

Додаток 14
до протоколу засідання
наглядової ради ПрАТ "Укргідроенерго"
від 02.07.2026 № 11-2026

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішення наглядової ради
ПрАТ "Укргідроенерго", що оформлено
протоколом від 02.07.2026 № 11-2026

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА "УКРГІДРОЕНЕРГО"**

ЗВЕРНЕННЯ ГОЛОВИ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТОВАРИСТВА

Шановні колеги, партнери та зацікавлені сторони!

ПрАТ "Укргідроенерго" виробляє електроенергію з води та відповідає за стратегічні об'єкти енергетичної інфраструктури, від надійності яких залежать стабільність енергосистеми держави й довіра суспільства до критичної інфраструктури. В умовах війни, трансформації енергетичного сектору та підвищених очікувань суспільства й партнерів до державних компаній те, як саме ми ухвалюємо рішення, важить не менше за результат. Тому етика, доброчесність і якісне корпоративне управління мають для Товариства не декларативне, а практичне значення.

Для Наглядової ради цей оновлений Кодекс — не лише внутрішній документ, а й спільний орієнтир для ухвалення рішень та взаємодії з акціонером, співробітниками, партнерами, громадами і всіма зацікавленими сторонами. Як Голова Наглядової ради розглядаю його як стандарт, за дотримання якого Рада відповідає особисто, а не лише вимагає його від інших.

Кодекс діє однаково для всіх — для членів Наглядової ради, виконавчого органу, керівників і кожного співробітника. Жодна посада не звільняє від його вимог і не пом'якшує наслідків їх порушення. Послідовне застосування цих правил без винятків Наглядова рада вважає однією зі своїх ключових функцій.

Доброчесна культура тримається не на переліку цінностей, а на впевненості людини, що про порушення можна повідомити безпечно. Наглядова рада підтримує передбачені цим Кодексом механізми конфіденційного повідомлення про порушення та виходить із того, що добросовісне звернення не може мати негативних наслідків для того, хто його зробив. Захист людини, яка говорить про проблему, є для Ради таким самим пріоритетом, як і реагування на саму проблему.

Ефективна система внутрішнього контролю є важливою складовою стійкості Товариства: вона покликана своєчасно виявляти ризики, запобігати конфліктним ситуаціям і забезпечувати належне реагування на порушення. Наглядова рада послідовно підтримує її розбудову, прагнучи, щоб доброчесність була не формальною вимогою, а щоденною управлінською практикою, а система корпоративної етики Товариства відповідала найкращим міжнародним практикам внутрішнього контролю та корпоративного управління.

Закликаю членів наглядової ради, виконавчий орган, керівників і співробітників Товариства сприймати цей Кодекс як практичний дороговказ у щоденній роботі та особистій поведінці.

Голова Наглядової ради



Валентин ГВОЗДІЙ

ЗВЕРНЕННЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ТОВАРИСТВА

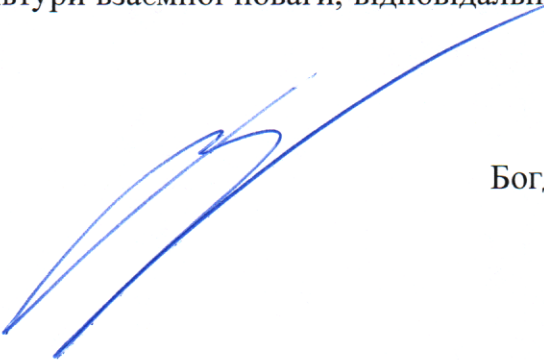
Укргідроенерго об'єднує тисячі працівників різних професій, які працюють на станціях, у філіях та апараті управління. Щодня ми взаємодіємо між собою, з партнерами, підрядниками, органами влади та громадами. Саме тому для нас важливо мати спільні принципи роботи та професійної поведінки.

Кодекс корпоративної етики визначає стандарти, яких ми дотримуємося у своїй діяльності. Йдеться про повагу один до одного, доброчесність, відповідальне ставлення до своїх обов'язків, відкритість у роботі та нетерпимість до будь-яких проявів дискримінації чи неетичної поведінки.

Документ покликаний допомагати у щоденній роботі та прийнятті рішень, особливо в ситуаціях, які потребують не лише професійного підходу, а й дотримання високих етичних стандартів. Водночас Кодекс є живим документом, який ми регулярно переглядаємо та вдосконалюємо. Постійно аналізуємо практичний досвід його застосування, обговорюємо складні питання, визначаємо напрями для покращення та доповнюємо його з урахуванням нових викликів і потреб компанії. Від того, як ми працюємо та взаємодіємо між собою, залежить довіра до компанії, її репутація та ефективність.

Переконаний, що й подальше дотримання принципів Кодексу корпоративної етики сприятиме розвитку культури взаємної поваги, відповідальності та партнерства в Укргідроенерго.

Генеральний директор



Богдан СУХЕЦЬКИЙ

ЗМІСТ

ПРЕАМБУЛА	6
1. МІСІЯ ТА ЦІННОСТІ ТОВАРИСТВА.....	6
2. МЕТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ.....	7
2.1. На кого поширюється дія нашого Кодексу.	8
2.2. Застосування Кодексу.....	8
2.3. Подання запитань, повідомлень або висловлення занепокоєності.....	9
2.4. Захист від переслідувань.....	9
3. КОРПОРАТИВНА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.	10
3.1. Здоров'я і безпека.	10
3.2. Ціннісне ставлення до особистості співробітника.	11
3.3. Гендерна рівність, різноманітність та інклюзивність.	12
3.4. Запобігання насильству та домаганням.....	12
3.5. Етика взаємної відповідальності співробітника і Товариства.....	13
3.6. Права людини та практики щодо праці.	14
3.7. Захист персональної інформації.....	14
3.8. Зберігання та управління інформацією.	15
3.9. Використання комп'ютерної техніки та мереж.	15
3.10. Використання заборонених речовин.....	16
4. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ З КОНКУРЕНТАМИ, ПАРТНЕРАМИ ТА СУСПІЛЬСТВОМ.	16
4.1. Справедливі угоди та конкуренція.....	16
4.2. Взаємовідносини при здійсненні закупівель.....	17
4.3. Запобігання корупції.....	17
4.4. Політика щодо подарунків.	18
4.5. Політична діяльність та внески.	19
4.6. Санкційна політика держави.....	19
5. ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	19
5.1. Принципи екологічної відповідальності в ПрАТ "Укргідроенерго"	19
5.2. Екологічні підходи до виробничої діяльності.....	20
5.3. Енергетичний менеджмент та енергоефективність.....	20
6. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З ДЕРЖАВОЮ	21
6.1. Стандарти корпоративного управління.	21
6.2. Бухгалтерський облік та фінансова звітність.....	21
6.3. Розкриття інформації.....	22
6.4. Запобігання конфліктам інтересів.....	22

6.5. Ощадливе використання активів Товариства.	26
7. ЦИФРОВА ЕТИКА ТА ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ (ШІ).	26
8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	27
Декларація етичної поведінки	28

ПРЕАМБУЛА

Цей Кодекс розроблений на основі чинного законодавства України, міжнародного права, застосовних міжнародних стандартів, найкращих світових практик та загальновизнаних принципів і норм ділової етики.

