

Кодекс корпоративної етики

2024





Раді представити вам Кодекс корпоративної етики АТ «Енергетична компанія України» (ЕКУ). Ми розглядаємо цей документ як невід’ємний елемент нашої системи корпоративного управління. Розбудовуючи її, ми ставимо за завдання не лише створити успішну трейдингову компанію, що відповідатиме найвищим світовим стандартам, але й зробити внесок в ефективність і стійкість внутрішнього та зовнішніх енергетичних ринків. Ми переконані, що трейдинг, об’єднуючи попит і пропозицію, відіграє ключову роль у ланцюжку створення вартості енергетичних продуктів і сервісів. В умовах, коли в Україні триває війна, а спроби порушити енергопостачання стали стратегічною зброєю агресора, роль трейдерів набуває ще більшого значення.

З огляду на це, під час розробки Кодексу ми врахували ключові цінності та принципи ЕКУ, а також взяли до уваги стандарти належного ведення енерготрейдингової діяльності, які культивує асоціація Energy Traders Europe, та які втілили провідні компанії – гравці європейських оптових ринків електроенергії. Ці стандарти включають повагу до конкуренції, нульову толерантність до маніпулювань ринком і зловживань, ефективні інструменти ризик-менеджменту, а також питання прозорості і підзвітності.

Створюючи європейську енерготрейдингову компанію, ми також усвідомлюємо свою відповідальність за сталий розвиток суспільства, навколишнє середовище і клімат нашої планети. Тому ми інтегрували в Кодекс загальноприйняті сучасні норми щодо різноманітності, інклюзивності, захисту навколишнього середовища та протидії змінам клімату.

Для нас важливо, щоб цей документ служив орієнтиром у повсякденній діяльності менеджменту і співробітників компанії. У зв’язку з цим, перед керівництвом ЕКУ стоїть завдання забезпечити, щоб всі співробітники знали положення Кодексу і дотримувалися їх. Висловлюю щире подяку кожному із членів команди, хто належно ставиться до документа і використовує його у своїй роботі. Завдяки такому підходу, я впевнений, ми здатні створити культуру відповідальності, довіри та досконалого виконання в ЕКУ.

З повагою,

Пітер Р. Стайлз

Голова Наглядової Ради

АТ «Енергетична компанія України»



Із першого дня ми будуємо АТ «Енергетична компанія України» (ЕКУ) як європейську енерготрейдингову компанію. І йдеться не лише про фізичну присутність на ринках Європи. А, передусім, про готовність вести свій бізнес відповідно до притаманних їм стандартів. Чесно, прозоро, відповідально. Здобуваючи успіх у рівній конкуренції – за рахунок експертизи і досвіду, продуктів і сервісів, технологій і інновацій.

Цю ідеологію ми заклали у фундамент корпоративної культури компанії. І на ній також базується наш Кодекс корпоративної етики. Документ, який ми сприймаємо не як типову декларацію, а як практичний гайдлайн для щоденної діяльності, роботи у команді, взаємин із клієнтами, партнерами і акціонером.

Ми переконані, що лише так можна забезпечити сталий розвиток компанії. Нашу спроможність досягати цілей в умовах волатильності і змін на енергетичних ринках. Не тільки зберігати стабільність в умовах повномасштабної війни, а зростати і чимдалі збільшувати свій внесок в економічну і енергетичну стійкість країни.

За перші два роки роботи ЕКУ увійшла до числа лідерів трейдингу електроенергією, імпорту і експорту, торгівлі зеленими кіловат-годинами, а також серед усіх балансуючих груп на енергоринку. Клієнтами компанії стали державні і приватні підприємства, що сумарно генерують понад 10% ВВП.

Та найбільше ми пишаємося тим, що без жодних інвестицій з боку держави наша діяльність уже змогла принести Україні понад 2 млрд грн економічного ефекту.

Попереду – відкриття представництв у сусідніх країнах. Виведення нових, високотехнологічних продуктів і сервісів для наших клієнтів. Розвиток власної генерації та систем зберігання енергії – перехід до моделі asset backed трейдингу.

Україні сьогодні потрібні success кейси, які не лише додаватимуть їй сил пережити одне з найскладніших випробувань в історії, але вийти із нього сильною, сучасною, незалежною. Ми сподіваємося, що ЕКУ зможе стати одним із таких кейсів.

Дякуємо нашим співробітникам, клієнтам, партнерам, акціонеру за підтримку компанії на її шляху.

З повагою,

Віталій Бутенко

генеральний директор

АТ «Енергетична компанія України»

Сторінка	Розділ	Вступ
6	1	Місія
7	2	Візія
8	3	Цінності
9	4	Загальні правила корпоративної етики
10	5	Відповідність європейським стандартам етики в трейдинговій діяльності
11	6	Політика у сфері прав людини
12	7	Політика з охорони праці та техніки безпеки
13	8	Політика захисту довкілля
14	9	Політика взаємовідносин зі співробітниками
17	10	Політика щодо конфлікту інтересів
20	11	Політика щодо протидії корупції
21	12	Політика щодо подарунків і ділової гостинності
22	13	Політика щодо взаємодії з контрагентами
23	14	Політика щодо взаємодії з органами державної влади
24	15	Політика щодо взаємодії з представниками засобів масової інформації
25	16	Політика щодо захисту інформації
26	17	Політика використання активів Компанії
27	18	Відповідальність за недотримання положень Кодексу
28	19	Прикінцеві положення
29		Додаток 1
30		Додаток 2
31		Додаток 3
32		Довідково

Вступ

Цей Кодекс корпоративної етики встановлює правила та настанови, дотримання яких покликане формувати високий рівень корпоративної культури взаємовідносин та забезпечення відповідності господарської діяльності Акціонерного товариства «Енергетична компанія України» (далі також – Компанія) загально визнаним етичним нормам ведення бізнесу.

