

Додаток №1

до протоколу засідання Наглядової
ради АТ «ДАК «Автомобільні дороги
України»

від 29.12.2020 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради

АТ «ДАК «Автомобільні дороги
України»

(Протокол №7/2020 від 29.12.2020 р.)

Корпоративний секретар АТ «ДАК
«Автомобільні дороги України»

Т. О. Семенович



КОДЕКС ЕТИКИ ТА ДІЛОВОЇ ПОВЕДІНКИ АТ «ДАК «АВТОМОБІЛЬНІ ДОРОГИ УКРАЇНИ»

Зміст



Вступ

1. Місія Компанії	4
2. Наші корпоративні цінності	4
3. Наші корпоративні принципи	4
4. Політика з охорони навколишнього середовища	5
5. Політика у сфері безпеки і охорони праці	6
6. Захист прав та гідності людини	7
7. Політика щодо взаємодії Компанії з працівниками	7
8. Політика щодо взаємодії з конкурентами	9
9. Політика взаємодії з контрагентами	9
10. Взаємодія з дочірніми підприємствами Компанії	10
11. Конфлікт інтересів	10
12. Політика конфіденційності	12
13. Політика щодо фінансової звітності та розкриття інформації	12
14. Політика протидії корупції	13
15. Політика щодо подарунків та гостинності	13
16. Політика щодо взаємодії з органами державної влади	13
17. Політика щодо взаємодії з представниками засобів масової інформації	14
18. Політика використання активів Компанії	14
19. Відповідальність за дотримання положень Кодексу	15
Заключні Положення	16

Вступ



Акціонерне товариство «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» (далі - Компанія) – провідний гравець галузі експлуатаційного утримання доріг загального користування державного та місцевого значення, до складу якого входять 33 дочірніх підприємства.

Компанія заснована з метою забезпечення економічних інтересів держави та задоволення потреб суспільства у якісному утриманні дорожньої інфраструктури. Компанія відіграє важливу соціальну роль та є суттєвим фактором обороноздатності країни, активно впливаючи на процеси удосконалення та розвитку автомобільних доріг.

Працюючи у всіх регіонах зі Сходу до Заходу, з Півночі до Півдня, ми єднаємо країну своїми цінностями та відповідаємо за те, щоб кожен співробітник та посадова особа Компанії (далі – працівники) дотримувались наших бізнес-принципів, забезпечували виконання своєї роботи за найвищими етичними стандартами.

Кодекс етики та ділової поведінки (далі - Кодекс) - визначає основні корпоративні цінності, етичні вимоги та відносини між працівниками, партнерами, споживачами, акціонерами, державними органами, конкурентами, представниками засобів масової інформації (далі - ЗМІ) та профспілковими організаціями. Кодекс дає чітке розуміння принципів ведення бізнесу, стандартів та вимог, яких мають дотримуватись усі працівники та члени наглядової ради Компанії. Знання та дотримання Кодексу допоможе кожному працівнику приймати правильні рішення, уникаючи ситуацій, які можуть завдати шкоди репутації Компанії.

Кодекс розроблений з урахуванням норм чинного законодавства України та не суперечить їм, а також з урахуванням загальноприйнятих етичних норм та правил ділової поведінки.

Жоден працівник в Компанії не може бути звільнений від дотримання Кодексу.

Жодні перепони у щоденній роботі, не можуть виправдати свідоме порушення положень Кодексу.

Наша репутація, як соціально відповідальної Компанії, залежить від розуміння та наполегливого виконання принципів Кодексу.

1. Місія Компанії

Щодня якісно піклуватись про комфорт та безпеку руху на всіх автошляхах України, сприяти сталому розвитку дорожньої галузі та бути надійною опорою функціонування транспортної мережі країни.



Слоган Компанії:

Працюючи – ми об'єднуємо країну!

2. Наші корпоративні цінності :

1. Професіоналізм

Наші працівники мають глибокі професійні знання та сумлінно ставляться до своїх обов'язків. Ми прагнемо досягати найвищих результатів за умови оптимального використання людських та матеріальних ресурсів.

2. Відданість справі

Наші працівники - ефективно виконання виробничих завдань, щоденне подолання фахових викликів, багаторічний професійний досвід та активна життєва позиція.

3. Репутація

Ми розглядаємо репутацію як найцінніший нематеріальний актив. Репутація Компанії та кожного з наших працівників є ключовою складовою минулого, теперішнього та майбутнього успіху нашої Компанії.

