ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Генерального директора
Товариства з обмеженою відповідальністю
«Українська енергетична біржа»
№ 27-ОСН від 23.09.2026

Вступає у дію з 01.10.2026

ПОЛІТИКА

корпоративної та соціальної відповідальності

Товариства з обмеженою відповідальністю

«Українська енергетична біржа»

(нова редакція)

Київ 2026

ЗМІСТ

1. Загальні положення 3
2. Корпоративна етика та культура 6
3. Кадрова політика Біржі 10
4. Соціальна політика та партнерство 16
5. Політика рівних можливостей, гендерна політика 19
6. Політика у сфері охорони праці 22
7. Канали зв'язку. Механізм розгляду скарг 24
8. Політика взаємодії із зацікавленими сторонами та ЗМІ 25
9. Прикінцеві положення 27
ДОДАТОК 1 28
ДОДАТОК 2 29

1. Загальні положення

1.1. Політика корпоративної та соціальної відповідальності Товариства з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа» (далі – Політика) розроблена з метою забезпечення ефективного управління при провадженні Товариством з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа» (далі – Біржа) професійної діяльності на організованих товарних ринках та іншої діяльності і представляє основні напрями і підходи політики управління персоналом, спрямованої на ствердження поваги до прав, свобод та інтересів працівників, для реалізації місії Біржі та декларованих керівництвом стратегічних цілей.

1.2. Політика охоплює корпоративну етику та культуру (у тому числі ділову поведінку співробітників), кадрову та соціальну політику (зокрема, питання щодо гідних умов праці, соціального захисту, охорони здоров'я, безпеки праці, гендерної рівності тощо).

1.3. Дія політики поширюється на всіх без виключення працівників Біржі, в тому числі тих, які залучаються на умовах аутсорсингу/аутстафінгу.

У випадку, якщо відповідно до національного законодавства Біржа може залучати певних осіб до співпраці на основі інших, окрім трудових, договорів (контрактів), Біржа буде поширювати на них дію цієї Політики у максимально можливій мірі.

1.4. Головною метою цієї Політики є підвищення ефективності системи управління, в тому числі шляхом встановлення чітких принципів ведення бізнесу, зокрема, і щодо взаємодії з колегами, зацікавленими сторонами, конкурентами, державою та суспільством, створення ефективної системи управління персоналом Біржі, спрямованої на отримання максимального прибутку та забезпечення конкурентоспроможності, що ґрунтується на економічних стимулах і соціальних гарантіях, а також сприяє гармонійному поєднанню інтересів працівників і роботодавця, забезпечення вирішення кадрових і соціальних питань Біржі та працівників, а також забезпечення гендерної рівності та недискримінації у всіх її проявах.

1.5. У цьому внутрішньому документі Біржі нижчезазначені терміни слід розуміти у таких значеннях:

зацікавлені сторони (стейкхолдери) – фізичні та юридичні особи або групи осіб, які прямо або опосередковано зацікавлені в діяльності Біржі та її результатах і впливають на Біржу та її діяльність та/або відчувають на собі вплив з боку Біржі (працівники, контрагенти, клієнти, органи державної влади, громадські організації тощо);

клієнт – юридична особа (резидент або нерезиденти), фізична особа-підприємець, яка отримує послуги Біржі, в межах провадження Біржею професійної діяльності на організованих товарних ринках, та є непостійним членом Біржі, а також у випадках, встановлених законодавством та/або Правилами Товариства з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа», інша особа, якій відповідно до законодавства та/або Правил Товариства з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа» надано право здійснювати

торгівлю на Біржі та надано доступ до електронної торгової системи (систем) для цього, а також особи, яким Біржа надає інші послуги, які можуть поєднуватись з професійною діяльністю на організованих товарних ринках, зокрема учасники позабіржових операцій (сторони позабіржового договору) тощо;

контрагент – фізична особа-підприємець або юридична особа, у якої Біржа закуповує або має намір закупити товари/роботи/послуги відповідно до потреб Біржі з метою забезпечення власної господарської діяльності (в тому числі професійної діяльності на організованих товарних ринках) або з якою Біржа перебуває у безоплатних договірних відносинах або відносинах фактичної співпраці без наміру здійснювати оплату;

1.6. Основними цілями політики Біржі є:

- забезпечення реалізації Стратегії управління Товариства з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа» до 2030 року;
- висока якість послуг, які надаються Біржею;
- висока якість та ефективність бізнес-процесів Біржі;
- висока корпоративна культура та етика;
- висока кваліфікованість персоналу Біржі та створення можливостей для його подальшого розвитку;
- соціальна захищеність персоналу та забезпечення вмотивованості персоналу;
- рівні можливості для всіх працівників у досягненні кар’єрного просування і винагороди;
- рівність прав та свобод для всіх працівників;
- безпека праці та здоров'я персоналу;
- забезпечення гендерної рівності та унеможливлення будь-якої дискримінації.

1.7. Політика базується на таких принципах:

- прозорість;
- дотримання належної ділової поведінки та високих етичних принципів ведення бізнесу;
- належні умови праці та зайнятості (заборона будь-якої примусової праці, дотримання обмежень щодо мінімального віку прийняття на роботу, заборона дискримінації працівників за будь-якою ознакою, належне оформлення трудових договорів (контрактів) з працівниками (заборона роботи неоформлених працівників, заборона приховування трудових відносин шляхом укладення інших, окрім трудових та цивільно-правових договорів (контрактів)), дотримання режиму робочого часу, вимог щодо понаднормових робіт, надання відпусток, офіційна заробітна плата (оплата послуг/робіт за цивільно-правовим договором (контрактом)), заборона затримки

виплати заробітної плати та її зменшення (окрім випадків, передбачених законодавством), дотримання інших вимог трудового законодавства України, тощо);

- належна техніка безпеки та гігієна праці (безпечні та нешкідливі умови праці, проведення навчання та інструктажу з техніки безпеки, ведення журналів, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, дотримання вимог законодавства України у сфері охорони праці);
- повага до інтересів працівників Біржі та інших зацікавлених сторін;
- повага до прав та інтересів жінок, молоді, осіб з обмеженими можливостями, недопущення порушень/обмежень їх прав та інтересів тощо;
- участь громадськості та взаємодія із зацікавленими сторонами (інформування зацікавлених сторін, консультації з зацікавленими сторонами, механізм урегулювання скарг і претензій, розвиток співпраці зацікавлених сторін).

1.8. Біржа усвідомлює, що досягнення задекларованих цілей вимагатиме додаткових інвестицій як у людський капітал, так і в подальший розвиток ефективної діяльності кадрової служби (структурного підрозділу з кадрових питань), яка приймає участь у реалізації прийнятої політики, підвищенні її ролі та статусу, а також удосконаленні її інформаційно-технічного забезпечення.

1.9. Для досягнення цілей, передбачених пунктом 1.6. цієї Політики, Біржа:

- суворо дотримується вимог законодавства та впроваджує кращі практики корпоративної, соціальної відповідальності та сталого розвитку;
- забезпечує рівні можливості та умови для кар’єрного та професійного розвитку всіх працівників, в тому числі, і в частині можливостей отримання винагороди;
- створює гідні умови праці та постійно покращує їх, керуючись фактором безпеки, виробничим, санітарно-гігієнічним, естетичним та соціальним факторами;
- забезпечує соціальний захист працівників відповідно до чинного законодавства, сприяє ефективному управлінню персоналом, оптимізації роботи кадрів та сталості кадрового складу;
- постійно працює над підвищенням результативності роботи на всіх рівнях, забезпечує ефективний підхід до використання кадрового потенціалу;
- підтримує системи навчання та розвитку персоналу, інвестує у професійне навчання та особистісний розвиток працівників;
- формує та підтримує високий рівень лояльності працівників;
- формує та зміцнює корпоративну культуру Біржі;
- сприяє досягненню гендерної рівності у колективі, рівних прав та можливостей для всіх працівників;
- забезпечує обізнаність щодо гендерної політики та її виконання;

- реалізує механізми довірливого спілкування працівників з адміністрацією та забезпечує належне вирішення кадрових спорів та скарг.

