

Додаток №9 до
протоколу № 18/20 засідання
Наглядової ради ПАТ «УКРНАФТА» від 03.12.2020 року

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової ради
Публічного акціонерного товариства «УКРНАФТА»
від 03.12.2020 року, протокол № 18/20

Кодекс корпоративної етики

ПАТ «УКРНАФТА»

(нова редакція)

ЗМІСТ

1. НАША МІСІЯ
2. НАШІ ЦІННОСТІ
3. ВСТУП
4. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я
5. ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА
6. ОХОРОНА ПРАЦІ
7. ПРАВА ЛЮДИНИ
8. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З АКЦІОНЕРАМИ
9. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З ПАРТНЕРАМИ
10. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З КОНКУРЕНТАМИ
11. ВЗАЄМОДІЯ З ПРАЦІВНИКАМИ
12. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ З ПРОФСПІЛКОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ
13. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ ІЗ ВІДОКРЕМЛЕНИМИ ПІДРОЗДІЛАМИ
14. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ
ВЛАДИ
15. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З ПРЕДСТАВНИКАМИ ЗАСОБІВ
МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ
16. ПОЛІТИКА ЩОДО ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ
17. ПОЛІТИКА ЩОДО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
18. ВИКОРИСТАННЯ АКТИВІВ ТОВАРИСТВА
19. ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЇ
20. ЗАХИСТ РЕПУТАЦІЇ ТОВАРИСТВА
21. ЗАХИСТ НАШОГО БРЕНДА
22. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОДЕКСУ
23. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. НАША МІСІЯ

ПАТ «УКРНАФТА» – українська нафтогазова компанія, що володіє низкою першокласних активів у нафтогазовій галузі.

Наша місія – стати національним лідером у нафтогазовій галузі з ефективності та корпоративного управління, який би забезпечував акціонерам компанії максимальну ринкову вартість, працівникам – гідні та конкурентні умови праці, споживачам – гарантовану якість товарів та послуг, державі – надійне партнерство у сфері забезпечення енергетичної незалежності та безпеки.

2. НАШІ ЦІННОСТІ

1. ВИСОКА ЯКІСТЬ

Ми прагнемо до якості у всьому. Незалежно від того, чи йдеться про буріння нової свердловини або про обслуговування клієнтів на заправних станціях, наші співробітники працюють відповідно до найвищих стандартів якості.

2. ЕФЕКТИВНІСТЬ

Ми завжди прагнемо оптимізувати наш бізнес, щоб досягти максимальних результатів, найбільш ефективно використовуючи наявні ресурси. Це стосується як наших виробничих підрозділів, так і управління фінансами компанії.

3. ПРОЗОРИСТЬ

Ми є відкритою, сучасною компанією. Ми впевнені, що прозорість підвищує ефективність, в результаті приносячи вигоду всім – акціонерам, співробітникам і широкій громадськості.

4. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

У регіонах, де працюють наші підприємства, ми усвідомлюємо всю важливість тієї ролі, яку відіграє наша компанія як потужний роботодавець і виробник, відповідальний за захист навколишнього середовища.

3. ВСТУП

У своїй діяльності ПАТ «УКРНАФТА» (далі також – Товариство) та його працівники стикаються з необхідністю збалансовувати економічні, соціальні та етичні аспекти ведення бізнесу. Діяльність Товариства та кожного його працівника побудована на дотриманні чинного законодавства України.

Кодекс корпоративної етики ПАТ «УКРНАФТА» (далі – Кодекс) визначає основні корпоративні цінності, етичні вимоги до відносин між працівниками, з партнерами, споживачами, акціонерами, державними органами, конкурентами, представниками засобів масової інформації та профспілковими організаціями, які діють у Товаристві (далі – ЗМІ).

Кодекс розповсюджує свою дію на всіх працівників та посадових осіб Товариства (далі також – працівники).

Наші працівники та органи управління Товариства приймають рішення та діють чесно, сумлінно, а також дотримуються норм законодавства та внутрішніх нормативних документів Товариства.

Товариство та кожен його працівник у щоденній роботі зобов'язується дотримуватися принципів, закріплених у Кодексі.