4. Відповідальність

Ми несемо відповідальність за якість наших послуг та кінцевий результат нашої діяльності.

5. Прозорість

Ми є відкритими та об'єктивними.

3. Наші корпоративні принципи

Ми прагнемо дотримуватись низки ключових принципів:

- охорона праці всього нашого персоналу, безпека та здоров'я навколишніх спільнот є надважливими;
- сумлінність, прозорість та повага у взаєминах з учасниками наших бізнес - процесів, включаючи наших працівників, підрядників, ділових партнерів, державні органи та громади;
- нетерпимість до хабарництва чи корупції у будь-якій формі та неприйнятність цих явищ;



- повага до прав людини;
- прагнення мінімізувати вплив на довкілля;
- плідна співпраця з партнерами.

4. Політика з охорони навколишнього середовища

Компанія усвідомлює всю міру відповідальності перед нинішнім і майбутніми поколіннями за вплив нашої діяльності на навколишнє середовище. Тому Компанія здійснює безпечну діяльність, дотримується принципу динамічного економічного розвитку з максимально раціональним використанням природних ресурсів та зниженням кількості відходів і викидів.

Компанія зобов'язується постійно покращувати екологічні показники своєї діяльності.

Працівники Компанії:

- дотримуються вимог законодавства з охорони навколишнього середовища;
- виконують посадові обов'язки, дотримуючись природоохоронних принципів роботи;
- ставляться дбайливо до природних ресурсів;
- запобігають аварійним ситуаціям та здійснюють контроль викидів і відходів для приведення їх до безпечного рівня за рахунок ефективної експлуатації та підтримки виробничих об'єктів та обладнання;
- забезпечують швидке та ефективне реагування на всі екологічні інциденти;
- здійснюють регулярний моніторинг та оцінку своєї діяльності з огляду на дотримання положень цього Кодексу.

Працівникам неприпустимо:

- ігнорувати порушення природоохоронного законодавства;
- приховувати події, які шкодять навколишньому середовищу;
- витрачати без виробничої необхідності природні, сировинні та енергетичні ресурси.

Компанія заохочує та підтримує працівників, дії яких спрямовані на відповідальне ставлення до навколишнього середовища

5. Політика у сфері безпеки і охорони праці



Ми прагнемо бути лідерами та прикладом, своїми діями уникати небезпеки та сприяти збереженню життя і здоров'я наших працівників. Безпека та охорона праці є ключовим напрямом нашої корпоративної відповідності та частиною особистої відповідальності кожного. Працівникам необхідно уникати ризиків шляхом передбачуваної, обережної та безпечної поведінки.

Компанія:

- забезпечує всіх своїх працівників комфортними для роботи, належним чином обладнаними та безпечними робочими місцями;
- систематично ідентифікує небезпеки та ризики;
- визначає цілі та методи щодо охорони праці;
- створює політику стосовно організації безпеки та гігієни праці;
- використовує безпечну та справну техніку.

Компанія зобов'язується:

- створювати безпечне робоче середовище, що захищає від травмувань та мінімізує шкідливі для людей умови праці;
- гарантувати компетентність та здатність працівників виконувати роботу, яка безпосередньо входить до їх обов'язків;
- забезпечувати працівників інформацією щодо правил та норм поведінки у сфері безпеки, встановлювати чітку відповідальність та вимоги на всіх рівнях Компанії;
- розслідувати інциденти, пов'язані з безпекою, та вживати необхідних заходів.

Керівництво несе відповідальність за забезпечення охорони праці та техніки безпеки Компанії.

Працівники:

- розуміють відповідальність за власну безпеку та свідомо дотримуються правил охорони праці;
- у разі виникнення ситуації, що загрожує здоров'ю або безпеці, працівники, яким це відомо, повинні негайно повідомити про ситуацію, що склалася, свого безпосереднього керівника та структурний підрозділ з охорони праці.

6. Захист прав та гідності людини



Права людини – це основні права та свободи, що належать будь-якій особі у світі, такі як гідність, рівність та повага. Компанія зобов’язується поважати та захищати права своїх працівників.

Ми здійснюємо свою діяльність відповідно до норм трудового законодавства України, а також повністю розділяємо всі принципи покладені в Європейській конвенції про захист прав людини. Компанія надає рівні можливості для всіх і заявляє про неприпустимість дискримінації на підставі таких ознак:

- Гендерність
- Національність
- Громадянство
- Раса
- Вік
- Релігійні переконання
- Політичні переконання
- Обмежені фізичні можливості
- Підозра чи наявність ВІЛ/СНІД
- Інших ознак, які можуть порушити рівність можливостей.

