

МІНІСТЕРСТВО ЕНЕРГЕТИКИ ТА ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ  
державне підприємство  
«Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом»  
**ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»**

**КОДЕКС**  
корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»  
**ПЛ-С.0.07.136-19**

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 3
ПЛ-С.0.07.136-19		

## ЗМІСТ

	с.
ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ .....	4
1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	7
2 КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ».....	8
3 ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ В ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» .....	10
4 ПРАВИЛА ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ» .....	15
АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ ЗМІН .....	19
АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ .....	20
АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ЗІ ЗМІНАМИ .....	21

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 4
ПЛ-С.0.07.136-19		

## ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ

<b>Бенчмаркінг</b>	безупинний систематичний пошук і впровадження найкращих передових практик, що сприятимуть набуттю Компанією досконалішої форми (у рамках цього документа).
<b>Залученість персоналу</b>	це емоційний та інтелектуальний стан прихильності працівників до Компанії, який надихає виконувати роботу з максимальною самовіддачею (у рамках цього документа).
<b>Імідж Компанії</b>	образ, що складається в суспільстві та у ділових партнерів. Основу іміджу становлять існуючий стиль внутрішніх і зовнішніх ділових взаємовідносин працівників, їх поведінка та офіційна атрибутика – назва, логотип ДП «НАЕК «Енергоатом» (у рамках цього документа).
<b>Корпоративна етика</b>	сукупність етичних норм поведінки працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» під час виконання ними своїх обов'язків, зумовлених специфікою діяльності Компанії, у тому числі і поза межами Компанії (у рамках цього документа).
<b>Корпоративна культура</b>	сукупність правил і особливостей діяльності Компанії та окремих осіб, яка встановлює, що усі працівники Компанії дотримуються норм корпоративної етики (у рамках цього документа).
<b>Корупція</b>	використання особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей (Закон України «Про запобігання корупції»).
<b>Коучинг</b>	інноваційний метод розвитку персоналу, який допомагає розкрити потенціал працівників, їхні можливості та здібності для підвищення компетентності та продуктивності діяльності (у рамках цього документа).
<b>Культура безпеки</b>	сукупність правил і особливостей діяльності організацій та окремих осіб, яка встановлює, що проблемам безпеки АЕС, які мають вищий пріоритет, приділяється увага, визначена їхньою значущістю (НП 306.2.141-2008).
<b>Лідер</b>	людина, яка надихає інших, спонукає їх до прийняття правильних самостійних рішень і дій та впливає на них з метою

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 5
ПЛ-С.0.07.136-19		

досягнення цілей підприємства. У разі необхідності лідер втручається у діяльність інших працівників, корегуючи їхню поведінку, ставлення та сприйняття, і мотивує їх на виконання дій, зосередження розумової роботи, прийняття рішень, активну підтримку позитивних змін та прагнення до бездоганності (у рамках цього документа).

**Лідерство**

модель поведінки працівника, незалежно від його рівня, посади та статусу, за якої працівник надихає власним прикладом, запроваджуючи коучинг, впливає на моделі поведінки працівників і формує їх з метою досягнення найвищого рівня якості роботи (у рамках цього документа).

**Неправомірна вигода**

грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав (ПЛ-Д.0.34.625-17).

**Подарунок**

грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою за мінімальну ринкову (ПЛ-Д.0.34.625-17).

**Посадові повноваження**

перелік повноважень посадових осіб, закріплених у законах, трудових договорах, посадових інструкціях тощо (ПЛ-Д.0.34.678-18).

**Потенційний конфлікт інтересів**

наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої посадові повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (ПЛ-Д.0.34.678-18).

**Правила поведінки**

вимоги до етики працівників Компанії, спрямовані на досягнення цілей, визначених діяльністю Компанії (у рамках цього документа).

**Приватний інтерес**

будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (Закон України «Про запобігання корупції»).

**Реальний конфлікт інтересів**

суперечність між приватним інтересом особи та її посадовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (ПЛ-Д.0.34.678-18).

