have trans-

parency, purpose, a clear vision for the future and most of all a clear strategy to achieve that vision. That's all fundamental in consolidating a business, Mr. Hirt explained to AmCham members attending the workshop. No leader can achieve his or her vision without the help and cooperation of employees. And here

again the strength of the leader and his or her communication in the results of the company is of value.

“

It is important for a leader to use proper communication, as all further actions, including those related to the staff, flow through it.



KULTURA ORGANIZATIVE

**dhe zhvillimi
i stafeve në
suksesin e
kompanisë**

“

**Eshtë e rëndësishme
që një lider të
ketë komunikim.**

Prej saj rrjedhin gjithë veprimet e mëtejshme në të cilat do të përfshijnë edhe punonjësit e tij.

Ndërsa një kompani fokuson gjithë energjinë për të patur rezultate financiare, të sigurojë një vend të sigurtë në treg dhe të ngrejë reputacionin e biznesit të saj, stafi është pika kyçe që mund t'i realizojë të tre këto elementë.

Për këtë arsye, sot i kushtohet një rëndësi e veçantë kulturës së skuadrës, duke e konsideruar si një nga elementët themlore në suksesin e një kompanie.

John Hirt, lider në fushën e Burimeve Njerëzore, adresoi në workshop-in e organizuar nga Dhoma Amerikane me anëtarët e saj, disa teknika se si liderët në biznes mund të mbështesin kompaninë e tyre duke mbështetur kapitalin njerëzor që kanë në të.

Z. Hirt ka folur gjatë seminarit mbi vlerat me të cilat drejtohet një biznes dhe shërben për të lidhur të gjithë elementët e tjerë të punës dhe më pas ndikojnë në sjelljen

dhe veprimtarinë e stafeve. Në përvojën e tij të gjatë si specialist i Burimeve Njerëzore, z. Hirt i ka orientuar anëtarët e Dhomës që të përcaktojnë në kompanitë e tyre vlerat kyçe dhe të krijojnë alenca mbi këto vlera, duke krijuar një komunikim të drejtpërdrejtë sqarues dhe gjithëpërfshirës me stafin. Kjo formë e komunikimit që vendos qëllimet e kompanisë dhe nevojën për rezultate në një formë transparente të komunikimit, e shoqëruar dhe me forma të tjera motivuese, e ndihmojnë një lider të krijojë një figurë të qartë dhe konkrete, dhe në të njëjtën kohë, ndikon në rezultatet e kompanisë.

Eshtë e rëndësishme që një lider të ketë komunikim. Prej saj rrjedhin gjithë veprimet e mëtejshme në të cilat do të përfshijnë edhe punonjësit e tij. Duke folur ndërkohë për zhvillimin e liderit, z. Hirt u përqendrua në mënyrën se si një lider zhvillohet dhe for-

mohet gjatë punës dhe mund të japë rezultatet e duhura si pasojë e veprimeve të tij. Në komunikimet mes liderit dhe stafit, është e rëndësishme që të ketë transparencë të qëllimit, vizionit të tij për të ardhmen, dhe mbi të gjitha, të strategjisë që ai po ndërton për të arritur këtë vizion. Kjo është fundamentale në konsolidimin e një biznesi, ka shpjeguar për anëtarët e Dhomës z. Hirt. Asnjë lider nuk mund të arrijë vizionin e tij pa ndihmën dhe bashkëpunimin e punonjësve. Dhe përsëri këtu merr vlerë forca e liderit dhe e komunikimit të tij në rezultatet e kompanisë.

HR OPEN WEEK

at **AmCham:**
Five **days**,
five **topics**,
five **companies**

në **AmCham**,
pesë **ditë**,
pesë **tema**,
pesë **kompani**

Performance,
management systems
and contracts in the
focus of meetings

Performanca,
sistemet e menaxhimit
dhe kontratat në
fokus të takimeve

Five days, five issues and five companies were featured at the latest Open Week event -- offering AmCham members five important HR topics to help their staff members participating in the training sessions. AmCham's Labor and Ethics Committee organized a third training event of its kind, bringing human resources experts and staff from member companies together to talk about talent management, staff development, the use of sophisticated tech systems and the best ways to settle contracts.

Five companies -- AIMS International, NOA, Deloitte Albania, PwC and Optima Legal & Financial -- set up an agenda based on topics selected not only based on their expertise but also on the preferences that the members themselves had expressed through a questionnaire.

There was a lot of interest from AmCham member companies, sending representatives of human resources departments to learn from the expertise offered by the five featured companies. Member representatives also used the opportunity to share their own best experiences based on their daily work in HR.

Open Week is an event format AmCham has been using for a while and has now become a tradition, focusing each year on topics that are relevant to member companies to offer solutions to problems businesses face in their daily operations. The topics covered during the five-day event included:

Innovation in finding and retaining talent - Employer brand - Endri Ndoni, AIMS International
Performance Management - Blerina Krantja, NOA
HR as a Strategic Business Partner and Managing Departures - Valmira Vejuka, Deloitte Albania
Optimizing HRM Systems and Processes to Benefit HR and Businesses - Rolanda Duro, PwC Audit
Contract Termination - Florian Piperi, Optima Legal & Financial

Pesë ditë, pesë çështje, pesë kompani kanë plotësuar hapësirën e Open Week duke iu ofruar anëtarëve të Dhomës Amerikane pesë tema të rëndësishme HR-i që ndihmojnë në trajnimin e tyre. Komiteti i Punës dhe i Etikës ka organizuar për të tretën herë formatin që sjell më pranë ekspertët e burimeve njerëzore dhe stafet e kompanive anëtare, për të folur për menaxhimin e talentëve, zhvillimin e stafëve, përdorimin e sistemeve të sofistikuar teknologjike dhe rrugët më të mira për të zgjidhur një kontratë. Pesë kompanitë, AIMS International, NOA, Deloitte Albania, PwC dhe Optima Legal & Financial, i kanë organizuar temat e përzgjedhura mbështetur jo vetëm në ekspertizën e tyre, por mbi të gjitha në preferencat që vetë anëtarët kanë shprehur gjatë pyetësorit të organizuar për këtë qëllim.

Interesi i anëtarëve të Dhomës ka qenë i lartë dhe ata kanë dërguar përfaqësuesit e burimeve njerëzore për të mësuar nga niveli i ekspertizës që kanë ofruar këto kompani, por në të njëjtën kohë të ndajnë edhe eksperiencat e tyre më të mira dhe aktivitetin e punës së tyre të përditshme.

