

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ПАТ «Аграрний фонд»

від «12» зрґа 2018 р. № 105

КОДЕКС

корпоративної етики публічного акціонерного товариства «Аграрний фонд»

Терміни та визначення

Афілійовані особи працівника:

- члени сім'ї працівника, а також особи з якими працівник перебуває в родинних відносинах;
- юридичні особи, в яких працівник або член його сім'ї володіє прямо або опосередковано самостійно чи спільно з іншими особами часткою у розмірі 10 і більше відсотків статутного капіталу або прав голосу в юридичній особі або є кінцевим бенефіціарним власником (контролером).

Корпоративна культура – набір правил та особливостей діяльності публічного акціонерного товариства «Аграрний фонд» (далі – Товариство), які виявляються в поведінці і реакціях працівників, в їх судженнях, відносинах, у способах вирішення проблем Товариства.

Корпоративна етика – сукупність етичних норм поведінки працівників Товариства направлених на врегулювання взаємовідносин всіх працівників Товариства при виконанні ними своїх посадових обов'язків.

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу в сфері, в якій вона виконує свої посадові або представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень або на вчинення чи невчинення дій у ході виконання зазначених повноважень.

Правила поведінки – рекомендації, що встановлюють основні вимоги до етики працівників Товариства, направлені на досягнення цілей, визначених діяльністю Товариства.

Приватний інтерес – будь-який майновий або немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими непрофесійними 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.

Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її посадовими або представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Суб'єкти корпоративної етики – кожен працівник Товариства та особа, яка має ділові стосунки з Товариством.

I. Загальні положення

1.1. Кодекс корпоративної етики ПАТ «Аграрний фонд» (далі – Кодекс) закріплює корпоративні цінності Товариства та визначає правила ділової поведінки працівників.

1.2. Кодекс розроблений на підставі Конституції України, міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною радою України, Закону України «Про запобігання корупції», Антикорупційної програми ПАТ «Аграрний фонд» та інших нормативно – правових актів та загальноприйнятих принципів, норм, стандартів ділової поведінки.

1.3. Метою Кодексу є закріплення норм і правил поведінки працівників, основ взаємовідносин у Товаристві на всіх рівнях, відображення корпоративних цінностей Товариства, усвідомлення особистої ролі кожного працівника в досягненні стратегічних цілей Товариства.

1.4. Кодекс регулює взаємовідносини між всіма суб'єктами корпоративної етики на всіх рівнях, для забезпечення розвитку корпоративної культури і високих стандартів ділової поведінки у Товаристві.

1.5. Кодекс поширюється на всіх працівників Товариства, незалежно від посади, стажу роботи, тощо. Порухення правил корпоративної етики працівником Товариства може бути підставою для проведення службової перевірки, за результатами якої, за наявності достатніх підстав, винну особу може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності.

1.6. Працівникам рекомендується невідкладно повідомляти про усі відомі їм випадки порушення положень цього Кодексу, а також про дії чи бездіяльність, що не відповідають чи протирічать етичним стандартам або цінностям Товариства.

1.7. Під час прийняття на роботу в Товариство працівник повинен бути ознайомлений з положеннями Кодексу і застосовувати його норми у повсякденній роботі (про що робиться письмове засвідчення в його особовій справі). Ознайомлення з Кодексом працівників, які приймаються на роботу, відбувається під підпис та покладено на управління по роботі з персоналом.

1.8. Кодекс зберігається:

оригінал - в управлінні по роботі з персоналом ;

копії - у структурних підрозділах Товариства ;

в електронному вигляді розміщується на веб-сайті Товариства.

II. Місія та головні корпоративні цінності

2.1. ПАТ «Аграрний фонд» є провідним оператором аграрного сектору України. Метою діяльності Товариства є створення сприятливих умов для розвитку сільського господарства, функціонування ринку сільськогосподарської продукції, підтримки вітчизняного сільськогосподарського товаровиробника, а також одержання прибутку від провадження господарської діяльності відповідно до законодавства.

Товариство бачить свою **Місію** в надійній підтримці вітчизняного сільськогосподарського товаровиробника та створенні умов для досягнення ним високих конкурентних позицій на світовому ринку, а також в посиленні продовольчої безпеки України.

2.2. Корпоративні цінності – це основа і фундамент Товариства, головний інструмент реалізації місії та стратегічних цілей, які відіграють важливу роль у побудові бізнес – процесів та визначає правила взаємодії працівників один з одним, з партнерами, конкурентами, з державою, з суспільством. Кожен працівник повинен поділяти корпоративні цінності та усвідомлювати їх обов’язковий характер у рамках своєї професійної діяльності.

