

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наглядова ради (протокол
від 11.08.2023 № 09-2023)

В.о. Голови Наглядової ради
ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС"

Кочігін В.В.



**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
"Нижньодністровська ГЕС"**

м. Новодністровськ

2023 рік

ЗМІСТ

ПРЕАМБУЛА

1. МІСІЯ ТА ЦІННОСТІ ТОВАРИСТВА.

2. МЕТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ.

2.1. На кого поширюється дія Кодексу.

2.2. Застосування Кодексу.

2.3. Подання запитань, повідомлень або висловлення занепокоєності.

2.4. Захист від переслідувань.

3. ПОЛІТИКА У СФЕРІ КОРПОРАТИВНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.

3.1. Здоров'я і безпека.

3.2. Ціннісне ставлення до особистості співробітника.

3.3. Справедливість та запобігання дискримінації.

3.4. Залякування, погрози чи насильство.

3.5. Етика взаємної відповідальності співробітника і Товариства.

3.6. Права людини та практики щодо праці.

3.7. Охорона персональної інформації.

3.8. Зберігання та управління інформацією.

3.9. Використання комп'ютерної техніки та мереж.

3.10. Наркотичні речовини та алкоголь.

4. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМВІДНОСИН З КОНКУРЕНТАМИ, КОНТРАГЕНТАМИ ТА СУСПІЛЬСТВОМ.

4.1. Справедливі угоди та конкуренція.

4.2. Взаємовідносини при здійсненні закупівель.

4.3. Запобігання корупції.

4.4. Політика щодо подарунків.

4.5. Політична діяльність та внески.

4.6. Санкційна політика держави.

5. ПОЛІТИКА ЩОДО ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.

5.1. Політика Товариства щодо охорони навколишнього середовища.

5.2. Екологічні підходи до виробничої діяльності.

6. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМВІДНОСИН З ДЕРЖАВОЮ.

6.1. Стандарти корпоративного управління.

6.2. Бухгалтерський облік та фінансова звітність.

6.3. Розкриття інформації.

6.4. Запобігання конфлікту інтересів.

6.5. Ощадливе використання активів Товариства.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

ДОДАТОК 1

Зобов'язання співробітника Товариства.

ПРЕАМБУЛА

Цей Кодекс розроблений на основі чинного законодавства України та загально визнаних 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.

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 загально суспільних інтересів.

Цим ми дбаємо про енергетичну стабільність та безпеку України, сприяємо соціальному, економічному розвитку та конкурентоспроможності держави. Цінностями Товариства є – людина, відповідальність, повага, довіра, Україна. Цінності ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" повинні бути осмислені та усвідомлено прийняті співробітниками Товариства, незалежно від займаної посади. Наші цінності є керівними принципами, якими ми живемо кожен день 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 діємо з метою чинити правильно:

- ми прагнемо підтримувати 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 екологічну відповідальність:

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

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

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, залученості та вдячності 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. Етичний кодекс ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" – це корпоративні правила, що спрямовані 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; – розуміння, підтримку та дотримання співробітниками єдиних принципів ділової етики з метою підтримання в колективі атмосфери довіри, взаємної поваги та порядності; – виявлення та запобігання потенційним ризикам у межах взаємодії між співробітниками Товариства, взаємовідносин з партнерами, контрагентами й іншими зацікавленими сторонами у спільній діяльності; – підвищення та збереження довіри до Товариства з боку ділового співтовариства, зміцнення репутації відкритого та чесного учасника ринку. Етичний кодекс 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, посадові особи та співробітники ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" 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 в рамках нашого співробітництва. Наші співробітники мають особливе зобов'язання бути прикладом. Вони повинні виховувати культуру доброчесності та практики етичного ведення справ і не можуть ігнорувати порушення або потенційні порушення цього Кодексу. Коли кожен із нас буде дотримуватись 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, кадрової служби, юридичної служби або анонімно скористатися телефоном чи поштовою скринькою довіри. 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 викличуть занепокоєння. Закликаємо використовувати цей Кодекс як керівництво у доповнення до інших політик та процедур Товариства, які визначені окремими внутрішніми документами ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС", та разом спрямовані на те, щоб приймати правильні рішення. Якщо у вас є які-небудь підстави для занепокоєння щодо етичних питань або сумніви щодо нашої політики або рекомендацій, просимо використовувати будь-які можливості, які передбачені в цьому Кодексі.