Кодекс – це заява про наші спільні цінності і стандарти поведінки, які очікуються від кожного з нас. У ньому не описуються всі можливі випадки і ситуації, з якими може зіткнутися Товариство чи будь-який його співробітник, але надається описання загальних принципів і ключових політик, якими слід керуватися при вирішенні складних етичних ситуацій.

У Кодексі сформульовані і систематизовані норми і принципи поведінки, яких повинні дотримуватися всі співробітники Товариства.

Слова "керівник", "начальник", "співробітник", "фахівець" далі по тексту цього Кодексу читати відповідно як: "керівник/керівниця", "начальник/начальниця", "співробітник/співробітниця", "фахівець/фахівчиня", який/яка – відповідно.

1. МІСІЯ ТА ЦІННОСТІ ТОВАРИСТВА.

Наша місія: ми генеруємо екологічно чисту енергію з води у сучасний та безпечний спосіб.

Використовуючи чисті та відновлювані джерела енергії, Товариство суттєво сприяє досягненню загальносуспільних інтересів і відіграє провідну роль у розбудові низьковуглецевої економіки.

Товариство забезпечує покриття пікових навантажень, регулювання частоти та потужності, мобільний аварійний резерв в Об'єднаній енергетичній системі України. Цим ми дбаємо про енергетичну стабільність та безпеку України, сприяємо соціальному, економічному розвитку та конкурентоспроможності держави.

Цінностями Товариства є – людина, відповідальність, повага, довіря, Україна.

Цінності ПрАТ "Укргідроенерго" повинні бути осмислені та усвідомлено прийняті співробітниками Товариства, незалежно від займаної посади.

Наші цінності є керівними принципами, які ми застосовуємо щодня і керуємось в усьому.

Ми ставимось один до одного з повагою:

- ми уважні, професійні та відкриті до взаємодії;
- ми поважаємо всіх своїх колег та контрагентів;
- ми забезпечуємо здорове робоче середовище.

Ми вчиняємо правильно:

- ми підтримуємо високі етичні стандарти у всіх своїх ділових відносинах;
- ми узгоджуємо свої дії з тим, що ми кажемо і виконуємо те, що обіцяємо;
- ми будуємо та зміцнюємо свою репутацію, діючи сумлінно.

Ми цінуємо довіру:

- довіра лежить в основі наших відносин із нашими контрагентами, громадами, стейкхолдерами та один з одним.

- ми усвідомлюємо, що працюючи в команді, ми можемо досягти більше ніж працюючи поодиноці;

- ми зміцнюємо свою справу, будуючи тривалі стосунки.

Ми ставимо в пріоритет безпеку, та енергетичну та екологічну відповідальність:

нашим найвищим пріоритетом є захист здоров'я, безпеки та добробуту наших співробітників.

ми прагнемо дотримуватися виробничих процесів та процедур, які відповідають найкращим практикам у нашій галузі та сприяють безпеці та охороні навколишнього середовища.

ми поліпшуємо рівень енергоефективності шляхом постійної оптимізації енерговитрат, впровадження енергоефективних заходів, спрямованих на раціональне використання водних та паливно-енергетичних ресурсів.

Ми сприяємо залученості:

- ми є інклюзивною організацією, яка цінує різноманітний досвід та перспективи.

- ми прагнемо до досконалості та усвідомлюємо, що наша різноманітність робить нас ще сильнішими.

- ми всі поділяємо відповідальність за створення позитивної культури та захист рівності та залученості.

- ми вдячні за різноманітний досвід та перспективи.

- коли ми діємо згідно зі своїми цінностями, ми допомагаємо забезпечити довгостроковий успіх для Товариства, наших співробітників, акціонера та інших стейкхолдерів.

2. МЕТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ.

Наш Кодекс побудований на основі наших основних цінностей та окреслює стандарт поведінки, який застосовується до кожного, хто працює в нашому Товаристві або представляє його.

Кодекс корпоративної етики ПрАТ "Укргідроенерго" – це корпоративні правила, які спрямовано на особистісний розвиток співробітників, формування культури комунікацій, дружнє ставлення до навколишнього середовища, протидію корупції, зміцнення ділової репутації та соціального іміджу Товариства.

Цей Кодекс спрямований на:

- встановлення принципів корпоративної етики Товариства на основі місії, цілі та корпоративних цінностей Товариства;

- забезпечення розуміння та створення належних умов для дотримання співробітниками єдиних принципів ділової етики з метою підтримання в колективі атмосфери довіри, взаємної поваги та порядності;

- виявлення та запобігання потенційним ризикам під час взаємодії між співробітниками Товариства, взаємовідносин з партнерами, контрагентами й іншими зацікавленими у спільній діяльності сторонами;

– підвищення та збереження довіри до Товариства з боку ділового співтовариства, зміцнення репутації відкритого та чесного учасника ринку.

Кодекс корпоративної етики передбачає турботу про інтереси Товариства, співробітників та зовнішніх стейкхолдерів, як основу для побудови здорових партнерських відносин, які спрямовані на досягнення місії та цілей діяльності Товариства.

Мета запровадження Кодексу – встановлення корпоративних стандартів ділової етики Товариства та регламентація дій співробітників Товариства у складних етичних ситуаціях.

2.1. На кого поширюється дія нашого Кодексу.

Ми прагнемо, щоб керівництво, члени наглядової ради та співробітники ПрАТ "Укргідроенерго" дослухалися та дотримувалися норм цього Кодексу.

Ми також очікуємо від усіх наших підрядників, клієнтів, консультантів, представників та тих, хто тимчасово працює в Товаристві або надає нам послуги, дотримання цього Кодексу у межах нашого співробітництва.

Наші співробітники мають особливе зобов'язання бути прикладом. Вони повинні виховувати культуру доброчесності та реалізовувати практики етичного ведення справ і не можуть ігнорувати порушення або потенційні порушення цього Кодексу.

Особистим дотриманням Кодексу, ми підтвердимо свою відданість цінностям, що роблять Товариство гарним партнером та місцем роботи.

У випадку, коли Ви зіткнулися з порушенням цього Кодексу, пропонуємо звернутися із заявою чи за порадою, за Вашим вибором, до керівника, якому Ви довіряєте, служби з питань комплаєнсу, служби з реалізації антикорупційної програми, кадрової служби, юридичної служби або анонімно скориставшись телефоном чи використавши відповідну вкладку на веб-сайті ПрАТ "Укргідроенерго".

Ми віримо, що в більшості випадків Ваша чесна та відповідальна позиція є найкращим вибором у випадку наявності порушень цього Кодексу.

2.2. Застосування Кодексу.

Наш Кодекс призначений для широкого інформування та запровадження моделей поведінки з метою здійснення діяльності Товариства у спосіб, який відповідає нашим основним цінностям.

Ми розуміємо, що наш Кодекс не може охопити кожен можливий випадок, який стосується етичної поведінки. Але віримо, що він допоможе вирішити всі випадки, які викликать занепокоєння.

Закликаємо використовувати цей Кодекс як керівництво у доповнення до інших політик та процедур Товариства, які визначені окремими внутрішніми документами ПрАТ "Укргідроенерго" (далі – політики Товариства), та разом спрямовані на те, щоб приймати правильні рішення.

Якщо у вас є будь-які занепокоєння з етичних питань або сумніви щодо положень даного кодексу чи наданих у ньому рекомендацій, просимо використати будь-які можливості, передбачені цим Кодексом.