'Open Week' është një format që tashmë ka krijuar traditën e vet dhe orientohet çdo vit mbi tema që janë relevante për kompanitë anëtare dhe i ndihmonë ato t'i japin zgjidhje problematikave që hasin në punën e përditshme. Temat e trajtuara gjatë këtyre pesë ditëve kanë qenë:

"Inovacioni në gjetjen dhe mbajtjen e talentëve - Brendi i punëdhënësit" - Endri Ndoni, AIMS International
"Menaxhimi i Performancës" - Blerina Krantja, NOA
"BNJ, Partner Strategjik i Biznesit" dhe **"Menaxhimi i largimeve"** - Valmira Vejuka, Deloitte Albania
"Optimizimi i sistemeve dhe proceseve të HRM-së në dobi të HR-it dhe biznesit" - Rolanda Duro, PwC Audit
"Mbyllja e Kontratës" - Florian Piperi, Optima Legal & Financial



AIMS shares the secret
to retaining talent with
member companies

An AIMS International representative shared with AmCham members what he said was the secret to retaining the best talented employees -- those who professionally contribute the greatest to a company's success and bottom line.

Endri Ndoni, the AIMS International representative, focused his presentation on the fact that the competition for talent needs a more structured and mature in its approach, cultivating and rewarding talent.

While striving to attract and retain talented employees is a global endeavor, every country has its own specific elements which must be considered in building a company culture and work environment that is attractive to top talent.

As such, tackling this specific topic and sharing AIMS International's experience with other AmCham members aimed to explain how these techniques and global trends can be brought into a local company's culture.

In his presentation, Mr. Ndoni touched on the changes brought about by the technological and industrial innovations in the workplace. Many companies tend to focus on these innovations as they shorten working time and maximize results. These processes include new and valuable tools such as artificial intelligence, robots and other technological advancements that will have an impact on the future of jobs, how they are performed and the shifting types of duties and competencies for any position.

So, under these new circumstances, what can companies do to strengthen their brand and add value to their operations in a changing and competitive market? The first piece of advice from AIMS was that companies should have a structured framework and clear definition of the competencies and duties of every position.

Companies should use appropriate performance evaluation and measurement tools to develop new talent in their incubators and keep them within the company. There are many available evaluation tools that measure the value of talent and how to best reward it.

AIMS i tregon
kompanive sekretin se
si të mbajnë talentet

AIMS International ka folur me anëtarët e Dhomës Amerikane për sekretin me të cilin mund të mbajnë të angazhuar në biznesin e tyre talentet, të cilët kontribuojnë me profesionalizëm në prosperitetin e kompanisë.

Endri Ndoni, përfaqësuesi i AIMS International ka orientuar prezantimin e tij mbi faktin se lufta për talente ka nevojë për një qasje më të strukturuar dhe të matur, për të kultivuar dhe shpërblyer talentin. Ndërsa përpjekja për të tërhequr e mbajtur talente është një përpjekje globale, çdo vend merr specifikat e veta lokale dhe mbështetet në kulturën e kompanisë dhe të ambjentit ku zhvillohet. Trajtimi i kësaj teme specifike dhe ndarja e eksperiencës së AIMS International me anëtarët e tjerë të AmCham-it kishte për qëllim të sillte pikërisht këto teknika dhe trendin global në kulturën lokale të kompanive.

Gjatë shpjegimit të tij, z. Ndoni ka prekur ndryshimet që sjellin zhvillimet teknologjike dhe industriale në vendin e punës. Shumë kompani janë të prirura t'i përqafojnë këto ndryshime, të cilat shkurtojnë kohën e punës dhe maksimizojnë rezultatet. Në këtë proces kanë hyrë terma të reja, por përdorime të vlefshme si intelijenca artificiale, robotët dhe të gjitha këto avancime teknologjike do të sjellin impaktin e tyre mbi dizajnimet e pozicioneve të punës, të kompetencave dhe detyrave që duhet të ketë çdo pozicion.

Çfarë bëjnë në një situatë të tillë kompanitë për të forcuar brendin e tyre dhe për t'i dhënë vlera në një kompeticion që ndryshon çdo ditë? Këshilla e parë që ka dhënë AIMS është që kompanitë të kenë një skuadër të strukturuar dhe përcaktim të qartë të kompetencave dhe detyrave të çdo pozicioni.

Kompanitë duhet të përdorin mjetet e duhura të vlerësimit dhe të matjes së performancës, për të zhvilluar në inkubatorët e tyre talentët e rinj dhe për t'i mbajtur ata brenda kompanisë. Janë të shumtë mjetet e vlerësimit në dispozicion që matin vlerën e talentit dhe e shpërblejnë atë.



Performance management - **NOA** shares advanced methods with members

The Open Week's second day was led by NOA, which chose to present on the performance management topic to attending AmCham members. Detailing the latest HR techniques available, NOA's Blerina Krantja showed AmCham member businesses how to use individual performance evaluations to serve major company objectives and how these evaluations can be done best with the right tools. The HR techniques used to contribute to achieving the ultimate goal of a positive outcome for every company are essentially the same process, but their use varies from company to company based on the company profile, the industry it belongs to, the staff available to them and, of course, the objectives the company has set for itself. Performance evaluation is a key process for managers and employees and should always take place in support of strategic objectives. The communication process to clarify expectations is important because it guides employees toward what the company wants to achieve. In this process, executives must have a clear business plan, set major organizational and company goals, provide feedback from its monitoring, offer training and employee development on these goals and, ultimately, based on the performance evaluation, show appreciation for the work performed and offer opportunities for career development. Work begins with defining the company's key performance indicators (KPIs) that are then broken down into objectives for each key position in the company and then taken to all employees working together to achieve them. Under this model, a complete staff evaluation process may rely on the latest modern techniques such as a 360-degree evaluation and should end with performance evaluation and, as a result, proper employee remuneration. In explaining the performance management methods, Ms. Krantja, a Human Resources Officer at NOA, noted that the objectives of the enterprise should be detailed and defined according to the tasks that each person has in the job position.

Usually human resources do a great deal of prior work and have clear evidence of their employees' performance. This is made possible when HR departments do proper task-based goal planning, receive constant feedback, and perform an annual evaluation with measurable results.

Të menaxhosh performancën, **NOA** ndan me anëtarët metodologjitë e përparuara

Ita e dytë e 'Open Week' u drejtua nga kompania NOA, e cila zgjodhi të prezantonte përpara anëtarëve të AmCham-it temën e menaxhimit të performancës. Nëpërmjet shpjegimit të teknikave avangarde të HR-it, znj. Krantja i tregoi bizneseve anëtare të AmCham se si të përdorin performancën individuale në shërbim të objektivave madhorë dhe në fund ta vlerësojnë me mjetet e duhura.