2. Корпоративна етика та культура

2.1. Біржа прагне дотримуватися наступних принципів корпоративної етики та культури в усіх аспектах своєї діяльності:

- повага – рівноцінне та доброзичливе ставлення до людей незалежно від їхньої раси, релігії, статі, сексуальної орієнтації, статури, віку або країни походження. Можливість вільно виражати себе і ділитися своїми ідеями з упевненістю, без упередженого засудження.
- чесність – недопущення конфлікту між особистими інтересами та професійною діяльністю, виконання зобов'язань як з боку працівників, так і з боку Біржі, робота в межах законності та протидія корупції;
- професіоналізм – глибоке знання предмета своєї діяльності, відповідальне та сумлінне ставлення до посадових обов'язків, якісне та своєчасне виконання поставлених завдань, постійне вдосконалення професійного рівня;
- відповідальність – виконання своїх зобов'язань перед клієнтами, контрагентами, працівниками, органами державної влади та іншими зацікавленими сторонами, розуміння власної відповідальності за результати прийнятих рішень, а також за професійне зростання та формування комфортних та безпечних умов праці;
- конструктивність – раціональна та доцільна взаємодія, ранжування пріоритетів та повага до праці і часу інших;
- розвиток працівників – створення умов для самовдосконалення працівників, надання можливостей для кар'єрного зростання в умовах провадження політики рівних можливостей.

2.2. Біржа підтримує ввічливі та коректні відносини між працівниками, атмосферу співпраці, взаєморозуміння та стабільності, обмін досвідом та інформацією, ефективну командну роботу для досягнення найкращого результату.

2.3. Працівники Біржі співпрацюють один з одним та формують взаємовідносини із зацікавленими сторонами, конкурентами Біржі та іншими особами, керуючись принципами чесності та недискримінації. Досягнення результатів діяльності недобросовісними або незаконними методами є неприпустимим.

2.4. Працівники Біржі неухильно дотримуються законодавства України, здійснюють повне, точне, своєчасне та зрозуміле розкриття інформації у звітах і документах Біржі, які подаються

керівництву та до контролюючих і регуляторних органів, передбачених законодавством, та доводять повну, достовірну і цілісну інформацію до свого безпосереднього керівництва.

2.5. Використання державної символіки країни-окупанта та будь-яких асоційованих з нею символів та зображень працівниками Біржі та у приміщеннях Біржі суворо заборонено.

2.6. Біржа засуджує будь-яку дискримінацію, в тому числі, у відносинах між працівниками, які мають будуватися на принципах взаємної поваги та допомоги, недопущення будь-якої форми дискримінації за кольором шкіри, расою, статтю, гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією, етнічним, соціальним та іноземним походженням, релігійними, політичними та іншими переконаннями, профспілковою приналежністю, станом здоров'я, інвалідністю, сімейним та майновим станом тощо.

2.7. Біржа суворо засуджує сексуальне насильство та сексуальні домагання та проголошує нетерпимість до зазначеного.

2.8. Біржа забороняє будь-які прояви харасменту, в тому числі у відносинах між працівниками.

2.9. У випадку наявності будь-яких проявів утисків, дискримінації, харасменту або домагання у будь-якій формі зі сторони працівника Біржі, працівник, щодо якого вчиняються такі дії зобов'язаний негайно повідомити свого безпосереднього керівника про даний факт. Керівник зобов'язаний, у випадку підтвердження даного факту, ініціювати звільнення винного(их) працівника(ів) Біржі згідно з чинним законодавством України.

2.10. Будь-яка поведінка, що створює загрозливу, ворожу чи принизливу атмосферу для співробітника чи інших осіб, що перебувають у приміщеннях чи на території Біржі, вважається порушенням цієї Політики та може бути підставою для притягнення до відповідальності, передбаченої законодавством (зокрема дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної – залежно від конкретних обставин).

2.11. Працівники зобов'язані сумлінно додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, протипожежної, інформаційної безпеки, забезпечувати порядок на своєму робочому місці.

2.12. Працівники Біржі зобов'язані на робочих місцях мати охайний зовнішній вигляд і уникати одягу із зображенням символів, образів, малюнків, висловів, будь-яких позначень, що можуть завдати образи, невдоволення або будь-якої моральної шкоди іншим працівникам, контрагентам, клієнтам Біржі чи іншим зацікавленим сторонам.

2.13. Біржа не встановлює вимог до форми одягу та ділового стилю своїх працівників, поважає потреби у самовираженні та з розумінням ставиться до можливостей своїх працівників у виборі одягу. Разом з тим, зовнішній вигляд співробітника не повинен бути зухвалим або недбалим. Біржа просить дотримуватися загальноприйнятих етичних норм при виборі одягу та аксесуарів, що дозволяють виглядати авторитетно, впевнено, солідно, підкреслювати

професійний статус та зміцнювати довіру колег, клієнтів, контрагентів та інших зацікавлених сторін.

2.14. Працівники Біржі зобов'язані не розголошувати й не використовувати в особистих та інших цілях конфіденційну, комерційну, інсайдерську та службову інформацію Біржі. Розкриття інформації про діяльність Біржі не повинно суперечити вимогам інформаційної безпеки Біржі та законодавству України.

2.15. Біржа забороняє будь-які прояви корупції, отримання неправомірної вигоди в розумінні антикорупційного законодавства, в тому числі хабарів.

2.16. Працівникам Біржі забороняється отримання/надання пожертвувань, винагород за спрощення формальностей чи отримання певних переваг та у випадку, якщо отримання/надання пожертвувань призведе до враження у надавача/отримувача, що це вплине чи має вплинути на прийняття щодо нього/ним рішень.

2.17. У випадку отримання працівником Біржі пропозиції щодо отримання неправомірної вигоди у будь-якій формі за вчинення будь-яких дій чи бездіяльності, пов'язаних з діяльністю Біржі, відповідний працівник зобов'язаний відмовитись від подібної пропозиції, повідомити свого безпосереднього керівника про даний факт та очікувати на отримання наступних вказівок керівництва.

2.18. Працівники Біржі не повинні приймати/надавати подарунки або прояви ділової гостинності у разі, якщо надавачу/отримувачу може здатися, що це вплине на прийняття щодо нього/ним рішень. Всім працівникам Біржі заборонено приймати будь-які подарунки від діючих або потенційних постачальників (підрядників, субпідрядників, інших надавачів послуг/виконавців робіт) незалежно від суми, в тому числі у вигляді сувенірної продукції або оплати рахунків. Не дозволяється дарувати або приймати як подарунок готівку або її еквіваленти, за виключенням привітань між працівниками з нагоди днів народження, одруження, народження дитини тощо.

2.19. З метою уникнення конфлікту інтересів керівникам Біржі заборонено приймати подарунки від підлеглих, які перебувають у них в прямому або опосередкованому підпорядкуванні, за виключенням привітань з днем народження, одруження або народження дитини та, якщо вартість подарунку не перевищує одного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого Законом України «Про державний бюджет України», на день прийняття подарунка.

2.20. В інших випадках працівники Біржі можуть приймати чи дарувати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням щодо гостинності, крім випадків, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цією політикою. Сукупна вартість подарунків/проявів ділової гостинності, отриманих від однієї особи (чи пов'язаних між собою осіб) протягом року, не повинна перевищувати двох прожиткових мінімумів.

2.21. Працівники Біржі зобов’язані уникати конфлікту інтересів, не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах конфлікту інтересів, повідомляти Біржу про ситуації, при яких у них можуть виникнути конфлікти інтересів та про наявність конфлікту інтересів.

2.22. Під час виконання функціональних обов’язків працівники зобов’язані керуватися інтересами Біржі.