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 6
ПЛ-С.0.07.136-19		

**Репутація  
Компанії**

соціальна оцінка (думка), що склалася в суспільстві та у ділових партнерів на підставі суспільно значущих дій Компанії.  
(у рамках цього документу).

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 7
ПЛ-С.0.07.136-19		

## **1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

**1.1** Цей Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-С.0.07.136-19 (далі – Кодекс) розроблено на заміну Кодексу корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом» ПЛ-С.0.07.136-16.

**1.2** Кодекс є документом системи управління ДП «НАЕК «Енергоатом» за напрямом діяльності «Управління кадрами», код 4.10 за класифікацією, встановленою стандартом підприємства СТП 0.06.007-2006 «Организация процессов управления. Классификатор направлений деятельности».

**1.3** Кодекс є збірником не закріплених законодавчо етичних правил ДП «НАЕК «Енергоатом» (далі – Компанії).

**1.4** Кодекс є документом, який узагальнює етичні і моральні норми, правила поведінки, що приймаються і підтримуються кожним працівником Компанії під час виконання своїх посадових обов'язків, незалежно від рівня займаної ним посади.

**1.5** Кодекс регулює розвиток корпоративної культури і повинен забезпечувати збереження працівниками ДП «НАЕК «Енергоатом» високих стандартів поведінки, традиційних для атомної енергетики.

**1.6** Дотримання вимог Кодексу є обов'язковою умовою роботи в Компанії. У своїй професійній діяльності всі працівники Компанії повинні керуватись принципами, встановленими у Кодексі. Положення Кодексу поширюються на всіх працівників Компанії незалежно від займаної посади.

**1.7** Кожен працівник несе особисту відповідальність за дотримання Кодексу та має право на внесення пропозицій про зміни, уточнення або розширення його норм.

**1.8** Недотримання працівником вимог Кодексу корпоративної етики є порушенням трудової дисципліни.

**1.9** Ознайомлення з Кодексом працівників, які приймаються на роботу в Компанію, покладається на кадрові служби Дирекції і ВП Компанії та здійснюється під час проходження вступного інструктажу у процесі прийняття на роботу.

**1.10** Відповідальним підрозділом за ведення Кодексу є виконавча дирекція з персоналу. *(Змінено, зміна №1)*

**1.11** Кодекс зберігається у фонді виробничої документації Дирекції Компанії (оригінал), в усіх структурних підрозділах Дирекції та ВП Компанії (враховані копії).

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 8
ПЛ-С.0.07.136-19		

## **2 КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»**

### **2.1 ДП «НАЕК «Енергоатом» встановлює такі корпоративні цінності:**

- забезпечення безумовного пріоритету безпеки під час виконання виробничих завдань працівниками Компанії;
- головна цінність Компанії – це її працівники, які своєю кваліфікацією забезпечують виконання виробничих завдань діяльності Компанії;
- підвищення показників культури безпеки на всіх рівнях Дирекції та ВП Компанії;
- забезпечення надійності, високої якості, компетентності, відповідальності та досвіду у процесі організації та виконання робіт;
- управління знаннями у сфері використання ядерної енергії;
- повага до особистих прав та інтересів працівників Компанії;
- повага до умов взаємодії, запропонованих діловими партнерами;
- забезпечення умов для професійного наступництва;
- безперервний розвиток трудового потенціалу і рівні умови для професійного зростання;
- запобігання і протидія корупції;
- забезпечення корпоративної соціальної відповідальності;
- прозорість, відкритість та ефективність діяльності Компанії;
- безперервний розвиток усіх сфер діяльності Компанії, заохочення впровадження конструктивних змін;
- розвиток лідерства в питаннях безпеки та усіх видах діяльності.