Наші пріоритети:

- охорона праці, безпека працівників та здоров'я спільнот;
- відкритість та взаємоповага у відносинах працівників з колегами, профспілковими організаціями, споживачами, акціонерами, контрагентами, партнерами, державними органами, представниками засобів масової інформації;
- нетерпимість до корупційних дій;
- мінімізація нашого впливу на навколишнє середовище;
- нетерпимість до дій, що можуть завдати негативних наслідків Товариству.

Ознайомлення з Кодексом та дотримання його норм є обов'язковою вимогою та відповідальністю всіх працівників.

Кодекс доступний широкому загалу на корпоративному сайті Товариства.

4. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

Товариство забезпечує:

- проведення атестації робочих місць, виявлення й оцінку небезпечних та шкідливих виробничих факторів для здоров'я, пов'язаних із діяльністю Товариства, які потенційно можуть впливати як на його працівників, так і на осіб, що стикаються з діяльністю Товариства;
- реалізацію програм з охорони здоров'я і відповідних захисних заходів для моніторингу, усунення та зменшення таких ризиків шляхом здійснення профілактичних заходів;
- організацію медоглядів (як планових, так і додаткових) для працівників;
- постійний моніторинг стану здоров'я працівників, які працюють у Товаристві;
- організацію добровільного медичного страхування за рахунок Товариства;
- проведення відповідних перевірок та оцінки своєї діяльності для визначення прогресу;
- проведення добровільних програм із зміцнення здоров'я, спрямованих на підвищення добробуту, продуктивності, а також особистої безпеки працівників.

5. ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Товариство усвідомлює відповідальність перед нинішнім і майбутнім поколіннями за вплив власної діяльності на навколишнє середовище. Товариство в процесі здійснення ним господарської діяльності зобов'язується вживати усіх залежних від нього заходів для запобігання виробничим аваріям та будь-яким інцидентам, що можуть заподіяти шкоду навколишньому середовищу, а також здоров'ю та добробуту будь-якої людини.

Товариство провадить свою діяльність з дотриманням вимог природоохоронного законодавства України та відповідно до принципів екологічної політики ПАТ «УКРНАФТА».

Працівники Товариства:

- беруть активну участь в екологічних проектах Товариства;
- невідкладно повідомляють про ситуацію чи умови, що можуть бути потенційно небезпечними для навколишнього середовища, безпосереднього керівника підрозділу, відокремленого підрозділу та/або Департаменту екологічної безпеки, охорони праці та пожежної безпеки.

Товариство заохочує та підтримує дії працівників, спрямовані на відповідальне ставлення до навколишнього середовища.

6. ОХОРОНА ПРАЦІ

Товариство дотримується вимог законодавства, впроваджує внутрішні стандарти, процедури та програми з безпеки праці, які ґрунтуються на найкращих світових практиках у системі управління безпекою праці. Товариство провадить свою діяльність з безпеки праці та охорони здоров'я відповідно до своїх внутрішніх нормативних документів.

Працівники Товариства в своїй роботі прагнуть на максимально високому рівні відповідати таким вимогам:

- бути лідерами та наочним прикладом, діями демонструвати своїм колегам, підлеглим ставлення до питань безпеки праці;
- брати на себе відповідальність за свою особисту безпеку, а також за безпеку колег зі свого підрозділу і тих, хто працює поруч. Керівники повинні відповідати за безпечну організацію робіт;
- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які оточують, у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;
- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, загальновідомі, доведені до відома працівника чи обов'язкові для нього у зв'язку з виконанням трудової функції правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, дотримуватись стандартів та процедур Товариства з безпеки праці;
- користуватися засобами колективного та індивідуального захисту (спецодягом та ЗІЗ) відповідно до виконуваних робіт та норм видачі ЗІЗ;
- проходити попередній (під час прийняття на роботу) і періодичний (протягом трудової діяльності) медичні огляди, якщо працівники зайняті на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі. Особи віком до 21 року обов'язково проходять щорічний медичний огляд;
- проходити під час прийняття на роботу і в процесі роботи за рахунок Товариства інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії;
- проходити щороку за рахунок Товариства спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони

праці, якщо працівники зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі;

- негайно повідомляти безпосередньому керівнику та/або Департаменту екологічної безпеки, охорони праці та пожежної безпеки, на гарячу лінію про ситуацію, яка загрожує здоров'ю або безпеці працівників, про яку стало відомо працівнику;
- приділяти належну увагу наявним ризикам у безпеці праці та вживати заходів для їх зниження та усунення перед виконанням та в процесі виконання робіт.