2.3. Головними корпоративними цінностями Товариства є:

компетентність – працівники Товариства досконало знають свою справу, володіють необхідними знаннями та навичками у сфері діяльності Товариства;

професіоналізм – Товариство своєчасно та якісно виконує поставлені завдання. Працівники Товариства постійно вдосконалюють свої професійні якості та орієнтовані на підвищення продуктивності діяльності;

добросовісність – Товариство несе відповідальність за всі свої дії, прагне чесно і послідовно виконувати договірні зобов’язання, забезпечувати і підтримувати високу якість співробітництва, відкрито здійснювати корпоративне управління;

надійність – Товариство є лідером у сфері розвитку сільського господарства, функціонування ринку сільськогосподарської продукції, підтримки вітчизняного сільськогосподарського товаровиробника, і має на меті створення бездоганної репутації;

взаємна повага – Товариство будує свої відносини з працівниками на основі взаємної поваги та виконанні взаємних обов’язків. Працівники Товариства беруть участь в підтримці позитивної репутації Товариства та підтримують корпоративну культуру;

результативність – Товариство досягає поставлених цілей та ставить перед собою нові завдання направлені на досягнення мети діяльності. Товариство постійно зорієнтоване на формування нових напрямів діяльності, підвищення рівня корпоративного управління, формування сильної і мотивованої культури виробництва, спілкування і взаємовідносин у Товаристві.

III. Взаємодія Товариства та працівників

3.1. Відносини між працівниками та Товариством будуються на основі поваги, довгострокової співпраці та принципів оптимальної взаємодії.

3.2. Товариство гарантує рівні можливості всім працівникам та кандидатам на відповідні посади у Товаристві. Неприпустимою є дискримінація або надання переваги залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, віку, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

3.3. Товариство підтримує та заохочує ініціативність та винахідливість працівників, цінує їх індивідуальність та потенціал, сприяє розвитку та реалізації умінь та здібностей персоналу.

3.4. Основними критеріями для прийняття рішень стосовно персоналу є кваліфікація працівника, професійні здібності, конкретні досягнення та інші фактори, пов’язані з його роботою.

3.5. Керівники не повинні допускати у своїй управлінській практиці використання методів, які принижують особисту гідність працівників. Неприпустимим є ігнорування або присвоєння чужих ідей щодо розвитку Товариства та затримка розвитку працівників за власним упередженим ставленням.

3.6. Товариство несе відповідальність перед працівниками за:

- виконання вимог законодавства України, в тому числі трудового законодавства та законодавства про запобігання корупції, Колективного договору тощо;
- забезпечення стабільної та достойної заробітної плати, створення безпечних умов праці;
- запровадження системи мотивації, оцінки потенціалу, реалізацію всіх можливостей для підвищення кваліфікації, професійного зростання, ефективної роботи;
- здійснення соціального забезпечення, медичної допомоги та інших елементів корпоративної соціальної відповідальності в межах програм, що реалізуються Товариством.

3.7. Товариство цінує у своїх працівниках та їх роботі:

- прихильність принципам культури безпеки;
- орієнтованість на компетентність та високий рівень професійної підготовки;
- сумлінне ставлення до своїх посадових обов'язків, ініціативність і активність при виконанні посадових обов'язків;
- професіоналізм в діяльності і прагнення до підвищення професійного рівня;
- уміння працювати у команді;
- дисциплінованість і відповідальність за виконання покладених завдань;
- прагнення до постійного удосконалення, безпеки та якості виконуваної роботи.

3.8. У своїй діяльності кожен працівник Товариства повинен керуватися принципами корпоративної етики, незалежно від посади, досвіду, віку, тощо. Товариство категорично засуджує порушення принципів корпоративної етики.

3.9. У спілкуванні працівники Товариства дотримуються принципу субординації.

3.10. Відповідальність працівників перед Товариством полягає в:

- виконанні вимог законодавства України, в тому числі трудового законодавства та законодавства про запобігання корупції, рішень органів управління Товариства, нормативних актів Товариства, розпоряджень та доручень голови правління, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- добросовісному виконанні своїх посадових обов'язків, підвищенню своїх професійних знань та умінь, проявленню відповідальності та ініціативи, прагнення до пошуку рішень, що підвищують рівень виробництва та знижують витрати Товариства;
- підтриманні бездоганної репутації та іміджу Товариства;
- дотриманні норм і правил поведінки, встановлених у Товаристві.

3.11. В основі взаємодії з працівниками лежить Колективний договір та кадрова політика Товариства, спрямована на створення та збереження високопрофесійного та відповідального колективу.

IV. Взаємодія з партнерами

4.1. Товариство взаємодіє з діловими партнерами на основі довгострокової співпраці, взаємної вигоди, поваги, довіри та справедливості, об'єктивності та добросовісності.