### **2.2 ДП «НАЕК «Енергоатом» цінує у своїх працівниках та їхній роботі:**

- особисте усвідомлення важливості безпеки;
- прихильність принципам культури безпеки;
- відповідальність і самоконтроль під час виконання усіх робіт, що впливають на безпечну експлуатацію АЕС;
- орієнтованість на компетентність та високий рівень професійної підготовки;
- сумлінне ставлення до своїх посадових обов'язків, ініціативність і активність під час виконання посадових обов'язків;
- професіоналізм у діяльності і прагнення до підвищення професійного рівня;
- вміння працювати в команді;
- дисциплінованість і відповідальність за виконання покладених завдань;
- чесність, порядність і доброзичливість;
- комунікативність, прагнення до повного достовірного обміну інформацією;

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 9
ПЛ-С.0.07.136-19		

- обережність та виваженість під час виконання робіт;
- розуміння своїх цілей і їх взаємозв'язок з цілями свого підрозділу та Компанії;
- прагнення до постійного удосконалення процесів виробництва, безпеки та якості виконуваної роботи;
- підтримку антикорупційної політики Компанії та особистий внесок у результативність системи запобігання і протидії корупції в Компанії.



ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 10
ПЛ-С.0.07.136-19		

### **3 ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ В ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»**

Діяльність Компанії за кожним напрямом здійснюється відповідно до законодавства України, нормативних, виробничих, організаційно-розпорядчих та інших документів Компанії і ґрунтується на таких принципах:

#### **3.1 Безпека як безумовний пріоритет. Недопущення завдання шкоди від виробничої діяльності навколишньому середовищу, здоров'ю і безпеці працівників Компанії та населення.**

Виявляючи прихильність цьому принципу, Компанія через своїх працівників:

- встановлює безумовний пріоритет безпеки;
- здійснює всі необхідні дії для забезпечення безпеки ядерних установок, сприяє досягненню максимально високого рівня безпеки під час експлуатації ядерних установок та поводження з ядерними матеріалами і радіоактивними відходами;
- дотримується законів України та вимог правил, норм та стандартів у сфері використання ядерної енергії;
- аналізує ризики, пов'язані з діяльністю, і постійно їх мінімізує;
- заявляє про пріоритет пошуку й усунення проблем, а також запобігання проблемам та невідповідностям, пов'язаних з людським фактором у забезпеченні безпеки АЕС;
- постійно вдосконалює процеси та методи роботи, підвищує продуктивність і ефективність;
- бере на себе відповідальність за безпеку працівників Компанії та безпеку населення відповідно до вимог законодавства;
- підтримує на належному рівні стан здоров'я працівників;
- здійснює використання ядерних матеріалів, керуючись принципом забезпечення режиму нерозповсюдження;
- здійснює заходи з удосконалення обліку і контролю, а також фізичного захисту ядерних матеріалів;
- забезпечує виконання заходів, необхідних для запобігання загрозам ядерного тероризму.

#### **3.2 Лідерство як інструмент досягнення найвищого рівня якості роботи.**

Виявляючи прихильність цьому принципу, Компанія очікує демонстрацію лідерства від усіх працівників, сприяє розвитку лідерства в усіх сферах діяльності, оскільки лідер:

- є особистим прикладом персональної відповідальності за ядерну безпеку для всіх працівників Компанії;
- сприяє особисто підтримці та забезпеченню ядерної безпеки як найвищому пріоритету;
- демонструє та підтримує високий рівень залученості персоналу;
- здійснює позитивний зворотний зв'язок стосовно бажаної/очікуваної моделі

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 11
ПЛ-С.0.07.136-19		

поведінки;

- створює атмосферу відкритості, яка спонукає працівників на подальше вдосконалення діяльності, процесів та умов праці;
- аналізує причини помилок персоналу, не робить поспішних висновків та не звинувачує персонал, не розібравшись у ситуації;
- забезпечує повну прихильність працівників командним цілям та плану дій;
- створює атмосферу, в якій персонал вважає себе особисто та один одного відповідальними за результати роботи та досягнення спільного успіху;
- толерантно піддає критиці стан справ у разі, коли йому відомо про невідповідність прийнятним стандартам щодо моделей поведінки або виконання робіт, що забезпечує розуміння персоналом невідповідності та її усунення;
- підтримує використання бенчмаркінгу, внутрішніх та незалежних оцінок, досвіду експлуатації та навчання персоналу з метою безперервного вдосконалення;
- заохочує виявлення проблемних областей, інформування про них та їх усунення, а також сприяє використанню шляхів запобігання помилкам персоналу з метою уникнення порушень;
- на практиці відпрацьовує та розвиває навички, необхідні для примноження лідерського потенціалу;
- активно задіяний у процес розвитку персоналу і наставництва, передаючи особисті знання про галузь, професійний та лідерський досвід;
- заздалегідь виявляє персонал з лідерським потенціалом, забезпечує підтримку нових лідерів.