7. ПРАВА ЛЮДИНИ

Товариство зобов'язується не порушувати законні права працівників та гарантує створення для працівників безпечних та комфортних умов праці. Кожному працівнику гарантується захист від зовнішніх та внутрішніх чинників, що можуть виникнути під час здійснення ним своїх трудових обов'язків та можуть завдати шкоди його здоров'ю чи майну.

Товариство надає працівникам рівні можливості для професійного розвитку, реалізації трудових прав, розвитку професійного та творчого потенціалу.

Неприпустимим з боку Товариства є будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою расової приналежності, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання, та призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи упередженого ставлення в галузі праці.

Товариство забороняє будь-яку дискримінацію, примусову та дитячу працю.

8. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З АКЦІОНЕРАМИ

Товариство гарантує своїм акціонерам здійснення ними всіх прав, передбачених чинним законодавством України. Ми цінуємо і поважаємо акціонерів нашого Товариства, завжди готові забезпечувати належний захист їхніх інтересів.

Щоб виправдати довіру, ми:

- відкрито ведемо справи з акціонерами;
- суворо дотримуємося вимог законодавства і стандартів корпоративного управління;
- організуємо якісну та ефективну систему управління Товариством;
- забезпечуємо надання точної та об'єктивної інформації про діяльність Товариства;
- забезпечуємо виконання прийнятих акціонерами рішень.

9. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З ПАРТНЕРАМИ

Товариство цінує розвиток та підтримку партнерських відносин, що ґрунтуються на основі довгострокової співпраці, взаємної вигоди, поваги, довіри та справедливості. Товариство намагається вирішувати всі спори та непорозуміння, що виникають у процесі діяльності, насамперед, шляхом переговорів задля досягнення компромісу.

10. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З КОНКУРЕНТАМИ

Товариство та його працівники у взаємовідносинах із конкурентами:

- не допускають укладення угод із конкурентами щодо ціноутворення, клієнтів або умов продажу;
- не укладають із конкурентами будь-які угоди, спрямовані на обмеження конкуренції;
- не допускають проявів недобросовісної конкуренції;
- будують відносини з конкурентами на принципах взаємної поваги;
- не розповсюджують неправдиву (неперевірену) інформацію про конкурентів.

11. ВЗАЄМОДІЯ З ПРАЦІВНИКАМИ

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

Для реалізації зазначеного Товариство:

- забезпечує стабільну та гідну заробітну плату;
- забезпечує визнання та винагородження досягнень у праці;
- створює сприятливі та безпечні умови праці;
- запроваджує та розвиває системи навчання, мотивації працівників, оцінки їхнього потенціалу, реалізовує всі можливості для підвищення кваліфікації, професійного зростання, ефективної роботи; створює систему соціального захисту працівників.

Зі свого боку працівники:

- сумлінно виконують функціональні обов'язки відповідно до умов трудового договору/контракту;
- будують ефективну співпрацю;
- дотримуються вимог законодавства, виконують рішення органів Товариства, вимоги внутрішніх документів Товариства та доручення керівництва Товариства, якщо вони не суперечать законодавству України.

ВЗАЄМОВІДНОСИНИ МІЖ КЕРІВНИКАМИ ТА ПІДЛЕГЛИМИ

Взаємовідносини підлеглих із керівниками будуються за принципами поваги, робочої дисципліни, забезпечення прозорого та об'єктивного інформування про свою роботу та дотримання субординації.

ВЗАЄМОВІДНОСИНИ У КОЛЕКТИВІ

Взаємовідносини між колегами будуються за принципами командної роботи, взаємовиручки та взаємоповаги.

Заборона алкоголю, паління, наркотиків, зброї та азартних ігор

Забороняється вживання у приміщеннях чи на території Товариства, а також у транспортних засобах, що належать Товариству або використовуються у виробничій діяльності, алкоголю, наркотичних речовин, токсичних чи психотропних препаратів. У приміщеннях та на території Товариства забороняється участь в азартних іграх.