4.2. Товариство прагне працювати з партнерами, які мають бездоганну репутацію, дотримуються законодавства та загальноприйнятих норм корпоративної та ділової етики.

4.3. Товариство сумлінно виконує свої обов'язки перед діловими партнерами, передбачені умовами контрактів, угод, договорів та вимагає того ж від них.

4.4. Керуючись високими етичними стандартами поведінки, принципами законності і верховенства права, поважаючи права, законні інтереси, честь, гідність, ділову репутацію партнерів, Товариство залишається наполегливим і принциповим у відстоюванні власних прав та інтересів. При цьому, усі непорозуміння, які виникають у процесі діяльності, Товариство завжди вирішує правовим шляхом, ведучи переговори та намагаючись дійти компромісу.

4.5. Працівники Товариства не розголошують інформацію про ділових партнерів, що може призвести до матеріальних чи моральних збитків Товариства та/або ділового партнера, крім випадків, коли надання інформації здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства.

4.6. Товариство завжди враховує вимоги законодавства країн, з суб'єктами господарювання яких підтримує ділові відносини.

V. Конфлікт інтересів

5.1. Товариство намагається виключити будь-яку можливість виникнення конфлікту інтересів між Товариством та його працівниками.

5.2. Конфлікт інтересів – ситуація, при якій особиста заінтересованість працівника впливає або може вплинути на об'єктивне та неупереджене виконання ним посадових обов'язків та при якій виникає чи може виникнути протиріччя між особистою заінтересованістю працівника та інтересами Товариства. Працівник зобов'язаний самостійно оцінювати умови і дії, які потенційно можуть вплинути на об'єктивність його трудової діяльності.

5.3. Прикладами ситуацій, що можуть призвести до конфлікту інтересів, можуть бути такі:

- володіння працівником або членами його сім'ї прямо або опосередковано істотною участю в підприємстві, яке є діловим партнером або конкурентом Товариства, або планує ним стати;
- робота працівника чи його членів сім'ї в підприємстві, яке є діловим партнером або конкурентом Товариства, або планує ним стати;
- наймання на роботу членів сім'ї працівника або інших родичів у своє пряме підпорядкування;

- укладення працівником від імені Товариства будь-яких угод з собою або зі своїми афілійованими особами;

- безпосередньо або опосередковано (через афілійованих осіб) вимагання та/або отримання працівниками Товариства від ділових партнерів або конкурентів Товариства або надання їм будь-яких подарунків, запрошень та інших «знаків уваги», які можуть бути розцінені, як такі, що впливають на їх незалежність та неупередженість при прийнятті рішень;

- перебування члена сім'ї або особи, яка перебуває із працівником у родинних стосунках у прямому підпорядкуванні або підзвітності такого працівника;

- використання працівником свого службового становища в Товаристві для отримання особистої вигоди або для отримання вигоди членами його сім'ї, особами, які перебувають з ними у родинних стосунках або друзями;

- користування в особистих цілях комерційними перспективами за рахунок використання майна, інформації або службового становища у Товаристві або ділові можливості, які працівник має завдяки тому, що він знаходиться з Товариством у трудових відносинах.

5.4. З метою попередження та уникнення конфлікту інтересів кожен працівник зобов'язаний:

- під час виконання своїх посадових обов'язків керуватися виключно інтересами Товариства, й в жодному випадку не своїми власними;

- не допускати виникнення конфлікту інтересів, його існування або створення видимості його існування, в тому числі уникати ситуацій, при яких конфлікт інтересів може виникнути, а також негайно вживати всіх необхідних заходів для попередження потенційного конфлікту інтересів або усунення реального конфлікту інтересів;

- негайно розкривати факт виникнення конфлікту інтересів та вживати рекомендованих Товариством заходів з метою його врегулювання (усунення);

- у разі виникнення конфлікту інтересів працівник повинен повідомити про це свого безпосереднього керівника.

5.5. Порухення вказаних вище положень може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, в тому числі звільнення.

5.6. Порядок повідомлення про наявність реального або потенційного конфлікту інтересів та заходи щодо їх врегулювання встановлюються в Антикорупційній програмі Товариства.

5.7. У вільний від основної роботи час, кожен працівник має право на здійснення підприємницької, політичної або іншої діяльності, якщо така діяльність не впливає на їх здатність виконувати свої посадові обов'язки у Товаристві.

VI. Вимоги до особистої поведінки.

6.1. Кожний працівник Товариства приймає участь в створенні позитивного іміджу Товариства та підкріплює його репутацію своєю бездоганною діловою поведінкою, елементами якої є належний зовнішній вигляд та стиль його ділового спілкування.

