



Фонд
Енергоефективності

Кодекс корпоративної етики ДУ «Фонд енергоефективності»

2021 рік

Призначення Кодексу корпоративної етики

Що таке Кодекс

Це внутрішній нормативний документ Фонду, спрямований на виховання і підтримку корпоративної культури, ділових принципів та цінностей, норм поведінки співробітників, якими вони мають керуватися при виконанні своїх службових обов'язків.

Мета створення Кодексу

Розвиток єдиної
корпоративної
культури,
заснованої на
високих етичних
стандартах

Підтримання в
колективі
атмосфери
довіри, взаємної
поваги та
порядності

Дотримання
співробітниками
високих
стандартів
поведінки

Виявлення
потенційних
ризиків та
запобігання їм,
вирішення
проблем, що
мають етичні
аспекти

Забезпечення
усвідомлення
співробітниками
ролі
корпоративної
етики в
організації
повсякденної
роботи та
досягненні
стратегічних
цілей Фонду

Цінності Фонду

Служіння суспільству

Ми віримо, що Фонд має свою особливу місію. Кожен з нас прагне зробити свій внесок в успішність реформи енергоефективності, оскільки енергонезалежність – це одна із ключових елементів незалежності нашої країни.

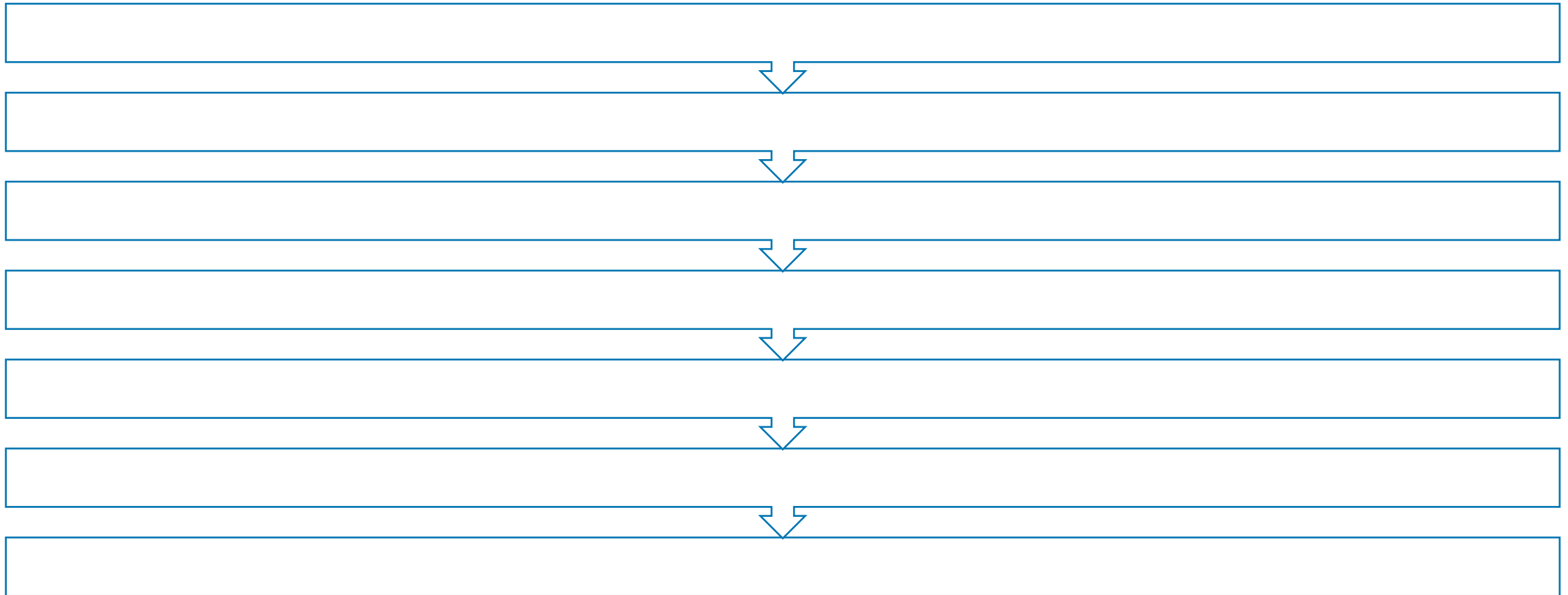
Прозорість/Транспарентність

Ми створюємо середовище, в якому всі зацікавлені сторони отримують необхідну їм для діяльності та прийняття раціональних рішень інформацію - у відкритій, повній, своєчасній і зрозумілій формі. Ми чесні по відношенні до себе, один до одного та наших партнерів. Ми відкрито обговорюємо складні ситуації та разом шукаємо шляхи їх вирішення.

Професіоналізм та командна робота

Проактивність – наше друге “я”.
Вміння ефективно рухатися до мети - це запорука нашого успіху.
Ми прагнемо до найвищих стандартів у своїй роботі, але знаємо, що помилок уникнути неможливо. Ми віримо, що успіх – це не відсутність помилок, а вміння досягти результату, незважаючи не перешкоди. Ми цінуємо індивідуальні особливості кожного працівника. Але здатність працювати в команді та ділити спільні цілі – для нас найважливіше. Бо ми віримо, що $1+1=3$, а різноманіття – посилює синергію.