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

7. Політика щодо взаємодії Компанії з працівниками

Працівники - носії корпоративних цінностей і корпоративної культури Компанії.

Працівники:

- сумлінно виконують функціональні обов’язки відповідно до умов трудового договору та інших внутрішніх документів Компанії;
- будують ефективну співпрацю: підтримують толерантні та коректні відносини з колегами, дотримуються принципу субординації, обмінюються досвідом та інформацією;
- дотримуються вимог законодавства та внутрішніх документів Компанії, виконують рішення органів Компанії та доручення керівництва Компанії;
- удосконалюють професійні знання та вміння.

У Компанії є неприйнятними погрози та фізичне насилля, сексуальні домагання чи будь-які інші утиски, знущання щодо працівників під час виконання функціональних обов'язків чи спілкування з колегами або з будь-якими іншими особами, які перебувають у приміщеннях чи на території Компанії.



Будь-яка поведінка, що створює загрозливу, ворожу чи принизливу атмосферу для працівника чи іншої особи, яка перебуває у приміщеннях чи на території Компанії, вважається порушенням цього Кодексу та є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Компанія визнає, що вживання алкоголю, наркотиків або інших психотропних речовин працівниками матиме негативний вплив на їхню здатність належним чином виконувати свої обов'язки та на безпеку, ефективність та продуктивність інших працівників та Компанію в цілому.

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

Перебування в приміщеннях, на території або у транспортних засобах Компанії у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння є підставою для накладення дисциплінарних стягнень.

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

Працівники Компанії незалежно від посади мають спілкуватись у чемній, толерантній та доброзичливій манері.

Працівники зобов'язані дотримуватися ділового (або smart casual) стилю одягу. Зовнішній вигляд співробітника не повинен бути зухвалим або недбалим.

Рекомендований діловий стиль - це одяг і аксесуари, що дозволяють виглядати авторитетно, впевнено, солідно, підкреслювати професійний статус та викликати і зміцнювати довіру колег і партнерів.

Для робітничого персоналу передбачені окремі стандарти одягу з обов'язковим використанням засобів індивідуального захисту. Зовнішній вигляд робітників повинен бути охайним та чистим.



8. Політика щодо взаємодії з конкурентами

Конкурентами Компанії є підприємства, організації та установи різних форм власності, які надають послуги з експлуатаційного утримання та ремонту автомобільних доріг загального користування, вулиць та доріг населених пунктів.

Компанія у взаємовідносинах з конкурентами:

- не допускає укладення угод з конкурентами щодо ціноутворення;
- не укладає з конкурентами будь-які угоди, спрямовані на обмеження конкуренції;
- будує відносини з конкурентами на принципах взаємної поваги;
- не допускає будь-яких проявів недобросовісної конкуренції, а також порушень правил ділової поведінки.

Працівники:

- уникають різких заяв та необґрунтованої критики на адресу конкурентів;
- не розповсюджують неправдиву (неперевірену) інформацію про конкурентів.

9. Політика щодо взаємодії з контрагентами

Компанія цінує розвиток та підтримку партнерських відносин, що базуються на основі довгострокової співпраці, взаємної вигоди, поваги, довіри та справедливості, об'єктивності та сумлінно виконує свої обов'язки, передбачені умовами договорів.

Компанія зобов'язується:

- вести справи тільки з тими контрагентами, які виконують вимоги чинного законодавства;
- докладати зусиль для отримання найбільш вигідної для Компанії комерційної пропозиції;
- ретельно аналізувати діяльність потенційного контрагента (досвід, кваліфікація, конфлікт інтересів, репутація, наявні взаємини з Компанією);
- з усіма контрагентами укладати угоду про конфіденційність для запобігання витоку важливої для Компанії інформації;
- виявляти повагу і стриманість у відносинах із працівниками контрагентів Компанії.



10. Взаємодія з дочірніми підприємствами Компанії

Успішність АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» забезпечується спільною діяльністю Компанії та її дочірніх підприємств.

Компанія взаємодіє з дочірніми підприємствами відповідно до вимог законодавства, статутів, внутрішніх документів Компанії та її дочірніх підприємств, а також положень цього Кодексу та будує співпрацю на основі відкритості, довіри, командної взаємодії.