2.23. З метою попередження виникнення конфлікту інтересів Біржа:

- приймає на роботу членів родини працівника на умовах загального відбору та неупередженості;
- встановлює заборону на роботу членів сім’ї у прямому підпорядкуванні;
- здійснює моніторинг ситуацій конфлікту інтересів на підставі декларацій співробітників (за формою Додатку 2) та вживає відповідних заходів з метою усунення або мінімізації впливу конфлікту інтересів; Біржа залишає за собою право обмежити перебування працівників на керівних посадах у інших неафілійованих, комерційних організаціях, якщо це може спричинити конфлікт інтересів або заважати виконанню працівниками своїх обов’язків;
- зобов’язує працівників повідомляти про: намір поєднувати роботу з іншими видами трудової і підприємницької діяльності; намір придбати частку участі в юридичних особах, якщо відсоток участі становить 10% та вище; намір увійти до складу органів управління іншої юридичної особи; прийом на роботу члена сім’ї працівника або іншого родича; появу нових афілійованих осіб працівника; появу ознак заінтересованості під час здійснення правочину Біржі; намір прийняти/надати подарунки або ділову гостинність, вартість яких перевищує допустиму суму, встановлену цією політикою;
- розглядає отриману інформацію у деклараціях працівників та, у разі відсутності підстав для виникнення конфлікту інтересів або інших обґрунтованих факторів, що можуть негативно впливати на діяльність/репутацію/інтереси Біржі, погоджує декларацію співробітника.

2.24. Забороняється вживання у робочий час, у приміщеннях чи на території Біржі працівниками алкоголю, наркотичних речовин, токсичних чи психотропних препаратів, участь в азартних іграх. Біржа визнає, що здійснення вищезазначеного матиме негативний вплив на здатність працівників належним чином виконувати свої обов’язки та на їхню безпеку, ефективність та продуктивність інших співробітників та Біржі в цілому. Біржа має право вимагати від працівників проходження медичного обстеження або тесту на вживання алкоголю, або наркотиків у випадку обґрунтованої підозри щодо їх вживання на робочому місці.

2.25. Працівникам не дозволяється проносити зброю, боєприпаси та інші вибухонебезпечні засоби в приміщення чи на територію Біржі, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством України або внутрішніми нормативними документами Біржі.

2.26. Працівники дбають про збереження майна та активів Біржі, забезпечують своє дбайливе ставлення до них та використовують виключно в інтересах Біржі.

2.27. Нематеріальні активи, які створюються або розроблюються працівниками Біржі в рамках виконання їх функціональних обов'язків, є власністю Біржі в частині, що не суперечить чинному законодавству або укладеним договорам (контрактам).

2.28. Працівники зобов'язанні не порушувати систему безпеки під час передачі даних мережею, не передавати свої індивідуальні паролі доступу та не дозволяти користуватися своїм комп'ютерним та програмним забезпеченням іншим особам, а також не використовувати майно та активи, що належать Біржі, для протизаконної діяльності.

2.29. Працівникам суворо забороняється використання активів та майна Біржі для зберігання та поширення порнографічних матеріалів, матеріалів, що пропагують насилля, ненависть, тероризм, дискримінацію, залякування, а також непристойних та принизливих матеріалів.

3. Кадрова політика Біржі

3.1. Пріоритетом кадрової політики Біржі є створення високомотивованої команди професіоналів з сучасними ключовими компетенціями та практиками для забезпечення виконання бізнес-цілей Біржі.

3.2. Основними функціями кадрової політики Біржі є:

- визначення основних правил та принципів управління персоналом та розвитку людського капіталу Біржі відповідно до бізнес-стратегії Біржі;
- задоволення потреб Біржі у кваліфікованому персоналі шляхом забезпечення якісного та своєчасного підбору працевлаштування та підвищення кваліфікації персоналу;
- забезпечення необхідного рівня вмотивованості персоналу шляхом розроблення сучасних та ефективних систем матеріального та нематеріального стимулювання;
- забезпечення ефективного управління та досягнення персоналом стратегічних цілей Біржі шляхом розроблення процедур планування та оцінки діяльності на підставі моделі компетенцій та ключових показників ефективності;
- використання організаційної структури Біржі, що відповідає максимізації ефективності бізнес-процесів;
- здійснення обліку та моніторингу чисельності персоналу з метою планування витрат та раціоналізації використання ресурсів;
- забезпечення розвитку лідерства на Біржі шляхом розробки та впровадження відповідних програм, бренду роботодавця, корпоративної культури тощо.

3.3. Для забезпечення успішного розвитку Біржі, досягнення бізнес-візії та стратегічних цілей Біржі створюється система управління результативністю діяльності Біржі, що дозволяє активно й ефективно управляти результативністю роботи на всіх рівнях – від окремого працівника до Біржі загалом. Для цього Біржа:

- формулює та регулярно доводить до відома всіх працівників бізнес-візію, стратегічні напрями розвитку, основні цілі й завдання Біржі з тим, аби кожен працівник розумів, куди рухається Біржа у своєму розвитку, та які її вимоги до працівників й очікування від них;
- визначає збалансований набір показників, які базуються на загальнокорпоративних цілях і завданнях, що відображають результативність роботи Біржі;
- вибудовує ефективну систему збору та обробки інформації з метою об’єктивного визначення ступеня досягнення поставлених цілей та завдань;
- вибудовує чітку та прозору систему використання результатів оцінки, визначення їх впливу на підвищення оплати праці, кар’єрне зростання, рішення про ротацію та переміщення чи визначення потреб у навчанні та розвитку;
- здійснює регулярне інформування персоналу про пріоритетні завдання, цілі та способи їх досягнення;
- відслідковує зовнішні та внутрішні зміни, аналізує їх причини, фактори та вплив, своєчасно вносить необхідні корективи у систему управління результативністю, систему показників і поставлені цілі.

3.4. Для Біржі важливо не лише досягнення високих результатів у діяльності, а й те, яким чином вони були (будуть) досягнуті. Під час оцінювання працівників, поряд із відстеженням досягнутих результатів у межах управління за цілями та завданнями, враховується демонстрація працівниками своєї прихильності корпоративним цінностям та традиціям.

3.5. Біржа приділяє особливу увагу адаптації прийнятих працівників, а також питанням сприйняття працівниками досягнення результатів як корпоративної цінності. Такий підхід забезпечить Біржі ефективніше управління в нестандартних ситуаціях, в умовах відсутності чітких правил і процедур.

3.6. Під час прийому на роботу Біржа здійснює верифікацію даних кандидата та може використовувати інші доступні їй джерела для попередньої перевірки добропорядності та ділової репутації кандидата.

3.7. Прийняття на роботу оформлюється наказом Генерального директора Біржі, з яким працівника ознайомлюють під підпис. Підставою для видання наказу є заява про прийняття на роботу або трудовий договір (контракт), укладений у письмовій формі. Трудовий договір (контракт) укладається із працівником у письмовій формі у випадках, передбачених законодавством. У будь-якому випадку, до початку роботи працівника, Біржа обов’язково

здійснює його інформування про умови трудового договору (контракту) у письмовій формі та ознайомлює під підпис.

3.8. Біржа не вилучає та не зберігає оригінали ідентифікаційних документів працівників, особисті речі працівників.

3.9. Біржа вживає і вживатиме належних заходів для найму та збереження робочих місць за людьми з обмеженими можливостями, також за представниками малопредставлених і вразливих груп населення.

3.10. Працівники мають вільне право на звільнення за власним бажання у порядку та в спосіб, визначені законодавством України. Звільнення працівника не призводитиме до позбавлення його заробітної плати за відпрацьований час чи інших відповідних пільг/виплат.

Кадрова політика в частині оптимізації та сталості кадрового складу і забезпечення ефективного використання кадрів.