Këto teknika që kontribuojnë për të arritur qëllimin final të kompanisë, në thelb janë një proces i njëjtë, por ndryshojnë nga kompania në kompani mbështetur në profilin e kompanisë, industrinë që i përket, stafet që kanë në dispozicion dhe sigurisht objektivat që i vendosin vetes. Ky është një proces kyç për menaxherët dhe punonjësit që ndodh gjithnjë në mbështetje të objektivave strategjike.

Procesi i komunikimit për të sqaruar pritshmëritë është i rëndësishëm sepse i orienton punonjësit drejt asaj çfarë kërkon të arrijë kompania. Në këtë proces, drejtuesit duhet të kenë të qartë planin e biznesit, përcaktimin e objektivave madhore të organizatës dhe kompanisë, feedback-un nga monitorimi i saj, trajnimin dhe zhvillimin e punonjësve mbi këto objektiva, dhe në fund, mbështetur në rezultatet vlerësim dhe mirënjohje për punën dhe mundësi për të zhvilluar karrierën. Puna fillon me përcaktimin e KPI-ve të kompanisë që më pas zbërthehen në objektiva për çdo pozicion kyç në kompani, e më pas tek të gjithë punonjësit që punojnë bashkarisht për t'i arritur ato. Në këtë situatë, një proces i plotë i vlerësimit të stafit mund të mbështetet në teknika avangarde si vlerësimi 360 gradë dhe duhet të përfundojë me vlerësim të performancës dhe sipas rezultatit edhe me shpërblimin e punonjësit. Gjatë shpjegimit të menaxhimit të formave të performancës, znj. Blerina Krantja, Përgjegjëse për Burimet Njerëzore tek NOA, ka shpjeguar që objektivat e ndërmarrjes duhet të jenë të zbërthyeshme dhe të përcaktuara sipas detyrave që ka gjithsecili në pozicionin e punës. Zakonisht burimet njerëzore bëjnë një punë të madhe paraprake dhe kanë evidenca të qarta të performancës së punonjësve të tyre. Kjo bëhet e mundur kur departamentet e HR-it bëjnë planifikimin e duhur të objektivave mbështetur në detyrat, marrin *feedback* konstant dhe vlerësimin vjetor me rezultate të matshme.



Deloitte: Human Resources as a Strategic Business Partner and Managing Departures

Deloitte Albania representative Valmira Vejuka, through her presentation, was able to familiarize attending human resources executives with the role they should play in the company and the care they have to show with staff departures, so that these do not affect company results. All are aware that businesses and the workforce are changing significantly to accommodate market changes. Human resources must also change to accommodate these shifts. Until now, human resources units relied on standard work contracts, workflow definitions and organizational hierarchies. But today there is talk of a flexible workforce, employee experiences that meet the core of the position and team building for successful teamwork. All of these workforce changes come as human resources also face digital evolution, reputation management and customer engagement as well as the dynamics of globalization. Human resources have changed significantly over the last 20 years -- from control and administration to having the ability to effectively implement a business plan.

The transition from managing a job to being a strategic business player occurs through focusing on enhancing business value, not just meeting customer needs. Human resources have now become a factor in providing easy access to expertise and tools for solving business challenges. As such, the HR department is involved in creating business strategies not just responding to results. During her presentation, Ms. Vejuka explained the interconnected relationship that exists between business strategy and staff performance. Focusing on the skills that HR should have as a business partner, Ms. Vejuka mentioned three key points: Business analysis, performance and expertise development -- as well as employee direction. Managing employee departures in a company is the last stage of the employee's work cycle. As such, it is worth paying particular attention to it, as it relates directly to the company brand and employee engagement in the company. Being a part of the employee's work cycle, the process of managing departures directly affects employee engagement. The reasons for leaving the company may be different -- either voluntary or not by choice. But it is important at this point in time to analyze the process and trends and identify all the causes and ways they can be managed. HR should communicate with the employee during the resignation process regarding the reasons for the decision and submit options when a solution is possible and necessary. The process also determines, through the help of HR specialists, the last day of work, determines and discusses the remaining duties of the departing employee and those to be delegated to other colleagues in the department.

Deloitte, Burimet Njerëzore Partner Strategjik i Biznesit dhe Menaxhimi i Largimeve

Përfaqësuesja e Deloitte Albania, znj. Valmira Vejuka, ka mundur nëpërmjet prezantimit të saj, të familiarizojë përgjegjësit e Burimeve Njerëzore, në rolin që ata luajnë në kompani dhe kujdesin që duhet të tregojnë me largimet e stafeve, në mënyrë që kjo të mos influencojë rezultatet e kompanisë së tyre. Ne e dimë që biznesi dhe forca e punës po ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme për t'iu përshtatur ndryshimeve të tregut. Burimet Njerëzore duhet gjithashtu të ndryshojnë për t'iu përshtatur këtyre ndryshimeve. Nëse deri dje, Burimet Njerëzore mbështeteshin në kontrata standarde pune, përcaktimin e proceseve të punës dhe hierarkinë organizative, sot flitet për forca pune fleksibël, eksperiencë të punonjësve që përbëjnë thelbin e pozicionit dhe formim të ekipeve për të patur një bashkëpunim në skuadër. Të gjitha këto revolucione në forcat e punës, Burimet Njerëzore i kanë përballur me evolucionin digjital, menaxhim të reputacionit dhe angazhim të konsumatorëve, si edhe shfrytëzimin e dinamikës që ka globalizimi. Burimet Njerëzore kanë ndryshuar ndjeshëm gjatë këtyre 20 vjetëve të fundit nga një kontroll dhe administrim, në mundësi për të zbatuar me efikasitet planin e biznesit.

Kalimi nga kryerja e punëve në një lojtar strategjik i biznesit, ndodh nëpërmjet fokusimit në rritjen e vlerës së biznesit, jo vetëm në plotësimin e nevojave të klientit. Burimet Njerëzore bëhen faktorë për të ofruar ekspertizë dhe mjete lehtësisht të aksesueshme në zgjidhjen e sfidave të biznesit. Ky departament përfshihet në krijimin e strategjive të biznesit jo thjesht si reagim ndaj rezultateve. Gjatë takimit, znj. Valmira Vejuka ka shpjeguar lidhjen e ndërsjellë që ekziston mes strategjisë së biznesit dhe performancës së personelit. Duke u përqendruar në aftësitë që duhet të kenë BNJ si partner të biznesit, znj. Vejuka ka përmendur tre pika kyçe - analiza e biznesit, performanca dhe zhvillimi i ekspertizës, si edhe drejtimi i punonjësve. Menaxhimi i largimeve të punonjësve në një kompani është etapa e fundit e ciklit të punës së punonjësit. Si e tillë, vlen t'i kushtohet një rëndësi e veçantë, pasi lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me markën dhe angazhimin e punonjësve në kompani. Duke qenë një hallkë e ciklit të punës së punonjësit, procesi i menaxhimit të largimeve ndikon në mënyrë të drejtpërdrejtë në angazhimin e punonjësve. Arsye e largimit mund të jenë të ndryshme si vullnetare dhe jo vullnetare. Por është e rëndësishme që në këtë moment të bëhet një analizë e procesit dhe e trendeve dhe të evidentohen të gjithë shkaqet dhe mënyrat se si mund të menaxhohen. Komunikon me punonjësin gjatë dhënies së dorëheqjes lidhur me arsyet e vendimit dhe parashtron kur mundet dhe e shikon të nevojshme një zgjidhje. Përcakton të bashkëpunim me specialistët e BNJ-ve datën e përfundimit të punës, përcakton dhe diskuton ndarjen e detyrave të punonjësit të larguar tek kolegët e tjerë të departamentit.