6.2. У Товаристві є неприйнятними погрози чи 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 Товариства. Будь-яка поведінка, що створює загрозливу, ворожу чи принизливу атмосферу для працівників чи іншої особи, яка перебуває у приміщеннях чи на території Товариства, вважається порушенням цього Кодексу та є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

6.3. Працівники повинні:

- утримуватись від дій, що можуть негативно відобразитися на іміджі та репутації Товариства;
- займати упевнену позицію, направлену на відстоювання інтересів Товариства, орієнтуватися на реалізацію його стратегічних цілей і створення позитивного іміджу Товариства, усвідомлюючи, що поведінка працівників Товариства – основа його ділової репутації;
- утримуватись від заходів (допускати бездіяльність), що можуть спричинити дискредитацію Товариства, викликати конфлікт інтересів або завдати збитку Товариству чи його репутації. У разі необхідності, вжити можливих заходів щодо їх недопущення.

VII. Повідомлення про порушення

7.1. Товариство підтримує усіх осіб, які чесно вважають, що сталося порушення положень, викладених у цьому Кодексі і повідомляють про таке порушення. При чому, Товариство жодним чином не зобов'язує робити такі повідомлення, а лише створює відповідні умови та заохочує працівників робити такі повідомлення з власної ініціативи, з чесними намірами та добросовісно.

7.2. Кожен працівник має право звернутися до Сектору з питань запобігання корупції з будь-якими повідомленнями, скаргами про порушення положень, викладених у цьому Кодексі. Начальник сектору з питань запобігання корупції здійснює координацію роботи з повідомленнями про порушення та зобов'язаний зберігати конфіденційність.

7.3. Повідомлення про порушення можуть бути надіслані до Сектору з питань запобігання корупції як відкрито, так і анонімно. Проте, якщо працівник Товариства робить повідомлення від власного імені, то він значно полегшує проведення подальшого розслідування й притягнення винних осіб до відповідальності згідно законодавства.

7.4. Товариство забезпечує конфіденційність особи такого працівника на будь якій стадії розгляду такого повідомлення, та не розголошує ім'я такого працівника будь-яким особам, яких стосується таке повідомлення, навіть якщо такі особи будуть вимагати надання таких відомостей.

7.5. Товариство гарантує, що працівники, які роблять повідомлення про порушення принципів, викладених у цьому Кодексі з чесними намірами, будуть захищені від помсти та до них не будуть застосовані заходи дисциплінарного характеру у зв'язку з наданням такого повідомлення, навіть якщо факти викладені в такому повідомленні пізніше не підтвердяться або виявляться такими, що є неточними. Однак, до працівників, які роблять повідомлення

недобросовісно, зокрема наводять у них завідомо неправдиві відомості та факти, або використовують процедуру повідомлень про порушення з метою з'ясування особистих стосунків, можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення та/або інші заходи правового впливу.

7.6. В разі повідомлення працівником про поведінку певних осіб, яка на думку працівника не відповідає чи протирічить цьому Кодексу, або робить повідомлення про порушення положень, викладених у цьому Кодексі, слід зазначити, що дане повідомлення має бути подане з чесними намірами. Це означає, що в такому повідомленні слід зосередитися на фактах, які свідчать про порушення Кодексу, та уникати особистих суджень та в жодному випадку не надавати неправдиві відомості. Таке повідомлення, за можливістю, має бути оформлене у письмовому вигляді, містити як можна більше конкретних фактів, з метою адекватної оцінки характеру, важливості та невідкладності певної проблеми чи ситуації.

7.7. Перед тим, як вжити відповідний захід Товариство повідомляє працівників, яких стосується повідомлення, про факт його надходження та надає їм можливість надати пояснення з приводу достовірності викладених в повідомленні обставин та спростувати вказані у повідомленні факти.

VIII. Прикінцеві положення

8.1. Кодексом корпоративної етики закладено механізм підтримки та розвитку корпоративної культури Товариства.

8.2. Дотримання положень Кодексу всіма працівниками Товариства є ключовою умовою для успішної реалізації місії публічного акціонерного товариства «Аграрний фонд» та закріплення корпоративних цінностей Товариства, захисту інтересів їх працівників та ділових партнерів.

8.3. Публічне акціонерне товариство «Аграрний фонд» розраховує на те, що всі працівники Товариства будуть керуватися найвищими стандартами особистої та професійної доброчесності в усіх аспектах своєї діяльності та дотримуватися всіх відповідних законів, правил, норм і принципів роботи Товариства. Кожен працівник несе відповідальність за свою поведінку, включаючи дотримання законодавства, положень цього Кодексу, корпоративних принципів і внутрішніх документів Товариства.

Начальник сектору з питань
запобігання корупції



О.А. Применко