

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо дотримання вимог чинного антикорупційного законодавства України, внутрішніх організаційно-розпорядчих документів Товариства і міжнародних стандартів у сфері комплаєнсу та доброчесності, а також запобігання і врегулювання конфліктів інтересів

Зазначені Методичні рекомендації розроблені відповідно до вимог Конституції України, згідно зі встановленими Законом України "Про запобігання корупції" обмеженнями для посадових осіб і працівників ПрАТ "Укргідроенерго" (далі – Товариство) згідно з визначеним у його Статуті юридичним статусом, вимогами Закону України "Про акціонерні товариства", чинної редакції Типової антикорупційної програми юридичної особи, Антикорупційної програми ПрАТ "Укргідроенерго" (далі – Антикорупційна програма), Кодексу корпоративної етики ПрАТ "Укргідроенерго", керівних документів Товариства з питань комплаєнс-менеджменту та міжнародних стандартів у сфері комплаєнсу і доброчесності.

Основною метою цих Методичних рекомендацій є надання консультаційних роз'яснень посадовим особам та працівникам Товариства щодо кола осіб, на яких поширюються обмеження Закону України "Про запобігання корупції" (далі – Закон), визначення (розмежування) функцій із запобігання корупції та комплаєнсу у сфері запобігання та врегулювання **конфлікту інтересів** (Служба з реалізації антикорупційної програми) згідно з встановленим Законом обмеженням і **корпоративного конфлікту інтересів** (Служба з питань комплаєнсу) згідно вимог Закону України "Про акціонерні Товариства" і міжнародних стандартів з акцентом на питаннях спільної роботи осіб, які перебувають з працівниками ПрАТ "Укргідроенерго" у родинних або дружніх відносинах, а також надання рекомендацій щодо запобігання та/або врегулювання зазначених конфліктів інтересів.

Враховуючи, що чинним, в тому числі антикорупційним, законодавством України, Колективним договором ПрАТ "Укргідроенерго" в Товаристві не заборонено працювати, в тому числі у прямому підпорядкуванні, близьким особам та/або особам, які з працівниками Товариства мають родинні або дружні відносини, в апараті управління та у філіях ПрАТ "Укргідроенерго" склалася позитивна традиція "професійних династій" як вже сформованих сімей, так і одружених після працевлаштування у Товариство, що підвищує їх фаховий рівень за рахунок спільного розуміння подружжям особливостей функціонування ПрАТ "Укргідроенерго" як об'єкта критичної інфраструктури, зменшує навантаження на Товариство в аспекті забезпечення (надання допомоги) працівників житлом, надання відпусток для догляду за дітьми, створює умови для більш відповідального на користь Товариства ставлення до спільної справи тощо. Родинні відносини самі по собі не є підставою для переваги чи несприятливого ставлення, рішення в Товаристві ухвалюються, зважаючи на компетентність та об'єктивні критерії.

Водночас, з урахуванням наявності в мережі "Інтернет" кардинально різних і часто таких, що не відповідають чинному законодавству України, думок (в тому числі – осіб керівного складу органів державної влади чи правоохоронних органів) та з метою уникнення можливих фактів порушень різними категоріями посадових осіб і працівників / працівниць ПрАТ "Укргідроенерго" встановлених чинним законодавством України вимог та обмежень, а також для усунення можливих репутаційних ризиків у діяльності Товариства відповідно до вимог міжнародних стандартів у сфері комплаєнсу і

добросовісності, вважається за доцільне надати більш деталізовані роз'яснення щодо застосування законодавства України та міжнародних стандартів у сфері спільної роботи близьких осіб, осіб, які мають родинні або дружні відносини, та запобігання і врегулювання конфліктів інтересів з урахуванням їх розмежування відповідно до вимог вітчизняного законодавства, внутрішніх організаційно-розпорядчих документів Товариства і міжнародних стандартів.

1. Обмеження щодо спільної роботи близьких осіб встановлене та врегульоване статтею [27 "Обмеження спільної роботи близьких осіб" Закону України "Про запобігання корупції"](#).

Згідно з частиною першою статті 27 Закону: *"Особи, зазначені у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам"*.