### **3.3 Професіоналізм працівників ДП «НАЕК «Енергоатом» є гарантією надійної і безаварійної роботи АЕС та забезпечення необхідного рівня ядерної, радіаційної і техногенної безпеки України.**

Дотримуючись цього принципу, Компанія:

- діє відповідно до вимог чинного трудового законодавства України та діючого Колективного договору Компанії;
- забезпечує виконання вимог норм, правил і стандартів щодо підготовки персоналу у сфері використання ядерної енергії;
- веде прозорий відбір працівників на посади, керуючись винятково рівнем компетенції і професійної кваліфікації;
- поважає працівників і ставиться до них толерантно і справедливо;
- цінує внесок кожного працівника в досягнення цілей Компанії;
- заохочує будь-який зворотний зв'язок, важливий для безпечної та ефективної роботи: підтримує звернення з пропозиціями щодо поліпшення діяльності до будь-якого керівника Компанії, інформація про порушення аналізується і розглядається як безцінний досвід для удосконалення виробництва;
- створює та підтримує на робочому місці належні умови праці для працівників

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 12
ПЛ-С.0.07.136-19		

Компанії та підрядних організацій;

- створює умови для професійного розвитку працівників, спрямованого на підвищення якості виконуваної роботи і досягнення поставлених цілей.

### **3.4 Відкритість і правдивість – шлях до зміцнення репутації ДП «НАЕК «Енергоатом».**

Виявляючи прихильність цьому принципу, Компанія через своїх працівників:

- у взаємодії з органами державної влади надає повну і достовірну інформацію про свою діяльність; прагне до побудови і підтримки здорових, конструктивних і відкритих взаємовідносин;
- дбає про свою репутацію, суворо дотримується норм і правил ділової етики та права;
- у взаємовідносинах з діловими партнерами прагне до довгострокової і взаємовигідної співпраці; керується принципами пріоритету інтересів Компанії, об'єктивності та економічної доцільності; завжди прагне виконати свої зобов'язання і чекає виконання зобов'язань від своїх партнерів;
- приймає інвестиційні рішення на основі відповідним чином перевірених і підтверджених даних, розрахунків терміну окупності інвестицій і очікуваної норми прибутку;
- орієнтується на потреби клієнтів/партнерів і гарантує високу якість продукції та послуг, стабільність і передбачуваність;
- цінує активну взаємодію з керівником та один з одним задля створення в колективі атмосфери відкритості й довіри;
- підтримує культуру інформування «без звинувачень», що сприяє повному інформуванню про небезпечні або неетичні дії, інциденти, недоліки; використанню такої інформації для покращення діяльності Компанії;
- надає достовірну інформацію зовнішнім аудиторам Компанії, які проводять аудит або оцінку фінансових показників. Ніхто з працівників Компанії не вживає прямих або непрямих дій, які можуть ввести в оману зовнішніх і внутрішніх аудиторів Компанії.

### **3.5 Взаємовідносини між працівниками, що ґрунтуються на дотриманні принципів корпоративної етики – запорука успіху Компанії.**

Виявляючи прихильність цьому принципу, Компанія:

- цінує своїх працівників і чекає від них високих стандартів корпоративної етики і професійних досягнень;
- заохочує працівників за успіхи в роботі;
- поважає особисту свободу, права і гідність людини та не допускає будь-які форми дискримінації або тиску на працівників під час виконання ними посадових обов'язків;
- схвалює дотримання працівниками таких етичних правил, як ввічливість,

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 13
ПЛ-С.0.07.136-19		

доброзичливість і повага у взаємовідносинах з колегами і третіми особами;