Паління на робочому місці чи в приміщенні, або на території Товариства, крім спеціально відведених місць для паління, заборонено.

Працівникам не дозволяється проносити зброю в приміщення чи на територію Товариства, за винятком випадків, передбачених внутрішніми нормативними документами Товариства чи відповідним законодавством України.

Корпоративний стиль

Кожен наш працівник є обличчям Товариства.

Для працівників, робота яких пов'язана з особистим спілкуванням зі споживачами, контрагентами, представниками державних органів, рекомендований діловий стиль одягу (або стиль smart casual) – це одяг та аксесуари, що дозволяють виглядати професійно та впевнено, викликають та зміцнюють довіру колег і партнерів.

Для працівників п'ятниця є неофіційним днем, у який дозволяється вільна форма одягу за умови її відповідності звичайним критеріям стриманості та поваги до почуттів оточення у випадку відсутності будь-яких ділових зустрічей.

Зовнішній вигляд не повинен бути зухвалим або недбалим, також не рекомендується вдягати пляжне взуття, пляжний одяг.

Для робітничого персоналу Товариства розроблено окремі стандарти одягу із обов'язковим використанням засобів індивідуального захисту. Зовнішній вигляд робітників повинен бути охайним та чистим. У випадках та на умовах, передбачених Колективним договором, Товариство гарантує та забезпечує кожному робітнику одяг для виконання його робочих обов'язків.

Робітники на АЗС повинні мати уніформу з логотипом Товариства.

Принципи взаємодії між працівниками

Взаємодія між працівниками Товариства ґрунтується на 5 принципах, а саме:

- **Відповідальність**
 - Несемо відповідальність за результат.
 - Тримаємо слово.
 - Визнаємо власні помилки.

- **Ефективність**
 - Виконуємо роботу якісно.
 - Виконуємо поставлені завдання своєчасно.
 - Досягаємо цілей.

- **Ініціативність**
 - Висловлюємо пропозиції та проявляємо ініціативу.

- Проявляємо винахідливість.
- Не боїмося помилок.
- **Гнучкість**
 - Готові змінювати підходи до роботи.
 - Прислухаємося до точок зору інших.
 - Підтримуємо зміни.
- **Командна робота**
 - Готові допомогти.
 - Ми варті довіри.
 - Досягаємо спільної мети.

12. ВЗАЄМВІДНОСИНИ З ПРОФСПІЛКОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Товариство будує взаємовідносини з профспілковими організаціями, які діють у Товаристві, на принципах взаємоповаги, добросовісності, взаємної відповідальності та соціального партнерства.

Товариство поважає право працівників вільно та добровільно створювати професійні спілки та їх організаційні ланки, вступати та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілкових організацій згідно з чинним законодавством.

У Товаристві встановлюється заборона дискримінації працівників за ознаками належності до профспілкової організації.

Товариство сприяє створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій відповідно до норм законодавства та колективних угод і договорів.

Активна участь працівників у громадському житті профспілкової діяльності та заходах, що здійснюються у Товаристві, вітаються та заохочуються.

У Товаристві забороняється втручання будь-яких посадових осіб у діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань, яке може призвести до обмеження прав профспілок або перешкодити законному здійсненню їх статутної діяльності.

Товариство визнає за організаційними ланками профспілки, яка діє на підприємстві, беззастережне право на ведення колективних переговорів і укладення колективного договору, гарантує його виконання.

13. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ ІЗ ВІДОКРЕМЛЕНИМИ ПІДРОЗДІЛАМИ

Товариство самостійно визначає свою структуру, створює, реорганізовує та ліквідує свої відокремлені підрозділи (філії, представництва). До складу Товариства входять відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами і які діють на основі положень про них, затверджених Наглядовою радою Товариства.

Відомості про відокремлені підрозділи Товариства, їх перелік включаються до Єдиного державного реєстру.

Усі працівники відокремлених підрозділів дотримуються норм, що зазначені у цьому Кодексі, а також несуть відповідальність за їх недотримання.

14. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Товариство прагне до побудови та підтримки стійких, конструктивних взаємовідносин з органами влади та місцевого самоврядування, які ґрунтуються на принципах законності, добросовісності, партнерства та взаємної довіри.

Для реалізації політики щодо взаємодії з органами державної влади Товариство:

- не бере участі в акціях з агітації, політичній діяльності та не фінансує політичні організації;
- не надає в користування активи з метою підготовки та розповсюдження матеріалів для агітації, не надає активи, як внески в політичні організації чи на користь кандидатів на виборну посаду;
- забороняє активну агітацію працівників на користь будь-яких політичних партій або кандидатів протягом робочого дня;
- надає передбачену законодавством інформацію за запитами державних органів в обсязі та у порядку, передбачених законодавством, не приховує, не затримує і не спотворює інформацію;
- уникає необґрунтованої критики на адресу органів державної влади.

Працівники:

- не використовують активи Товариства з метою підготовки чи розповсюдження матеріалів агітації політичного характеру або для підтримки власної політичної діяльності;
- переконуються, що інформація, що надається державним службовцям у зв'язку із запитом чи розслідуванням, є достовірною та точною відповідно до ступеня їхньої обізнаності із питаннями, на які надається відповідь, а законні інтереси Товариства – захищеними;

- можуть займатися будь-якою не забороненою законодавством політичною, релігійною чи громадською діяльністю (крім профспілкової роботи), за умови її ведення у вільний від виконання посадових обов'язків час і поза робочим місцем;
- не повинні використовувати назву Товариства, фінансові, матеріальні або будь-які інші ресурси (реквізити) Товариства для здійснення власної політичної, релігійної чи громадської діяльності (крім профспілкової роботи). Уникають будь-яких заяв або висловлювань, що можуть бути сприйняті як думка, висловлена від імені Товариства., без наявності на те відповідного повноваження.

15. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМВІДНОСИН З ПРЕДСТАВНИКАМИ ЗАСОБІВ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Товариство взаємодіє з представниками ЗМІ та будує відносини на принципах відкритості та прозорості, дотримання високих етичних стандартів спілкування.

Відповідальним підрозділом за взаємодію з представниками ЗМІ є Управління корпоративних комунікацій.

Принципи побудови відносин Товариства із засобами масової інформації:

- відкритість Товариства до будь-яких питань ЗМІ з урахуванням звичайних вимог щодо збереження конфіденційної інформації та комерційної таємниці Товариства;
- відповідальність Товариства перед журналістами та споживачами за якість та достовірність поширюваної інформації;
- контроль за безпекою та належністю форми поширюваної інформації;
- повага до суб'єктів інформаційних відносин та інтересів суспільства.

Посадові особи та особи, які призначаються/обираються Наглядовою радою Товариства:

- в своїх публічних висловлюваннях, міркуваннях утримуються від негативних оцінок щодо складу, професійності або діяльності органів управління Товариства або прийнятих ними рішень, а також щодо особи, професійності або діяльності окремих членів посадових осіб Товариства;
- публічно висловлюючи власну думку, дотримуються загальноприйнятих етичних норм, внутрішніх нормативних актів Товариства та рішень органів управління Товариства;
- під час публічних висловлювань уникають ситуацій, здатних завдати шкоди репутації Товариства;

16. ПОЛІТИКА ЩОДО ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Товариство проголошує нульову толерантність щодо проявів будь-яких форм корупції.

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

Подарунки

Ми підтримуємо раціональне й адекватне дарування та отримання подарунків, знаків гостинності в межах нормальних ділових відносин.

Подарунки і ділова гостинність, що пропонуються і приймаються під час здійснення трудової функції, повинні відповідати таким критеріям:

- презентуються або приймаються не з метою отримання/надання незаконної переваги чи забезпечення зацікавленого впливу;
- мають незначну матеріальну вартість, що відповідає становищу отримувача/надавача і ситуації, в якій подарунок чи ділова гостинність надаються, їхня форма та зміст за звичайного ставлення до оцінки не повинні створювати підстав для сприйняття їх як підкупу;
- не повинні бути у вигляді готівки або такими, що легко конвертуються у готівкові кошти;
- не створюють враження про їхню незаконність з огляду на часту повторюваність випадків подарунків чи ділової гостинності;
- не суперечать чинному законодавству.