Цей Кодекс корпоративної етики (далі також – Кодекс) призначений для:

- всіх наших співробітників (у тому числі потенційних), щоб забезпечити розуміння ними покладених на кожного з нас обов'язків і неухильне дотримання всіма нами цінностей Компанії в усьому, що ми робимо;
- керівників будь-якого рівня, щоб вони, ухвалюючи рішення, подаючи приклад і формулюючи свої очікування щодо колег, виходили як зі своїх обов'язків, так і з наших спільних цінностей;
- ділових партнерів і широкої громадськості, якщо вони хочуть розуміти цінності Компанії, з якою співпрацюють.

Кодекс є загальнодоступним документом, з яким можна ознайомитися на вебсайті за адресою www.ecu.gov.ua

Успіх нашої діяльності ґрунтується на довірі наших співробітників, клієнтів, партнерів та акціонерів. Ми здобуємо довіру до нас, дотримуючись зобов'язань абсолютної чесності та досягнення наших бізнес-цілей виключно етичними діями. Компанія очікує від своїх керівників і співробітників, що вони дотримуватимуться вимог цього Кодексу та поведитимуться гідно як у професійному, так і особистому житті.

Керівники особливо мають демонструвати, у тому числі своїми діями, важливість дотримання вимог цього Кодексу. Керівники відповідають за вчасне реагування на будь-які питання етичного характеру.

Компанія створює умови, за яких співробітники вільно використовують своє право ініціювати обговорення питань етичного характеру.

Цей Кодекс встановлює політики та настанови, якими мають керуватися співробітники у прийнятті рішень, але не може охопити абсолютно всі випадки. У разі виникнення питань або наявності сумнівів щодо тлумачення положень цього Кодексу або застосування його вимог співробітник має звернутися до свого безпосереднього керівника або відповідальної особи з питань комплаєнсу.

Разом з тим, ми очікуємо, що співробітники повідомлятимуть Компанії про порушення (у тому числі потенційне) вимог цього Кодексу або будь-яких етичних норм. Компанія забороняє переслідування або обмеження прав і можливостей співробітників за повідомлення про порушення вимог цього Кодексу, а також гарантує їм анонімність.

Місія

Ми збільшуємо добробут українського народу шляхом розвитку енергетичного ринку та збільшення доходів держави.



01.

Ми розгортаємо трейдингову інфраструктуру, нарощуємо експертизу та створюємо дієвий механізм ринкової конкуренції для виконання державних завдань.



02.

Пріоритетні напрями діяльності включають підтримку енергетичної безпеки країни, інтеграцію державного енергосектора України до європейського енергетичного простору та оптимізацію ринкової позиції держави на енергетичному ринку.



03.

Наша унікальна експертиза перетворює ринкову волатильність та ризики на стабільність і надійність для наших клієнтів.

Візія



01.

Ми бачимо Україну сильним, енергетично незалежним та рівноправним партнером європейської енергетичної спільноти.



02.

Ми – державний енерготрейдер, створений для посилення ринкової позиції держави на внутрішніх та зовнішніх енергетичних ринках.



03.

В умовах жорсткої конкуренції ми забезпечуємо в інтересах держави прибутковість торгівлі енергоресурсами, а також сприяємо зміцненню енергетичної безпеки України.



04.

Наша команда, сформована у розпал військової агресії росії проти України, згуртувалася навколо ідеї побудови сильної, компетентної, результативної компанії, яка зможе забезпечити лідерські позиції держави на внутрішньому та зовнішньому ринках енергоресурсів та нарівні конкурувати з провідними європейськими енерготрейдерами.



05.

Як українська компанія ми несемо в собі коди нашої країни: сміливість, незламність, креативність та гідність.



06.

Ми прагнемо бути драйвером конкурентного ринкового середовища з прозорими правилами добросовісної конкуренції для всіх учасників.



07.

Наше лідерство засноване на win-win рішеннях, і разом з професійною експертизою та наполегливою послідовністю це дає нам спроможність здійснювати неможливе.



08.

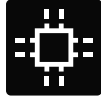
Ми пишаємось тим, що як представник державного сектора будуємо державну компанію нового рівня.

Цінності



Професіоналізм.

Наші унікальні спроможності в сфері трейдингу енергоресурсами та обізнаність на національному і європейському енергетичних ринках перетворюють на реальність державну візію побудувати державного трейдера європейського рівня.



Інноваційність.

Широта бачення та здатність до успішної реалізації масштабних проєктів дають нашій команді необмежене поле для новацій. Ми постійно випробовуємо нові ринкові можливості для клієнтів та посилення конкурентних позицій держави і збільшення її доходів.



Командна робота.

Ми працюємо в командах, що стимулює креативність та підсилює індивідуальні спроможності кожного з нас.



Досконала реалізація.

Ми завжди працюємо на результат. Без жодних компромісів. Тому все, що ми починаємо, все, що ми робимо, ми реалізуємо найкращим чином.



Відкритість.

Ми ведемо відкриту комунікацію з ринком, стейкхолдерами та суспільством про власні наміри, плани та результати.

Загальні правила корпоративної етики



01.

Дотримання Кодексу корпоративної етики – одночасно з вимогами законодавства і внутрішніми нормативними документами Компанії – є обов’язковим для всіх співробітників компанії.



02.

Приєднання до колективу Компанії означає готовність співробітника поділяти спільні цінності, етичні стандарти, а також дотримуватися норм законодавства і внутрішніх документів під час виконання службових обов’язків.



03.

Ми також очікуємо від своїх співробітників, що вони дотримуватимуться законодавства і стандартів етичної поведінки поза роботою, усвідомлюючи, що навіть у цей час своїми діями вони можуть впливати на репутацію Компанії.



04.

Слідування законам і етичним нормам ми закладаємо в основу наших взаємовідносин із співробітниками, клієнтами, акціонером, партнерами, конкурентами, контрольно-наглядними органами та всіма іншими стейкхолдерами.



05.