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 вирішення занепокоєності співробітників Товариства, найкраще обговорити це спочатку зі своїм безпосереднім керівником або керівником вищого рівня, оскільки вони можуть невідкладно відреагувати на проблему та допомогти вирішити її. За потребою, можна отримати допомогу чи роз'яснення за одним із наведених нижче способів:

- звернутися до відповідального за реалізацію антикорупційної програми;
- звернутися до начальника відділу кадрів;
- звернутися до начальника економічного відділу;
- звернутися до Генерального директора товариства;
- звернутися до голови Наглядової ради.

Ми запевняємо, що ваше повідомлення чи занепокоєння, буде розглянуто оперативно і ретельно. Ми очікуємо, що всі наші співробітники будуть брати участь у розгляді таких питань сумлінно та правдиво. Навмисне затримання інформації, надання неправдивої інформації або її викривлення, знищення інформації або документів забороняється. Ми будемо вживати відповідних заходів, включаючи, за необхідності, припинення трудових відносин чи інших відносин, на підставі висновків за результатами розгляду питань чи проведених розслідувань у порядку, визначеному трудовим законодавством.

2.4. Захист від переслідувань.

Співробітники Товариства та інші зацікавлені особи можуть без страху надавати запитання, висловлювати занепокоєння або приймати 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 підозри щодо допущення порушень нашого Кодексу. Переслідування є порушенням цього Кодексу, і, у випадку виявлення таких фактів, нами будуть вжиті відповідні заходи реагування для їх припинення та запобігання їх виникнення в майбутньому. Водночас зауважуємо, що навмисне подання неправдивих або викривлених тверджень можуть завдати шкоди репутації співробітника, керівника або Товариства. Такі дії демонструють неповагу до своїх колег і є серйозним порушенням норм цього Кодексу та можуть мати наслідком 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, які імplementовані в усі виробничі процеси та відносини і є стійкою основою корпоративної культури Товариства. ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" докладє значних зусиль для того, щоб усередині колективу Товариства формувалася атмосфера взаємоповаги, підтримка один одного в професійному зростанні та співучасті в складних життєвих обставинах. Корпоративна культура ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" – це, перш за все, культура гідроенергетиків, побудована на принципах:

- відповідальності колективу за виробничі процеси з вироблення електроенергії; – забезпеченні стабільності та надійності роботи об'єднаної електроенергетичної системи держави;

- досягненні енергетичної незалежності України. Корпоративна відповідальність гідроенергетиків прирівнюється до рівня національної безпеки – від відповідальності за вироблення електроенергії та безпечної експлуатації гідротехнічних споруд до енергетичної безпеки держави.

Корпоративна культура ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" включає в себе євроінтеграційну складову та орієнтується на етичні стандарти європейських електроенергетичних підприємств. Корпоративна культура Товариства – це багатокомпонентне явище, що охоплює різні рівні ієрархічної структури підприємства та відображає ступінь цивілізаційної взаємодії різних сфер ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС". 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 стрижневим у 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. Дотримуйтеся 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 "Нижньодністровська ГЕС" 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 докладає зусиль для створення сприятливих умов праці, оздоровлення, медичного обстеження та лікування працівників, 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 і заслуговуємо на повагу. Кожен з нас відповідає за сприяння створенню такого середовища, а Наглядові рада та керівництво Товариства несуть особливу відповідальність за створення умов, при яких дотримується чесність, принципи ділової етики, повага та довіра. У процесах трудової взаємодії співробітники, незалежно від посади, статусу та періоду роботи в Товаристві, при будь-яких обставинах потребують поваги до особистої гідності. Товариство в цілому прагне та зобов'язує керівників усіх рівнів створювати умови для збереження і розвитку цілісності особистості.