3.11. Бачення Біржі щодо планування людських ресурсів:

- визначення відповідності кваліфікаційних вимог до конкретних посад і робочих місць з метою збільшення ефективності системи підбору персоналу;
- здійснення пошуку і добору персоналу на вакантні посади згідно з вимогами до рівня кваліфікації та професійної компетенції кандидатів, до їх особистісних, професійно важливих психологічних і соціальних якостей;
- добір працівників проводиться як із зовнішніх, так і з внутрішніх джерел;
- під час добору працівників використовується принцип ротації кадрів;
- добір на вакантні посади проводиться на конкурсній основі;
- умови конкурсу встановлюються окремо для кожної категорії працівників за погодженням із керівником. Конкурс проводиться, ґрунтуючись на відкритості умов його проведення, недискримінації, гендерної рівності та об’єктивності добору та результатів конкурсу;
- під час наймання працівників дотримуються вимоги КЗпП України; у разі необхідності, встановлюється випробувальний термін, протягом якого перевіряються професійні знання та навички працівника;
- усі новоприйняті працівники проходять процедуру введення в посаду та ознайомлення із діяльністю Біржі;
- професійна адаптація новоприйнятих працівників здійснюється на місцях відповідно до індивідуальних планів із застосуванням наставництва;
- інші принципи та критерії добору працівників, такі як спільна діяльність за попередніми місцями роботи з керівником, родинні зв’язки, дружні стосунки, особисті взаємини, інше, не допускаються;

- постійно розвивається взаємодія із цільовою групою провідних навчальних закладів для залучення талановитих випускників і створення виробничих баз для проходження ними практики.

3.12. Процедура пошуку, добору та прийому нових працівників регламентується законодавством України, внутрішніми документами Біржі із урахуванням цієї політики та її принципів.

3.13. У всіх випадках головним критерієм кадрових призначень є їх об'єктивна доцільність і потенційна та/або доведена результативність кандидата, його професійний рівень та навички.

3.14. Біржа визнає потребу не лише залучити персонал, який володіє необхідними знаннями та навичками, а й забезпечити його найефективніше використання. Для цього Біржа:

- підтримує обізнаність працівників про їх посадові обов'язки, зафіксовані в посадових інструкціях, та вимагає їх виконання в межах компетенцій працівників;
- встановлює правила поведінки, які регламентуються правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- розроблює інтегровану систему планування кар'єри працівників й активного управління нею на всіх організаційних рівнях як по «управлінській», так і по «технічній» лінії;
- координує систему планування кар'єри із системою оплати праці та системою навчання й розвитку персоналу;
- використовує «вертикальну» та «горизонтальну» ротації працівників, які довели свою ефективність;
- вносить різноманітність у роботу, забезпечує працівникам можливості отримувати новий досвід із тим, аби підтримувати їх зацікавленість і робочу мотивацію, розвивати в них розуміння суміжних областей бізнесу, а також задовольняти потреби компанії у заповненні наявних вакансій.

3.15. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця (колективне звільнення) відбувається у порядку та в спосіб, передбачені законодавством України. Біржа докладатиме зусиль для уникнення випадків масового вивільнення працівників.

3.16. У випадку необхідності проведення масового вивільнення (колективного звільнення), Біржа здійснить розробку плану проведення відповідного звільнення, який буде пропорційний масштабу передбачуваного звільнення, буде проводити консультації з працівниками, представниками працівників та організаціями працівників, державними органами, якщо це вимагається, в тому числі, і на предмет обговорення способів уникнення звільнення або скорочення чисельності працівників, які підлягатимуть звільненню, зменшення кількості постраждалих від звільнення працівників, а також шляхів пом'якшення наслідків звільнення, критерії відбору працівників, які підлягають звільненню, розмір оплати при звільненні. Біржа також здійснить аналіз всіх можливих альтернативних рішень (аналіз

кількості робочих місць, які можна зберегти, та витрат, пов'язаних із реалізацією відповідного альтернативного рішення).

3.17. У процесі масового вивільнення (колективного звільнення) працівники мають право подавати скарги в порядку та у спосіб, передбачені законодавством України, зокрема, подавати їх Біржі щодо вибору для звільнення конкретного працівника із обґрунтуванням причин, чому такого працівника варто залишити, або скарги щодо самого процесу масового вивільнення (колективного звільнення).

3.18. При масовому вивільненні (колективному звільненні) працівники отримують всі передбачені виплати у порядку та в спосіб, передбачені законодавством України, із наданням доказів здійснення відповідних виплат.

Кадрова політика в частині створення та розвитку системи навчання і розвитку персоналу.

3.19. Необхідність оптимізації витрат і підвищення операційної ефективності вимагає більшої віддачі від працівників Біржі, демонстрації ними більш високого професійного рівня.

3.20. У разі задоволення своїх потреб у висококваліфікованому персоналі, Біржа орієнтується, насамперед, на подальше навчання та розвиток необхідних навичок і компетенції у своїх працівників, а також на залучення та розвиток «молодих фахівців», що зумовлює особливі вимоги до корпоративної системи навчання та розвитку персоналу.

3.21. Для визначення потреби у навчанні Біржа регулярно проводить процедури оцінки й атестації персоналу, а саме:

- атестація проводиться для всіх працівників з відповідною періодичністю;
- оцінка результатів роботи підрозділів проводиться щомісяця в межах обліку й контролю результативності виконання поточних завдань;
- оцінка результатів діяльності керівників проводиться щороку;
- оцінка фахівців проводиться вибірково за рекомендаціями керівника та за результатами оцінки складаються плани індивідуального розвитку.

3.22. Навчання планується та проводиться з метою підготовки персоналу до вирішення поставлених перед Біржою завдань і підвищення професійного рівня персоналу.

Кадрова політика в частині підходів до формування лояльності персоналу.

3.23. Завдання функціонування системи мотивації та стимулювання персоналу полягає у забезпеченні постійної зацікавленості кожного співробітника Біржі у досягненні планованої результативності особистої трудової діяльності та колективних результатів праці, а за можливості, – і в поліпшенні результатів порівняно з плановими.

3.24. Базовим компонентом системи мотивації та стимулювання співробітників Біржі є механізм матеріальної винагороди, що забезпечує взаємозв'язок оплати та результатів праці.

3.25. Основний принцип матеріальної винагороди – рівна оплата за рівну працю, що означає однаковий рівень заробітних плат у співробітників, які обіймають однакові за складністю та значимістю посади і демонструють однаковий рівень результативності діяльності, мають однаковий рівень знань, досвіду та компетенцій.

3.26. Матеріальна винагорода співробітників складається з постійної гарантованої частини заробітної плати, яка є посадовим окладом, і змінної частини, яка є відображенням результативності діяльності самого співробітника, його підрозділу та загалом усієї Біржі.

3.27. Розмір посадового окладу залежить від категорії посади та тарифного розряду, який установлюється за результатами оцінки рівня кваліфікації співробітника. Змінна частина грошової винагороди виплачується у вигляді премії залежно від результатів роботи працівника. Порядок оплати праці співробітників Біржі регламентується внутрішніми документами Біржі.

3.28. Біржа проводить регулярний аналіз інфляції та змін купівельної спроможності посадового окладу своїх працівників та приймає необхідні рішення залежно від динаміки ринкових змін і фінансових можливостей Біржі.

3.29. Біржа не допускає жодних відрахувань із заробітної плати працівників, окрім тих, які передбачені законодавством України. Біржа повідомляє працівників про відрахування, які будуть здійснюватися з їхньої заробітної плати, а також забезпечує працівника інформацією щодо розміру нарахувань до виплати та розміру відрахувань.

3.30. Біржа забезпечує облік робочого часу та належне і своєчасне нарахування заробітної плати.

3.31. Біржа надає та забезпечує працівникам пільги у розмірі, в порядку та у спосіб, передбачені законодавством України.

Кадрова політика в частині формування та підтримки корпоративного духу, співпраця з організаціями працівників

3.32. Біржа прагне побудувати довірчі та партнерські відносини з працівниками. Формування та зміцнення корпоративного духу має проводитися через загальні заходи Біржі, спрямовані на виховання у працівників Біржі відчуття спільності, приналежності до компанії, лояльності й надійності в роботі.

3.33. Створення позитивного іміджу Біржі як усередині Біржі, так і поза її межами, сприятиме становленню та поширенню корпоративності й позитивної соціально-психологічної атмосфери в трудовому колективі.

3.34. Біржа прагне сформувати активну спільноту колег і створювати надихаюче, здорове та соціально-привітне робоче середовище.

3.35. Біржа забезпечує можливості для створення та функціонування організацій працівників у порядку та у спосіб відповідно до законодавства України.