Ми очікуємо від наших стейкхолдерів розуміння того, що рішення і дії представників Компанії базуються на згаданих вище цінностях, які не можуть порушуватися навіть у виняткових випадках.



06.

Цей Кодекс має застосовуватись у поєднанні з іншими нашими внутрішніми документами, які визначають додаткові настанови та напрями, що допомагають в ухваленні належних рішень Компанії.

Відповідність європейським стандартам етики в трейдинговій діяльності

Трейдингова діяльність посідає ключове місце в ланцюжку створення вартості енергетичних продуктів, оскільки об'єднує попит і пропозицію ресурсів, які є критично важливими для європейської економіки та європейського суспільства, в тому числі в Україні.

А отже, трейдери мають бути відповідальними за внесок у належне функціонування і стійкість ринків енергетики та пов'язаних з ними ресурсів як на території своєї країни, так і на всьому континенті.

Компанія, відповідно, зобов'язується:

Поважати принципи вільної та чесної конкуренції як основи торгівлі енергоносіями.

Не брати участь у будь-яких діях, які можуть призвести до зловживання ринком, маніпулювання ринком або шахрайство, а також не передавати інформацію, яка є неправдивою або щодо якої є обґрунтована підозра в тому, що вона може вводити в оману.

Ефективно організовувати свій бізнес з торгівлі енергоносіями, забезпечуючи належний розподіл обов'язків персоналу, і здійснювати ретельний контроль за трейдинговими функціями компанії.

Розробити ефективну політику управління ризиками та процедури контролю, що дадуть змогу управляти ключовими ризиками в межах здійснення функцій трейдингу енергоносіями.

Розробити комплаєнс-політику, яка регламентуватиме діяльність компанії, спрямовану на виконання всіх зобов'язань, покладених на неї нормативно-законодавчими актами, а також нормами корпоративного управління, що стосуються трейдингу енергоносіями.

Забезпечити, щоб трейдери компанії мали відповідну кваліфікацію та виконували свої посадові обов'язки під належним контролем, у тому числі, де це необхідно, проходили належне акредитування.

Вести бухгалтерську звітність, пов'язану з трейдинговими операціями, відповідно до належних стандартів бухгалтерського обліку та з урахуванням аудиторських вимог.

Політика у сфері прав людини

Компанія забезпечує кожному співробітнику однакові умови праці та не допускає будь-якої дискримінації за ознаками, зокрема: расової приналежності, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, вагітності, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійних спілках чи інших об'єднаннях громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Співробітники мають керуватися затвердженою в Компанії Політикою рівних можливостей та неприпустимості дискримінації на робочому місці.

Компанія гарантує, що в жодному разі не порушуватиме законних прав співробітників. Компанія здійснює постійний аналіз ризиків, що можуть призвести до порушення прав співробітників, та робить все можливе для запобігання виникненню таких ризиків.

Компанія демонструє, наскільки це можливо, що під час найму та просування співробітників проводить політику різноманітності та інклюзії.

Співробітники:

поважають права та свободи одне одного. Неприпустимими є будь-які випадки зневажливого або образливого ставлення одне до одного, погрози, утиски або приниження за будь-якими ознаками на робочому місці;

повідомляють своєму безпосередньому керівнику та/або представнику трудового колективу про випадки порушення прав людини або неприпустиму поведінку стосовно себе або інших співробітників, беруть участь у діалозі з метою знаходження прийнятного вирішення конфліктних ситуацій.

Політика з охорони праці та техніки безпеки

Компанія зобов'язується забезпечувати збереження здоров'я співробітників і безпеку робочих місць.

Компанія бере на себе зобов'язання створювати безпечне робоче середовище, що мінімізує шкідливі для людей умови праці.

Співробітники:

ознайомлюються і зобов'язуються дотримуватись усіх правил техніки безпеки на робочому місці;

негайно повідомляють безпосередньому керівнику та/або іншій відповідальній за техніку безпеки особі, службі безпеки про нещасні випадки на робочому місці, небезпечні умови праці;

у жодному разі не можуть з'являтися на роботу або працювати під впливом наркотичних речовин або алкогольних напоїв, вживати у робочий час (у тому числі під час перерви) алкогольні напої та/або наркотичні речовини;

дотримуються рекомендацій відповідних служб і правил безпеки під час повітряної тривоги або інших надзвичайних подій;

підтримують одне одного і допомагають одне одному, створюючи атмосферу психологічної безпеки на робочому місці.

Політика захисту довкілля

Ми усвідомлюємо відповідальність перед нинішнім і майбутніми поколіннями за вплив нашої діяльності на навколишнє середовище, включаючи зміну клімату. Тому Компанія прагне здійснювати екологічно сталу і безпечну практику діяльності.

Для реалізації цієї політики Компанія:

дотримується норм національного та міжнародного законодавства з охорони навколишнього середовища, які стосуються діяльності Компанії;

належним чином враховує вплив діяльності компанії на процес потепління на планеті;

під час вибору партнерів керується також тим, наскільки їхня діяльність відповідає критеріям екологічно сталої та безпечної для навколишнього середовища;

ініціює та підтримує проєкти та заходи, метою яких є заощадження природних ресурсів і захист природного середовища, використання відновлюваних джерел енергії;

заохочує кожного співробітника до поваги та ощадливого ставлення до навколишнього середовища;

інвестує в електронний документообіг і спрямовує свої зусилля до максимального можливого для державної компанії рівня paperless.

Співробітники:

ощадливо використовують електричну енергію, воду та інші природні ресурси;

прагнуть до зменшення кількості відходів, сприяють сортуванню сміття та переробці відходів;

надають перевагу електронному документообігу, ощадливому друку.

Політика взаємовідносин зі співробітниками

Співробітники Компанії є її основним активом та найбільшою цінністю.

Компанія з повагою ставиться до співробітників та надає їм рівні можливості для професійного розвитку, реалізації трудових прав, розвитку професійного та творчого потенціалу.