2.3. Подання запитань, повідомлень або висловлення занепокоєності.

Товариство заохочує всіх співробітників та інших зацікавлених осіб, які підтримують наші прагнення до чесного та етичного ведення справ, запитувати, висловлювати занепокоєння і повідомляти про будь-які підозри щодо порушення норм цього Кодексу, інших документів і практик Товариства чи відповідних норм законодавства.

Ми сподіваємося, що для усунення занепокоєності співробітнику Товариства, спочатку найкраще обговорити його зі своїм безпосереднім керівником або керівником вищого рівня, оскільки вони можуть невідкладно відреагувати на проблему та допомогти вирішити її.

За потреби, можна отримати допомогу чи роз'яснення за одним із наведених нижче способів:

- звернутися до начальника служби з питань комплаєнсу;
- звернутися до начальника служби з реалізації антикорупційної програми;
- звернутися до директора департаменту з управління персоналом та соціальними питаннями;
- звернутися до директора департаменту юридичного забезпечення та майнових відносин;
- звернутися до генерального директора Товариства;
- звернутися до голови наглядової ради;

Ми запевняємо, що ваше звернення, буде розглянуто оперативно і ретельно.

Ми очікуємо, що всі наші співробітники та посадові особи будуть розглядати такі звернення сумлінно та неупереджено. Навмисне затримання інформації, надання неправдивої інформації або її викривлення, знищення інформації або документів забороняється.

На підставі висновків, зроблених за результатами розгляду даних звернень чи проведених за ними внутрішніх розслідувань, ми будемо вживати відповідних заходів реагування аж до припинення трудових чи інших відносин у порядку, визначеному трудовим законодавством.

2.4. Захист від переслідувань.

Співробітники Товариства та інші зацікавлені особи можуть без страху ставити запитання, висловлювати занепокоєння або брати участь у розгляді їх звернень чи у процесі розслідування.

Товариство гарантує повний захист від переслідування, щоб підтвердити свою політику підтримки та прихильності.

Без винятків, заборонено переслідування тих, хто повідомляє про порушення чи підозру у порушенні даного Кодексу. Переслідування є порушенням цього Кодексу. У випадку виявлення таких фактів, Товариством будуть вжиті відповідні заходи реагування для їх припинення та запобігання їх виникнення в майбутньому, а до порушників буде вжито заходів реагування аж до звільнення.

Водночас зауважуємо, що навмисне подання неправдивих або викривлених тверджень може завдати шкоди репутації співробітника, керівника або Товариства. Такі дії демонструють неповагу до своїх колег і є серйозним порушенням норм цього Кодексу та у виняткових випадках можуть призвести до припинення трудових чи інших відносин.

3. КОРПОРАТИВНА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.

Товариство прагне, щоб наші співробітники мали можливість максимально реалізувати свій потенціал.

Питання реалізації прав людини, трудових відносин, дружнього ставлення до навколишнього середовища та протидії корупції, відображені в міжнародних деклараціях та Глобальному Договорі ООН, нормативних та законодавчих актах України, внутрішніх документах Товариства та Стратегії корпоративної соціальної відповідальності, які імplementовані в усі виробничі процеси та відносини і є стійкою основою корпоративної культури Товариства.

ПрАТ "Укргідроенерго" докладает значних зусиль для того, щоб усередині колективу Товариства формувалася атмосфера взаємоповаги, підтримки один одного в професійному зростанні та співучасті в складних життєвих обставинах.

Корпоративна культура ПрАТ "Укргідроенерго" – це, перш за все, культура гідроенергетиків, побудована на принципах:

- відповідальності колективу за виробничі процеси з вироблення електроенергії;
- забезпечення стабільності та надійності роботи об'єднаної електроенергетичної системи держави;
- досягнення енергетичної незалежності України.

Корпоративна відповідальність гідроенергетиків розповсюджується від відповідальності за вироблення електроенергії та безпечної експлуатації гідротехнічних споруд до енергетичної безпеки держави.

Корпоративна культура ПрАТ "Укргідроенерго" орієнтується на етичні стандарти європейських електроенергетичних підприємств (євроінтеграційна складова).

Корпоративна культура Товариства – це унікальний простір буття співробітників, який охоплює різні рівні ієрархічної структури підприємства та відображає ступінь цивілізаційної взаємодії різних сфер ПрАТ "Укргідроенерго".

Співробітники Товариства визнають його як цінність, що забезпечує їх стабільністю, дає відчуття захищеності, надає впевненості та перспективи у майбутньому.

"Товариство як цінність для співробітників" – є стрижнем філософії корпоративної культури та стратегії корпоративного іміджу.

3.1. Здоров'я і безпека.

Нашим найвищим пріоритетом є захист здоров'я, безпеки та добробуту наших співробітників, а також тих, на кого може впливати наша діяльність. Ваші здоров'я та безпека для нас важливі. Вони також важливі вашій родині, колегам та колективу.

Діяльність, яку здійснює Товариство, та місце її здійснення, мають ризики для здоров'я та безпеки. Тому ми захищаємо вашу безпечну працю шляхом запровадження

політик та виконання передбачених законодавством заходів, які допомагають вам захистити себе та своїх колег.

Кожен з вас відіграє важливу роль у нашому прагненні захистити ваше здоров'я, безпеку співробітників, підтримувати безпеку робочого середовища.

Коли це є необхідним, просимо використовувати засоби особистої безпеки, та перевіряти їх використання іншими. Дотримуйтесь усіх норм та правил охорони праці.

Просимо негайно повідомляти про небезпеку шкоди здоров'ю чи можливість травмування на робочому місці до служби з питань охорони праці.

Просимо ретельно ознайомитися з нашими політиками щодо створення безпечного робочого середовища, охорони праці та безпеки виконання робіт та неухильно їх дотримуватись.

Просимо ніколи не ставити під загрозу свою безпеку чи безпеку ваших колег та інших людей.

У ПрАТ "Укргідроенерго" функціонує система управління охороною праці, в якій визначена конкретна роль та персональна відповідальність керівників усіх рівнів виробництва.

До зони особистої відповідальності кожного співробітника належить ведення здорового способу життя, відмова від шкідливих звичок та заняття спортом.

Товариство докладє зусиль для створення сприятливих умов праці, оздоровлення, медичного обстеження та лікування співробітників, благоустрою територій та зон відпочинку.

3.2. Ціннісне ставлення до особистості співробітника.

Те, як ми ставимося один до одного, впливає на те, як ми виконуємо свою роботу. Ми всі хочемо поваги і заслужуємо на неї. Кожен з нас відповідає за сприяння створенню такого середовища, а наглядова рада та керівництво Товариства несуть особливу відповідальність за створення умов, при яких дотримуються чесність, принципи ділової етики, повага та довіра.

У процесах трудової взаємодії співробітники, незалежно від посади, статусу та періоду роботи в Товаристві, за будь-яких обставин потребують поваги до особистої гідності.

Товариство в цілому прагне та зобов'язує керівників усіх рівнів створювати умови для збереження і розвитку цілісної особистості. Великою мотивацією для співробітників є оцінка їх праці та публічне визнання їх особистого внеску в розвиток Товариства.

Якщо ви займаєте керівну посаду, ви повинні демонструвати цінності, зазначені в Кодексі, а також надихати своїх підлеглих брати з вас приклад.