- розвиває лідерство, як здатність приймати рішення на всіх рівнях. Від кожного працівника очікується усвідомлення особистої відповідальності за виконання покладених завдань;
- цінує командну роботу, ініціативу і максимальний внесок кожного працівника у вирішення завдань Компанії. Результат роботи кожного працівника впливає на результат роботи всієї команди і є запорукою успіху Компанії під час здійснення виробничої діяльності та виконання функцій експлуатуючої організації;
- підтримує впровадження та поширення політики необвинування як основи культури справедливих відносин та довіри, за якої персонал почуває себе достатньо комфортно, щоб повідомляти про помилки, не боячись бути покараним.
- буде взаємовідносини підлеглих працівників з керівниками на принципах поваги, дисципліни та дотримання субординації, сумлінного виконання як своїх прямих посадових обов'язків, так і інших завдань керівництва, що не зазначені в посадових інструкціях, але безпосередньо належать до сфери та специфіки діяльності підрозділу підприємства.

### **3.6 Нульова толерантність до корупції.**

Виявляючи прихильність цьому принципу, Компанія:

- вважає неприпустимими будь-які прояви корупції та зловживань у своїй діяльності;
- вживає всіх передбачених законодавством заходів щодо запобігання, виявлення і протидії корупції у своїй діяльності;
- забезпечує стимулювання керівників усіх рівнів на демонстрацію лідерства в протидії та виявленні корупції;
- співпрацює з діловими партнерами, які поділяють цінності, викладені у Антикорупційній програмі ДП «НАЕК «Енергоатом», у Комплаєнс-політиці ДП «НАЕК «Енергоатом» та у цьому Кодексі;
- не приймає та не дає подарунки, кошти або винагороди в будь-якій формі діловим партнерам та іншим сторонам, за винятком сувенірів із символікою Компанії, придбаних в установленому порядку для забезпечення представницького рівня;
- гарантує, що ресурси Компанії: фінанси, матеріальні цінності, засоби комунікації, оргтехніка, транспорт, робочий час, технології, не будуть використані у приватних інтересах, у тому числі для отримання неправомірної вигоди, та для цілей, які не зумовлені виробничою необхідністю;
- гарантує конфіденційність особам, які повідомили про вчинення корупційних чи пов'язаних з корупцією правопорушень працівниками Компанії або про факти підбурення працівників Компанії до вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень і забезпечує умови для захисту осіб, які надають допомогу в запобіганні, виявленні та протидії корупції в Компанії;
- проголошує, що її працівники, посадові особи, керівники відокремлених підрозділів (генеральні директори, директори ВП) і керівник (президент Компанії) у своїй внутрішній діяльності, а також у правовідносинах із діловими партнерами,

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 14
ПЛ-С.0.07.136-19		

органами державної влади, органами місцевого самоврядування керуються принципом «нульової толерантності» до будь-яких проявів корупції і вживатимуть всіх передбачених законодавством заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції і пов'язаним з нею діям (практикам).

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 15
ПЛ-С.0.07.136-19		

## **4 ПРАВИЛА ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ДП «НАЕК «ЕНЕРГОАТОМ»**

У своїй діяльності працівники, керуючись принципами корпоративної етики та правилами поведінки, сформованими на їхній основі, повинні:

### **4.1 Під час виконання посадових обов'язків:**

- дотримуватись вимог нормативної, виробничої, організаційно-розпорядчої та іншої документації Компанії;
- дотримуватись умов укладеного трудового договору і відповідально виконувати свої обов'язки;
- виконувати роботу добросовісно, чесно і професійно;
- намагатися постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності;
- керуватися загальноновизнаними принципами порядності, честі та гідності;
- шанобливо ставитись до колег, дотримуватись культури спілкування;
- усвідомлювати особисту відповідальність за власне життя і здоров'я та за життя і здоров'я оточуючих, ймовірні наслідки шкідливих звичок;
- усвідомлювати вплив своєї поведінки на репутацію та результати діяльності Компанії;
- дбати про особисту безпеку, здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;
- утримуватися від виконання рішень чи доручень, які працівник вважає незаконними або такими, що становлять загрозу безпеці персоналу чи навколишньому природному середовищу, охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам.
- не розголошувати внутрішню інформацію Компанії, яка не була у встановленому законодавством та/або Компанією порядку розкрита або оприлюднена, крім випадків, коли це становить частину посадових обов'язків;