Для реалізації цієї політики Компанія:

створює та підтримує атмосферу, яка максимально сприяє дотриманню та розвитку цінностей Компанії;

забезпечує гідну компенсацію праці;

забезпечує визнання та винагороду за досягнення в роботі;

розвиває корпоративну культуру;

запроваджує та реалізує системи розвитку та мотивації співробітників, оцінки їхнього потенціалу, реалізує всі можливості для підвищення кваліфікації, професійного зростання, результативної роботи.

Співробітники:

будують відносини між собою на принципах довіри, взаємної поваги й допомоги, відкритості та доброзичливості;

неухильно дотримуються вимог законодавства, цього Кодексу, внутрішніх документів Компанії, виконують рішення органів Компанії;

будують ефективну співпрацю: підтримують толерантні та коректні відносини з колегами, дотримуються принципу субординації, обмінюються досвідом, будують командну роботу. В тому числі уникають вживання ненормативної лексики, розмов на підвищених тонах, необґрунтованої критики чи критики відносно особистості;

докладають зусиль для спільного створення сприятливого для роботи і розвитку корпоративного клімату, зокрема, атмосфери доброзичливості та взаємодопомоги;

вживають заходів для уникнення внутрішніх конфліктів і неконструктивних взаємовідносин;

сумлінно, компетентно та відповідально виконують як свої прямі посадові обов'язки, так і інші завдання керівництва, які безпосередньо відносяться до сфери та специфіки діяльності Компанії і впливають на результат її роботи та внесок в економічну та енергетичну безпеку держави;

не допускають зловживань та неефективного використання активів Компанії;

виконують свої службові обов'язки неупереджено, незважаючи на приватні інтереси, особисте ставлення до будь-яких осіб, на свої політичні, ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання;

удосконалюють професійні знання та вміння;

беруть участь в адаптації нових співробітників, надаючи необхідну підтримку і допомогу;

дотримуються правил етичної поведінки в неробочий час, у тому числі утримуються від вчинків, які можуть заподіяти шкоду гідності інших осіб чи діловій репутації Компанії.

Взаємини керівників із підлеглими будуються на принципах:

професійності;

розуміння єдиної стратегії розвитку бізнесу і мотивованості на досягнення спільного результату;

взаємної підтримки і довіри;

надання керівниками рівних можливостей усім своїм підлеглим для виконання ними своїх обов'язків;

своєчасного та коректного зворотного зв'язку;

заохочення ініціативності підлеглих;

розуміння специфіки роботи підлеглих і відповідальності за результати їхньої роботи;

неупередженості та справедливої оцінки результатів роботи підлеглих.

У Компанії є неприйнятними погрози, сексуальні домагання чи будь-які інші утиски щодо співробітників під час виконання функціональних обов'язків чи спілкування з колегами або з будь-якими іншими особами, які перебувають у приміщеннях Компанії.

Будь-яка поведінка, що створює загрозову, ворожу чи принизливу атмосферу для співробітника чи іншої особи, яка перебуває у приміщеннях Компанії, вважається порушенням цього Кодексу та є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Політика щодо конфлікту інтересів

Компанія вважає своїх співробітників головною цінністю, але не може бути байдужою до ситуації, коли у співробітника виникає конфлікт між особистими інтересами та функціональними обов'язками, оскільки це становить загрозу для репутації Компанії, може завдати шкоду її законним інтересам та негативно вплинути на її діяльність.

Конфлікт інтересів – це ситуація, за якої особиста зацікавленість співробітника або афілійованих із ним осіб впливає або може впливати на об'єктивність виконання посадових обов'язків та може призвести до протиріччя між особистими інтересами співробітника та інтересами Компанії.

Під конфліктом інтересів Компанія має на увазі зокрема такі ситуації, за яких особисті інтереси співробітника можуть вплинути на об'єктивність під час прийняття рішення:

робота за сумісництвом, якщо вона заважає виконанню функціональних обов'язків у Компанії, тобто здійснюється у робочий час та впливає на результативність співробітника;

надання консультаційних та інших послуг у сферах діяльності Компанії без погодження Компанії;

володіння співробітником або членом сім'ї співробітника корпоративними правами в іншій юридичній особі, яка є діловим партнером або конкурентом Компанії або здійснює діяльність на тотожних діяльності Компанії ринках;

робота або перебування на керівній посаді співробітника чи членів сім'ї співробітника в іншій юридичній особі, яка є діловим партнером або конкурентом Компанії, або в компаніях, які працюють на тотожних діяльності Компанії ринках;

наймання на роботу членів сім'ї співробітника або інших родичів у своє пряме підпорядкування та можливість ухвалення ними сумісних рішень;

інші випадки, які можуть бути інтерпретовані як такі, що мають реальний або потенційний конфлікт інтересів.

Найкращий спосіб уникнення реального або потенційного конфлікту інтересів – розкрити інформацію щодо наявних сумнівів або ситуації, яка може бути інтерпретована як конфлікт інтересів, і погодити подальші дії з відповідальною особою з питань комплаєнсу.

Співробітники:

під час виконання функціональних обов'язків керуються інтересами Компанії;

негайно повідомляють своєму безпосередньому керівнику і відповідальній особі з питань комплаєнсу про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів;

вчасно повідомляють про будь-які зміни інформації, яка міститься у декларації (Додаток 3 до цього Кодексу);

уникають ситуацій та обставин, у яких особисті інтереси співробітника під час виконання ним своїх функціональних обов'язків можуть вплинути на об'єктивність прийняття ним рішень чи вчинення/невчинення дій в інтересах Компанії або будь-яким іншим чином можуть призвести до конфлікту інтересів. Зокрема, керівники та члени органів Компанії утримуються від участі у прийнятті рішень за ситуацій, які становлять або можуть справляти враження таких, що становлять конфлікт інтересів;

не використовують жодних активів, ресурсів, інформації Компанії, до яких співробітник має доступ у зв'язку з виконанням функціональних обов'язків, для отримання особистої фінансової вигоди, а також вигоди інших фізичних або юридичних осіб.