3.36. У випадку створення таких організацій, Біржа створює належні та рівні умови для плідної співпраці з усіма організаціями працівників, гарантує залучення представників організацій працівників до вирішення усіх важливих питань, які стосуються діяльності Біржі.

3.37. При співпраці з організаціями працівників Біржа керується законодавством України.

3.38. Працівники Біржі вільні у своєму праві створювати та/або вступати до організацій працівників, Біржа не втручається у відповідні права працівників та не перешкоджає їхній реалізації. Біржа не здійснює жодної дискримінації працівників у зв'язку із створенням/приєднанням до організації працівників.

3.39. Працівники мають право обговорювати питання організацій працівників безпосередньо на своїх робочих місцях поза робочим часом – до початку роботи, після завершення роботи та/або під час регламентованих перерв. За наявності фінансової можливості, Біржа може власним коштом надавати фінансування організаціям працівників.

4. Соціальна політика та партнерство

4.1. Соціальна відповідальність і дотримання принципів сталого розвитку є ключовими цінностями Біржі, що прагне забезпечувати комплексний і збалансований підхід до розвитку бізнесу та дотримання інтересів суспільства.

4.2. Біржа дбає про забезпечення гідних та безпечних умов праці для працівників, прагне підвищувати якість їхнього життя, а також працює над встановленням міцного партнерства, покликаного сприяти соціально-економічному, культурно-освітньому розвитку регіонів присутності Біржі.

4.3. Біржа реалізує соціальні проекти, спрямовані на залучення та об'єднання населення для вирішення проблем розвитку громад і підвищення якості життя.

4.4. Внутрішня соціальна політика Біржі спрямована на підвищення престижності роботи на Біржі, шляхом зростання рівня добробуту та соціальної захищеності працівників.

4.5. Біржа визнає та стверджує здоровий баланс між роботою та особистим життям своїх працівників та поважає права і обов'язки своїх працівників поза робочим середовищем. Біржа визнає, що кожен має право на відпочинок та вільний час, включно з обґрунтованим обмеженням робочих годин та оплачуваною відпусткою.

4.6. Біржа ставить такі цілі у власній соціальній політиці:

- забезпечення здоров’я – надання працівникам доступу до своєчасної та якісної медичної допомоги, включаючи психологічну підтримку, та можливостей підтримки фізичного здоров’я, неухильне ствердження здорового способу життя;
- якісна освіта та розвиток – забезпечення доступу працівників до курсів підвищення кваліфікації як за основним напрямком роботи, так і за суміжними сферами компетенції;
- збереження балансу між роботою та особистим життям – повна зайнятість працівників, забезпечення можливості гібридної роботи для всіх працівників з врахуванням їх життєвих обставин та дотримання принципу work-life balance, повага до особистого часу, простору та життя працівників;
- благополуччя – розуміння та піклування про раціональні внутрішні цінності та потреби співробітників;
- захищеність – формування Біржею (як надійним та дбайливим роботодавцем) відчуття впевненості та безпеки у працівників шляхом реалізації відповідних заходів, створення ефекту згуртованості (коли працівник відчуває себе частиною компанії і на підсвідомому рівні відчуває підвищену відповідальність за свою працю), поглиблення співпраці із організаціями працівників;
- гідна праця та економічне зростання – забезпечення відповідної винагороди за працю та можливостей для її збільшення, зростання іміджу Біржі як в очах працівників, так і в очах громадськості;
- благодійність – готовність долучатися до допомоги там, де цього потребують;
- гендерна рівність та піклування про потреби жінок – рівні умови для повного розкриття потенціалу співробітників і їх розвитку незалежно від гендеру, надання додаткових можливостей для реалізації окремих гендерних потреб та батьківства;
- розвиток партнерства – партнерство із громадами, закладами освіти та владою з метою підвищення рівня життя, освіти, поінформованості, їх можливостей розвитку, просування ідей енергоефективності та відповідального ставлення до споживання, розбудови прозорої та конкурентної економіки тощо.

4.7. У міру підвищення фінансової ефективності діяльності, Біржа розширює (і розширюватиме) програму соціального захисту. Зокрема, Біржа фінансує потреби соціальної політики, керуючись такими принципами, як:

- принцип економічної доцільності, який полягає в тому, що соціальні зобов’язання Біржі не мають підміняти соціальні зобов’язання держави та їх фінансування не повинно перешкоджати виконанню Біржею своїх зобов’язань перед учасниками (засновниками) Біржі, а також бізнес-партнерами та інвесторами, за їх наявності;

- принцип достатності, який полягає в тому, що Біржа фінансуватиме за рахунок власних коштів такий рівень надання додаткових страхових послуг, який є розумно необхідним і відповідає ринковій практиці інших роботодавців галузі;
- принцип ствердження здорового способу життя, який полягає у заохоченні здорового способу життя серед працівників Біржі;
- принцип розвитку, який полягає у тому, що Біржа виділяє достатній обсяг фінансування для розвитку своїх працівників.

4.8. Для досягнення визначених цілей та дотримання принципів Біржа:

- налагоджує партнерські програми із закладами охорони здоров'я в частині надання знижок для працівників Біржі, організовує безоплатні медичні обстеження та волонтерські заходи для бажаючих працівників щодо добровільної здачі крові;
- співпрацює із компаніями сфери медичного страхування для напрацювання найкращих та найоптимальніших програм страхування для працівників Біржі;
- співпрацює із тренінговими компаніями та центрами для забезпечення можливості працівникам підвищувати їхню кваліфікацію, запроваджує програми та курси підвищення кваліфікації та розвитку, відслідковує всі безоплатні освітньо-інформаційні заходи в галузі та інформує працівників з метою спонукати їх долучатися до таких заходів та покращувати свій експертний рівень, формує електронний архів «Бази знань» з інформаційно-освітніми матеріалами для співробітників;
- створює умови та технічну можливість працівникам працювати як з офісу, так і з дому;
- проводить роз'яснення та методологічну роботу серед працівників з метою ствердження прихильності до здорового способу життя;
- співпрацює з санаторно-курортними установами з метою створення можливості для працівників та членів їхніх сімей відпочивати у таких установах;
- налагоджує партнерські програми зі спортивними центрами;
- проводить культурні, спортивні та розважальні корпоративні заходи за участі працівників, ретрити, заходи відпочинку працівників та членів їхніх сімей тощо;
- неухильно дотримується законодавства в частині понаднормової роботи та перепрацювань, оптимізує робочі процеси з метою зменшення випадків понаднормової роботи; Біржа декларує, що понаднормова робота буде добровільною та буде оплачуватися у розмірі, визначеному законодавством;
- поглиблює співпрацю з громадськими організаціями та основними стейкхолдерами у сфері соціальної політики, а також з організаціями працівників;
- виділяє достатній (виходячи з фінансового стану) обсяг фінансування для досягнення цілей та принципів соціальної політики;

- забезпечує роботу працівника, уповноваженого з соціальних питань, який відслідковує соціальні питання в колективі, забезпечує виконання соціальної політики та вчасне реагування на соціальні потреби працівників.

4.9. За наявності фінансової можливості, Біржа може впроваджувати програми безвідсоткових позик для співробітників та долучатись до благодійних проектів.

5. Політика рівних можливостей, гендерна політика

5.1. Політика рівних можливостей та гендерна політика є невід'ємними складовими соціальної політики Біржі. Людина та її права є найбільшою цінністю, і вони є універсальними, природними, неподільними та невід'ємними для всієї команди Біржі.

5.2. Біржа забезпечує дотримання прав людини, в тому числі передбачених Конституцією України та Загальною Декларацією прав людини та конвенціями ООН. Створюючи сприятливе робоче середовище, Біржа забезпечує його відповідність вимогам визнаних міжнародних конвенцій, зокрема базовим конвенціям Міжнародної організації праці.

5.3. Біржа розвиває потенціал українського біржового ринку через розвиток потенціалу людей з дотриманням принципів рівних можливостей та культурного різноманіття, які сприяють розвитку інновацій та успіху в бізнесі.