У відповідних підпунктах [пункту 1\) частини першої статті 3 Закону](#) "Суб'єкти, на яких поширюється дія цього Закону" визначені особи, **уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування**:

- "а) Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України {...};*
- б) народні депутати України, депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутати місцевих рад {...};*
- в) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування;*
- г) військові посадові особи Збройних Сил України {...};*
- г) судді, судді Конституційного Суду України {...};*
- д) особи рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби, особи начальницького складу служби цивільного захисту, ДБР, НАБУ {...};*
- е) посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, ДБР, НАБУ, БЕБ України {...};*
- є) Голова, заступник Голови Національного агентства з питань запобігання корупції;*
- ж) члени Центральної виборчої комісії;*
- з) поліцейські;*
- и) посадові та службові особи інших державних органів, у тому числі Пенсійного фонду, органів влади Автономної Республіки Крим;*
- і) члени державних колегіальних органів {...};*
- ї) Керівник Офісу Президента України, його перший заступник {...};*
- й) Секретар Ради національної безпеки і оборони України {...};*
- к) члени правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Пенсійного фонду {...};*
- л) службовці Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку"*.

Тобто під обмеження спільної роботи близьких осіб, встановлене статтею 27 Закону, підпадають державні службовці та посадові особи органів державної влади і місцевого самоврядування, посадові та службові особи правоохоронних органів, Збройних Сил України, окремі посадові особи та службові особи спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції, члени державних колегіальних органів тощо.

Таким чином, у ПрАТ "Укргідроенерго" (далі – Товариство) відсутні посади та працівники, які їх обіймають чи можуть обіймати, на яких поширюється обмеження, встановлене статтею 27 Закону щодо спільної роботи близьких осіб, окрім тих членів наглядової ради Товариства, які обіймають посади в органах державної влади, оскільки є

особами, уповноваженими на виконання функцій держави відповідно до обійманих посад у цих державних органах (міністерствах, відомствах тощо).

Тобто, відповідно до Закону України "Про запобігання корупції" незалежним членам наглядової ради, генеральному директору або особі, яка виконує його обов'язки, іншим посадовим особам Товариства та працівникам / працівницям Товариства не заборонено мати у прямому підпорядкуванні близьких осіб.

Довідково: відповідно до визначення абзацу четвертого частини першої статті 1 Закону *близькі особи – члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 цього Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, тесть, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.*

2. Обмеження щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів встановлене та врегульоване статтями 28–36 Розділу V Закону України "Про запобігання корупції".

Згідно [частини першої статті 28 Закону](#):

"1. **Особи, зазначені у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 цього Закону, зобов'язані:**

1) *вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;*

2) *повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі - Національне агентство чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;*

3) *не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;*

4) *вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів."*

Довідково: відповідно до визначень частини першої статті 1 Закону:

"потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень".

Законом передбачені такі заходи з врегулювання конфлікту інтересів у осіб, які підпадають під це обмеження Закону:

- ✓ [стаття 29. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів;](#)
- ✓ [стаття 30. Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;](#)
- ✓ [стаття 31. Обмеження доступу до інформації;](#)
- ✓ [стаття 32. Перегляд обсягу службових повноважень;](#)
- ✓ [стаття 33. Здійснення повноважень під зовнішнім контролем;](#)

- ✓ [стаття 34. Переведення, звільнення особи у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів;](#)
- ✓ [стаття 35¹. Особливості врегулювання конфлікту інтересів, що виник у діяльності окремих категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування](#) (частина 2 цієї статті – щодо заборони особі, яка входить до складу колегіального органу, брати участь у прийнятті рішення цим органом у разі виникнення конфлікту інтересів);
- ✓ [стаття 36. Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав.](#)

Перелік осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, визначених у пункті 1) частини першої статті 3 Закону, наданий у частині 1 цього роз'яснення щодо спільної роботи близьких осіб.

До осіб, які для цілей цього Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, визначених у пункті 2) частини 1 статті 3 Закону відносяться:

а) посадові особи юридичних осіб публічного права, які не зазначені у пункті 1 частини першої цієї статті, {...}, особи, які входять до складу наглядової ради {...} господарського товариства, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі;

б) особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги (аудитори, нотаріуси, приватні виконавці {...});

в) представники громадських об'єднань, наукових установ, навчальних закладів, експертів відповідної кваліфікації, інші особи, які входять до складу конкурсних та дисциплінарних комісій, утворених відповідно до Закону України "Про державну службу", Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування", інших законів {...}, і при цьому не є особами, зазначеними у пункті 1, підпункті "а" пункту 2 частини першої цієї статті;

г) особи, визнані такими, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархами) {...};

г) голови та члени експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи, а також голови, їх заступники, члени та секретарі позаштатних постійно діючих військово-лікарських і лікарсько-льотних комісій {...}."