Великою мотивацією для співробітників є оцінка їх праці та публічне визнання особистого внеску співробітників 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 право вибору, задоволення потреби у свободі і визнання готовності брати відповідальність за прийняте управлінське рішення. Товариство сприяє особистісному зростанню, саморозвитку, підвищенню самооцінки співробітників через зміну стилю управління, проведення навчальних програм. Працівники Товариства беруть на себе частину відповідальності за створення комфортних умов в колективі: виявляють турботу, підтримку до колег, прагнуть до емпатії. Співробітники докладають зусиль самостійно та користуються можливостями, що надає Товариство, 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. Справедливість та запобігання дискримінації.

Кожен заслуговує на те, щоб з ним поводитись справедливо. Ми поважаємо Вашу гідність і чекаємо від вас чесного і справедливого відношення до колег, контрагентів та інших осіб, з якими ви контактуєте. Ми прагнемо до чесного поводження у всіх аспектах умов праці для співробітників та претендентів. Працевлаштування у Товаристві ґрунтується виключно на індивідуальних якостях та кваліфікації, які безпосередньо пов'язані з тим, наскільки добре ви будете виконувати свою роботу. Ми забороняємо дискримінацію будь-якого виду, включаючи дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, статі, віку, національного походження, генетичної інформації, сімейного стану, сексуальної орієнтації, статусу ветерана, вагітності, інвалідності чи будь-яких інших підстав, заборонених нормами законодавства України чи міжнародного права. Поведінка та дії, які не можуть продемонструвати належну повагу до інших, порушує наші Основні цінності.

3.4. Залякування, погрози чи насильство.

Ми прагнемо створити позитивне робоче середовище, в якому немає місця для залякування, переслідувань чи насильства. Насильство включає поведінку, яка призводить до залякування, створення ворожого або образливого робочого середовища, може включати показ письмових або графічних матеріалів невідповідного характеру. Прикладом може бути підвищення голосу у спілкуванні, нецензурні слова, залякування, погроза заподіяти шкоду, образливі жарти або посягання сексуального характеру. В Товаристві забороняються подібні дії в будь-якій формі, і ми просимо повідомляти про такі дії щодо вас, або якщо ви спостерігаєте такі дії щодо ваших колег. Ми не будемо терпіти будь-якого рівня насильство або погрози насильством на робочому місці.

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 "Нижньодністровська ГЕС".

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;

– можливостях (працівник самостійно обирає час та місце) оздоровлення та відпочинку;

– створення умов для всебічного розвитку;

– зростання матеріального добробуту.

Колективний договір повинен 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, яке забезпечується чесною самооцінкою свого професіоналізму. Особисті амбіції співробітників ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" реалізуються в досягненні загальних цілей Товариства, в наданні допомоги іншим підрозділам у вирішенні нагальних виробничих завдань.

Зі свого боку Товариство очікує від співробітників проявів максимальної зацікавленості у розвитку Товариства, зростанні відповідальності та підвищенні ефективності праці. Ділова репутація Товариства будується на тому, наскільки члени колективу щиро поділяють місію Товариства та керуються загальними принципами та цінностями. Етичною відповідальністю кожного члена колективу ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" є турбота про імідж та ділову репутацію Товариства:

– ставитися до нього з належною повагою;

– зміцнювати його;

– не поширювати самому та припиняти поширення неправдивих міфів про Товариство та гідроенергетику в цілому;

– піклуватися про ділову репутацію своїх колег та керівництва;

– підтримувати Товариство в поширенні інформації про нього за допомогою особистих ресурсів;

– навчитися цінувати те, що робить Товариство для кожного співробітника;

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

Кожен співробітник ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" 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 медіа (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 висловлювання 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. Усі співробітники Товариства повинні слідувати вимогам законодавства, повідомляти про його порушення або будь-які підозри їх порушення та діяти відповідно до наших основних цінностей та цього Кодексу.

3.7. Охорона персональної інформації.