5.4. Біржа гарантує однакове недискримінаційне ставлення у відносинах зі своїми працівниками, бізнес-партнерами, контрагентами, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами, – незалежно від їх належності до певної раси, національності, походження, етносу, віросповідання, кольору шкіри, мови, політичних поглядів, соціального, майнового чи сімейного стану, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, стану здоров'я чи інших відмінностей, – та не збирає жодних даних про зазначені особливості своїх працівників, окрім тих, збір яких прямо передбачено законодавством.

5.5. Єдина вимога, що її висувають до кожного співробітника компанії, – наявність професійних якостей, що відповідають його посаді. Тому Біржа на усіх етапах роботи, включаючи прийом на роботу, нарахування заробітної плати, виплати винагород та компенсацій, професійне навчання, призначення на нову посаду, а також звільнення, – обов'язково дотримується принципів справедливості та неупередженості.

5.6. Біржа забезпечує ідентифікацію працівників-мігрантів, в тому числі залучених через третіх сторін, та забезпечує до них рівне ставлення на рівні з іншими працівниками, в тому числі щодо розміру заробітної плати, пільг тощо.

5.7. Біржа сповідує принципи гендерної рівності – від органів управління Біржею до робочого місця кожного працівника, гарантує рівні можливості та ставлення у відносинах найму, зайнятості, рівну винагороду за рівноцінну працю, компенсацій і виплат, навчання,

просування, переведення та звільнення, рівний доступ до безпеки й соціального забезпечення, рівність у кар'єрному розвитку та баланс між роботою й сімейним життям, однакове справедливе ставлення до всіх працівників.

5.8. Гендерний баланс сприяє розвитку Біржі як компанії європейського рівня, де домінує демократичний принцип управління та дотримання основних громадянських свобод.

5.9. Гендерна політика та політика різноманіття Біржі базується на таких принципах:

- рівність можливостей та ставлення у відносинах зайнятості;
- рівна винагорода за рівноцінну працю;
- рівний доступ до безпеки й гігієни робочого середовища та соціального забезпечення;
- рівність у кар'єрному розвитку;
- баланс між роботою та особистим і сімейним життям, справедливий як для чоловіків, так і для жінок;
- нульова толерантність до сексуальних чи будь-яких інших форм домагань.

5.10. Біржа у своїй діяльності стверджує гендерну рівність, згідно з якою всі люди мають однакову можливість розвивати свої професійні здібності та зробити вибір без обмежень, зумовлених стереотипами, стійкими уявленнями й упередженнями у суспільстві щодо ґендерних ролей. Ґендерна рівність означає, що різна поведінка, очікування та потреби людей сприймаються, оцінюються та заохочуються однаковою мірою. Ґендерна рівність означає справедливе ставлення до всіх людей. Воно може включати рівне чи відмінне ставлення, але вважається еквівалентним стосовно прав, винагород, обов'язків та можливостей.

5.11. Біржа спрямовує зусилля на досягнення рівності на робочих місцях шляхом впровадження наступних ініціатив та заходів:

- забезпечення процесу прийняття рішень шляхом розгляду різноманітних думок людей з різними досвідом та професійними навичками;
- дотримання антидискримінаційного законодавства та рівних можливостей;
- забезпечення справедливої та рівної заробітної плати, робочих годин і бонусів за рівноцінну працю;
- регулярний перегляд рівня заробітної плати;
- дотримання принципу рівних можливостей у процесі найму та звільнення працівників, окрім випадків, передбачених законодавством;
- забезпечення рівного представлення як жінок, так і чоловіків серед працівників структурного підрозділу Біржі з кадрових питань;
- заохочення наймання жінок і чоловіків за посадами, які не вважаються «типовими» для їхньої статі;

- забезпечення таких можливостей для професійного розвитку як формальний чи неформальний обмін професійною інформацією, діяльність щодо збільшення клієнтської бази, рівні можливості для менторства (метод навчання нового співробітника, завдяки чому той стає напарником більш досвідченого працівника й переймає його досвід) для чоловіків і жінок на всіх рівнях, включно з жінками, які працюють на нетипових для жінок посадах;
- запровадження конкретних дій, які можна перевірити, спрямованих на створення балансу між роботою та особистим життям;
- дозвіл працівникам брати відпустки за власний рахунок понад встановлену законодавством їхню тривалість для піклування про власне здоров'я та лікування, а також для піклування про здоров'я осіб, які перебувають у них на утриманні, включно із сімейним плануванням та консультаціями й охороною репродуктивного здоров'я;
- заборона дискримінації з огляду на сімейний стан, батьківство та репродуктивний статус під час ухвалення рішень щодо наймання та посадового підвищення працівників;
- формування безпечного робочого середовища для створення належного оточення та етичної поведінки персоналу;
- забезпечення наявності окремих туалетів та, за потреби, окремих приміщень для перевдягання для жінок і чоловіків.
- поглиблення співпраці з громадськими організаціями та основними стейкхолдерами у сфері гендерної політики.

5.12. З метою забезпечення гендерної політики Біржа зобов'язується:

- проводити навчання та тренінги працівників, зокрема керівників, у сфері застосування політики з прав людини;
- проводити аналіз власних досягнень у гендерній політиці;
- систематично оцінювати свої досягнення у розрізі найкращих практик.

5.13. Біржа суворо дотримується конфіденційності всієї інформації щодо ВІЛ-статусу та стану здоров'я працівників. Біржа підтримує добровільність тестування і не буде жодним чином примушувати нових або наявних працівників проходити огляд або тестування на ВІЛ/СНІД, якщо лише не буде правової підстави для такого тестування.

5.14. Біржа планує розробити та впровадити гендерну оцінку проектів внутрішніх документів з метою недопущення включення до них дискримінаційних положень, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

5.15. Біржа прагне підвищувати свій рівень привабливості як соціально відповідального роботодавця, що дотримується принципів непорушення прав людини та запобігання дискримінації у будь-яких її проявах.

5.16. Працівник має право повідомити уповноважену особу з гендерних питань про будь-яке порушення політики, викладеної у цьому розділі, а також про інше порушення, яке прямо не описано у цьому розділі, але може мати ознаки порушення політики, викладеної у цьому розділі.

5.17. Уповноважена особа здійснить розгляд такого повідомлення та вживатиме заходів реагування у порядку та в спосіб, передбачені законодавством України та внутрішніми документами Біржі.

6. Політика у сфері охорони праці

6.1. Безпека здоров'я та життя працівників є одним із головних пріоритетів Біржі при здійсненні нею своєї діяльності.

6.2. Політика у сфері охорони праці Біржі є невід'ємною складовою соціальної політики Біржі і базується, насамперед, на вимогах Закону України «Про охорону праці», інших нормативно - правових актів України, а також на міжнародних стандартах у галузі безпеки праці та охорони здоров'я ISO 45001 і рекомендаціях Міжнародної організації праці.

6.3. Основними принципами діяльності Біржі у сфері охорони праці є:

- пріоритет життя та здоров'я працівника над будь-якими бізнес-процесами Біржі;
- відповідальність кожного: від роботодавця до працівника, за безпеку праці на Біржі в цілому. Функціональні обов'язки з питань охорони праці, права та відповідальність кожного керівника (посадової особи) чітко зафіксовані в посадових інструкціях або інших внутрішніх документах Біржі (положеннях, наказах тощо);
- ризик-орієнтований підхід: проведення глибокого аналізу ризиків та небезпек на робочих місцях;
- навчання та розвиток працівників щодо питань безпеки та охорони праці;
- дотримання законодавства та ключових міжнародних стандартів;
- готовність швидких та прогресивних змін з метою сталого розвитку Біржі у сфері охорони праці;
- відкритість та інформованість зацікавлених сторін, а також готовність до продуктивної співпраці.