### **4.2 При використанні ресурсів:**

- керуватися встановленими у Компанії пріоритетами використання ресурсів;
- використовувати ресурси раціонально, постійно шукати і використовувати можливості для їх оптимізації;
- бережливо ставитись до майна, матеріалів і ресурсів Компанії;
- не допускати використання імені Компанії, її репутації, засобів, конфіденційної інформації та ресурсів Компанії у приватних інтересах.

### **4.3 Дотримуватись встановлених у Компанії вимог до забезпечення конфіденційності, у тому числі:**

- не використовувати і не розголошувати інформацію, що стала відома у зв'язку з виконанням своїх обов'язків, з метою отримання особистої вигоди чи завдання шкоди

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 16
ПЛ-С.0.07.136-19		

Компанії;

- усвідомлювати відповідальність за використання та зберігання комерційної таємниці та конфіденційної інформації Компанії.

#### **4.4 З метою підвищення ефективності своєї діяльності:**

- працювати безпечно;
- розуміти цілі діяльності свого підрозділу та Компанії в цілому;
- прагнути до удосконалення процесів і методів роботи з метою підвищення продуктивності й ефективності роботи Компанії;
- довіряти керівнику та колегам по роботі, інформувати про виявлені проблеми, недоліки чи здійснені порушення задля безпеки й удосконалення процесів виробництва.

#### **4.5 У сфері громадської діяльності:**

- політичну, релігійну або громадську діяльність здійснювати/провадити тільки у вільний від виконання посадових обов'язків час та тільки поза територією Компанії;
- не використовувати назву Компанії, фінансові, матеріальні або будь-які інші ресурси Компанії для здійснення своєї політичної, релігійної або громадської діяльності.
- уникати будь-яких заяв або висловлювань, що можуть бути сприйняті як офіційна позиція Компанії та вплинути на її репутацію;
- при використанні соціальних мереж не виступати від імені Компанії. Вказувати, що матеріали і позиція є особистими і можуть не співпадати з офіційною позицією Компанії;
- вживати всіх можливих застережних заходів, щоб бути певними, що не розголошується ніяка конфіденційна інформація про Компанію.

#### **4.6 З метою запобігання конфлікту інтересів:**

- діяти об'єктивно на користь та в інтересах Компанії, незважаючи на приватні інтереси, погляди чи переконання;
- уникати ситуацій, які можуть призвести до конфлікту приватних інтересів та інтересів Компанії;
- вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів;
- уникати інших ситуацій, які можуть призвести до несприятливих наслідків для Компанії;
- інформувати у порядку, визначеному в Компанії, про виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

#### **4.7 Виявляти лояльність до Компанії:**

- займати упевнену позицію, спрямовану на обстоювання інтересів Компанії, орієнтуватися на реалізацію її стратегічних цілей і створення позитивної репутації Компанії, усвідомлюючи, що поведінка працівників Компанії – одна з основних

ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 17
ПЛ-С.0.07.136-19		

складових її ділової репутації;

- під час виконання посадових обов'язків та в особистому житті утримуватись від заходів (допускати бездіяльність), що можуть спричинити дискредитацію Компанії, зумовити конфлікт інтересів або завдати збитку Компанії чи її репутації. У разі необхідності вжити можливих заходів щодо їх недопущення;
- своєчасно сплачувати особисті рахунки за спожиту електричну та теплову енергію, дбати про ефективне й ощадливе використання енергоресурсів, впроваджувати сучасні енергозберігаючі та енергоефективні технології у власних оселях;
- не допускати неправдивих висловлювань та звернень у засобах масової інформації, що погіршують репутацію Компанії, закликів до неправомірних дій персоналу Компанії та/або проти персоналу Компанії, її майна та ділової репутації.