Спосіб обробки персональної інформації у повній відповідності до норм законодавства та актів Товариства має суттєве значення для Товариства, демонструє нашу повагу до кожної особи та сприяє формуванню довіри наших стейкхолдерів, співробітників та контрагентів до Товариства. Усі працівники повинні проявляти обережність та розсудливість у роботі з персональною інформацією та не можуть використовувати або розкривати її неналежним чином. Співробітники, яким надано доступ до персональної інформації, несуть відповідальність за дотримання усіх правил щодо її охорони, використання та поширення. Ми поважаємо приватне життя та гідність наших співробітників. Товариство забезпечує збереження особистої інформації, яка стосується вашої 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 з співробітників Товариства відповідає за збереження, захист та належну ліквідацію інформації Товариства у відповідності 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 та строків зберігання 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, 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 несете відповідальність за відповідність найвищим стандартам 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. Наркотичні речовини і алкоголь.

Зловживання наркотичними речовинами та алкоголем несумісне зі здоров'ям та безпекою наших співробітників та осіб, що перебувають на території об'єктів Товариства. Ніколи не займайтеся роботою, 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. Ми забороняємо використовувати, володіти, розповсюджувати, купувати або продавати наркотичні засоби, психотропні речовини, або лікарські засоби, що їх містять, на території Товариства під час роботи або під час експлуатації нашого обладнання. 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 викликає або сприяє неприйнятній роботі або поведінці на робочому місці також заборонено. У випадках передбачених законодавством та внутрішніми нормативними документами Товариства, уповноважені особи можуть проводити перевірку на вживання наркотиків та алкоголю.

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, 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

конфіденційною інформацією 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. Співробітники Товариства мають з обережністю ставитись до участі у соціальних відносинах з поточними або потенційними контрагентами, які можуть заважати об'єктивному і неупередженому виконанню посадових обов'язків або створювати видимість конфлікту інтересів. При здійсненні закупівель, співробітники Товариства мають керуватися такими найкращими практиками: – чесні та неупереджені закупівлі товарів, робіт і послуги; – відсутність упередженості чи фаворитизму; – витрати, пов'язані з відвідуванням заходу, що фінансується контрагентом та забезпечує ділові можливості для Товариства, оплачуватиме Товариство, а не контрагент; – вимагання або прийняття хабаря, "відкату", неправомірної вигоди тощо є незаконним і є підставою для припинення трудових відносин.

4.3. Запобігання корупції.

Товариство декларує нульову толерантність до будь-яких проявів корупції. Всі працівники безумовно дотримуються вимог та стандартів Антикорупційної програми ПрАТ "Нижньодністрівська ГЕС". Керівники всіх рівнів демонструють розумну ініціативу у впровадженні заходів, спрямованих на запобігання корупції, сприяють їх реалізації і подають приклад підлеглим шляхом дотримання норм етичної поведінки. Антикорупційним законодавством забороняється пропонувати, дозволяти або отримувати неправомірну вигоду (тобто хабарі, "відкати", плату або особисті переваги чи послуги за сприяння). Співробітники Товариства не повинні давати, приймати чи обіцяти дати 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 можливо трактувати як неправомірну вигоду чи конфлікт

інтересів, якщо такі дії не відповідають загально визнаним уявленням 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: – відвідування закладів громадського харчування, подорожі та проживання; – квитки на спортивні або культурні заходи; – знижки, які недоступні для широкої громадськості; – грошові кошти та їх еквіваленти в подарункових картах; – 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. Для контрагентів або потенційних клієнтів у приватному секторі, ми встановлюємо відмінність між "коштовними" подарунками, які зазвичай заборонені, та "символічними" подарунками, які, як правило, допускаються. Подарунки готівковими коштами заборонені. Законодавством встановлюються вимоги, що стосуються подарунків контрагентам державного сектору економіки чи державним службовцям. У зв'язку з викладеним ми вимагаємо отримання письмового схвалення уповноваженого із запобігання корупції, перед тим як пропонувати будь-який подарунок контрагенту державного сектору економіки, державним службовцям тощо. Ці вимоги стосуються наших співробітників, а також третіх осіб, які діють від імені Товариства.

4.5. Політична діяльність та внески.