З метою запобігання виникненню конфлікту інтересів Компанія:

здійснює прийом на роботу членів сімей співробітників за умови проходження відбору на загальних та рівних умовах з іншими кандидатами;

встановлює заборону на працевлаштування членів сімей співробітників на посадах, що можуть призвести до конфлікту інтересів;

здійснює моніторинг ситуацій конфлікту інтересів на підставі декларацій співробітників щодо конфлікту інтересів (за формою, наведеною в Додатку 3) та вживає відповідних заходів з метою усунення або мінімізації впливу конфлікту інтересів.

Політика Компанії також полягає в обмеженні перебування співробітників на керівних посадах у неафілійованих комерційних організаціях і керівних посадах в інших юридичних особах, якщо це може спричинити конфлікт інтересів або заважати виконанню співробітником своїх обов'язків у Компанії. Будь-який співробітник може обіймати керівні посади в неафілійованих некомерційних організаціях, якщо це не призводить до конфлікту інтересів.

Необхідність повідомлення та отримання погодження відповідальної особи з питань комплаєнсу

Співробітник має повідомити (за формою Додатка З) відповідальну особу з питань комплаєнсу не пізніше ніж за 5 (п'ять) робочих днів про таке:

намір поєднувати роботу в Компанії з іншими видами трудової та підприємницької діяльності (включно з ФОП);

намір придбати частку участі в юридичних особах;

намір увійти до складу органів управління іншої юридичної особи;

прийом на роботу члена сім'ї співробітника або іншого родича співробітника;

появу нових афілійованих осіб співробітника;

появу ознак заінтересованості під час здійснення правочину Компанією, якщо:

- співробітник є членом виконавчого органу юридичної особи, яка є стороною правочину,
- співробітник отримує винагороду за вчинення такого правочину від Компанії або від юридичної особи, яка є стороною правочину,
- співробітник бере участь у правочині як посередник,
- внаслідок такого правочину співробітник набуває майно;
- намір прийняти/надати подарунки або ділову гостинність, вартість яких перевищує допустиму суму, встановлену цим Кодексом, якщо такі подарунки або ділова гостинність здійснюються у зв'язку з виконанням співробітником своїх функціональних обов'язків.

Відповідальна особа з питань комплаєнсу розглядає отриману інформацію та в разі відсутності підстав для виникнення конфлікту інтересів або інших обґрунтованих факторів, що можуть негативно вплинути на діяльність/репутацію/інтереси Компанії, погоджує декларацію співробітника.

Якщо попередньо задекларовані обставини змінилися, співробітник зобов'язаний подати оновлену декларацію відповідальній особі з питань комплаєнсу протягом 5 (п'яти) робочих днів.

Політика щодо протидії корупції

Компанія проголошує нульову толерантність та абсолютну неприпустимість будь-яких форм корупції. Компанія не вдається до жодної корупційної діяльності і не допускає здійснення такої діяльності на її користь з боку третіх осіб. Компанія не здійснює і не приймає жодних незаконних виплат, інших видів матеріальних чи нематеріальних благ або послуг, метою яких є сприяння або спрощення формальностей у зв'язку з господарською діяльністю, зокрема для забезпечення більш швидкого вирішення тих чи інших питань, надання переваг перед іншими контрагентами, винагород за прийняте або майбутнє бізнес-рішення тощо та діє у суворій відповідності до антикорупційного законодавства.

Ми не надаємо і не отримуємо незаконних винагород і ми в жодному разі не каратимемо співробітників за відмову здійснити такі виплати чи винагороди, навіть якщо така відмова призводить до фінансових втрат Компанії.

Компанія зобов'язує своїх співробітників негайно повідомляти відповідальній особі з питань комплаєнсу про випадки вимагання або пропонування хабаря та інших незаконних матеріальних і нематеріальних винагород у зв'язку зі здійсненням ними своїх професійних обов'язків.

Ми також підтримуємо/заохочуємо повну відмову від хабарів та інших незаконних виплат у приватному житті.

Для реалізації цієї політики Компанія:

дотримується антикорупційного законодавства;

співпрацює лише з організаціями та партнерами, які дотримуються вимог антикорупційного законодавства;

розробляє та запроваджує антикорупційну програму, політики та процедури згідно з нормами чинного антикорупційного законодавства та міжнародних практик, спрямованих на посилення контролю за фінансовою та бухгалтерською звітністю.

Компанія не здійснює діяльності, що пов'язана з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом.

Компанія не укладає жодних угод, щодо яких є сумніви стосовно походження та призначення грошових коштів, які підлягають отриманню або сплаті.

Компанія в своїй діяльності дотримується режиму економічних санкцій щодо будь-яких держав, які накладені урядом України, а також санкцій США, ООН, ЄС, що забороняють провадити діяльність з юридичними або фізичними особами, які мають відношення до цих держав або до терористичної діяльності та іншої незаконної діяльності.

Співробітники:

дотримуються антикорупційного законодавства;

повідомляють відповідальній особі з питань комплаєнсу у разі виникнення будь-яких підозр щодо контрагентів та умов правочинів, що пропонуються Компанії, або будь-яких інших порушень (у тому числі потенційних) антикорупційного законодавства.

Політика щодо подарунків і ділової гостинності

Компанія допускає можливість приймати чи надавати подарунки, які відповідають загальноновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених Законом України «Про запобігання корупції».

При цьому вартість подарунка не може перевищувати двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, установлених законодавством, на день прийняття подарунка, одноразово.