PwC: Optimizing HRM Systems and Processes to Benefit HR and Businesses

HC Operational Excellence in a continuously challenging world - benefits for people, HR and the business. In the fifth day of the Open Forum, PwC Albania representatives Rolanda Duro and Neda Naumi discussed with the Amcham members on the HR digitalisation and process optimisation. The forum was arranged in two parts: starting with a background, context and need for such transformation, strategic aspects, while on the second part PwC shared their experience with the latest HR and people technology platform that this organisation has recently implemented at global and territory level.

GENERAL OVERVIEW:

The way we work is changing; automation and 'thinking machines' are replacing human tasks and changing the skills organizations need. Volatility and new demands require the HR function to strategically support and drive business performance. The HR projects implemented by PwC have both a technology and a transformational element - the true value that comes from 'real transformation' shifting HR from transactional to strategic activity. HR Transformation is not a single event... it's a new pattern of thought, behavior and actions. It's a journey of continuous realignment with the business strategy. Here are some essential factors that should be considered when taking the digital transformation step:

People: A culture change has to start with people. A digital transformation will only happen if the right people are involved in the process, and if everyone is on board with the changes that will happen across the business. Without the right people in place and a shared vision towards transformation, any attempt to implement the following two steps: process and technology, will fail.

Process: An opportunity to take a deeper look at the data to gain greater insight into the way the business runs and how to meet customers' needs more effectively. Rather than attempting to insert technology into existing processes, this is the time to identify what could be improved. By seeking efficiencies in process as well as in tools, the business will see the greatest gains long term.

Technology: Rather than the root cause of transformation itself, technology should be the enabler of process transformation. The technology and related infrastructure should enable the future plans to ensure the growth and success of your company.

SHARING BEST EXPERIENCES:

PwC Albania HC Leader, Rolanda Duro shared PwC's story of talent and cultural transformation leveraging Workday (market-leading technology platform) to drive business outcomes for the future. She took the participants through the journey of the implementation process, sharing with them the experience, approach followed, challenges, benefits and lessons learned. "We are on a path to reimagining our people experience, creating an environment where everything we do as a firm puts our people at the centre of our success".

A BROADER TRANSFORMATION

Despite the significant value driven from technical advancements, our transformation is about more than just technology. It's about simplifying processes and changing the behaviors of our people in order to create the people experience we're looking to deliver. In order to drive this the firm is: **Investing** in the development of people through enhanced leadership roles and new ways of working enabled by leading world-class technology; **Simplifying**, standardizing and aligning people processes, data and terminology; **Transforming** our HR delivery to increase the impact and value back to the business. Providing our leaders with a platform that enables real time insights on our people for better informed business decisions. The entire discussion was very interesting to the audience - there were questions and interest on many aspects of the forum. Participants shared their plans and ambitions related to the HR transformation.

Pwc, Optimizimi i proceseve dhe sistemeve te HR ne dobi te punonjesve, HR dhe vete biznesit

Ne ditën e pestë të forumit të hapur, përfaqësuesit e PwC Albania, Rolanda Duro (Burimet Njerëzore dhe Neda Naumi (Departamenti i Advisory), diskutuan me antetartët e Amcham mbi dixhitalizimin dhe optimizimin e proceseve të HR.

VESHTRIM I PËRGJITHSHEM:

Me zhvillimet e fundit në teknologji, po ndryshon dhe mënyra si punojmë: automatizimi dhe "pajisjet inteligjente" po zëvendësojnë detyrat e burimeve njerëzore dhe po sjellin ndryshime në kërkesat e aftësive dhe profileve që iu nevojiten bizneseve sot. Këto ndryshime diktojnë nevojën që funksioni i burimeve njerëzore të luajë një rol strategjik për mbështetjen dhe zhvillimin e biznesit në tërësi. Projektet që PwC ka realizuar në kontekstin e transformimit dhe optimizimit të HR kanë në thelb si elementin teknologjik ashtu dhe atë transformues - duke e shndërruar HR nga një rol operacional në strategjik. Transformimi i HR nuk mund të shihet si një ngjarje e izoluar... por si një mënyrë e tërë të menduarit, sjelljeve dhe veprimesh. Është një rrugëtim i lidhur ngushtë me strategjinë e biznesit. Disa nga faktorët për t'u marrë në konsideratë në procesin e transformimit dhe dixhitalizimit janë:

Punonjësit: Ndryshimi duhet të nisë me njerëzit. Transformimi dixhital ndodh sikundër vetëm nëse përfshihen në proces njerëzit e duhur - pa të dhe pa një vizion të qartë për transformimin çdo përpjekje për të realizuar dy elementet e tjera: procesin dhe teknologjinë, do të deshtojnë.

Procesi: Transformimi është një mundësi për të parë me thellë në të dhëna, në sisteme dhe për të kuptuar me mirë si ecën biznesi dhe si mund të përmirësohen me më efikasitet nevojat e klienteve. Me shumë se një përpjekje për të futur teknologjinë në proceset egzistuese, ky është momenti për të identifikuar se çfarë mund të përmirësohet. Duke pasur në fokus ritjet e efikasitetit në proces dhe në mjete, biznesi do të mund të ketë përfitime afatgjata.

Teknologjia: Me shumë se shkakun themelor i transformimit në vetvetë, teknologjia duhet të shihet si elementi që mundëson procesin e transformimit. Teknologjia dhe infrastruktura e lidhur me të duhet të mundësojnë planet për ritjet dhe suksesin e kompanisë.

NDARJA E PRAKTIKAVE ME TË MIRA:

Drejtuesja e burimeve njerëzore në PwC Albania, Rolanda Duro ndau me pjesëmarrësit shembullin e kësaj kompanie në transformimin dhe dixhitalizimin e proceseve të HR nëpërmjet një platforme shumë të avancuar teknologjike. Gjatë përshkrimit të kësaj platforme, ajo iu foli pjesëmarrësve mbi rrugëtimin e këtij procesi, rëndësia e elementit human, metodologjinë e ndjekur, sfidat, përfitimet dhe mesimet e nxjerra. "Jemi duke punuar për një transformim i cili fokusohet në krijimin e një mjedisi pune ku gjithçka që ne bëjmë si kompani ka në qendër të suksesit njerëzit".