Ми закликаємо наших співробітників бути відповідальними громадянами, які беруть участь у громадській та політичній діяльності. При цьому, ми декларуємо повну відсутність впливу на будь-які особисті рішення співробітників про участь в громадських чи політичних рухах. Особиста громадська та політична діяльність співробітників повинна виконуватися у вільний від роботи час та з використанням власних коштів та інших ресурсів. 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.

4.5. 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

Збереження навколишнього середовища має першорядне значення для Товариства.

5.1. Політика Товариства щодо охорони навколишнього середовища.

Товариство є невід'ємною частиною суспільства, і прагне до здорових відносин, побудованих на повазі, довірі та чесності. Товариство усвідомлює свою відповідальність за використання водних ресурсів та приймає зобов'язання приділяти значну увагу питанням охорони навколишнього середовища. Заходи, які нами вживаються, є соціально відповідальними, науково та економічно обґрунтованими та забезпечують сталий розвиток Товариства.

Ми прагнемо дотримуватися всіх чинних норм міжнародного права та національного законодавства про охорону навколишнього середовища. ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" вживає всіх можливих заходів щодо мінімізації впливу його господарської діяльності на навколишнє природне середовище шляхом раціонального використання водних ресурсів, сортування і роздільного зберігання відходів та постійного вивчення і впровадження (за можливості) енергозберігаючих заходів. Недержавні природоохоронні організації є важливим елементом суспільства і Товариство прагне будувати конструктивні відносини з такими організаціями в питаннях мінімізації впливу на довкілля та збереження навколишнього середовища з урахуванням економічно обґрунтованих методів. Товариство заохочує співробітників приймати участь і присвячувати частину свого часу для участі у природоохоронних заходах.

5.2. Екологічні підходи до виробничої діяльності.

Товариство підтримує необхідність збереження та відтворення природних екосистем і спрямовує свої зусилля для екологізації сучасного виробництва електроенергії, на впровадження енергоефективних та енергозберігаючих технологій, модернізацію і реконструкцію застарілого обладнання, а також на покращення стану водойм за рахунок підвищення ефективності управління водними ресурсами та розподілу річкового стоку, удосконалення нормативно-правової бази з охорони навколишнього середовища та організації відповідного наукового супроводу діяльності. Кожен співробітник в своїй виробничій діяльності повинен керуватися діючим екологічним законодавством, дружнім ставленням до довкілля та цим Кодексом.

6. ПОЛІТИКА ЩОДО ВЗАЄМОВІДНОСИН З ДЕРЖАВОЮ

Ми прагнемо забезпечити прибуток акціонерам Товариства, у тому числі – державі. Водночас Товариство за жодних обставин не буде жертвувати доброчесністю заради отримання прибутку. Товариство буде дотримуватись всіх чинних вимог законодавства, що стосуються обліку результатів своєї господарської діяльності та корпоративного управління.

6.1. Стандарти корпоративного управління.

В Товаристві впроваджуються високі стандарти корпоративного управління, що визначені законодавством та застосовуються в міжнародній практиці та знайшли відображення в Кодексі корпоративного управління ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС". Метою впровадження стандартів корпоративного управління є прозорість і швидкість прийняття рішень, стратегічний розвиток та ефективність інвестиції, захист економічних інтересів держави, орієнтація на людей як головний капітал Товариства, взаємовигідна співпраця з зацікавленими особами, ефективність Товариства. Корпоративне управління Товариством будується на основі принципу розмежування функцій держави, як регулятора та функцій держави, як суб'єкта управління Товариством. Держава, як мажоритарний 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 підставі Основних засад впровадження політики власності щодо суб'єктів господарювання державного сектору економіки.

6.2. Бухгалтерський облік та фінансова звітність.

Товариство забезпечує цілісність та достовірність звітності, що є дуже важливим для успішного здійснення господарської діяльності та задля збереження впевненості та довіри наших акціонерів, 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 оманливих даних у звіт, запис або запит на відшкодування витрат;
- фальсифікування 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 та інші 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 акціонерів, 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. Товариство прагне розкривати інформацію належним чином забезпечуючи до неї доступ для всіх стейкхолдерів без будь-якої вибірковості. 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 самотійно відповідати на питання ЗМІ, навіть якщо ви думаєте, що знаєте відповідь – в такому випадку кожен співробітник Товариства має погодити свої дії з працівником Товариства, що відповідальний за зв'язки з громадськістю та ЗМІ.