6.4. Для реалізації цих принципів Біржа бере на себе наступні зобов'язання:

- гарантувати дотримання усіх норм, встановлених законодавством України та міжнародними правовими актами у сфері безпеки праці та охорони здоров'я;
- підвищувати безпечність процесів надання послуг клієнтам;

- забезпечувати постійне вдосконалення діяльності Біржі у сфері охорони праці, системи управління охороною праці та впроваджувати заходи з охорони праці відповідно до кращих національних і світових практик;
- планувати та фінансувати заходи з охорони праці;
- організовувати навчання, курси підвищення кваліфікації та підвищувати свідомість працівників Біржі у сфері охорони праці;
- забезпечувати належний доступ до публічної інформації щодо діяльності Біржі у сфері охорони праці.

6.5. Зобов'язання, що приймаються Біржею, складають основу для встановлення довгострокових стратегічних цілей у сфері охорони праці. Такими цілями є:

- ідентифікація небезпечних факторів та оцінка пов’язаних з ними ризиків на кожному робочому місці в кожній структурній одиниці Біржі;
- залучення всіх працівників Біржі до діяльності по створенню безпечних та нешкідливих умов праці;
- мінімізація та усунення ризику виникнення нещасних випадків на Біржі та професійних захворювань у працівників;
- мінімізація кількості робочих місць з небезпечними та шкідливими умовами праці та впровадження всіх необхідних заходів з метою максимального зменшення впливу негативних факторів (як що такі є) на працівників;
- підвищення ефективності використання засобів колективного захисту;
- постійне вдосконалення системи управління охороною праці та відповідності основним показникам у сфері охорони праці.

6.6. Для досягнення стратегічних цілей у сфері охорони праці Біржа забезпечує:

- підтримку ефективної системи управління охороною праці, заснованою на вимогах чинного законодавства та міжнародних стандартах у сфері охорони праці та охорони здоров’я, корпоративних стандартах Біржі;
- розроблення та впровадження комплексних заходів, планів з охорони праці для досягнення встановлених умов та безпеки праці відповідно до нормативних вимог, міжнародних стандартів і рекомендацій та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- аналіз результатів ідентифікації небезпечних факторів та оцінок пов’язаних з ними ризиків на кожному робочому місці в кожній структурній одиниці Біржі;
- виділення достатніх організаційних, матеріальних, кадрових і фінансових ресурсів для забезпечення виконання взятих зобов'язань;
- запровадження найкращих доступних технологій та практик у сфері охорони праці;

- додержання вимог нормативно-правових актів України в галузі охорони праці і охорони здоров'я при розробці політики закупівель, технологій, матеріалів і устаткування, виконання робіт і послуг підрядниками;
- проведення аналізу стану охорони праці та забезпечення безпечної діяльності Біржі на відповідність вимогам законодавства з питань охорони праці;
- планування та здійснення діяльності, спрямованої на попередження виникнення нещасних випадків на Біржі та професійних захворювань у працівників;
- проведення і стимулювання наукових досліджень, направлених на підвищення енергоефективності, зниження негативного впливу робочих процесів на працівників Біржі;
- підвищення культури надання послуг, освітнього та професійного рівня працівників у сфері охорони праці;
- взаємодія з державними, громадськими установами, підприємствами та організаціями з метою створення безпечних та нешкідливих умов праці у Біржі.

6.7. У випадку необхідності отримання працівником психологічної допомоги та підтримки, за зверненням працівника до уповноваженої особи, Біржа залучає відповідних спеціалістів для надання кваліфікованої допомоги працівнику.

7. Канали зв'язку. Механізм розгляду скарг

7.1. Біржа призначає відповідальну особу за реалізацію цієї політики. Всі працівники Біржі у випадку будь-якої підозри на порушення умов цієї політики повинні невідкладно проінформувати про це відповідальну особу та свого безпосереднього керівника.

7.2. Біржа забезпечує функціонування каналів зв'язку (лінії довіри) з обов'язковою публікацією відповідного телефонного номеру та електронної адреси для прийому повідомлень/звернень (в тому числі анонімних, як внутрішніх (від працівників Біржі), так і зовнішніх (від інших зацікавлених осіб)) щодо порушення працівниками та іншими особами, які діють в інтересах Біржі, цієї політики (далі – скарги). Усі подібні скарги, якщо заявником не зазначено інше, зберігаються конфіденційно.

7.3. Скарги розглядаються особою, відповідальною за реалізацію цієї політики у порядку та спосіб, передбачені законодавством України, та з урахуванням положень цієї політики.

7.4. Біржа здійснює облік та зберігання всіх отриманих скарг та прийнятих рішень за наслідком їх розгляду.

7.5. Подання скарги до Біржі не перешкоджає використанню інших механізмів оскарження (звернення до суду, до компетентних органів, тощо).

7.6. У випадку необхідності, для розгляду скарги може утворюватися комісія, положення про комісію та її персональний склад затверджуються наказом Генерального директора Біржі.

7.7. При розгляді скарги перевіряються всі обставини та факти, які у ній викладено. Для цілей розгляду скарги, можуть бути запитані та досліджені пояснення від інших працівників Біржі або копії необхідних документів.

7.8. Розгляд скарги має бути здійснено у строк не більше одного місяця з дня її отримання Біржею.

7.9. Про результати розгляду скарги Біржа повідомляє працівника або іншу особу, що подала скаргу, вживає заходів для усунення виявлених порушень.

7.10. У випадку незадоволення скарги працівника або іншої особи, що подала скаргу, працівник або інша особа, що подала скаргу, має право звернутися до Голови Біржового комітету Біржі із проханням переглянути прийняте рішення. Перегляд відбувається за загальною процедурою, визначеною цим розділом.

7.11. Особливим видом скарг є скарги щодо гендерного/сексуального насильства. Такі скарги можуть бути анонімно подані заступнику голови Біржового комітету Біржі. Розгляд таких скарг здійснюється у загальному порядку, але у конфіденційний спосіб та із забезпеченням заходів безпеки стосовно особи, яка подала таку скаргу.

7.12. Біржа переймає найкращі практики розгляду скарг щодо гендерного/сексуального насильства.

7.13. Біржа декларує та забезпечує не застосування будь-яких негативних наслідків та заходів впливу до працівників, організацій працівників та інших зацікавлених осіб за подання ними скарг.

8. Політика взаємодії із зацікавленими сторонами та ЗМІ

8.1. Біржа усвідомлює свою значимість для забезпечення інтересів держави у функціонуванні прозорих та конкурентних організованих товарних ринків, поглибленні лібералізації енергетичних ринків та залученні інвестицій до енергетичної та нафтової галузей, а також до інших секторів економіки України, які орієнтуються на біржові котирування (та інші показники біржової діяльності), та/або підприємства яких є учасниками організованих товарних ринків. Тому Біржа прагне до побудови та підтримки стійких, конструктивних взаємовідносин з органами влади, регуляторами, правоохоронними органами, органами місцевого самоврядування та іншими зацікавленими сторонами, які базуються на принципах законності, добросовісності, професіоналізму, партнерства, взаємної довіри, поваги та непохитності зобов’язань.

8.2. Біржа 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 (контрактів) з контрагентами та клієнтами.

8.3. Біржа та її працівники не співпрацюють зі злочинцями, терористами або з країнами, організаціями та фізичними особами, до яких застосовані міжнародні або українські санкції, та зобов'язані належно реагувати при виявленні таких осіб.

8.4. Взаємодіючі із зацікавленими сторонами, Біржа:

- надає передбачену законодавством інформацію за запитами державних органів в обсязі та у порядку, що передбачені законодавством України, не приховує, не затримує і не спотворює інформацію;
- забезпечує ефективну та системну взаємодію з урахуванням очікувань та інтересів всіх сторін та на умовах ефективного діалогу;
- забезпечує дієвий механізм розгляду та вирішення запитів, пропозицій і скарг зацікавлених сторін;
- надає достовірну інформацію про свою діяльність у прозорому та зрозумілому вигляді;
- проводить ретельний відбір бізнес-партнерів, контрагентів та прагне працювати з тими, які мають бездоганну репутацію;
- прагне не допускати конфліктних ситуацій та вирішує всі непорозуміння шляхом переговорів та досягнення компромісних позицій;
- у жодній формі не бере участі в політичних акціях, політичній агітації, політичній діяльності та не фінансує політичні партії/організації чи кандидатів на виборну посаду;
- не дозволяє агітувати співробітникам на користь будь-яких політичних партій або кандидатів протягом робочого дня;
- уникає необґрунтованої критики на адресу органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їхніх співробітників та осіб, які займають виборні посади.