Таким чином, у ПрАТ "Укргідроенерго" під обмеження запобігання та врегулювання конфлікту інтересів підпадають виключно члени наглядової ради Товариства, на незалежних членів якої не поширюється обмеження, встановлене статтею 36 Закону "Запобігання конфлікту інтересів у зв'язку з наявністю в особи підприємств чи корпоративних прав" (частина шоста статті 36 Закону).

Викладене також підтверджується роз'ясненням, наданим листом НАЗК вх. № 6-6149 від 29.05.2026 на запит Служби з реалізації антикорупційної програми № 4/2157 від 30.04.2026.

При цьому слід зазначити, що у [статтях 28-36 Розділу V "Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів"](#) взагалі відсутнє словосполучення "близькі особи", оскільки обмеження спільної роботи близьких осіб і суб'єкти його застосування визначаються 27 статтею Закону.

Звертаю увагу на той факт, що працівники Товариства, які підпадають під обмеження запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (члени наглядової

ради), також підпадають під такі обмеження і вимоги, встановлені для них відповідними статтями Закону:

- ✓ [Стаття 22. Обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища.](#)
- ✓ [Стаття 23. Обмеження щодо одержання подарунків.](#)
- ✓ [Стаття 24. Запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними.](#)
- ✓ [Стаття 37. Вимоги до поведінки осіб.](#)
- ✓ [Стаття 38. Додержання вимог закону та етичних норм поведінки.](#)
- ✓ [Стаття 40. Політична нейтральність.](#)
- ✓ [Стаття 41. Неупередженість.](#)
- ✓ [Стаття 42. Компетентність і ефективність.](#)
- ✓ [Стаття 43. Нерозголошення інформації.](#)
- ✓ [Стаття 44. Утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.](#)
- ✓ [Стаття 45. Подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування \(фінансовий контроль\).](#)
- ✓ [Стаття 46. Інформація, що зазначається в декларації.](#)
- ✓ [Стаття 52. Додаткові заходи здійснення фінансового контролю.](#)

Решта посадових осіб (окрім членів наглядової ради) і працівників / працівниць ПрАТ "Укргідроенерго", які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, підпадають виключно під **обмеження статті 22 Закону "Обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища"**, згідно з яким **"особам, зазначеним у частині першій статті 3 цього Закону, забороняється використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі використовувати будь-яке державне чи комунальне майно або кошти в приватних інтересах"**.

Довідково: відповідно до визначень частини першої статті 1 Закону:

неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав;

приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Зазначена стаття 22 Закону – єдина стаття Закону України "Про запобігання корупції", обмеження якої розповсюджується на суб'єктів, визначених в усіх чотирьох пунктах частини першої статті 3 Закону, в тому числі – у пункті 3), в якому визначені *особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми {...}*.

Довідково: до осіб, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків відносяться посадові особи Товариства (члени наглядової ради ПрАТ "Укргідроенерго" визначені у підпункті а) пункту 2) частини першої статті 3 Закону), включно з генеральним директором Товариства або особою, яка виконує його обов'язки, головним бухгалтером, начальником Служби з реалізації антикорупційної програми, начальником служби внутрішнього аудиту, іншими особами, які визначені як посадові у Статуті ПрАТ "Укргідроенерго", а також особи керівного складу (заступники генерального

директора, директори філій, керівники підрозділів всіх рівнів, оскільки виконують організаційно-розпорядчі функції) та працівники / працівниці, які мають повноваження на розпорядження майном або фінансовими ресурсами Товариства (оскільки виконують адміністративно-господарські функції).