Сукупна вартість подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не повинна перевищувати чотирьох прожиткових мінімумів, установлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Подарунки і ділова гостинність, що приймаються і пропонуються, мають відповідати таким критеріям:

презентуються не з метою отримання незаконної переваги чи впливу;

вартість відповідає становищу отримувача і ситуації, в якій подарунок чи ділова гостинність надаються, тобто вони не можуть бути сприйняті як підкуп;

не повинні бути у вигляді готівки або такими, що легко конвертуються у готівкові кошти;

частота подарунків чи ділової гостинності не створює враження про їхню незаконність;

подарунки і ділова гостинність не суперечать чинному законодавству.

Співробітники:

не пропонують, не дають, не обіцяють надати будь-яку неправомірну вигоду (грошові кошти, цінні подарунки тощо) будь-яким особам (включаючи, серед іншого, уповноважених осіб юридичних осіб, державних службовців, службових осіб) з незаконною метою;

не вимагають отримання, не приймають та не погоджуються прийняти від будь-якої особи, прямо чи опосередковано, неправомірну вигоду (готівку, цінні подарунки тощо).

Політика щодо взаємодії з контрагентами

Ми будуємо відносини з контрагентами на основі партнерських відносин, які базуються на довірі, взаємній вигоді, повазі, об'єктивності, відповідальності та довгостроковій співпраці.

Ми керуємося такими принципами при взаємодії з контрагентами:

працюємо з тими партнерами, які поділяють наші цінності і принципи етичної поведінки, дотримуються їх у своїй діяльності, щодо репутації яких відсутні застереження, які б заважали співпраці Компанії з ними, та які не перебувають під санкціями;

проводимо ретельний відбір партнерів, керуючись об'єктивними критеріями та інтересами Компанії, а також вимогами законодавства;

сумлінно виконуємо обов'язки, передбачені умовами договорів;

прагнемо вирішувати всі непорозуміння, що виникають у процесі взаємодії, через переговори і пошук рішень, які задовольняють всі сторони;

дотримуємося законодавства про інтелектуальну власність та використовуємо лише ті об'єкти інтелектуальної власності, що створені самостійно або одержані на законних підставах;

не допускаємо будь-яких проявів недобросовісної конкуренції, а також порушень правил ділової поведінки;

не розголошуємо інформації про ділових партнерів, що може призвести до матеріальних, фінансових чи репутаційних втрат Компанії та/або ділового партнера, крім випадків, коли надання інформації здійснюється згідно з вимогами законодавства.

Політика щодо взаємодії з органами державної влади

Ми будемо прозорі, конструктивні і чесні відносини з органами влади та місцевого самоврядування. Компанія застосовує принципи законності, чесності, партнерства, взаємної довіри та професіоналізму.

Компанія:

уникає необґрунтованої критики на адресу органів державної влади;

не бере участі в акціях з агітації, політичній діяльності та не фінансує політичні організації;

не надає в користування активи (приміщення, офісне приладдя, електронну пошту, електронні прилади та інформаційні системи, засоби зв'язку тощо) з метою підготовки та розповсюдження матеріалів для агітації, не надає активи як внески в політичні організації чи на користь кандидатів на виборну посаду;

забороняє агітувати інших співробітників на користь будь-яких політичних партій або кандидатів протягом робочого дня;

надає передбачену законодавством інформацію за запитами державних органів в обсязі та у порядку, передбаченому законодавством.

Співробітники:

не використовують активи Компанії (робочий час, приміщення, офісне приладдя, електронну пошту, електронні прилади та інформаційні системи, засоби зв'язку тощо) з метою підготовки чи розповсюдження матеріалів агітації політичного характеру або для підтримки власної політичної діяльності;

завчасно інформують безпосереднього керівника, якщо планують займати виборні посади, та обговорюють з ним можливий негативний вплив виборної посади на службові обов'язки;

переконуються, що інформація, яка надається уповноваженим органам у зв'язку із запитом чи розслідуванням, є достовірною та точною, а законні інтереси Компанії – захищеними.

Політика щодо взаємодії з представниками засобів масової інформації

Компанія взаємодіє із засобами масової інформації (далі – ЗМІ) та будує відносини з ними на принципах відкритості та прозорості, оперативності та готовності до діалогу, дотримання високих етичних стандартів спілкування.

Для реалізації політики щодо взаємодії з представниками ЗМІ Компанія визначає уповноважених осіб, які мають право публічно виступати від імені Компанії в ЗМІ та під час різноманітних заходів за участю представників ЗМІ, обговорювати діяльність Компанії зі ЗМІ.

Репутація трейдингової компанії – її ключовий актив. Ми дбаємо про захист інтересів та репутацію наших клієнтів, партнерів та співробітників. Заборонено поширювати будь-яку непублічну інформацію (ту, що не опублікована на офіційних ресурсах Компанії), у т. ч. щодо планів роботи Компанії, комерційних умов співпраці з партнерами або клієнтами тощо.

Співробітники:

уникають будь-яких публічних заяв або висловлювань, що можуть бути сприйняті як офіційна позиція Компанії та вплинути на її репутацію;

не передають до ЗМІ інформацію та документи, що стосуються Компанії;

у разі отримання звернення від представників ЗМІ передають відповідну інформацію уповноваженим особам, які мають право публічно виступати від імені Компанії у ЗМІ;

розміщують у соціальних мережах або в інших публічних джерелах лише ту інформацію про діяльність Компанії, яку раніше оприлюднила сама Компанія. В інших випадках погоджують розміщення інформації з відповідальною за комунікації особою;

у разі участі в обговореннях у соціальних мережах питань, пов'язаних зі сферою діяльності Компанії (навіть без згадки самої Компанії) обов'язково зазначають, що їхні погляди є особистими і не обов'язково збігаються із позицією Компанії (у разі, якщо Компанією не делеговано право представляти інтереси Компанії в конкретній ситуації);

усвідомлюють, що будь-які їхні дії можуть бути асоційованими з Компанією, а, отже, уникають розміщення в соцмережах та інших публічних джерелах оприлюднень контенту, що може бути трактованим як соціально неприйнятний, непристойний, образливий тощо;

не використовують бланки Компанії або робочу електронну адресу під час публічного висловлення своїх особистих думок з того чи іншого питання.