Основою корпоративної культури, яка формує єдність правил поведінки і дій співробітників, сприяє ефективному досягненню спільних цілей є:



```
graph TD; A[ ] --> B[ ]; B --> C[ ]; C --> D[ ]; D --> E[ ]; E --> F[ ]; F --> G[ ]; G --> H[ ];
```

Стандарти поведінки



- ✓ шанобливе ставлення до колег і дотримання субординації;
- ✓ ввічливі і коректні відносини між колегами, створення атмосфери взаєморозуміння і співробітництва;
- ✓ негативне ставлення до чуток, недопущення їх обговорення та розповсюдження;
- ✓ обмін досвідом та інформацією з колегами, надання допомоги один одному в досягненні кращого результату;
- ✓ обов'язкове вибачення при допущенні некоректної поведінки (вчинку);
- ✓ утримання від критики колеги, підлеглого, керівника в присутності інших співробітників;
- ✓ раціональне використання власного робочого часу і часу своїх колег.



Піклуємось про охорону навколишнього середовища

Піклуємось про охорону навколишнього середовища

Дотримуємось норм ділової етики у процесі телефонного спілкування

Не вживаємо алкогольних або наркотичних речовин

Заборонені дискримінація, домагання або залякування

Взаємовідносини

**зі
співробітниками**

Фонд завжди виконує свої зобов'язання перед співробітниками, а працівники дотримуються своїх зобов'язань перед Фондом і один перед одним.

**з діловими
партнерами та
контрагентами**

Зовнішні взаємовідносини Фонду будуються на основі принципів партнерства і взаємної поваги. Чесне ведення справ – це основа для всіх угод і взаємовідносин Фонду.

з суспільством

Фонд розглядає соціальне інвестування як найважливіший елемент стійкого розвитку України. Багатосторонній діалог з місцевими громадами – невід'ємна частина діяльності Фонду.

**з громадськістю та
зовнішніми
організаціями**

Співробітники Фонду повинні усвідомлювати вплив своєї поведінки на репутацію та результати діяльності Фонду. У будь-якій діяльності, що спрямована на зовнішню аудиторію, при виконанні своїх посадових обов'язків співробітники не повинні допускати вчинення дій, здатних завдати шкоди репутації Фонду.

**з органами
державної влади
та місцевого
самоврядування**

Фонд прагне до побудови і підтримки здорових, конструктивних, відкритих, та таких, що виключають конфлікт інтересів, взаємовідносин з державними органами та органами місцевого самоврядування, їх представниками відповідно до чинного законодавства України.

Інформування

Якщо співробітник Фонду не впевнений в дотриманні положень Кодексу:

- ✓ в своїх діях або рішеннях;
- ✓ в діях або рішеннях своїх колег/керівників;
- ✓ у відповідності своїх дій або рішень цінностям і принципам Фонду,

то співробітнику необхідно звернутися за допомогою до свого безпосереднього керівника або до відділу комплаєнсу. У випадку, якщо працівник Фонду поводить себе неетично, слід попередити його про це, вказавши, який принцип Кодексу він порушує. Всі спірні питання необхідно вирішувати з безпосереднім керівником та/або відділом комплаєнсу.

Співробітники Фонду повинні негайно інформувати про можливі порушення Кодексу свого безпосереднього керівника та відділ комплаєнсу.

Будь-яке переслідування співробітника Фонду, який заявив про порушення принципів Кодексу, буде розцінюватися як окреме порушення принципів Кодексу.





Конфлікт інтересів

Співробітники за жодних обставин не повинні шукати власної вигоди, використовуючи свою посаду або власність чи інформацію Фонду. Співробітники повинні діяти в інтересах Фонду та уникати будь-яких конфліктів інтересів.

Захист персональних даних, службової та конфіденційної інформації

Фонд дотримується принципів захисту комерційної та банківської таємниці, персональних даних, службової, конфіденційної та іншої інформації з обмеженим доступом та її належного використання. Персональні дані співробітників збираються, зберігаються та використовуються згідно з чинним законодавством України. Доступ до особистих даних співробітників обмежено.

Антикорупційні заходи

Фонд проголошує нульову толерантність та абсолютну неприпустимість будь-яких форм корупції. Фонд не вдається до корупції з метою отримання будь-яких переваг у сфері своєї діяльності від урядових та міжнародних організацій, не проводить незаконних виплат за сприяння або спрощення формальностей у зв'язку зі своєю статутною діяльністю.



**Використання
службової
інформації та
ресурсів**

Фонд довіряє співробітникам і надає всі необхідні для роботи ресурси. Ресурси використовуються раціонально для досягнення максимальної ефективності використання ресурсів для забезпечення ефективної діяльності Фонду.

Ділові подарунки

Працівники Фонду не повинні приймати подарунки або пропозиції будь-чого цінного у разі, якщо дарувальнику може хоча б здатись, що це вплине на прийняття рішень таких працівників.

**Охорона праці та
пожежна безпека**

Безпека на робочому місці для Фонду має пріоритетне значення. Кожний співробітник повинен дотримуватись усіх відповідних правил та інструкцій стосовно збереження здоров'я та безпеки праці на робочому місці.

**Політика у сфері
права людини**

Фонд гарантує, що законні права співробітників у жодному разі не будуть порушуватися. Фонд здійснює постійний аналіз ризиків, що можуть призвести до порушення прав співробітників, та робить все можливе для запобігання їм.

**Політична та
релігійна діяльність**

Фонд не бере ні прямої, ні непрямої участі в політичних рухах, організаціях або в політичній агітації, не фінансує політичні організації. Фонд не надає в користування, а співробітники не використовують активи Фонду (приміщення, офісне приладдя, електронну пошту, апарати факсимільного зв'язку тощо) з метою підготовки та розповсюдження матеріалів для агітації, не надають активи Фонду як внески в політичні організації чи на користь кандидатів на виборну посаду.

Дякую за увагу