#### **4.8 З метою запобігання, виявлення і протидії корупційним проявам та зловживанням:**

- дотримуватися вимог Закону України «Про запобігання корупції», Антикорупційної програми та інших нормативних, виробничих та організаційно-розпорядчих документів Компанії з цих питань;
- невідкладно інформувати Уповноваженого (уповноважений підрозділ/уповноважених осіб відокремлених підрозділів), президента Компанії (генерального директора/директора відокремленого підрозділу) про вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень іншими працівниками Компанії або іншими фізичними чи юридичними особами, з якими Компанія перебуває або планує перебувати у ділових відносинах;
  - не вчиняти та не брати участь у вчиненні корупційних правопорушень;
  - не використовувати свої посадові повноваження з метою одержання неправомірної вигоди;
  - не вчиняти будь-які дії, які прямо або опосередковано підбурюють працівників Компанії до порушення вимог антикорупційного законодавства;
  - утримуватися від поведінки, яка може бути розцінена як готовність вчинити корупційне правопорушення, пов'язане з діяльністю Компанії.

#### **4.9 Норми поведінки керівника:**

У своїй діяльності керівники усіх ланок управління ДП «НАЕК «Енергоатом», керуючись принципами корпоративної етики та правилами поведінки, сформованими на їхній основі, повинні:

- своєю діяльністю та поведінкою демонструвати прихильність корпоративним цінностям – пріоритету лідерства в питаннях безпеки, прагнення до постійного розвитку, критичну та виважену позицію, скромність;
- власним прикладом демонструвати неухильне дотримання вимог усіх нормативних документів, затверджених в Компанії;
- постійно удосконалювати роботу з персоналом і розвивати лідерство серед працівників;



ДП «НАЕК «Енергоатом»	Кодекс корпоративної етики ДП «НАЕК «Енергоатом»	Стор. 18
ПЛ-С.0.07.136-19		

- демонструвати ділову поведінку та шанобливе ставлення до колег і підлеглих;
- не виявляти особистих симпатій та антипатій, не провокувати ситуації, що можуть призвести до міжособистісних ексцесів (пересудів, взаємних випадів, напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери тощо);
- будувати взаємовідносини з підлеглими працівниками на принципах відкритості керівництва по відношенню до працівників, надання рівних можливостей усім своїм підлеглим для виконання своїх обов'язків, підтримки ініціативності підлеглих, розуміння специфіки роботи підлеглих і відповідальності за результати їхньої роботи, неупередженості та справедливої оцінки результатів роботи підлеглих;
- висловлюючи негативну оцінку, пам'ятати, що мову слід вести лише про результати діяльності, а не про особистість працівника;
- керуватися принципом необвинувачення персоналу під час розслідування подій та проведення ідентифікації нерозвинених (низькорівневих) подій і порушень;
- відмова від підходу «пошук винних», зміна акценту з питання «хто винен?» на «чому це трапилось?»;
- забезпечити і впровадити на постійній основі врахування елементів культури необвинувачення під час розслідування та розроблення організаційно-розпорядчих документів про результати розслідування порушень у роботі АЕС;
- вживати заходів з формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, сприяти створенню в колективі атмосфери довіри, за якої працівники мають усі мотиви для відкритого обміну інформацією про небезпечні ситуації, упущення, помилкові дії та дії, що могли призвести до помилки;
- у разі неможливості працівника самотійно вирішити складну етичну ситуацію, йому необхідно звернутися за порадою і допомогою до свого безпосереднього керівника. Керівник допомагає підлеглим правильно трактувати правила і норми етичної поведінки, а також особистим прикладом показує зразок високої ділової етики працівника Компанії.

#### **4.10 Зовнішній вигляд працівників Компанії:**

- зовнішній вигляд працівників Компанії під час виконання ними посадових обов'язків повинен сприяти повазі працівників один до одного і формувати позитивний імідж Компанії;
- основні вимоги до зовнішнього вигляду працівників:
  - охайність;
  - доглянутість;
  - дотримання ділового стилю;
- належний зовнішній вигляд, шанобливе ставлення працівників один до одного, дотримання високої культури спілкування та етикету є важливими складовими поведінки працівників ДП «НАЕК «Енергоатом».