Для реалізації зазначеного Компанія:

- забезпечує ефективну корпоративну взаємодію з дочірніми підприємствами;
- сприяє підвищенню ефективності роботи та рентабельності дочірніх підприємств, їх ринкової привабливості та конкурентоздатності;
- підтримує атмосферу співробітництва під час реалізації своїх управлінських рішень;
- сприяє ефективному співробітництву та взаємодії між дочірніми підприємствами;
- розвиває науковий, управлінський, технологічний та репутаційний потенціал дочірніх підприємств.

11. Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів - це ситуація в якій власні інтереси працівника під час виконання ним посадових обов'язків суперечать або можуть суперечити інтересам Компанії, а також можуть впливати на об'єктивність та неупередженість у прийнятті ділових рішень.

Працівники повинні уникати ситуацій, які можуть призвести до конфлікту інтересів. В разі виникнення конфлікту інтересів працівник Компанії повинен звернутися за допомогою до свого безпосереднього керівника, щоб знайти шляхи вирішення в рамках цього Кодексу та законодавства України.

Працівники зобов'язані самостійно оцінювати умови і дії, які потенційно можуть призвести до конфлікту інтересів.

До поширених ситуацій, наслідком яких є конфлікт інтересів, належать, зокрема, такі:

- друга робота, якщо вона заважає виконанню функціональних обов'язків у Компанії;
- надання консультаційних та інших послуг діловим партнерам чи конкурентам



Компанії;

- проведення переговорів, погодження або укладання договорів від імені Компанії з контрагентом, в якому працівник або його близька особа* є посадовою особою або володіє корпоративними правами;
- пряме підпорядкування близьких осіб один одному або прийняття будь якого управлінського рішення відносно близької особи, у тому числі просування та неформальні звернення до працівників Компанії, членів органів управління з питань працевлаштування близьких осіб;
- неформальні відносини з державними службовцями, які мають повноваження впливати на діяльність Компанії;
- володіння працівником або близькою особою корпоративними правами в іншій компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Компанії;
- робота працівника чи близької особи працівника у компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Компанії;
- наймання на роботу близької особи працівника у своє пряме підпорядкування.

*У розумінні цього кодексу близькі особи - чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

При неможливості вирішення конфлікту інтересів безпосереднім керівником, працівник має право звернутися за допомогою до уповноваженого з антикорупційної діяльності або голови правління Компанії.

12. Політика конфіденційності

Компанія поважає право кожного працівника на конфіденційність та забезпечує виконання вимог законодавства України в сфері захисту інформації та персональних даних.



В свою чергу кожен працівник повинен виконувати вимоги законодавства України та внутрішніх документів Компанії, які регулюють процеси доступу, використання та розголошення конфіденційної інформації.

Працівники не розголошують і не використовують в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом.

Працівники не повинні використовувати будь-які відомості про внутрішні процеси, будь-яку інформацію, одержану в процесі виконання своїх повноважень, з метою отримання особистої вигоди чи завдання шкоди Компанії.

13. Політика щодо фінансової звітності та розкриття інформації

Компанія забезпечує повну достовірність та відповідність фінансової звітності проведеним фінансовим та господарським операціям, включаючи також будь-які подарунки, представницькі заходи, інші прояви гостинності.

Працівникам забороняється:

- будь-яке несанкціоноване втручання в процес формування бухгалтерського, фінансового та управлінського обліків;
- вносити зміни в бухгалтерські документи Компанії з метою навмисного приховування, введення в оману або маскуванню справжньої суті транзакцій або їх результатів;
- погоджувати, затверджувати або здійснювати від імені Компанії платежі, якщо мета їх здійснення не відповідає дійсності;
- надавати не повну або неправдиву інформацію внутрішнім та зовнішнім аудиторам, стейкхолдерам Компанії;
- створювати комерційні структури та фонди з аналогічними видами діяльності, використовувати їх в рамках бізнес-процесів Компанії.

14. Політика протидії корупції



Компанія у своїй діяльності дотримується вимог та принципів антикорупційного законодавства України.

Працівники не повинні приймати участь у діяльності результатом якої є неправомірне збагачення, отримання благ та винагород.

Працівники не мають права обіцяти, пропонувати або давати винагороди у вигляді грошей, майна, матеріальних цінностей або послуг державним службовцям і пов'язаним із ними особам з метою прискорення процедур отримання дозвільних документів, спрощенням формальностей або отримання інших переваг для Компанії.