NJE TRANSFORMIM ME I GJERE

Pavarësisht vlerave dhe rëndësise së zhvillimeve teknologjike, transformimi ynë është me shumë se sa thjesht në teknologji - ai ka të bëjë me optimizimin dhe lehtësimin e proceseve dhe ndryshimin e mendësive së njerëzve tane me qëllim që të sjellim një përvojë sa më të mirë për ta. Me qëllim që kjo të arrihet kompania sjell këtë transformim i cili nënkupton:

Investim në zhvillimin e punonjësve nëpërmjet përmirësimit dhe prezantimit të mënyrave të reja dhe inovative të të punuarit me një teknologji të avancuar

Lehtësim dhe standardizim si dhe uniformitet mes proceseve dhe të dhënave të burimeve njerëzore

Transformim të rolit të HR për të rritur impaktin dhe vlerat në biznes. Drejtuesit e biznesit kanë një platformë që iu siguron në kohë reale të dhëna mbi punonjësit mbi të cilat mund të marrin vendime mbi biznesin. I gjithë diskutimi në forum ishte me shumë interes për pjesëmarrësit të cilët here pas here kishin pyetje dhe diskutime por edhe patën mundësinë të ndajnë përvojat, planet dhe pritshmëritë e tyre në lidhje me transformimin dhe optimizimin e proceseve dhe rolit të HR në kompanitë e tyre.



Optima: Contract termination - what employers and employees should take into consideration

The Labor Code provides the key milestones for starting and ending an employment contract, setting clear markers in the employer-employee relationship. Courts can also play a role in a contract termination, and experts note that 40 percent of the cases that go to court are labor-related. The fact that so many conflicts end up in court should be a moment of reflection on what both parties need to consider -- but especially for the Human Resources Department that manages the departure process. HR staff should pay particular attention to the elements of a contract termination, said Florian Piperi of Optima Legal & Financial.

THERE ARE THREE KEY MOMENTS TO CONSIDER WHEN:

Issuing a notice 72 hours in advance to meet with the employee. The weekend does count for the purposes of this timeframe.

The meeting between the employer and the employee should have two other witnesses, but not all staff members can be a witness. A record of the entire discussion should be kept. The third moment is that of making a decision in not less than 48 hours but not more than a week. Explaining these three key moments in detail, Mr. Piperi noted that the employment contract protects the employee and his/her dignity, and the deadlines were set by the law to serve that purpose. Failure to comply with them automatically results in moral reparation.

A written record is required to be signed by the employee whose position is being terminated. Based on the Labor Code, deadlines have to be taken into consideration when announcing the termination of the contract. Depending on the length of employment - for example, three or more years - different deadlines are set in the labor code. The employer must decide the reasons for the employee's dismissal - for example, ability to do the job or company restructuring that makes the position no longer needed. The Labor Code stipulates that an employer cannot dismiss an employee for failing to meet the objectives for at least a two-year period and it is the employer who has the burden of proving that the employee was unable to achieve those objectives. The workshop participants also asked how the employee and the employer should deal with the moment the contract termination notice is issued. The three-month deadline when the employee has been with the company for more than five years must either be done as employment continues or through payment for the three months in lieu of notice. There were many company representatives that would rather have the employee leave, but the Labor Code stipulates that he/she can still show up for work. An employer must also follow the steps set out in the Labor Code before deciding to terminate a contract for inability to do the job. This means that the employee must receive an oral reprimand as a warning followed by a written reprimand, withholding of pay, and ultimately suspension of employment or dismissal. For each of these measures, the employee is entitled to appeal to a court.

Optima flet për mbylljen e kontratës, çfarë duhet të kenë parasysh punëdhënësi dhe punëmarrësi

Kodi i Punës parashikon momentet themelore për lidhjen dhe zgjidhjen e një kontrate në marrëdhëniet e punës punëdhënës-punëmarrës. Gjykatat janë momenti i fundit për zgjidhjen e kontratës, por ndërkaq sipas ekspertëve 40 për qind e çështjeve që shkojnë në gjykatë janë për çështjet e punës. Kaq shumë konflikte që përfundojnë në gjykatë, përbën një moment të refleksionit të asaj çfarë duhet të kenë në vëmendje të dy palët, por në veçanti Burimet Njerëzore që e menaxhojnë këtë proces. Pikërisht për elementët e mbylljes së kontratës, që duhet të kenë në konsideratë punonjësit e Burimeve Njerëzore, ka folur Florian Piperi nga Optima Legal & Financial.

JANË TRE MOMENTE THEMELORE QË DUHET TË KIHEN NË KONSIDERATË:

Lëshimi i njoftimit 72 orë përpara për t'u takuar me punëmarrësin. Brenda këtij njoftimi llogaritet edhe fundjava. Në momentin e takimit mes punëdhënësit dhe punëmarrësit, duhet të jenë prezantë edhe dy dëshimtarë të tjerë, por nuk mund të jenë një pjesë e stafit çfarëdo. Duhet mbajtur një procesverbal i gjithë diskutimit. Momenti i tretë është ai i marrjes së një vendimi jo më pak se 48 orë deri në një javë. Duke hyrë në detaje të këtyre tre momenteve kyçe, z. Piperi ka shpjeguar për të gjithë pjesëmarrësit në takim se kontrata e punës mbron punëmarrësin dhe dinjitetin e tij dhe afatet e përcaktuara në ligj kanë pikërisht këtë qëllim. Mosrespektimi i tyre çon automatikisht në dëmshpërblim moral.

Procesverbalin është e detyrueshme ta firmosë edhe punonjësi që po i mbyllet pozicioni. Në mbështetje të kudit të punës, janë përcaktuar edhe afatet që duhet të kihet në konsideratë kur bën lajmërimin për mbylljen e kontratës. Në varësi të vjetërsisë, nga tre e më shumë vite, përcaktohet në kodin e punës edhe afati i lajmërimit. Punëdhënësi duhet të vendosë arsyet e largimit, afatësinë në punë, ristrukturim apo sjelljen e punonjësit. Kodi parashikon që një punëdhënësi nuk mund të heqë nga puna punëmarrësin për mosarritje të objektivave të paktën për një periudhë kohore dy vjeçare dhe është punëdhënësi ai që ka barrën e provës të provojë që punonjësi ka qenë i paafat të arrijë këto objektivat.