Зростанню потенціалу співробітника сприяє наявність права вибору, задоволення потреби у свободі та готовність брати відповідальність за прийняте управлінське рішення. Товариство сприяє особистісному зростанню, саморозвитку, підвищенню самооцінки співробітників через зміну стилю управління, проведення навчальних програм.

Співробітники Товариства беруть на себе частину відповідальності за створення комфортних умов в колективі: проявляють емпатію, підтримують колег та турбуються про оточення. Співробітники докладають самостійних зусиль та використовують наявні у Товаристві можливості для професійного зростання та підвищення ефективності роботи.

Співробітники Товариства мають активно приєднуватися до реалізації стратегії корпоративної соціальної відповідальності та несуть особисту соціальну відповідальність.

3.3. Гендерна рівність, різноманітність та інклюзивність.

ПрАТ "Укргідроенерго" сприяє забезпеченню рівних прав та можливостей для усіх співробітників, зокрема ветеранів та осіб з інвалідністю та дотримується принципів гендерної рівності, різноманітності та інклюзивності.

Ми поважаємо гідність кожного співробітника та очікуємо дотримання принципів взаємоповаги у співпраці з колегами, контрагентами та іншими особами, з якими здійснюється професійна діяльність.

Усі рішення щодо працевлаштування, просування по роботі, умов праці та розвитку співробітників приймаються виключно з урахуванням професійних якостей, зокрема знань, навичок, досвіду та здібностей претендентів на заміщення посади або співробітників, без упередженого ставлення за будь-якої з ознак, яка може бути підставою для дискримінації.

Товариство забороняє будь-яку форму дискримінації, включаючи дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, встановленими нормами законодавства України та міжнародного права.

3.4. Запобігання насильству та домаганням.

ПрАТ "Укргідроенерго" прагне створити безпечне робоче середовище, вільне від будь-яких форм насильства, домагань чи іншої поведінки, яка є неприйнятною.

Насильство і домагання включають форми поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди. Прикладом можуть бути небажані фізичні контакти, погрози, залякування, нав'язливі або систематичні повідомлення, переслідування, жарти або коментарі сексуального характеру та будь-які інші дії, спрямовані на приниження честі та гідності співробітників.

У Товаристві забороняються будь-які прояви такої поведінки, і ми закликаємо повідомляти про такі дії щодо вас або ваших колег через визначені у Товаристві механізми.

3.5. Етика взаємної відповідальності співробітника і Товариства.

Аспекти соціального захисту та турботи Товариства про співробітників відображені в Колективному договорі, який приймається конференцією трудового колективу ПрАТ "Укргідроенерго".

Етичний аспект реалізації Колективного договору – це турбота про інтереси співробітників Товариства, яка реалізується через:

- забезпечення сучасними умовами праці на робочому місці;
- створення умов для збереження здоров'я;
- можливості (співробітник самостійно обирає час та місце) оздоровлення та відпочинку;
- створення умов для всебічного розвитку;
- зростання матеріального добробуту.

Колективний договір має бути реальним, а його реалізація прозорою. Матеріальна підтримка та інші форми заохочення, що надаються профспілками, повинні бути доступні для всіх співробітників та не бути інструментом маніпуляцій з боку профспілкових органів, що діють в межах Товариства.

Постійний розвиток – це сучасна необхідність та ключовий фактор успіху Товариства в умовах складного та постійно мінливого світу. Керівництво Товариства створює необхідні умови для професійного та особистісного розвитку співробітників, стимулює їх до навчання, сприяє прояву особистої ініціативності у всіх сферах діяльності підприємства.

Усередині Товариства може діяти принцип здорової конкуренції, якщо він сприяє підвищенню ефективності діяльності співробітників. Кожен співробітник має право на кар'єрне зростання.

Особисті амбіції співробітників ПрАТ "Укргідроенерго" реалізуються в досягненні загальних цілей Товариства, в наданні допомоги іншим підрозділам у вирішенні нагальних виробничих завдань.

Товариство очікує від співробітників проявів максимальної зацікавленості у розвитку Товариства, зростанні відповідальності та підвищенні ефективності праці.

Ділова репутація Товариства залежить від того, наскільки члени колективу щиро поділяють місію Товариства та керуються загальними принципами та цінностями, що базуються на принципах Стратегії корпоративної соціальної відповідальності.

Етичним обов'язком кожного члена колективу ПрАТ "Укргідроенерго" є турбота про імідж та ділову репутацію Товариства, що зобов'язує:

- ставитися до них з належною повагою;
- зміцнювати їх;
- не поширювати особисто та запобігати поширенню неправдивих відомостей про Товариство та гідроенергетику в цілому;
- піклуватися про ділову репутацію своїх колег та керівництва;
- підтримувати Товариство в поширенні достовірної інформації про нього за допомогою особистих ресурсів;
- цінувати те, що робить Товариство для кожного співробітника;

– не поширювати неправдиву інформацію про Товариство після припинення трудових відносин.

Кожен співробітник ПрАТ "Укргідроенерго" на своєму рівні долає власний патерналізм, дотримується вимог декомунізації, прагне до інноваційного розвитку Товариства та до впровадження сучасних моделей взаємовідносин в колективі.

Розвиток та поширення соціальних мереж створюють нові можливості для спілкування та співпраці. Водночас їх широке використання покладає на співробітників Товариства додаткові обов'язки.

При використанні соціальних мереж (наприклад, онлайн-дошки оголошень, Facebook, Instagram, LinkedIn, Reddit, YouTube, Twitter тощо), співробітники Товариства несуть особисту відповідальність за їх використання і не можуть поширювати інформацію та висловлюватись від імені Товариства, якщо це прямо не дозволено.

Ми просимо вас, як співробітників Товариства, з обережністю та обачністю використовувати соціальні мережі для розміщення інформації про Товариство, спілкування, поширення дописів та зображень, не допускати грубих чи образливих висловлювань, оскільки це може зашкодити як вашій репутації, так і репутації Товариства.

3.6. Права людини та практики щодо праці.

Ми прагнемо відстоювати основні права людини і вважаємо, що з усіма людьми слід поводитися з гідністю, справедливістю та повагою.

Ми засуджуємо порушення прав людини, засуджуємо використання рабської або примусової праці, торгівлю людьми, дитячу працю, все, що принижує гідність людини, фізичні покарання або створення небезпечних умов роботи. Товариство здійснює безперервний процес управління ризиками, який використовується для виявлення, запобігання, та пом'якшення негативного впливу на права людини. Відповідно до міжнародних стандартів Товариство також здійснює оцінку ризиків порушення прав людини у партнерів та підрядників.

Усі співробітники Товариства повинні дотримуватися вимог законодавства, повідомляти про факти його порушення або будь-які підозри щодо їх порушення та діяти відповідно до наших основних цінностей та цього Кодексу.

3.7. Захист персональної інформації.

Спосіб обробки персональної інформації у повній відповідності до норм законодавства та актів Товариства має суттєве значення для Товариства, демонструє повагу Товариства до кожної особи та сприяє формуванню довіри наших стейкхолдерів, співробітників та контрагентів до Товариства.

Усі співробітники повинні проявляти обережність та розсудливість у роботі з персональною інформацією. Забороняється використовувати або розкривати її неналежним чином.

Співробітники, яким надано доступ до персональної інформації, несуть відповідальність за недотримання правил щодо її захисту, використання та поширення.