Працівники:

- не пропонують, не дають, не обіцяють надати будь-яку неправомірну вигоду (грошові кошти, цінні подарунки тощо) будь-яким особам (включаючи, зокрема, юридичних осіб, державних службовців, службових осіб);
- не вимагають, не приймають та не погоджуються прийняти від будь-якої особи прямо чи опосередковано неправомірну вигоду (готівку, цінні подарунки та інше);
- повідомляють невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, у письмовій формі своєму безпосередньому керівнику про виявлення у своєму службовому приміщенні майна (грошей), що може бути кваліфіковано як неправомірна вигода або подарунок, а також про надходження пропозиції про таку неправомірну вигоду або подарунок.

17. ПОЛІТИКА ЩОДО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Конфлікт інтересів:

- наявність у працівника Товариства приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої посадові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення ним дій під час виконання зазначених повноважень;

- суперечність між приватним інтересом працівника та його посадовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Конфлікт інтересів може зачіпати інтереси акціонерів, посадових осіб Товариства, партнерів, споживачів, постачальників, теперішніх чи майбутніх працівників, конкурентів.

Посадові особи Товариства у своїй діяльності керуються принципами незалежності та самостійності. Порушення цих принципів є неприпустимим.

Принцип незалежності означає, що виключається будь-який незаконний вплив, тиск або втручання у діяльність посадових осіб.

Принцип самостійності означає, що посадова особа є незалежною та самостійною у прийнятті рішень.

Ситуації, що можуть призвести до конфлікту інтересів:

- інша робота, якщо вона заважає виконанню функціональних обов'язків у Товаристві;
- надання консультаційних та інших послуг діловим партнерам чи конкурентам Товариства;
- володіння працівником/членом сім'ї працівника корпоративними правами в іншій компанії, яка є або може стати діловим партнером або конкурентом Товариства;
- робота працівника/члена сім'ї працівника у компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Товариства;
- наймання на роботу членів сім'ї працівника або інших родичів у пряме підпорядкування такого працівника.

Працівники зобов'язані:

- уникати будь-якого наявного чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного з їхньою посадою, функціональними обов'язками, роботою чи з ними особисто;
- повідомляти своєму безпосередньому керівникові про будь-який наявний чи потенційний конфлікт інтересів щодо них самих, їхніх

родичів чи щодо їхнього власного бізнесу, чи щодо бізнес-інтересів їхніх родичів та інтересів Товариства чи його споживачів;

- утриматись від вчинення будь-яких дій чи обіймання посад, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів.

18. ВИКОРИСТАННЯ АКТИВІВ ТОВАРИСТВА

До активів Товариства належать: майно, грошові кошти, інформація, об'єкти інтелектуальної власності, в тому числі ліцензії, патенти, програмне забезпечення, обладнання, що використовується працівниками в індивідуальному порядку (наприклад, мобільні телефони, комп'ютери).

Працівники Товариства:

- несуть відповідальність за використання активів Товариства в його інтересах;
- утримуються від непогодженого Товариством користування його власністю та інформацією для отримання власної вигоди;
- використовують комп'ютерні системи та обладнання Товариства з дотриманням чинних заходів безпеки та внутрішнього контролю;
- не порушують систему безпеки під час передання даних мережею (наприклад, за допомогою електронної пошти);
- не передають своє ім'я користувача або паролі іншим особам і не дозволяють їм користуватися своїми робочими комп'ютерами, крім випадків, передбачених законодавством та внутрішніми документами Товариства;
- не використовують без погодження робочі телефони, факси, копіювальні машини, персональний комп'ютер та аналогічне обладнання для власних потреб;
- повідомляють безпосереднє керівництво, Департамент безпеки та/або Департамент функціонального контролінгу про факти розкрадання, розтрати, неналежного використання активів чи фондів Товариства.