Підсумовуючи викладене:

- 1) у ПрАТ "Укргідроенерго" відсутні посади і працівники / працівниці, які їх обіймають, що підпадають під обмеження щодо спільної роботи близьких осіб. Тобто сам факт наявності у посадової особи чи іншого працівника / працівниці Товариства, який / яка обіймає посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, в підпорядкуванні (в тому числі – прямому) близької особи, не є порушенням встановлених Законом обмежень;
- 2) у ПрАТ "Укргідроенерго" під обмеження запобігання і врегулювання конфлікту інтересів підпадають виключно члени наглядової ради;
- 3) **факт перебування близької особи у прямому підпорядкуванні члена наглядової ради, іншої посадової особи або працівника / працівниці Товариства, який / яка обіймає посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, не є порушенням обмежень Закону і не може розглядатися в межах конфлікту інтересів, оскільки підпадає під регулювання статтею 27 Закону, обмеження якої не розповсюджується на посадових осіб і працівників / працівниць Товариства;**
- 4) як порушення будь-якими посадовими особами або працівниками, які обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, обмежень Закону можливо розглядати **доведений факт використання зазначеними особами свого службового становища з метою надання (отримання) підлеглому працівнику / працівниці (який / яка не обов'язково має бути близькою особою) будь-якої вигоди без законних на те підстав всупереч інтересам Товариства** (призначення на посаду всупереч кваліфікаційним вимогам; необґрунтоване або невідповідне діловим якостям просування у посаді; визначення умов оплати праці, що не відповідають виконуваній роботі; застосування матеріальних чи нематеріальних заохочень, які за таких самих умов і результатів роботи не застосовуються до інших працівників / працівниць тощо). Такі факти можуть розглядатися як порушення будь-якими посадовими особами або працівниками / працівницями, які обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, обмеження статті 22 Закону щодо використання службових повноважень чи свого становища. Відповідальність за таке корупційне правопорушення, якщо це завдало істотної шкоди (166 400 грн і більше – у 2026 році) інтересам громадян чи юридичних осіб, встановлена статтею 364¹ Кримінального кодексу України;
- 5) типовим прикладом наявності конфлікту інтересів у членів наглядових рад є їх участь у переговорах, нарадах підготовці або прийнятті рішень щодо встановлення (договірних) правовідносин з юридичними особами, в яких працюють особи, з якими у таких членів наглядових рад **наявні особисті, сімейні, дружні чи інші позаслужбові стосунки**. У разі об'єктивної і неупередженої участі членів наглядових рад у переговорах, нарадах підготовці або прийнятті рішень щодо співпраці з такими юридичними особами – потенційний, а у випадку необ'єктивної та упередженої участі – реальний конфлікт інтересів.

Враховуючи, що обмеження щодо спільної роботи близьких осіб і запобігання та врегулювання конфлікту інтересів встановлені, визначені і регулюються нормативно-правовим актом спеціального законодавства України у сфері запобігання корупції – Законом України "Про запобігання корупції", норми якого відповідно до [частини третьої статті 66 Закону України "Про правотворчу діяльність"](#) у разі виявлення колізії між нормативно-правовими актами рівної юридичної сили мають пріоритет у застосуванні в частині, що стосується термінології, антикорупційних заходів з реагування (стосовно близьких осіб) та врегулювання (конфлікту інтересів), суб'єктів застосування встановлених Законом обмежень і відповідальності за їх порушення.

Це підтверджується також нормами трудового законодавства України. Так, відповідно до [статті 41 "Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов" Кодексу законів про працю України](#) (далі – КЗпПУ) *трудова угода з ініціативи роботодавця може бути розірвана також у випадках:*

{...}

4) перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;

4¹) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України "Про запобігання корупції".

Тобто КЗпПУ не передбачений такий захід з реагування чи врегулювання, як звільнення особи з посади / розірвання трудового договору, у виконання вимог іншого законодавства України, окрім як відповідно до Закону України "Про запобігання корупції" і, відповідно, виключно щодо тих осіб, які відповідно до цього Закону підпадають під встановлені ним обмеження.

Такий підхід повністю відповідає [статті 19 Конституції України](#), згідно з якою *правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.*

Враховуючи викладене, розповсюдження обмежень щодо спільної роботи близьких осіб і заходів із запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на осіб, які відповідно до Закону України "Про запобігання корупції" не підпадають під ці обмеження, не відповідає вимогам Конституції України і є таким, що суперечить вимогам чинного антикорупційного і трудового законодавства України.