Товариство поважає приватне життя та гідність співробітників. Товариство забезпечує збереження особистої інформації, яка стосується роботи, включаючи інформацію про медичну допомогу та оплату праці.

3.8. Зберігання та управління інформацією.

Інформація в Товаристві є важливим активом і нею потрібно керувати відповідним чином.

Кожен зі співробітників Товариства відповідає за збереження, захист та належне знищення інформації Товариства відповідно до норм чинного законодавства та внутрішніх політик Товариства.

Товариство окремими політиками встановлює вимоги до збереження та управління інформацією, які детально описують порядок створення, поширення, обліку, строків зберігання та знищення інформації (інформаційних носіїв).

Інтелектуальна власність та інша конфіденційна інформація є цінним активом Товариства. Захист цієї інформації є життєво важливим для забезпечення безпеки та ефективного ведення господарської діяльності.

Інтелектуальна власність включає авторські права, патенти, ліцензії, торгові марки та комерційну таємницю. Конфіденційна інформація включає умови контрактів, списки клієнтів, пропозиції, проекти, бізнес-плани, процеси та іншу інформацію, яку Товариство не оприлюднювало або яка вважається конфіденційною відповідно до політик Товариства.

У зв'язку із виконанням роботи, інтелектуальна власність або конфіденційна інформація може стати доступною співробітникам Товариства. Вони завжди мають бути обережні та захищати конфіденційну інформацію, що належить Товариству, а також конфіденційну інформацію, що належить нашим клієнтам, партнерам та іншим зацікавленим сторонам.

Співробітники Товариства зобов'язані вживати передбачені у внутрішніх політиках Товариства запобіжні заходи для захисту інформації від різноманітних загроз, таких як: помилки (спотворення), підроблення документів Товариства, внесення до офіційних документів Товариства завідомо неправдивих відомостей, шахрайство, саботаж, промислове шпигунство та порушення конфіденційності.

Ми не розголошуємо конфіденційну інформацію будь-кому в межах Товариства або за його межами, якщо ми не маємо для цього законних підстав та належних повноважень.

Ми не використовуємо незаконні або неетичні способи (наприклад: крадіжку, шпигунство або використання неправдивої інформації) для отримання конфіденційної інформації про інших.

3.9. Використання комп'ютерної техніки та мереж.

Використання наших корпоративних мереж є одночасно необхідністю та привілеєм. Якщо у вас є доступ до комп'ютерної техніки Товариства, інформаційних систем та мереж, ви відповідаєте за відповідність найвищим стандартам доброчесної та етичної поведінки при їх використанні та спілкуванні.

У випадку отримання віддаленого доступу до інформаційних систем та мереж Товариства, на співробітників Товариства поширюються такі ж вимоги та стандарти використання, як і на співробітників, що перебувають на території та в приміщеннях Товариства.

Мережі та інформаційні системи Товариства призначені для ведення законної діяльності, яка пов'язана з метою діяльності Товариства.

Допускається обмежене особисте використання комп'ютерної техніки, інформаційних систем та мереж у відповідності до затверджених політик Товариства за умови, що це не заважає виконанню посадових обов'язків та не створює кіберзагроз.

3.10. Використання заборонених речовин.

Ми забороняємо використовувати, володіти, розповсюджувати, купувати або продавати наркотичні засоби, психотропні речовини або лікарські засоби, що їх містять, на території Товариства.

Зловживання наркотичними речовинами та алкоголем несумісне зі здоров'ям та безпекою наших співробітників та осіб, що перебувають на території об'єктів Товариства.

Ніколи не виконуйте роботу, якщо ви перебуваєте під впливом або дією будь-яких речовин, включаючи ліки, що відпускаються за рецептом, якщо це може вплинути на вашу здатність керувати обладнанням або виконувати свою роботу безпечно.

Так само ми забороняємо вживання алкоголю на території Товариства, крім випадків проведення санкціонованого святкування чи урочистих подій. Вживання алкоголю або будь-якої іншої речовини, що негативно впливає на якість роботи або викликає неадекватну/неприйнятну поведінку на робочому місці також заборонено.

У випадках, передбачених законодавством та внутрішніми нормативними документами Товариства, уповноважені особи можуть проводити перевірку співробітників на вживання заборонених речовин (наркотичних засобів, психотропних речовин та їх аналогів, алкоголю тощо).

4. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ З КОНКУРЕНТАМИ, ПАРТНЕРАМИ ТА СУСПІЛЬСТВОМ.

Ми прагнемо чесної конкуренції. Конкуренція спонукає нас до впровадження кращих практик ведення господарської діяльності.

4.1. Справедливі угоди та конкуренція.

Ми віддані політиці добросовісної конкуренції. Ми конкуруємо на основі якості продукції та послуг, які ми пропонуємо.

Ми дотримуємося антимонопольного та іншого законодавства, що регулює конкуренцію на ринках, на яких Товариство здійснює свою діяльність.

Порушення антимонопольного законодавства може спричинити шкоду репутації Товариства, призвести до застосування до нього значних санкцій та переслідування всіх залучених осіб.

З метою уникнення антиконкурентних дій чи домовленостей, співробітникам Товариства заборонено обговорювати з конкурентами ціни, умови продажу тощо.

Роль співробітників Товариства полягає у справедливій взаємодії з нашими контрагентами, партнерами, конкурентами та іншими зацікавленими сторонами. Вони не повинні спотворювати факти, приховувати інформацію, зловживати доступом до конфіденційної інформації або використовувати маніпуляції для отримання несправедливих переваг при здійсненні господарської діяльності Товариства.

4.2. Взаємовідносини при здійсненні закупівель.

Закупівлі, що здійснюються Товариством, повинні відбуватися у відповідності до норм законодавства України та міжнародних угод виключно на основі критеріїв якості, репутації, сервісу, вартості та інших подібних конкурентних факторів.

Зокрема, Товариство застосовує критерії оцінки енергоефективності при здійсненні закупівель товарів, обладнання та послуг, які мають значний вплив на споживання енергоресурсів. Перевага віддається обладнанню, технологіям та проєкtnим рішенням, що забезпечують максимальну енергоефективність і мінімальні витрати енергоресурсів протягом усього життєвого циклу.

Співробітники Товариства мають з обережністю ставитись до соціальних відносин з поточними або потенційними контрагентами, які можуть заважати об'єктивному і неупередженому виконанню посадових обов'язків або призвести до виникнення конфлікту інтересів.

При здійсненні закупівель, співробітники Товариства мають керуватися такими найкращими практиками:

- чесність та неупередженість під час здійснення закупівлі товарів, робіт і послуг;
- відсутність упередженості чи фаворитизму;
- оплата Товариством витрат, пов'язаних з відвідуванням заходів, що фінансуються контрагентами та забезпечують ділові можливості для Товариства;
- навіть замах на вимагання або прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди є підставою для припинення трудових відносин із співробітником.

4.3. Запобігання корупції.

Товариство декларує нульову толерантність до будь-яких проявів корупції. Всі співробітники безумовно дотримуються стандартів та заборон, викладених в Антикорупційній програмі ПрАТ "Укргідроенерго". Керівники всіх рівнів апарату управління та філій Товариства демонструють розумну ініціативу у впровадженні заходів, спрямованих на запобігання корупції, сприяють їх реалізації і подають приклад підлеглим шляхом дотримання норм професійної етики.

Антикорупційним законодавством забороняється пропонувати або отримувати неправомірну вигоду (тобто – 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).