6.4. Запобігання конфлікту інтересів.

Співробітники Товариства несуть відповідальність за прийняття рішень виключно в інтересах ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" без урахування того, чи можуть вони принести їм особисту користь. Конфлікт інтересів виникає у випадку, коли приватний чи професійний інтерес співробітника Товариства суперечить будь-яким чином або навіть коли імовірно може суперечити інтересами Товариства. Навіть у випадку коли дії співробітника Товариства не мали на меті створення конфлікту інтересів, сприйняття конфлікту інтересів зі сторони інших осіб може бути настільки ж шкідливим. Якщо Ви, як співробітник Товариства, зіткнулися з потенційним конфліктом інтересів, запитайте себе:

– Чи могла б ця діяльність стимулювати мене чи сприйматися іншими, щоб створити для мене стимул, особисто отримати вигоду за рахунок Товариства?

– Чи не зашкодить ця діяльність моїй репутації, чи негативно вплине на мою здатність виконувати свою роботу або потенційно завдати шкоди Товариству?

– Чи не зашкодить ця діяльність Товариству чи мені, якщо це буде опубліковано в ЗМІ чи соцмережах?

Якщо відповідь "так" на будь-яке з цих питань, тоді такі відносини або ситуація можуть призвести до конфлікту інтересів і співробітникам Товариства слід його уникати. У випадку виникнення ситуації, яка може створити конфлікт інтересів, або до появи конфлікту інтересів, співробітники Товариства зобов'язані звернутися до особи, що відповідальна за реалізацію антикорупційної програми. Стороння зайнятість співробітників поза межами Товариства, інша комерційна або фінансова діяльність не може здійснюватися на шкоду їх основним обов'язкам в Товаристві. Інша комерційна діяльність співробітників Товариства може проводитись лише у неробочий час та не може перешкоджати їх задовільній роботі.

Співробітники Товариства не можуть:

– використовувати обладнання або ресурси ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" у зв'язку з зазначеною сторонньою діяльністю;

– здійснювати господарську діяльність, яка конкурує з Товариством;

– здійснювати сторонню діяльність, яка порушує їх конфіденційність;

– здійснювати діяльність яка порушує інші зобов'язання перед Товариством або іншим чином негативно впливає на Товариство. Співробітникам Товариства також слід уникати здійсненні інвестицій (придбання часток, акцій) у підприємства (товариства), які конкурують з ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС", що може оцінюватися як діяльність, яка завдає шкоди інтересам Товариства. Співробітникам Товариства слід уникати участі у потенційних чи існуючих господарських чи інших подібних відносинах між Товариством та членами родини або близькими друзями. Співробітники Товариства зобов'язані повідомляти своєму безпосередньому керівнику та Службі з реалізації антикорупційної програми/професіонала з антикорупційної діяльності ПрАТ "Нижньодністровська ГЕС" про будь-які можливі господарські чи інші відносини Товариства з членом його родини або близьким другом, який є працівником або власником контрагента Товариства, або громадським діячем чи державним службовцем. У випадку, якщо член родини або близький друг співробітника Товариства також працює в Товаристві, він не повинен впливати на його зайнятість, оцінку результатів роботи чи розмір оплати праці.

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. 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. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Усі співробітники Товариства мають бути ознайомлені з Кодексом під час оформлення трудового договору з Товариством та мають підписати зобов'язання співробітника за формою, яка є додатком № 1 до цього Кодексу. Товариство забезпечує своєчасне повідомлення та ознайомлення усіх співробітників про зміни до цього Кодексу. У випадку, якщо співробітник з будь-якої причини не ознайомився з цим Кодексом або не підписав зобов'язання співробітника за встановленою формою – це не звільняє його від обов'язку дотримуватися норм цього Кодексу.

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