8.5. Біржа відкрита до взаємодії із засобами масової інформації (далі - ЗМІ) та будує відносини на принципах відкритості та прозорості, оперативності та готовності до діалогу.

З цією метою Біржа призначає відповідальну особу за зв'язки зі ЗМІ та виключне коло осіб, які мають право публічно виступати від імені Біржі в ЗМІ та під час інших заходів за участю представників ЗМІ, обговорювати діяльність Біржі зі ЗМІ.

Працівники Біржі повинні уникати заяв або висловлювань, що можуть бути сприйняті як офіційна позиція Біржі та вплинути на її репутацію, та не мають права передавати ЗМІ інформацію та документи про діяльність Біржі, а також робити заяви про поточний та прогнозний фінансовий стан Біржі, якщо не мають відповідних повноважень для цього.

9. Прикінцеві положення

9.1. Працівники Біржі зобов'язані вживати відповідних заходів для запобігання порушенню Політики.

9.2. Усі працівники Біржі мають бути ознайомлені з цією Політикою під час оформлення на роботу на Біржу та підписати зобов'язання працівника за формою Додатка 1. Інформація, що надається працівниками Біржі відповідно до додатків до цієї Політики є конфіденційною, не підлягає розкриттю третім сторонам та призначена для внутрішнього використання. Усі працівники інформуються про зміни у політиці, що є публічною та оприлюднюється на офіційному вебсайті Біржі. Непідписання працівником з будь-яких причин зобов'язання за формою Додатка 1 не звільняє такого працівника від зобов'язання дотримуватися умов цієї Політики.

9.3. Усі внутрішні документи Біржі, а також заходи і процедури, які використовуються Біржею з метою реалізації цієї Політики, розробляються та виконуються у відповідності із законодавством України.

9.4. Зміни та доповнення до даної Політики затверджуються Генеральним директором та оформлюються шляхом викладення цієї Політики у новій редакції. Прийняття нової редакції цієї Політики призводить до припинення дії її попередньої редакції.

9.5. У разі невідповідності будь-якої частини даної Політики законодавству України, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових нормативно-правових актів, ця Політика буде діяти лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України.

9.6. Питання, що не врегульовані цією Політикою, регулюються нормами законодавства України та відповідними внутрішніми документами Біржі.

9.7. Ця Політика набирає чинності з моменту її затвердження Генеральним директором.

9.8. Контроль за дотриманням і виконанням положень цієї Політики здійснюють Біржовий комітет, Генеральний директор та менеджмент Біржі.

Генеральний директор _____ Олександр КОВАЛЕНКО

ДОДАТОК 1
до Політики корпоративної та соціальної відповідальності
Товариства з обмеженою відповідальністю
«Українська енергетична біржа»

Зобов'язання співробітника ТОВ «Українська енергетична біржа»

Я,_____
_____, (ПІБ, найменування посади) цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Політикою корпоративної та соціальної відповідальності Товариства з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа», затвердженою Генеральним директором від _____._____._____ року, та Екологічною політикою Товариства з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа», затвердженою Генеральним директором від _____._____._____ року, (далі – Політики) і зобов'язуюсь неухильно дотримуватися положень цих Політик. Я згоден (згодна), що це зобов'язання становить невід'ємну частину мого трудового договору (контракту), та його порушення може спричинити притягнення до дисциплінарної відповідальності та іншої відповідальності відповідно до законодавства.

Підписуючи це зобов'язання, я безумовно розумію, підтверджую та погоджуюсь із тим, що це зобов'язання поширюється на всі можливі майбутні зміни і доповнення до цих Політик (у тому числі їх викладення у новій редакції), які можуть бути здійснені у майбутньому, та які будуть розміщені на офіційному сайті Товариства з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа»: https://www.ueex.com.ua/, – для цього я беру на себе зобов'язання відслідковувати на офіційному сайті Біржі можливі зміни і доповнення до цих Політик (у тому числі їх викладення у новій редакції).

У випадку моєї не згоди із змінами/доповненнями до цих Політик чи їх новими редакціями, я зобов'язуюсь письмово повідомити про це Товариство з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа» протягом 2 (двох) робочих днів із дня опублікування відповідних змін/доповнень до цих Політик чи їх нових редакцій.

Відсутність повідомлення про незгоду із змінами/доповненнями до цих Політик чи їх новими редакціями означає, що я зобов'язуюсь неухильно дотримуватися положень цих Політик із урахувань змін/доповнень до них чи їх нових редакцій.

Дата ____ / ____ / _____

_____ / _____ /
підпис *ПІБ*

ДОДАТОК 2
до Політики корпоративної та соціальної відповідальності
Товариства з обмеженою відповідальністю
«Українська енергетична біржа»

Декларація щодо конфлікту інтересів

(Документ є конфіденційним, не підлягає розкриттю третім особам та призначений для внутрішнього використання)

Дата	
ПІБ	
Посада	

№з/п	*Питання*	*Відповідь (Ні/Так + коментар)*
1	Чи є у Вас афілійовані юридичні особи? Якщо відповідь «Так», то зазначте, будь ласка, назву цієї юридичної особи, а також такі відомості: - чи перебуває зазначена юридична особа в ділових відносинах або веде переговори з ТОВ «Українська енергетична біржа»? - чи є зазначена юридична особа конкурентом ТОВ «Українська енергетична біржа»? - чи є у вас конфлікт інтересів між особистими інтересами та посадовими обов'язками в ТОВ «УЕБ»? Якщо відповідь « Так» так, чи є можливість його усунення?	
2	Чи є Ви або члени Вашої родини членами органів управління (правління, наглядової ради тощо), виконавчим керівником, членом ревізійної комісії, радником, довіреною особою: - в юридичній особі, що перебуває у ділових відносинах або веде переговори з ТОВ «Українська енергетична біржа»?	

	- в юридичній особі, що є конкурентом ТОВ «Українська енергетична біржа»? Якщо відповідь «Так», то вкажіть ПІБ таких осіб із зазначенням їх посади та назви юридичної особи, в якій вони виконують виконавчі / наглядові / представницькі функції.	
3	Чи працюєте Ви за сумісництвом? Якщо відповідь «Так», то вкажіть займані Вами посади за сумісництвом із зазначенням найменування інших Роботодавців.	
4	Чи плануєте Ви або члени Вашої родини будь-який правочин, що може викликати конфлікт інтересів? Якщо відповідь «Так», то вкажіть ПІБ такої особи із зазначенням предмету запланованого правочину, що може викликати конфлікт інтересів.	
5	Чи отримували Ви протягом поточного року будь-які подарунки/квитки на будь-які заходи, інші матеріальні або нематеріальні цінності від третіх осіб, з якими ТОВ «Українська енергетична біржа» має/планує ділові відносини? Якщо відповідь «Так», то вкажіть таких осіб, та зазначте приблизну вартість отриманих від них цінностей.	
6	Чи працюють члени Вашої родини або інші родичі в ТОВ «Українська енергетична біржа»? Якщо відповідь «Так», то вкажіть, ПІБ та займану посаду таких осіб.	
7	Чи є члени Вашої родини публічними діячами? Якщо відповідь «Так», то вкажіть ПІБ таких осіб.	

Перед заповненням цієї декларації я ознайомився (ознайомилась) з Політикою корпоративної та соціальної відповідальності Товариства з обмеженою відповідальністю «Українська енергетична біржа» та Ліцензійними умовами провадження професійної діяльності на організованих товарних ринках, які затверджено Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 13.05.2021 № 276.

Я підтверджую правдивість наведеної в декларації інформації та надаю дозвіл на обробку персональних даних та перевірку цієї інформації.

Дата ____ / ____ / _____

_____ / _____ /

підпис *ПІБ*

Всього прошнуровано, пронумеровано та скріплено підписом та печаткою 31 (тридцять один) аркушів

Генеральний директор _____ Олександр КОВАЛЕНКО