Pjesëmarrësit kanë pyetur gjatë takimit edhe mbi mënyrën se si ndodh mes punëmarrësit dhe punëdhënësit nga momenti që është lëshuar njoftimi për mbylljen e kontratës. Afati tre mujor kur punonjësi ka mbi pesë vjet, duhet të ekzekutohet me pranimë në punë, apo paguhet paga dhe punonjësi është larguar nga vendi i punës. Kanë qenë të shumta kompanitë që do të donin që punonjësi të largohej, por ndërkaq Kodi i Punës parashikon që ai duhet të prezantohet në punë. Një punëdhënësi duhet të ndjekë hapat e përcaktuar në Kodin e Punës përpara se të vendosë mbylljen e kontratës për paafatësi. Kjo do të thotë që punonjësi duhet të marrë një vërejtje me gojë, e më pas një paralajmërim që ndiqet nga një vërejtje me shkrim, mbajtje e pagës dhe në fund pezullim i marrëdhënies së punës apo ulje në detyrë. Për secilin nga këto masa, punëmarrësit nga ana tjetër i jepet e drejta ta ankimojë në gjykatë.



AmCham celebrates Thanks Giving

It's time for Thanksgiving, and the American Chamber of Commerce in Albania has once again marked the holiday with a celebratory event aiming to bring a spirit of gratitude and thanksgiving to Albanian culture.

AmCham Albania President Enio Jaço told Albanian and American members invited to the event that they had come together to honor great human values. "The way they celebrated Thanksgiving in America was special to me and helped me understand how this family-friendly, warm and spiritual holiday is a natural celebration in America. When I came to Albania, I realized that the best place to celebrate Thanksgiving is the American Chamber of Commerce. That's

because AmCham celebrates it like a real family -- the community that makes up the Chamber is a family," Mr. Jaço said. On behalf of this large family, Mr. Jaço thanked the 27 new members who joined AmCham this year, adding more value to the community.

"Today, I want to thank in particular the 27 new members of this community who joined AmCham this year, and this is very significant to us because it makes up 10 percent of our total membership," President Jaço said.

American tech giants like Oracle and local companies like Vatra were among the new members Mr. Jaço mentioned in his remarks on the benefits new members bring.

Gerton Beja, Director of Vatra

Company -- which also served as Platinum Sponsor for the event -- said he was very enthusiastic about joining AmCham and the benefits that come with membership, including things like the spirit of Thanksgiving as a new cultural element being promoted in the Albanian community. The AmCham-organized Thanksgiving event was attended by about 200 members and friends of the Chamber who also used the event to strengthen their network. As with any family holiday, there was no shortage of children having fun in the company of animators and theatrical performances. Following the Thanksgiving tradition, the dinner menu featured turkey, other traditional food items and pies.



AmCham feston Thanksgiving

Thanksgiving' është festuar sërish nga Dhoma Amerikane, e cila nëpërmjet kësaj feste kërkon të fusë në kulturën e shoqërisë shqiptare frymën e mirënjohjes dhe të falenderimit.

Duke folur për këtë vlerë të madhe njerëzore përpara komunitetit shqiptar dhe atij amerikan, Presidenti i AmCham Albania, z. Enio Jaço, u shpreh se:

"Mënyra se si e festonin Ditën e Falenderimeve në Amerikë ishte mjaft e veçantë për mua dhe më ndihmoi të kuptoja se sa është e orientuar drejt familjes kjo festë e ngrohtë mikpritëse dhe shpirtërore dhe sa e natyrshme është ta festosh atë në Amerikë. Kur erdha në Shqipëri, kuptova se vendi më i mirë për të festuar 'Thanksgiving' është Dhoma Amerikane e Tregtisë,

sepse Dhoma Amerikane feston si një familje e vërtetë, ky komunitet që e përbën Dhomën është një familje".

Në emër të kësaj familjeje të madhe, z. Jaço ka falenderuar 27 anëtarët e rinj që i janë bashkuar AmCham dhe që sjellin vlerat e tyre brenda këtij komuniteti.

"Sot, dua të falenderoj në mënyrë të veçantë 27 anëtarët e rinj të këtij komuniteti që iu bashkuan AmCham-it këtë vit. Kjo është mjaft domethënëse për ne sepse përbën 10 për qind të totalit të anëtarësisë sonë" – u shpreh Presidenti Jaço.

Mes emrave të rinj, z. Jaço përmendi kompani gjigante në teknologji si Oracle, apo kompani lokale si Vatra, të cilët janë një vlerë e shtuar për Dhomën Amerikane dhe familjen e saj.

Z. Gerton Bejo, Themelues dhe CEO i kompanisë Vatra, që ishte dhe Sponsor i Platinum i këtij eventit u shpreh mjaft entuziast për anëtarësimin në Dhomën Amerikane dhe pritshmëritë e tij nga të qenit pjesë e AmCham. Ai vlerësoi në mënyrë të veçantë shpirtin e festës dhe mënyrën se si kjo kulturë e re po promovohet në komunitetin shqiptar.

Në eventin e organizuar nga Dhoma Amerikane morën pjesë rreth 200 anëtarë dhe miq të Dhomes, të cilët shfrytëzuan eventin për të forcuar network-un mes njëri-tjetrit. Si në çdo festë familjare, nuk kanë munguar fëmijët, të cilët janë argëtuar në shoqërinë e animatorëve dhe kanë ndjekur shfaqjet teatrale. Në tradicionalitetin e festës së Thanksgiving ka qenë edhe ushqimi, i cili ka patur në qendër të menisë gjelin e detit, si edhe ëmbëlsirat e ushqimet e tjera tipike të kësaj feste.

Platinum Sponsor

vatra

«Strong Brand Values»
WWW.VATRA.NET

Gold Sponsors

WESTERN UNION

BALFIN

Berdica

Bankers

Silver Sponsor

CREDINS bank

TEN

gener

PRIMALL





WELCOME

new members

DEMA - PATIN

SHORT BUSINESS PROFILE

Established in January 2018, DEMA-PATIN in Cërërrjë, Klos is a company that specializes in Miscellaneous Metal Ores - research, discovery, study and exploitation of chromium ore.
Activity: Dairy. Production and Trade of Milk Products.

DEMA - PATIN

Representative: Edmond Isaku, Administrator
Address: Pallati i Kulturës, Kati i 3-të, Zyra 54-55, Tiranë
Contacts: +355 (0) 682020663
edmondisaku@yahoo.com
Activity: Mining



SHORT BUSINESS PROFILE

Energy Development Group (EDG) is an Albanian company focused in developing and exploiting the energy resources in Albania. Since 2009, EDG has invested in creating a full staff of people by bringing in valuable know how specially in the field of small hydropower. EDG has managed the investing, developing and operation of a total installed capacity of more than 35 MW of small hydropower plants around Albania. Recently, it is seeking to extend its field of engagement in the sector of oil and gas for which it has carried out studies and gathered data which show a very high potential waiting to be efficiently exploited.