Співробітники Товариства не повинні здійснювати або приймати чи обіцяти здійснити або прийняти будь-який платіж, який можна трактувати як намір вплинути на будь-яке підприємство, установу чи організацію.

Всім співробітникам Товариства забороняється використовувати свої посадові обов'язки і пов'язані з ними повноваження та можливості всупереч інтересам Товариства.

Оскільки Товариство може нести відповідальність за платежі, які здійснюються третіми особами, ми повинні ретельно перевіряти всіх осіб, яких ми залучаємо, прямо чи опосередковано, до роботи від імені Товариства.

4.4. Політика щодо подарунків.

Отримання подарунків, пропозицій або надання подарунків контрагентам чи іншим особам можна трактувати як неправомірну вигоду чи конфлікт інтересів, якщо такі дії не відповідають загальновизнаному уявленню про гостинність та здійснюються на власну користь всупереч інтересам Товариства або в порушення обмежень чинного антикорупційного законодавства, встановлених стосовно осіб, на котрих це обмеження розповсюджується.

Прикладами подарунків можуть бути:

- оплата або безкоштовне надання відвідування закладів громадського харчування, подорожі та проживання;
- оплата або безкоштовне надання квитків на спортивні або культурні заходи;
- знижки, які недоступні загалом;
- грошові кошти та їх еквіваленти на подарункових картках;
- алкогольні напої тощо.

Нами визначається політика щодо здійснення подарунків, яка встановлює відмінність для контрагентів або потенційних клієнтів у приватному секторі та щодо державних установ та організацій і їх посадових осіб.

Дарування готівкових коштів заборонено.

У зв'язку з викладеним ми вимагаємо від всіх посадових осіб та співробітників ПрАТ "Укргідроенерго" неухильного дотримання вимог глави 3. "Політика та процедури ділової гостинності. Подарунки" розділу VI Антикорупційної програми ПрАТ "Укргідроенерго".

Ці вимоги стосуються наших співробітників, а також третіх осіб, які діють від імені Товариства.

У разі наявності сумнівів щодо прийнятності подарунка, ділової гостинності співробітники повинні звернутися до Служби з реалізації антикорупційної програми (професіонала з антикорупційної діяльності у філії Товариства) для отримання консультації та / або роз'яснення.

4.5. Політична діяльність та внески.

Ми закликаємо наших співробітників бути відповідальними громадянами. При цьому, ми декларуємо повну відсутність впливу на будь-які особисті рішення співробітників про участь у громадських чи політичних рухах.

Особиста громадська та політична діяльність співробітників повинна виконуватися у вільний від роботи час, без використання ресурсів Товариства та власного становища у ньому.

У будь-якому випадку співробітники Товариства зобов'язані чітко підкреслювати, що їх погляди, громадська та політична активність є власною.

Товариство не може здійснювати будь-яких внесків та фінансування політичних партій.

У випадку, якщо співробітники Товариства взаємодіють з органами державної влади та місцевого самоврядування від імені Товариства, вони повинні ознайомитись із вимогами законодавства, що визначають порядок такої взаємодії.

Всі посадові особи та співробітники ПрАТ "Укргідроенерго" повинні неухильно дотримуватися вимог глави 5. "Підтримка політичних партій" розділу VI Антикорупційної програми ПрАТ "Укргідроенерго".

4.6. Санкційна політика держави.

У випадку прийняття в установленому законодавством порядку органами державної влади України рішень про торговельне ембарго чи санкції щодо певних суб'єктів або країн, Товариство не буде здійснювати або припинить господарські відносини або співпрацю з такими суб'єктами або країнами.

5. ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Товариство приділяє особливу увагу запобіганню та мінімізації негативного впливу своєї діяльності на навколишнє природне середовище.

5.1. Принципи екологічної відповідальності в ПрАТ "Укргідроенерго"

ПрАТ "Укргідроенерго" усвідомлює свою відповідальність перед суспільством та здійснює діяльність на засадах поваги, доброчесності, прозорості та сталого розвитку.

Беручи до уваги, що ПрАТ "Укргідроенерго" є найбільшим водокористувачем у водогосподарському комплексі України та здійснює свою діяльність на головних річках країни — Дніпрі та Дністрі, Товариство усвідомлює свою відповідальність за раціональне використання водних ресурсів і запобігання негативному впливу на навколишнє природне середовище. У своїй діяльності ми керуємося вимогами застосовних міжнародних стандартів, що забезпечує системний підхід до охорони навколишнього природного середовища та сприяє сталому розвитку Товариства. Ми дотримуємось міжнародного права та національного законодавства у сфері охорони навколишнього природного середовища, а також впроваджуємо заходи, спрямовані на мінімізацію екологічних ризиків і збереження природних ресурсів.

ПрАТ "Укргідроенерго" вживає всіх можливих заходів щодо мінімізації впливу господарської діяльності на навколишнє природне середовище шляхом ефективного

використання водних ресурсів, забезпечення належного поводження з відходами, передачі відходів для відновлення та/або видалення, а також впровадження принципів і технологій енерго- та ресурсоефективності. Товариство прагне до скорочення викидів парникових газів, врахування кліматичних ризиків та розвитку нефінансової звітності відповідно до вимог Директиви ЄС про корпоративну звітність зі сталого розвитку (CSRD).

Ми активно взаємодіємо з усіма заінтересованими сторонами:

- будуємо конструктивні та відкриті відносини з природоохоронними організаціями та громадськістю для зменшення негативного впливу на довкілля та збереження природних екосистем;
- формуємо культуру екологічної відповідальності співробітників та залучаємо їх до реалізації екологічних ініціатив;
- поширюємо вимоги щодо дотримання екологічних зобов'язань на наших партнерів, підрядників та інших заінтересованих сторін.

5.2. Екологічні підходи до виробничої діяльності.

Товариство спрямовує свої зусилля на екологізацію сучасного виробництва електроенергії, підвищення енергетичної результативності та раціонального використання енергії, модернізацію і реконструкцію застарілого обладнання з урахуванням екологічних вимог на всіх етапах його життєвого циклу.

Товариство підтримує принципи сталого розвитку та прагне забезпечувати баланс між економічною ефективністю, екологічною відповідальністю та соціальним розвитком, враховуючи інтереси майбутніх поколінь під час прийняття управлінських рішень.

Нашими пріоритетами є ефективне управління водними ресурсами, скорочення негативного впливу на водні об'єкти та збереження біорізноманіття.

Кожен співробітник в своїй виробничій діяльності повинен керуватися чинним екологічним законодавством, вимогами Екологічної політики та цим Кодексом.

5.3. Енергетичний менеджмент та енергоефективність.

Товариство підтримує загальносвітову тенденцію розумного і дбайливого використання енергії, усвідомлюючи свою відповідальність перед майбутніми поколіннями. Ми застосовуємо Систему енергетичного менеджменту (СЕНМ) відповідно до вимог ДСТУ ISO 50001:2020 «Системи енергетичного менеджменту. Вимоги та настанова щодо використання». Наша мета – постійне підвищення результативності системи енергетичного менеджменту та рівня енергоефективності Товариства, з урахуванням сучасних технологій та кращих міжнародних практик щодо методів керування.