3. Нормативна та внутрішня основа оцінки корпоративного конфлікту інтересів.

Визначення корпоративного конфлікту інтересів наведені у розумінні Закону України "Про акціонерні товариства" та Кодексу корпоративної етики ПрАТ "Укргідроенерго", затверджені рішенням наглядової ради ПрАТ "Укргідроенерго", що оформлене протоколом від 02.07.2026 № 11-2026. Слід зазначити, що корпоративний конфлікт інтересів застосовується до всіх посадових осіб та працівників / працівниць Товариства.

Частини 1, 4 та 8 статті 89 Закону України "Про акціонерні товариства" встановлюють для посадових осіб акціонерного товариства обов'язок діяти в інтересах Товариства, добросовісно та розумно, ухвалювати незалежні рішення. Так, [відповідно до](#)

частини восьмої статті 89 Закону України "Про акціонерні товариства" посадові особи товариства мають уникати конфлікту інтересів, зокрема, уникати ситуацій, в яких у них існує або може виникнути прямий чи опосередкований інтерес щодо використання майна, інформації або можливостей товариства, якщо такий інтерес суперечить або може суперечити інтересам товариства та якщо задоволення такого інтересу призводить чи може призвести до заподіяння шкоди товариству. Про виникнення такого конфлікту посадова особа має невідкладно письмово повідомити наглядову раду та виконавчий орган.

Поширення корпоративних стандартів уникнення конфлікту інтересів на всіх посадових осіб і працівників Товариства передбачено внутрішніми організаційно-розпорядчими документами Товариства, а саме: глава 6.4 Кодексу корпоративної етики, пункти 5, 23, 39 і 40 Комплаєнс політики та пункти 3.1.5 Положення про Службу з питань комплаєнсу.

Відповідно до глави 6.4. "Запобігання конфліктам інтересів" Кодексу корпоративної етики ПрАТ "Укргідроенерго" *корпоративний конфлікт інтересів – наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.*

Серед іншого, це може бути будь-яка фактична або ймовірна суперечність між обов'язком особи діяти добросовісно, розумно, незалежно, лояльно та в інтересах Товариства як юридичної особи і його акціонера, з одного боку, та будь-яким власним або стороннім приватним, майновим, немайновим, корпоративним, сімейним, діловим, професійним чи іншим інтересом такої особи або пов'язаних із нею осіб. З іншої сторони, якщо такий інтерес прямо чи опосередковано впливає на об'єктивність, незалежність, неупередженість, належну обачність чи добросовісність цієї особи під час виконання нею корпоративних, посадових, представницьких, трудових, договірних або фідучіарних повноважень щодо Товариства.

Пункти 39–40 Комплаєнс політики закріплюють, що превентивний захід – це обов'язок повідомляти про фактичний або ймовірний корпоративний конфлікт інтересів та повноваження Служби з питань комплаєнсу пропонувати способи його врегулювання.

Сам факт родинних, сімейних або інших близьких відносин не є автоматичним порушенням чи підставою для несприятливого кадрового рішення. Водночас він підлягає повідомленню та оцінюванню, якщо існує конкретний приватний інтерес або можливість його впливу на рішення Товариства.

4. Розмежування корпоративного конфлікту інтересів з конфліктом інтересів у розумінні Закону України "Про запобігання корупції"

Конфлікт інтересів за Законом України "Про запобігання корупції" є спеціальним публічно-правовим режимом, який застосовується до осіб, визначених пунктами 1 і 2 частини першої статті 3 цього Закону, та врегульовується, зокрема, за правилами статті 28 Закону. У межах Товариства до таких суб'єктів належать члени наглядової ради, оскільки ПрАТ "Укргідроенерго" є господарським товариством, у статутному капіталі якого більше 50 відсотків акцій належать державі. Для інших працівників Товариства корпоративний конфлікт інтересів оцінюється за внутрішніми документами, якщо конкретна особа не є суб'єктом Закону за іншою правовою підставою.

Для уникнення змішування двох режимів у корпоративних матеріалах доцільно використовувати терміни "фактичний корпоративний конфлікт інтересів" та "ймовірний

корпоративний конфлікт інтересів". Терміни "реальний конфлікт інтересів" і "потенційний конфлікт інтересів" слід використовувати для ситуацій, які прямо підпадають під дію Закону України "Про запобігання корупції".