ENERGY DEVELOPMENT GROUP Sh.a.

Representative: Sokol Meqemeja, Administrator
Address: Rr. e Elbasanit, Vila Nr. 71, Tiranë
Contacts: +355 (0) 676044142
info@edg.al
Activity: Consultancy Services
www.edg.al



WELCOME

new members



SHORT BUSINESS PROFILE

Oracle is a multinational computer technology corporation. The company sells database software and technology, cloud engineered systems, and enterprise software products - particularly its own brands of database management systems.

Oracle Czech

Representative: Stanislav Cervenak, Commercial Territory Manager for Montenegro, Macedonia, Kosovo, Albania
Address: U Trezorky 921/2 | Praha 5 – Jinonice | 158 00
Contacts: + 004 20220437295
stanislav.cervenak@oracle.com
Activity: Information Technology
www.oracle.com



SHORT BUSINESS PROFILE

Rogner Hotel Tirana is the most famous and sophisticated address in town and the first hotel in Albania to be built according to international standards, located directly on Dëshmorët e Kombit Boulevard, in the heart of Tirana. Our hospitality and service, the comfort and security make the hotel the meeting place of the economical, diplomatic and cultural elite of Albania. The seat of the Parliament, the President's Office, the Prime Minister's Office and many diplomatic embassies are within walking distance. Many cultural attractions are within walking distance from Rogner Hotel Tirana. Our famous Mediterranean garden with 30.000 square meters unrivalled within Albania is an oasis of tranquillity and recreation in the centre of bustling Tirana.

Rogner Hotel Tirana

Representative: Eva Xhepa, General Manager
Address: Blvd. Dëshmorët e Kombit, Tiranë
Contacts: +355 (0) 4 2235035
info.tirana@rogner.com
Activity: Tourism, Hospitality
www.hotel-europapark.com



SHORT BUSINESS PROFILE

Hotel Adriatik is the only 5 Star Luxury Historic landmarks in the Albanian coast. A construction of 1957 from the Dictator Enver Hoxha, did serve only to Diplomats and Head of States. They offer the best sea view and room quality in Durrës. The hotel offers accommodation in 70 rooms, two indoor restaurants, four conference rooms and SPA.

Hotel Adriatik

Representative: Nevila Dudaj, Manager
Address: Rr. Pavarësia, Nr. 13, Plazh, Durrës
Contacts: +355 (0) 52260850
info@adriatikhotel.com
Activity: Hospitality
www.adriatikhotel.com



SHORT BUSINESS PROFILE

JUBICA Shpk was established in 1994 as a company with limited liability the subject of which is "to work in construction field". From the foundation till now the company has constructed roads, bridges, civil constructions, water-supplies and sanitation, fabrication of construction material, electrical lines, etc. Most of the undertakings have been with the public sector and as Subcontractor in large infrastructure projects. During these years the company has employed experienced, qualified and skilful staff composed of different areas of engineers with a long expertise.

JUBICA Sh.p.k.

Representative: Ndoc Kulla, Administrator
Address: Rruga Sami Frashëri, Nr. 39, Pallati 19, Kati 2, Tiranë
Contacts: +355 (0) 686077777
jubica.al@gmail.com
Activity: Construction
www.jubica.al

Villa Ulliri Sh.p.k.

SHORT BUSINESS PROFILE

Villa Ulliri is a luxury villa, restaurant, and farm collective on the Albanian Riviera which offers an authentic Albanian cultural experience in a luxury atmosphere.

Villa Ulliri Sh.p.k.

Representative: Lulzim Gjimaraj, Sarah Gjimaraj, Co-Owners
Address: Radhimë, Orikum, Vlorë
Contacts: +355 (0) 699952165
villaulhiri@gmail.com
Activity: Tourism and Hospitality. Agritourism
www.villaulhiri.com



FUNDRAISING EFFORT

AmCham helps with the earthquake relief effort

The post-earthquake situation where the devastating impact that affected Durres, Tirana, Kavaja and Lezha areas, resulted in severe loss of human life and property, affected our society on a deep level.

As a vital part of this society, the American Chamber of Commerce in Albania felt the responsibility to become part of the solution and relief effort by first joining forces with its community. As an organization that has worked for years to increase corporate social responsibility, the Chamber believes that actively participating in the relief effort is one of the best ways to collaborate as a community.

The American Chamber of Commerce in Albania is working intensively with the Albanian authorities to identify the most urgent needs on the ground in order to determine where to intervene. In this effort, members like Antea Cement operating in Thumana area, are joining forces

with us for maximum impact.

Antea Cement has agreed to match the amount of funds already raised by AmCham, doubling the funds designated towards the reconstruction effort.

In the meantime, AmCham is following with great interest the work being done on the ground by the Ministry of Agriculture and the Ministry of Reconstruction together with Local Authorities, who are working to create a complete list of damaged objects, preliminary cost of repair/reconstruction, paving the way for the relief effort to get underway.

As part of our fundraising effort, AmCham has also engaged AmChams in Europe and the Albanian Diaspora in the United States.



PROJEKTI I NDIHMËS DHE I SOLIDARITETIT

Dhoma Amerikane ndërhyt konkretisht në rregullimin e dëmeve nga tërmeti

Si një pjesë vitale e saj, Dhoma Amerikane ndjen përgjegjësinë për tu bërë pjesë e planit të zgjidhjes dhe lehtësimit të kësaj dhimbje duke bashkuar forcat në radhë të parë me komunitetin e saj. Si një organizatë që ka punuar vite për të rritur përgjegjësinë sociale të korporatave, Dhoma a beson se ky mbetet projekti më i rëndësishëm që zgjon përgjegjësinë sociale të korporatës dhe biznesit në tërësi.

Dhoma Amerikane është duke punuar intensivisht me autoritetet shqiptare për të evidentuar nevojat më emergjente ku duhet ndërhyrja jonë. Në këtë sipërmarrje solidariteti, ne do të kemi mbështetjen e anëtarëve tanë si Antea Cement që operojnë në zonën e Thumanës të cilët po bashkojnë forcat me ne për të sjellë një impakt domethënës për banorët e zonave të prekura. Aneta Cement ka marrë përsipër të dyfishojë vlerën e ndihmës që do të japin anëtarët e Dhomës Amerikane

dhe që do të përdoret për restaurim-in e një objekti publik.

Ndërkaq Dhoma Amerikane është duke ndjekur me interes punën që po bëjnë në terren Ministria e Bujqësisë dhe Ministria e Rindërtimit së bashku me Pushtetin Lokal, për të evidentuar godinat e dëmtuara dhe analizën e kostos së rindërtimit të tyre, dhe më pas të përcaktojë objektin publik më të përshtatshëm për të ndërhyrë.