Політика щодо захисту інформації

Компанія відповідально ставиться до захисту інформації:

дотримується правил конфіденційності щодо інформації, отриманої від третіх осіб;

не допускає розповсюдження недостовірної інформації, викривлення фактів, що може завдати шкоди Компанії, її партнерам та країні в цілому;

захищає власну інформацію: інформація використовується співробітниками Компанії виключно для виконання функціональних обов'язків і може бути розкрита або передана третім особам тільки в обсязі та в порядку, що передбачені чинним законодавством України та внутрішніми документами Компанії;

зберігає персональні дані співробітників у режимі конфіденційності, збір та обробка персональних даних здійснюються з дотриманням вимог законодавства.

Співробітники:

не розголошують і не використовують в інший спосіб, ніж визначено законодавством та документами Компанії, конфіденційну, комерційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням ними своїх посадових повноважень та обов'язків, крім випадків, установлених законом;

не діляться відомою їм внутрішньою інформацією, яка не була у встановленому законодавством порядку розкрита або оприлюднена, з будь-ким, включаючи родичів та друзів, крім випадків, коли це становить частину функціональних обов'язків;

дотримуються правил поведження із конфіденційною інформацією, запобігають виникненню ризиків її розкриття, не обговорюють питання, що можуть містити конфіденційну інформацію, у публічних місцях;

негайно повідомляють департаменту безпеки про втрату або викрадення носіїв інформації, на яких містяться дані Компанії;

не завантажують і не зберігають конфіденційну інформацію на неавторизованих зовнішніх сайтах, зокрема хмарних сервісах, в особистій електронній пошті, на особистих комп'ютерах, у ненадійних місцях зберігання;

отримують, передають, зберігають, знищують інформацію відповідно до законодавства та внутрішніх документів Компанії.

У період дії трудового договору/контракту та протягом п'яти років після її припинення співробітники зобов'язані дотримуватися конфіденційності щодо інформації Компанії та її контрагентів і вживати заходів для запобігання її несанкціонованому розкриттю.

Політика використання активів Компанії

До активів Компанії належать: майно, грошові кошти, час, інформація, об'єкти інтелектуальної власності, в тому числі ліцензії, патенти, програмне забезпечення, транспортні засоби, офісні приміщення, електронні прилади та інформаційні системи, що використовуються в індивідуальному порядку.

Нематеріальні активи, створені або розроблені співробітниками в рамках виконання ними своїх функціональних обов'язків, є власністю Компанії в частині, що не суперечить чинному законодавству або укладеним договорам.

Співробітники:

не використовують активів Компанії у власних інтересах;

утримуються від користування власністю та інформацією Компанії для отримання власної користі;

використовують комп'ютерні системи та обладнання Компанії з дотриманням діючих заходів безпеки та внутрішнього контролю;

не порушують системи безпеки під час передачі даних мережею;

не передають своє ім'я користувача та/або паролі іншим особам і не дозволяють їм користуватися своїми робочими комп'ютерами та телефонами, на яких встановлений доступ до інформаційних ресурсів компанії;

дотримуються правил безпеки для захисту інформації на робочому телефоні, на якому встановлені доступи до інформаційних ресурсів компанії;

не використовують робочі комп'ютери для незаконної діяльності та азартних ігор, а також не отримують доступ, не зберігають, не пересилають, не розміщують і не публікують інформацію, що містить порнографію, матеріали, що пропагують насилля, ненависть, тероризм, дискримінацію, залякування, а також непристойні та принизливі матеріали;

не використовують робочого обладнання для власних потреб;

повідомляють безпосередньо керівнику та департаменту безпеки про факти розкрадання, розтрата, неналежного використання активів Компанії;

запобігають шахрайству;

підключаються про збереження матеріальних і нематеріальних цінностей Компанії.

Неправомірне користування активами Компанії є підставою для притягнення до відповідальності відповідно до чинного законодавства.

Відповідальність за недотримання положень Кодексу



01.

Компанія упевнена в тому, що всі її співробітники неухильно дотримуватимуться високих стандартів етичної поведінки, політик і настанов цього Кодексу та інших внутрішніх документів Компанії.



02.

У разі, якщо співробітники з певних причин не дотримуватимуться вимог Кодексу або допускать їх порушення, Компанія буде вимушена застосовувати дисциплінарні заходи.



03.

Компанія докладатиме максимальних зусиль для з'ясування причин порушення, проводитиме об'єктивні і неупереджені розслідування, робитиме застереження або надсилатиме листи-попередження, оголошуватиме догани за незначні порушення.



04.

Більш серйозні порушення або повторні чи неодноразові порушення можуть призводити до тимчасового безоплатного відсторонення від роботи, переведення на нижчу посаду, позбавлення або зменшення розміру премій, надбавок чи інших складових заробітної плати, звільнення, вжиття сукупності вищезазначених заходів згідно з вимогами законодавства.



05.

У випадках, передбачених чинним законодавством, Компанія має право повідомляти правоохоронним органам про всі відомі їй порушення, які можуть тягнути за собою кримінальну відповідальність.



06.

Дисциплінарні стягнення застосовуються відповідно до чинного законодавства.

Прикінцеві положення



01.

Усі співробітники Компанії мають бути ознайомлені з Кодексом під час оформлення на роботу та мають підписати зобов'язання співробітника за формою Додатка 2 і декларацію за формою Додатка 3. Співробітники зобов'язані повідомляти відповідальній особі з питань комплаєнсу про будь-які зміни інформації, наданої ними у декларації про конфлікт інтересів, упродовж 5 (п'яти) робочих днів після виникнення таких змін.



02.

Інформація, що надається співробітниками у зазначених деклараціях, вважається конфіденційною та не підлягає розкриттю жодним третім сторонам. Декларації співробітників призначені виключно для внутрішнього використання.



03.

Усі співробітники вчасно інформуються про зміни в Кодексі.