Енергозбереження починається з кожного з нас. Енергетична політика Товариства спрямована на формування у повсякденних діях працівників культури раціонального та економного використання енергоресурсів на своєму робочому місці – від використання освітлення, кліматичної техніки та офісного обладнання до подання та реалізації ініціатив щодо покращення енергоефективності виробничих процесів.

6. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З ДЕРЖАВОЮ

Ми прагнемо забезпечити прибуток єдиному акціонеру Товариства – державі. Водночас Товариство за жодних обставин не буде жертвувати доброчесністю заради отримання прибутку.

Товариство дотримується всіх чинних вимог законодавства, що стосуються обліку результатів своєї господарської діяльності та корпоративного управління.

6.1. Стандарти корпоративного управління.

У Товаристві впроваджуються найкращі практики та стандарти корпоративного управління, що визначені законодавством та застосовуються в міжнародній практиці та знайшли відображення в Кодексі корпоративного управління ПрАТ "Укргідроенерго".

Метою впровадження стандартів корпоративного управління є прозорість і швидкість прийняття рішень, стратегічний розвиток та ефективність інвестицій, захист економічних інтересів держави, орієнтація на людей як головний капітал Товариства, взаємовигідна співпраця із зацікавленими особами (стейкхолдерами), ефективність Товариства.

Корпоративне управління Товариством будується на основі принципу розмежування функцій держави як регулятора та функцій держави, як суб'єкта управління Товариством.

Держава, як єдиний акціонер Товариства, має сукупність прав, визначених чинним законодавством України та Статутом Товариства, та не повинна зловживати наданими їй правами і здійснювати дії, які заподіюють шкоду Товариству.

Держава здійснює свої функції відповідно до та на основі Політики державної власності.

6.2. Бухгалтерський облік та фінансова звітність.

Товариство забезпечує цілісність та достовірність звітності, що є дуже важливим чинником для успішного здійснення господарської діяльності та задля збереження впевненості та довіри акціонера, клієнтів, ділових партнерів та інших стейкхолдерів.

Бухгалтерський облік та звітність Товариства ґрунтуються на принципах прозорості, достовірності, точності та доброчесності. Фальсифікація записів або відсутність обліку коштів та активів є серйозним порушенням.

Порушення порядку ведення бухгалтерського та податкового обліку, правил складання фінансової звітності можуть мати негативні наслідки для Товариства. Тому у жодному разі не допускається:

- свідоме внесення неправдивих або недостовірних даних у звіт, запис або запит на відшкодування витрат;
- фальсифікація будь-яких записів;
- намагання вплинути на інших осіб, щоб вони вчиняли дії, які б могли скомпрометувати фінансові записи, звіти чи звітність Товариства;

– приховування, зміна, знищення або будь-яким чином підроблення записів або документів Товариства.

Усі документи, дані та записи, створені або отримані співробітниками у зв'язку з їхньою роботою, повинні зберігатися відповідно до вимог чинного законодавства, нормативних документів та облікової політики Товариства.

Фінансова інформація Товариства має бути точною і правдивою з розумінням того, що частина такої інформації, яка не розголошується, є не менш важливою, ніж та, що розкривається.

6.3. Розкриття інформації.

Розкриття Товариством інформації для акціонера, органів державної влади та місцевого самоврядування, регуляторів, ЗМІ та громадськості у встановлені законодавством строки та способи – є важливою частиною діяльності Товариства для забезпечення його публічності.

Для забезпечення публічності Товариство регулярно розкриває інформацію про свою діяльність шляхом подання, оприлюднення відповідних звітів, прес-релізів та інших інформаційних повідомлень (крім випадків встановленого законодавством обмеження на оприлюднення інформації з міркувань безпеки об'єктів критичної інфраструктури держави).

Товариство прагне розкривати інформацію належним чином забезпечуючи доступ до неї всіх стейкхолдерів без будь-якої вибіркової. Співробітники Товариства відіграють важливу роль у виконанні цих зобов'язань.

У випадку отримання від ЗМІ запитів чи звернень про надання інформації, коментарів чи інтерв'ю не намагайтеся самостійно відповідати на питання ЗМІ, навіть якщо ви думаєте, що знаєте відповідь – в такому випадку кожен співробітник Товариства має погодити свої дії з підрозділом Товариства, який відповідає за зв'язки з громадськістю та ЗМІ.

6.4. Запобігання конфліктам інтересів.

Співробітники Товариства ухвалюють рішення з робочих питань виключно в інтересах ПрАТ "Укргідроенерго" без урахування того, чи можуть вони принести їм особисту користь.

Слід розрізняти конфлікт інтересів, як обмеження, встановлене Законом України "Про запобігання корупції", від корпоративного конфлікту інтересів Товариства.

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.

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.

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.

Під приватним інтересом слід розуміти будь-який майновий чи немайновий інтерес співробітника, 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.

Обмеження щодо виявлення і запобігання конфлікту інтересів згідно чинної редакції Закону України "Про запобігання корупції" розповсюджується виключно на членів наглядової ради Товариства і заходи з його врегулювання регламентуються цим Законом та Антикорупційною програмою (глава 1. "Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів" розділу VI. Антикорупційної програми) з урахуванням вимог чинного трудового законодавства України (пункт 4¹) статті 41 Кодексу законів про працю України.

Типовими ситуаціями прояву конфлікту інтересів можуть бути:

1) участь у прийнятті або прийнятті рішення про укладення трудового договору, просування по роботі, визначення умов оплати праці та застосування заходів матеріального заохочення, накладення стягнень стосовно своєї близької особи;

2) укладення від імені Товариства правочинів із близькими особами;

3) участь у прийнятті або прийнятті рішення, яке може вплинути на отримання переваг іншим суб'єктом господарювання, над бізнес-рішеннями якого співробітник Товариства або його близька особа здійснюють фактичний контроль, у якій співробітник Товариства, його близька особа є засновниками (учасниками), співробітниками, отримують або отримували винагороду чи подарунки, проходили або проходять навчання;

4) реєстрація співробітником Товариства юридичної особи, яка надає послуги / виконує роботи, ідентичні тим, що надає / виконує Товариство;

5) виконання функцій керівника вищого рівня в іншій юридичній особі, чий інтереси можуть вступати в конфлікт з інтересами Товариства;

6) прийняття або участь у прийнятті рішень щодо себе самого, зокрема стосовно оплати праці, надання будь-якої вигоди матеріального чи нематеріального характеру, проведення внутрішнього /службового розслідування, якщо це не передбачене чинним законодавством України.

Члени наглядової ради Товариства зобов'язані повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – НАЗК) для отримання роз'яснень та порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів (наглядова рада), та Службу з реалізації антикорупційної програми.

Члену наглядової ради Товариства у стані конфлікту інтересів забороняється:

1) брати участь у підготовці документів для прийняття рішення наглядовою радою із відповідного питання;

2) брати участь у розгляді (обговоренні) відповідного питання;

3) голосувати з відповідного питання.

Посадові особи та співробітники Товариства у разі виникнення **корпоративного конфлікту інтересів** зобов'язані невідкладно звернутися до Служби з питань комплаєнсу.

Корпоративний конфлікт інтересів застосовується до всіх посадових осіб та співробітників Товариства і заходи з його врегулювання регламентуються в межах чинного законодавства, внутрішніх організаційно-розпорядчих документів Товариства, міжнародних стандартів та найкращих світових практик у сфері комплаєнс-менеджменту.