Paralelisht me thirrjen për të bashkëpunuar brenda familjes sonë, Dhoma Amerikane ka kërkuar solidaritetin e AmCham-eve në Europë dhe diasporës në Amerikë, të cilët nëpërmjet platformës GoFundMe, kanë filluar të sjellin ndihma financiare për të dëmtuarit nga tërmeti.

Dhoma Ameikane duke dashur ti japë vlerën e duhur ndihmës që ju keni ofruar, do të përcaktojë një projekt konkret ku do të përqëndrojnë gjithë punën dhe fondin e saj financiar.

Situata e vështirë e pas 26 nentorit, ku impakti shkatërrues i tërmetit që preku zonën e Durrësit, Tiranës dhe Kavajës e Lezhës, rezultoi me humbje të rënda në njërëz dhe materiale, sensibilizoi ndjeshëm shoqërinë shqiptare.

MEET THE PATRONS *of* AMCHAM ALBANIA

“

Patron is the highest-status category for member businesses of the American Chamber of Commerce in Albania

SIGMA
INTERALBANIAN
VIENNA INSURANCE GROUP

Aplikoni për kartën tuaj!

Shpenzime Spitalore deri në 5.000 Euro
Zbritje në të gjithë rrjetin mjekësor të SIVIG

KARTA SIVIG
PËR VETËM
25€/vit



+355 694073849
klienti@sivig.al

LATITUDE
BOUNCE • CLIMB • FLY

ARGETIM DHE ADRENALINE

FESTA DITELINDJE • ORGANIZIME NE GRUP
AKTIVITETE SHKOLLASH • AKTIVITETE KORPORATASH

Mbikalimi Unazes Re, Tirane | latitude_tirana | +355 4453 0330

DUKE FILLUAR NGA
500 LEKE/MUAJ

Sigurimi i pronës

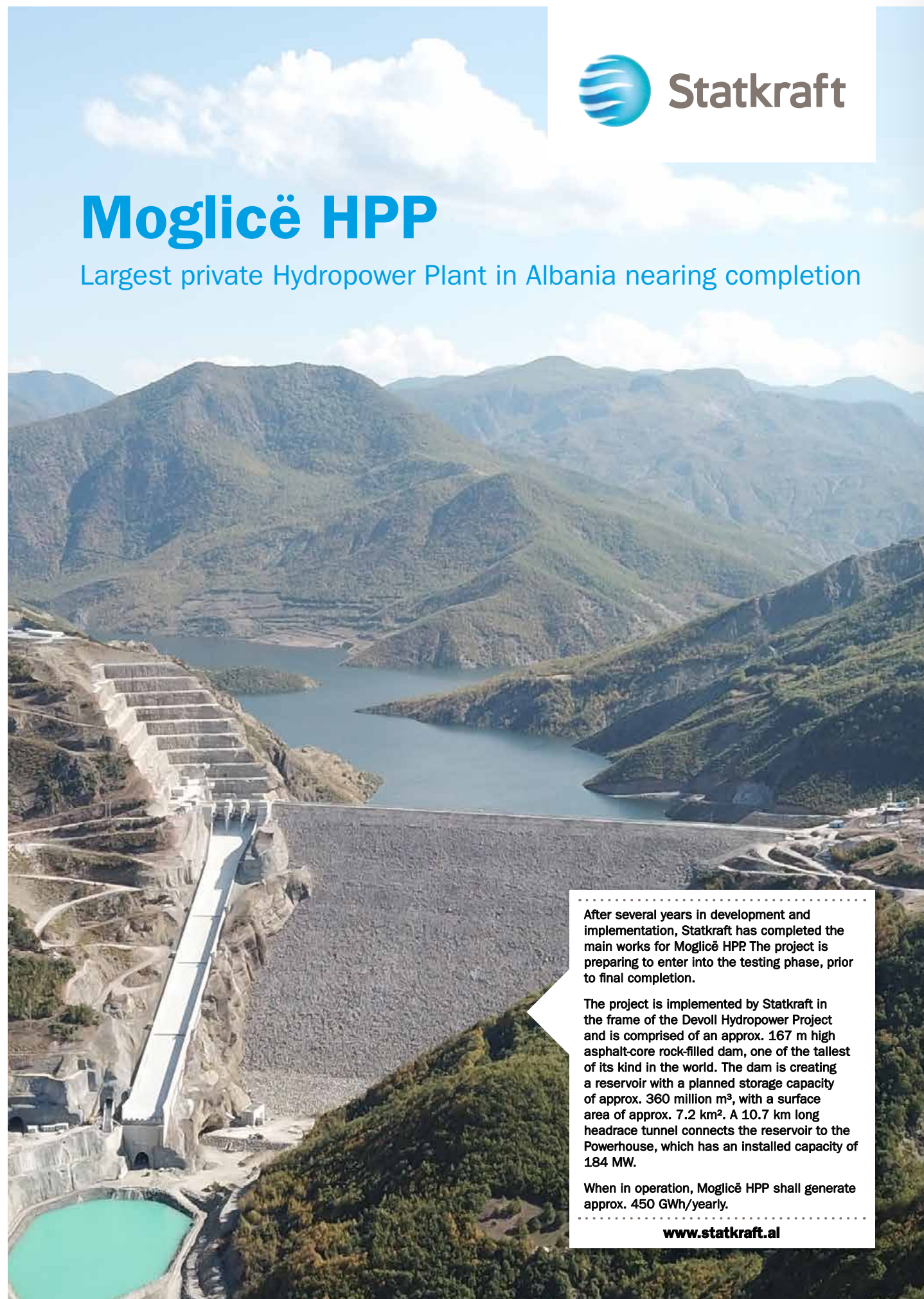
www.intersig.al

INTERSIG
VIENNA INSURANCE GROUP



Moglicë HPP

Largest private Hydropower Plant in Albania nearing completion



After several years in development and implementation, Statkraft has completed the main works for Moglicë HPP. The project is preparing to enter into the testing phase, prior to final completion.

The project is implemented by Statkraft in the frame of the Devoll Hydropower Project and is comprised of an approx. 167 m high asphalt-core rock-filled dam, one of the tallest of its kind in the world. The dam is creating a reservoir with a planned storage capacity of approx. 360 million m³, with a surface area of approx. 7.2 km². A 10.7 km long headrace tunnel connects the reservoir to the Powerhouse, which has an installed capacity of 184 MW.

When in operation, Moglicë HPP shall generate approx. 450 GWh/yearly.

www.statkraft.al



E PARA KOMPANI NË SHQIPËRI ME MAKINA ELEKTRIKE PËR TË GJITHË FORCËN E SHITJES



**DRIVE CLEAN,
GO GREEN!**

[illegible]