Глава 6.4 Кодексу корпоративної етики прямо встановлює, що випадки, які підпадають під дію Закону, не є корпоративним конфліктом інтересів у значенні внутрішнього визначення, а якщо одна ситуація має ознаки обох режимів, пріоритет має Закон, а корпоративні правила застосовуються лише в частині, що йому не суперечить.

Відповідно до пунктів 2, 3 і 13 Політики викриття неправомірних дій та пунктів 20–21 Положення про комплаєнс-культуру комплаєнс-повідомлення й антикорупційні повідомлення розглядаються різними компетентними підрозділами. Якщо під час розгляду корпоративної ситуації виявлено ознаки корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону або порушення Антикорупційної програми, матеріали підлягають невідкладній передачі Службі з реалізації антикорупційної програми за встановленою процедурою.

Посилання у главі 6.4 Кодексу корпоративної етики на можливе порушення [статті 22 Закону](#) під час договірних відносин із юридичними особами, пов'язаними з близькими особами працівника / працівниці, має застосовуватися з урахуванням суб'єктного складу [статті 3 цього Закону](#). Для працівника / працівниці, який / яка не є суб'єктом Закону України "Про запобігання корупції", така ситуація оцінюється насамперед як корпоративний конфлікт інтересів, порушення етичних стандартів, або, за наявності відповідних ознак, шахрайство чи інші неправомірні дії.

5. Критерії встановлення корпоративного конфлікту інтересів

Для висновку про наявність корпоративного конфлікту інтересів необхідно оцінити у сукупності, зокрема, але невиключно такі елементи:

- 1) особистий або пов'язаний інтерес.** Має існувати конкретний майновий, немайновий, сімейний, дружній, корпоративний, діловий, професійний чи інший інтерес працівника, близької або іншої пов'язаної з ним особи. Саме припущення без конкретних обставин є недостатнім;
- 2) посадові, професійні або фактичні можливості впливу.** Особа повинна мати повноваження, доступ до інформації, можливість готувати, погоджувати, рекомендувати, ухвалювати, виконувати, контролювати або оцінювати рішення, правочин, процес чи дію Товариства;
- 3) перетин інтересу з корпоративним процесом.** Особистий або пов'язаний інтерес має стосуватися саме тієї сфери, в якій особа виконує свої функції або може фактично впливати на рішення Товариства;
- 4) ризик або фактичний вплив.** Потрібно встановити, чи впливає або може вплинути особистий інтерес на об'єктивність, незалежність, неупередженість, належну обачність, добросовісність або лояльність до Товариства;
- 5) належний режим розгляду.** До формування остаточного висновку необхідно перевірити, чи не підпадає ситуація під спеціальний режим Закону або під процедури щодо шахрайства, правочинів із заінтересованістю чи будь-яких неправомірних дій.

Фактичний корпоративний конфлікт інтересів наявний, коли суперечність існує під час підготовки, погодження, прийняття, виконання, контролю або оцінки конкретного рішення, правочину чи дії. Ймовірний корпоративний конфлікт інтересів наявний, коли така суперечність ще не реалізувалася, але конкретні зв'язки, домовленості, ролі, залежності або очікування обґрунтовано свідчать, що вона може виникнути в майбутньому (пункт 5 Комплаєнс політики; глава 6.4 Кодексу корпоративної етики).

Відсутність у діях посадової особи чи іншого працівника Товариства ознак надання ним незаконних або необґрунтованих, тобто не передбачених чинним законодавством чи внутрішніми організаційно-розпорядчими документами Товариства, переваг іншому співробітнику Товариства, який є його близькою особою чи особою, з якою у нього наявні родинні чи дружні відносини, свідчить про відсутність у діях такої посадової особи чи іншого працівника ПрАТ "Укргідроенерго" фактичного корпоративного конфлікту інтересів. Відсутність фактичної вигоди, незаконної або необґрунтованої переваги чи шкоди не доводить відсутності ймовірного корпоративного конфлікту інтересів.

6. Заходи із запобігання, оцінювання та врегулювання корпоративного конфлікту інтересів.