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, ймовірна або така, що обґрунтовано може сприйматися як конфлікт, 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, може вплинути або створює обґрунтоване враження, що він може вплинути на об'єктивність, незалежність, неупередженість, належну обачність чи добросовісність цієї особи під час виконання нею корпоративних, посадових, представницьких, трудових, договірних або фідуціарних повноважень щодо Товариства.

Корпоративний конфлікт інтересів охоплює, зокрема, ситуації, коли особа, пов'язана з нею особа або третя особа може прямо чи опосередковано отримати вигоду, перевагу, винагороду, можливість уникнути витрат чи відповідальності, вплинути на умови правочину, конкуренцію, призначення, винагороду, голосування, використання корпоративної інформації чи корпоративних можливостей.

Це визначення застосовується незалежно від того, чи завдано Товариству збитків, чи було фактично прийнято відповідне рішення, чи отримала особа фактичну вигоду; достатньою є наявність обставин, які створюють ризик впливу на об'єктивність, незалежність або лояльність поведінки особи.

Не є корпоративним конфліктом інтересів у розумінні цього визначення випадки, які прямо підпадають під дію Закону України "Про запобігання корупції" як реальний або потенційний конфлікт інтересів та підлягають врегулюванню відповідно до цього Закону. Якщо одна й та сама ситуація одночасно має ознаки корпоративного конфлікту інтересів та конфлікту інтересів у розумінні Закону, пріоритет – Закон України "Про запобігання корупції", а корпоративні правила застосовуються лише в частині, що йому не суперечить.

Фактичний корпоративний конфлікт інтересів – це наявна на момент прийняття, підготовки, погодження, виконання, здійснення контролю або оцінки корпоративного рішення, правочину чи дії суперечність, наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи.

Ймовірний корпоративний конфлікт інтересів – це ситуація, за якої фактична суперечність між інтересами Товариства та власним або пов'язаним інтересом особи ще не настала, однак існують конкретні обставини, зв'язки, домовленості, очікування, майнові чи немайнові інтереси, ролі або залежності, які з достатнім ступенем обґрунтованості дають підстави вважати, що така суперечність може виникнути в майбутньому під час прийняття, підготовки, погодження, виконання, контролю або оцінки корпоративного рішення, правочину чи дії.

Фактичний або ймовірний корпоративний конфлікт інтересів підлягає розкриттю, оцінці та врегулюванню незалежно від того, чи настали збитки для Товариства, чи була отримана вигода, чи було фактично прийнято відповідне рішення. Достатньою підставою для визнання ситуації ймовірним корпоративним конфліктом інтересів є наявність конкретних обставин, за яких приватний або пов'язаний інтерес особи може об'єктивно вплинути на її незалежність, неупередженість, добросовісність або лояльність до Товариства.

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.

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.

Співробітники Товариства зобов'язані повідомляти своєму безпосередньому керівнику та Службі з питань комплаєнсу, Службі з реалізації антикорупційної програми / професіоналу з антикорупційної діяльності філії ПрАТ "Укргідроенерго" про будь-які наявні господарські чи інші відносини Товариства з членом його родини або іншою близькою особою у визначенні Закону України "Про запобігання корупції", яка є засновником, посадовою особою, співробітником або власником ділового партнера Товариства, громадським діячем чи державним службовцем.

Такі дані використовуються зазначеними службами системи внутрішнього контролю не тільки для виявлення та врегулювання конфліктів інтересів, а й з метою якісного проведення процедур антикорупційних та комплаєнс-перевірок ділових партнерів Товариства, перевірок на доброчесність кандидатів на посади в Товаристві, антикорупційних експертиз та комплаєнс-перевірок проєктів організаційно-розпорядчих документів Товариства тощо.

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 у визначенні Закону України "Про запобігання корупції", оскільки така участь може бути розцінена як порушення обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб, встановленого статтею 22 Закону України "Про запобігання корупції".

Співробітники ПрАТ "Укргідроенерго" мають уникати надання іншим співробітникам Товариства, з котрими 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.

6.5. Ощадливе використання активів Товариства.

Наш успіх залежить у тому числі від ефективного використання наявних у Товариства ресурсів.

Товариство забезпечує своїх співробітників всіма необхідними засобами, які необхідні для їх ефективної роботи, включаючи приміщення, оргтехніку, меблі, витратні матеріали, обладнання та ресурси інформаційних технологій.

Енергетичні ресурси (електро- та теплоенергія, вода, паливо), що використовуються на власні та господарські потреби, є критично важливими активами Товариства, що вимагають такого ж суворого обліку та ощадливого ставлення, як і матеріальні цінності.

Товариство очікує від своїх співробітників обережного та ощадливого використання активів Товариства та уникнення зловживань.

Активи Товариства не мають використовуватися для забезпечення особистої вигоди співробітників або на користь інших, не пов'язаних з Товариством суб'єктів або осіб.

7. ЦИФРОВА ЕТИКА ТА ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ (ШІ).

Товариство визнає важливість цифрових технологій та штучного інтелекту для підвищення ефективності роботи, автоматизації процесів, аналізу інформації, підготовки матеріалів та розвитку інновацій. Використання таких інструментів має здійснюватися відповідально, безпечно, доброчесно, з дотриманням законодавства України, внутрішніх документів Товариства, вимог інформаційної безпеки, захисту персональних даних, комерційної таємниці та конфіденційної інформації.

Товариство декларує дотримання правил відповідального використання штучного інтелекту, захисту алгоритмів та недопущення упередженості при цифровізації відповідно до міжнародного стандарту етичного використання технологій у корпоративному секторі (UNESCO/EU AI Act) та найкращих світових практик з питань цифровізації.

Співробітники несуть персональну відповідальність за законне, етичне, безпечне та доброчесне використання штучного інтелекту. Використання штучного інтелекту не звільняє співробітника від відповідальності за зміст підготовлених ним документів, повідомлень, висновків, рішень або інших матеріалів.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Усі співробітники та члени наглядової ради Товариства мають бути ознайомлені з Кодексом під час укладення / оформлення трудового чи цивільно-правового договору з Товариством та мають підписати декларацію етичної поведінки за формою, яка є Додатком 1 до цього Кодексу.

Товариство забезпечує своєчасне повідомлення співробітників Товариства про зміни до цього Кодексу та ознайомлення з ними співробітників.

Товариство забезпечує документальне підтвердження ознайомлення; відмова від підпису фіксується актом і не звільняє від дотримання норм цього Кодексу.

Зобов'язання щодо дотримання норм Кодексу мають бути включені до правил трудового розпорядку Товариства, наказів про розподіл посадових обов'язків, положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій співробітників Товариства.

Голова наглядової ради



Валентин ГВОЗДІЙ

Додаток 1
до Кодексу корпоративної етики
ПрАТ "Укргідроенерго"

Декларація етичної поведінки

Я, _____

(ПІБ, найменування посади)

цим підтверджую, що ознайомлений(а) з Кодексом корпоративної етики
ПрАТ "Укргідроенерго" та зобов'язуюсь:

- дотримуватися його норм у повсякденній діяльності;
- повідомляти у визначений в Кодексі корпоративної етики спосіб про відомі факти недотримання положень цього Кодексу.
- у разі повідомлень щодо порушень антикорупційного законодавства, необхідно звертатись до уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції, через канали, визначені Антикорупційною програмою та антикорупційним законодавством.

" " 20
дата

підпис

ПБ