Неправомірне користування активами Товариства є підставою для притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності з дотриманням вимог чинного законодавств

19. ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЇ

Товариство відповідально ставиться до захисту інформації:

- дотримується правил конфіденційності щодо інформації, отриманої від третіх осіб;

- не допускає розповсюдження недостовірної інформації, викривлення фактів, що може заподіяти шкоду йому, його партнерам та країні загалом;
- захищає власну інформацію: інформація використовується працівниками Товариства виключно для виконання функціональних обов'язків і може бути розкрита або передана третім особам тільки в обсязі та в порядку, що передбачені чинним законодавством України та внутрішніми документами Товариства;
- зберігає персональні дані працівників у режимі конфіденційності, збирання та оброблення персональних даних здійснюється відповідно до законодавства, внутрішніх документів Товариства та Колективного договору.

Працівники:

- не розповсюджують відому їм інформацію про діяльність Товариства, яка не була у встановленому законодавством порядку розкрита або оприлюднена, серед, у тому числі, родичів та друзів, крім випадків, коли це становить частину функціональних обов'язків;
- отримують, передають, зберігають, знищують інформацію відповідно до законодавства та внутрішніх документів Товариства;
- не розголошують у будь-який спосіб інформацію щодо обставин обговорення питань порядку денного, результати персонального голосування на засіданнях органів управління Товариства та/або робочих нарадах, а також щодо позицій окремих членів органів управління Товариства та/або осіб, які призначаються/обираються Наглядовою радою Товариства з тих чи інших питань;

20. ЗАХИСТ РЕПУТАЦІЇ ТОВАРИСТВА

У роботі та в особистому житті працівники Товариства утримуються від будь-яких публічних дій, які можуть негативно вплинути на репутацію Товариства. Працівники Товариства вільно беруть участь і висловлюють свої думки в будь-якій організації (політичній, релігійній чи громадській) з будь-якого питання як приватні фізичні особи, водночас уникаючи створення враження, що вони висловлюються від імені Товариства. Працівники дбають про розмежування своїх поглядів або інтересів від поглядів і інтересів Товариства. Працівники утримуються від будь-яких публічних висловлювань негативного характеру, які можуть нашкодити репутації Товариства, його економічним та іншим правам або інтересам.

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ

У соціальних мережах працівники утримуються від будь-яких висловлювань щодо інших працівників Товариства та робочого середовища, а також інших висловлювань, що можуть мати негативний вплив на репутацію Товариства.

Товариство очікує від своїх працівників, що їхня поведінка під час комунікацій у соціальних мережах від імені приватної фізичної особи буде гідною та відповідатиме нормам загальноприйнятої в суспільстві етики, особливо коли їхні дії чи вони самі можуть асоціюватись з Товариством, або їхня думка чи дія може бути розцінена як офіційна позиція Товариства.

ПОЛІТИЧНА ТА ГРОМАДСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

Працівники Товариства мають право на участь у політичних партіях та громадських організаціях, однак така діяльність повинна здійснюватися в неробочий час та за межами Товариства (виняток становлять профспілкові організації). Працівники під час здійснення своєї політичної/громадської діяльності за межами Товариства не повинні зловживати своєю посадою, а також повинні утримуватись від будь-яких дій, які можуть негативно вплинути на репутацію Товариства.

Товариство пропонує працівникам інформувати про свої наміри обійняти будь-яку посаду в політичній, громадській чи державній організації.

21. ЗАХИСТ НАШОГО БРЕНДА

Кожний із нас несе відповідальність за те, щоб ми керували нашими правами інтелектуальної власності і запобігали їхньому несанкціонованому використанню. Не менш важливо, щоб ми поважали і права інтелектуальної власності третіх осіб. Також важливо, щоб ми правильно встановлювали та оформлювали правовідносини з нашими партнерами, які підтримують наші бізнес-цілі. Консультації та відповіді на запитання, пов'язані з правами інтелектуальної власності та їх використанням, може надати юридична служба. Переконайтесь, що права інтелектуальної власності захищені належним чином при створенні або впровадженні нових товарів і послуг.

Товариство розраховує на розуміння працівниками необхідності:

- дотримання рекомендацій з використання корпоративного стилю;
- повідомлення юридичної служби про відомі їм факти несанкціонованого або неправильного використання логотипів та інших прав інтелектуальної власності Товариства;

- недопущення використання сторонніми особами брендів або логотипів ПАТ «УКРНАФТА» та UKRNAFTA АЗС без попереднього погодження.

22. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОДЕКСУ

Працівник та Товариство несуть взаємну відповідальність за дотримання положень цього Кодексу.

Поведінка, яка виразилась у недотриманні вимог Кодексу, враховується при проведенні атестації, формуванні кадрового резерву для висунення на вищі посади, а також при накладенні дисциплінарних заходів у випадках, передбачених чинним законодавством.

Відкрите нехтування або грубе порушення трудової дисципліни, у т. ч. положень цього Кодексу, що підтверджується доказами (відео-, звукозапис та/або показання свідків), є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Зазначені заходи не заміняють заходів адміністративної, кримінальної та цивільної відповідальності, яку несе працівник відповідно до чинного законодавства України.

Адміністрація Товариства залишає за собою право при наданні характеристики або рекомендації працівнику відображати в них факти недотримання вимог та положень Кодексу.

Кодекс надається для ознайомлення усім працівникам під час їхнього працевлаштування у Товариство. Працівники, що вже прийняті на роботу у Товариство, ознайомлюються з ним у порядку, прийнятому для ознайомлення із змінами у Колективному договорі.

Цей Кодекс застосовується з моменту його затвердження Наглядовою радою Товариства та ознайомлення працівника Товариства із цим Кодексом. Жоден працівник Товариства не може вважатися таким, що порушив положення цього Кодексу, за будь-які дії, вчинені до затвердження Кодексу (або відповідних змін до нього) та ознайомлення з ним (ними).

Товариство заохочує працівників до відкритого обговорення Кодексу та позитивно реагує на будь-які конструктивні пропозиції щодо його удосконалення.

З питань стосовно положень Кодексу та/чи етичних питань і конфліктів інтересів, які виникають у процесі трудових та виробничих відносин, а також за фактами порушень вимог Кодексу, корупційних та інших протиправних дій

керівники та працівники Товариства, а також ділові партнери та зацікавлені особи вправі звертатися:

1. до безпосереднього та/або вищого керівництва;
2. за номером гарячої лінії: 0 (800) 404 000 або іншими каналами, що функціонують у межах програми «Укрнафта Діалог»;
3. на сторінку ПАТ «УКРНАФТА» в соціальній мережі Facebook;
4. через онлайн-форму на сайті ПАТ «УКРНАФТА»;
5. до скриньки для ідей та пропозицій;
6. до Комітету з питань етики Наглядової ради ПАТ «УКРНАФТА» зі скаргами щодо посадових осіб Товариства та осіб, що обираються/призначаються Наглядовою радою Товариства, в порядку, встановленому локальними актами Товариства.

Усі канали в межах програми «Укрнафта Діалог» – конфіденційні.

Товариство гарантує працівникам анонімність та відсутність покарання за такі звернення.

Будь-яке переслідування працівників, які добровільно заявили про порушення принципів Кодексу, буде розцінено, як окреме порушення принципів Кодексу.

Товариство гарантує уважний, об'єктивний та компетентний розгляд звернень, що надійшли.

Жодні заходи не будуть застосовуватись до працівника без проведення відповідного службового розслідування.

Розгляд фактів неодноразових порушень працівниками вимог Кодексу та прийняття рішень по ним здійснюється на засіданнях Правління із обов'язковим запрошенням цього працівника та на його вимогу представника профспілки, а також за потреби – представників структурної одиниці.

Цей Кодекс може не містити відповіді на всі запитання. Якщо у працівників є питання щодо трактувань тих чи тих положень документа або вони не знають, яких заходів слід вживати в конкретній ситуації, адресувати їх можна безпосередньому керівнику або через вищезгадані канали комунікації.

23. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Кодекс не замінює існуючих в Товаристві локальних нормативних актів, тому працівники Товариства повинні і надалі дотримуватись внутрішніх положень, інструкцій, наказів та порядків, що встановлені в Товаристві.

Товариство зберігає за собою право в будь-який час вносити зміни до Кодексу та реагувати належним чином на будь-які прояви порушень вимог щодо

етичних засад, відносин як всередині робочого колективу (між його працівниками) так і на зовні, з третіми особами.