Висновок про наявність або відсутність корпоративного конфлікту інтересів має формуватися не лише на підставі повідомлення заявника, а з урахуванням опрацювання та аналізу посадових інструкцій, організаційної структури та підпорядкування, довіреностей і делегованих повноважень, членства у комісіях або робочих групах, фактичної участі у підготовці та погодженні документів, протоколів, службового листування, даних про власність і пов'язаність, критеріїв прийняття рішення, порівняння з аналогічними випадками та наявності відхилень від звичайної процедури.

Пункти 9–13 Кодексу комплаєнс-процедур передбачають постійний моніторинг комплаєнс-ризиків у нормотворчій діяльності, закупівлях, договірній, операційній діяльності, відповідності та дотриманні норм етики, а у разі виявлення ризику – надання рекомендацій або ініціювання комплаєнс-перевірки. Пункт 26 Політики протидії шахрайству передбачає розподіл функцій ініціювання, погодження, виконання, оплати, обліку та контролю, а пункт 28 – документування і прозорість рішень у закупівлях.

Відсутність зареєстрованих повідомлень про корпоративний конфлікт інтересів свідчить лише про відсутність таких повідомлень, але сама по собі не доводить відсутність фактичних або ймовірних корпоративних конфліктів інтересів. Виявлення таких ситуацій може здійснюватися також у межах моніторингу, перевірок, аналізу даних, due diligence контрагентів, внутрішнього аудиту та інших контрольних процедур.

Служба з питань комплаєнсу забезпечує приймання та реєстрацію повідомлень про корпоративний конфлікт інтересів, проводить первинне оцінювання та пропонує пропорційні заходи запобігання та врегулювання. Якщо під час розгляду виявлено ознаки корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, іншого порушення Закону України "Про запобігання корупції" чи Антикорупційної програми, матеріали невідкладно передаються Службі з реалізації антикорупційної програми за встановленою процедурою.

Кодексом корпоративної етики ПрАТ "Укргідроенерго" передбачені, зокрема, але не виключно, такі заходи із запобігання корпоративному конфлікту інтересів:

- 1) стороння зайнятість співробітників поза межами Товариства (сумісництво), якщо це не заборонено Статутом та Колективним договором ПрАТ "Укргідроенерго", інша комерційна або фінансова діяльність не має здійснюватися на шкоду їх основним обов'язкам в Товаристві, може проводитись лише у неробочий час та не може перешкоджати їх роботі;
- 2) співробітникам Товариства також слід уникати здійснення інвестицій (придбання часток, акцій) у підприємствах (товариствах), які конкурують з ПрАТ "Укргідроенерго", що може оцінюватися як діяльність, яка завдає шкоди інтересам Товариства;

- 3) всім співробітникам Товариства слід уникати участі у підготовці, формуванні та реалізації договірних правовідносин з юридичними особами, в яких засновниками, акціонерами, посадовими особами та/або співробітниками є їх близькі особи;
- 4) співробітники ПрАТ "Укргідроенерго" мають уникати надання іншим співробітникам Товариства, з якими вони мають родинні або дружні відносини, незаконних та/або необґрунтованих переваг в процесі здійснення оцінки результатів їх роботи, визначення обсягу зайнятості, чи розміру оплати праці, допомоги, винагороди, пільг чи компенсацій.

Тобто ситуації, в яких суперечності між особистими інтересами працівника і його професійними обов'язками можуть призвести до недобросовісного виконання ним своїх повноважень або упередженого прийняття рішень всупереч інтересам Товариства чи до завдання шкоди інтересам Товариства, можуть розглядатися як ймовірний корпоративний конфлікт інтересів.

Сам факт родинних відносин не є автоматичною заборонаю. Пряме підпорядкування близьких / пов'язаних осіб потребує окремої оцінки щонайменше щодо найму, оплати, преміювання, відпусток, дисципліни, доступу до інформації та контролю. Заходи обираються від найменш обмежувальних. Можливі заходи включають, зокрема але не виключно: самоусунення; незалежне погодження операцій / документів; зміну розподілу завдань / лінії підпорядкування; зовнішній контроль.

Якщо виявлені обставини містять ознаки умисного обману, маніпулювання закупівлею, змови, неправомірного використання активів або повноважень, приховування істотної інформації щодо шахрайства чи інших неправомірних дій, застосовуються Політика протидії шахрайству та процедури комплаєнс-перевірки або внутрішнього розслідування. Якщо наявні ознаки порушення Закону України "Про запобігання корупції" у відповідності із діючими регламентами матеріали направляються до Служби з реалізації антикорупційної програми.

Крім того ситуації, в яких посадові особи та/або працівники Товариства будь-якого рівня надають іншим працівникам / працівницям ПрАТ "Укргідроенерго", які є їхніми близькими особами або з якими вони мають родинні чи дружні відносини, **незаконні та/або необґрунтовані переваги** в ході здійснення оцінки результатів їх роботи, визначення обсягу зайнятості, чи розміру оплати праці, допомоги, винагороди, пільг чи компенсацій, можуть розглядатися як корпоративний конфлікт інтересів.

Довідково: відповідно до Закону України "Про акціонерні товариства" родинні відносини – сімейні відносини між особами, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки, у тому числі між особами, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також (незалежно від зазначених умов) чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою чи піклуванням.

Принципове значення для виявлення і підтвердження факту наявності корпоративного конфлікту інтересів має надання саме **незаконних та/або необґрунтованих, тобто не передбачених чинним законодавством чи внутрішніми організаційно-розпорядчими документами Товариства, переваг** близькій особі чи особі, з котрою посадові особи та працівники ПрАТ "Укргідроенерго" будь-якого рівня мають родинні чи дружні відносини.

Водночас, з метою своєчасного запобігання та врегулювання конфліктів інтересів, належної маршрутизації повідомлень і дотримання стандартів доброчесності та комплаєнсу встановлюється такий порядок:

- 1) у разі виникнення сумнівів щодо суб'єктів, до котрих застосовуються обмеження Закону України "Про запобігання корупції", звертатися за роз'ясненнями до Служби з реалізації антикорупційної програми / професіоналів з антикорупційної діяльності у філіях Товариства;
- 2) у разі виникнення сумнівів щодо наявності / відсутності фактичного або ймовірного корпоративного конфлікту інтересів звертатися за роз'ясненнями та/або рекомендаціями щодо його врегулювання до Служби з питань комплаєнсу;
- 3) Працівник невідкладно, але не пізніше наступного робочого дня після усвідомлення, повідомляє Службу з питань комплаєнсу через наявні канали про ймовірний та / або фактичний корпоративний конфлікт інтересів. Повідомлення не є визнанням порушення. Добровільна консультація до виникнення ситуації не замінює обов'язку повідомлення.

Врегулювання корпоративного конфлікту інтересів здійснюється на основі внутрішніх організаційно-розпорядчих документів Товариства, оскільки норми антикорупційного законодавства в цьому випадку не застосовуються.

Самостійні заходи працівника / працівниці щодо врегулювання корпоративного конфлікту інтересів мають включати, зокрема, але не виключно:

- **декларування інтересу:** зобов'язання працівника / працівниці письмово розкрити свої родинні зв'язки, володіння акціями чи роботу за сумісництвом, які можуть перетинатися з інтересами компанії;
- **розкриття та самоусунення:** негайне повідомлення безпосереднього керівника / керівниці або Служби з питань комплаєнсу про виникнення конфліктної ситуації та добровільна відмова від участі в оцінці чи підписанні конкретного документа, контракту тощо;
- **позбавлення приватного інтересу:** продаж часток у компаніях-конкурентах, закриття власного ФОП або припинення співпраці за сумісництвом, що створювали корпоративний конфлікт інтересів.

Товариство самостійно обирає та комбінує інструменти захисту від ймовірних ризиків конфлікту інтересів та може діяти, зокрема, але не виключно, шляхом:

- **обмеження доступу до інформації:** закриття доступу до комерційної таємниці, баз даних або планів розробки, якщо працівник / працівниця має власний бізнес у цій же сфері або співпрацює з конкурентами;
- **усунення від прийняття рішень:** передача повноважень іншому працівнику / працівниці під час найму персоналу, проведення тендерів або вибору постачальників, якщо у закупівлі бере участь пов'язана ([у визначенні пункту 20\) частини 1 статті 1 Закону України "Про публічні закупівлі"](#)) з працівником / працівницею Товариства особа;
- **перерозподіл обов'язків та функцій:** зміна посадової інструкції працівника / працівниці з метою виключення з його / її повноважень тих завдань, де виникає перетин приватного інтересу та інтересів Товариства.