15. Політика щодо подарунків та гостинності

Компанія допускає можливість приймати чи надавати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених Законом України «Про запобігання корупції».

При цьому вартість подарунка не може перевищувати одного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством, на день прийняття подарунка, одноразово.

Сукупна вартість подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не повинна перевищувати двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки. Подарунки і ділова гостинність, що приймаються і пропонуються, повинні відповідати таким критеріям:

- презентуються не з метою отримання незаконної переваги чи впливу;
- не повинні бути у вигляді готівки;
- подарунки і ділова гостинність не суперечать чинному законодавству.

16. Політика щодо взаємодії з органами державної влади

Компанія, усвідомлюючи суспільну значимість результатів своєї діяльності та відповідальність перед державою прагне до побудови та підтримки стійких взаємовідносин з органами влади та місцевого самоврядування, які базуються на

принципах законності, професіоналізму, взаємної довіри, поваги та непохитності зобов'язань.



Для реалізації політики щодо взаємодії з органами державної влади Компанія:

- не бере участі в політичних агітаціях та акціях;
- забороняє агітувати інших працівників на користь будь-яких політичних партій або кандидатів під час виконання посадових обов'язків;
- надає передбачену законодавством інформацію за запитами державних органів в обсязі та у порядку, як це передбачено законодавством, не приховує, не затримує і не спотворює інформацію;
- уникає різких заяв та необґрунтованої критики на адресу органів державної влади.

17. Політика щодо взаємодії з представниками ЗМІ

Компанія буде відносити зі ЗМІ на принципах відкритості та прозорості, оперативності та готовності до діалогу. Ми прагнемо дотримуватись високих етичних стандартів спілкування.

Відповідальним за реалізацію політики щодо взаємодії з представниками засобів масової інформації Компанія визначила фахівця по роботі зі ЗМІ, до обов'язків якого входить:

- формувати інформаційну політику з метою інформування громадян та ЗМІ про плани, досягнення та принципи діяльності Компанії через традиційні ЗМІ, соціальні мережі, інтернет-ресурси тощо;
- готувати відповідні матеріали для преси, заяви, інформацію, повідомлення;
- контролювати матеріали ЗМІ з метою перевірки правильності відображення інформації, яка виходить із Компанії.

18. Політика використання активів Компанії

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

Нематеріальні активи, створені або розроблені працівниками в рамках виконання своїх функціональних обов'язків, є власністю Компанії в частині, що не суперечить чинному законодавству або укладеним договором.



Працівники:

- несуть відповідальність за використання активів Компанії в її інтересах;
- утримуються від користування власністю та інформацією Компанії для отримання власної користі;
- не передають своє ім'я користувача або паролі іншим особам і не дозволяють їм користуватися своїми робочими комп'ютерами;
- повідомляють безпосереднє керівництво про факти розкрадання, розтрата, неналежного використання активів Компанії;
- запобігають шахрайству.

Працівники зобов'язані піклуватися про збереження матеріальних і нематеріальних цінностей Компанії. Неправомірне користування активами Компанії є підставою для притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

19. Відповідальність за дотримання положень Кодексу

Працівники Компанії несуть відповідальність за неухильне дотримання положень цього Кодексу.

Компанія застосовуватиме дисциплінарні заходи до кожного порушника Кодексу.

Компанія робитиме застереження, надсилатиме листи-попередження або оголошуватиме догани за незначні порушення.

Порушення більш серйозного характеру, повторні або неодноразові порушення можуть призводити до тимчасового безоплатного відсторонення від роботи, переведення на нижчу посаду, позбавлення або зменшення розміру премій, надбавок чи інших складових заробітної плати, вжиття сукупності вищезазначених заходів згідно з вимогами законодавства.

Звільнення, як правило застосовується у разі крадіжки або інших порушень, що пов'язані із зловживанням довірою або значним шахрайством, у випадках, коли особа вчинила декілька порушень відповідно до вимог законодавства про працю.

Дисциплінарні стягнення застосовуються відповідно до чинного законодавства та норм колективного договору.



У випадках, передбачених чинним законодавством Компанія може повідомляти у правоохоронні органи про всі відомі їй порушення, які можуть тягнути за собою кримінальну відповідальність.

Заключні Положення

Кодекс не замінює існуючих у Компанії нормативних актів, положень, інструкцій, наказів, порядків, тощо.

Компанія має право в будь який час вносити зміни до Кодексу та реагувати належним чином на прояви порушень цього Кодексу.