04.

Якщо співробітник у зв'язку з будь-якими причинами у встановленому порядку не ознайомився з Кодексом або не підписав вищезазначене зобов'язання співробітника за формою Додатка 2, це не звільняє його від зобов'язання дотримуватися умов Кодексу.

Глосарій



Контрагент – поточний або потенційний партнер Компанії (включаючи клієнтів, посередників та агентів).



Співробітник – фізична особа, яка уклала з Компанією трудовий договір/контракт або цивільно-правовий договір, що передбачає особисте виконання певної функції.



Члени сім'ї співробітника – чоловік/дружина, син/донька, зять/невістка, батько/мати, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням співробітника, опікун (піклувальник), брат/сестра, інша особа, яка спільно проживає та пов'язана спільним побутом зі співробітником.



Подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують співробітники безоплатно або за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, у зв'язку з виконанням своїх функціональних обов'язків.



Ділова гостинність – витрати на соціальні, корпоративні, спортивні, культурні заходи, харчування, проживання або розваги з метою встановлення ділових взаємовідносин або вияву вдячності, які здійснюються у зв'язку з виконанням співробітниками своїх функціональних обов'язків.



Афілійовані особи співробітника – члени сім'ї співробітника; співробітник та члени його (її) сім'ї і юридична особа, якщо такий співробітник та/або члени його (її) сім'ї здійснюють контроль¹ над юридичною особою.

¹ Контроль – можливість однієї чи декількох юридичних та/або фізичних осіб чинити вирішальний вплив на господарську діяльність суб'єкта господарювання чи його частини, який здійснюється безпосередньо або через інших осіб, зокрема завдяки: праву володіння чи користування всіма активами чи їх значною частиною; праву, яке забезпечує вирішальний вплив на формування складу, результати голосування та рішення органів управління суб'єкта господарювання; укладенню договорів і контрактів, які дають можливість визначати умови господарської діяльності, давати обов'язкові до виконання вказівки або виконувати функції органу управління суб'єкта господарювання; заміщенню посади керівника, заступника керівника спостережної ради, правління, іншого наглядового чи виконавчого органу суб'єкта господарювання особою, яка вже обіймає одну чи кілька із зазначених посад в інших суб'єктах господарювання; обійманню більше половини посад членів спостережної ради, правління, інших наглядових чи виконавчих органів суб'єкта господарювання особами, які вже обіймають одну чи кілька із зазначених посад в іншому суб'єкті господарювання. Пов'язаними особами є юридичні та/або фізичні особи, які спільно або узгоджено здійснюють господарську діяльність, у тому числі спільно або узгоджено чинять вплив на господарську діяльність суб'єкта господарювання. Зокрема, пов'язаними фізичними особами вважаються такі, які є подружжям, батьками та дітьми, братами та/або сестрами. Можливість однієї чи більше (декількох) пов'язаних юридичних та/або фізичних осіб чинити вирішальний вплив – спосіб відносин між суб'єктами господарювання, що характеризується відсутністю в особи, стосовно якої здійснюється вплив, здатності завжди незалежно (самостійно) визначати свою господарську поведінку на ринку.

Зобов'язання

співробітника АТ «Енергетична компанія України»

Я, _____

(ПІБ, найменування посади)

цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Кодексом корпоративної етики АТ «Енергетична компанія України» і зобов'язуюсь неухильно дотримуватися положень цього Кодексу.

Я згоден (згодна), що це Зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового договору (контракту), а також з тим, що виконання Кодексу є частиною моїх трудових обов'язків, а його порушення може спричинити притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Я також розумію і згоден (згодна), що це Зобов'язання поширюється на всі зміни і доповнення до цього Кодексу.

Дата _____

Підпис _____

ПІБ _____

Декларація щодо конфлікту інтересів

ПІБ _____

Дата _____

Посада _____

Питання

так/ні; якщо «так», надайте коментар

Чи володієте Ви або Ваші близькі особи прямо або опосередковано, самостійно чи спільно з іншими особами або як кінцевий бенефіціарний власник акціями (частками, паями) або будь-якими іншими фінансовими (майновими) інтересами в юридичній особі? Якщо відповідь «так», зазначте в коментарях назву юридичної особи, код ЄДРПОУ, відсоток участі в статутному капіталі та/або ПІБ близької особи, ступінь родинного зв'язку.

Чи є Ви або Ваші близькі особи членами органів управління (правління, наглядова рада), виконавчими керівниками, членами ревізійної комісії, радниками, довіреними особами юридичної особи? Якщо відповідь «так», зазначте в коментарях вид діяльності, назву юридичної особи, код ЄДРПОУ та ПІБ близької особи, ступінь родинного зв'язку.

Чи працюєте Ви за сумісництвом?

Чи плануєте Ви або члени Вашої сім'ї будь-який правочин, що може викликати конфлікт інтересів?

Чи працюють члени Вашої сім'ї або інші родичі в Компанії? Якщо відповідь «так», вкажіть ПІБ та займану посаду.

Чи є члени Вашої сім'ї публічними діячами? Якщо відповідь «так», зазначте деталі в коментарях.

Перед заповненням цієї Декларації я ознайомився (ознайомилась) з Кодексом корпоративної етики та Антикорупційною програмою. Я підтверджую правдивість наведеної в цій Декларації інформації та надаю дозвіл на обробку персональних даних та перевірку цієї інформації.

Дата _____

Підпис _____

ПІБ _____

Довідково:

* Цей документ має конфіденційний характер та не підлягає розкриттю жодним третім сторонам. Декларація призначена виключно для внутрішнього використання.

** Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки (окрім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік/дружина, батько/мати, вітчим/мачуха, син/донька, пасинок/падчерка, рідний брат/рідна сестра, дід/баба, прадід/прабаба, внук/внучка, правнук/правнучка, зять/невістка, тесть/теща, свекор/свекруха, усиновлювач/усиновлений, опікун або піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням.