



ЗАТВЕРДЖЕНО  
Х З'їздом ВГО «Жива планета»  
Протокол №12 від «16» листопада 2023 р.



Президент

Світлана БЕРЗІНА

**КОДЕКС  
ЕТИКИ ТА ДІЛОВОЇ ПОВЕДІНКИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ  
«ЖИВА ПЛАНЕТА»**

## ВСТУП

Цей Кодекс етики та ділової поведінки (надалі – Кодекс) стосується всіх членів, працівників, волонтерів та підрядників Всеукраїнської громадської організації «Жива планета» (надалі – Організація / ВГО «Жива планета»), включно з будь-якими підрядниками та консультантами, які представляють Організацію, або діють від її імені, незалежно від їх посади в Організації (надалі – зацікавлені сторони).

### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Цей Кодекс є відображенням орієнтованості Організації на принципи чесності, сумлінності, соціальної відповідальності та конфліктної чутливості. В ньому викладено основні принципи та політики, яких мають дотримуватися зацікавлені сторони в ВГО «Жива планета».

Ми вимагаємо, щоб поведінка зацікавлених сторін відповідала найвищим етичним нормам та професійним стандартам. Нікому не дозволено досягати результатів шляхом порушення законів та правил, без урахування політики гендерної рівності та конфліктної чутливості.

1.2 Цей Кодекс не є повним кодексом поведінки, у ньому викладено лише загальні принципи. Він не замінює собою конкретні діючі політики та процедури, затверджені в Організації.

### 2. НАМІРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

При затвердженні цього Кодексу ВГО «Жива планета» прагне:

- забезпечити повагу, авторитет і стратегічне значення ВГО «Жива планета» серед організацій громадянського суспільства, в органах державної влади та в громадах;
- забезпечити досягнення цілей та завдань;
- заохочувати професійне прийняття рішень та відповідальність;
- інформувати про діяльність повно та достовірно;
- заохочувати соціальну відповідальність.

### 3. КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ

**3.1 Відповідальність, служба суспільству.** ВГО «Жива планета» створена, щоб сприяти суспільному благу. Організація прагне забезпечувати саморозвиток та обслуговування суспільства, збалансовувати власні та суспільні інтереси, зосереджуючись на вищих, суспільно необхідних цілях.

Організація відповідально та дбайливо ставиться до навколишнього середовища в своїй діяльності.

Організація визнає, що її рішення та діяльність впливає на загальне сприйняття громадського сектору в суспільстві та приймає відповідальність за довіру суспільства.

Організація зобов'язується не використовувати надані фінансові ресурси в корисливих цілях, всі передані фінансові ресурси розглядаються і цінуються як довіра суспільства.

Відповідально підтримуючи себе, організація проводить свою діяльність заради інших, включаючи як все суспільство, так і певний його сегмент.

**3.2 Права людини та гідність.** Права людини – це основні права та свободи, що належать будь-якій особі у світі, такі як гідність, рівність та повага.

ВГО «Жива планета» здійснює свою діяльність відповідно до норм трудового законодавства України, а також повністю розділяє всі принципи покладені в Загальній декларації прав людини та Європейській конвенції про захист прав людини.

ВГО «Жива планета» не порушує права, якими наділена кожна людина та визнає, що всі люди народжуються вільними та рівноправними.

ВГО «Жива планета» надає рівні можливості для всіх і заявляє про неприпустимість дискримінації на підставі таких ознак, як: раса, колір шкіри, етнічне походження, стать, вік, мова, стан здоров'я, інвалідність, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, релігійні, політичні чи інші переконання, національне, соціальне чи іноземне походження, сімейний та майновий стан, громадянство або належність до національних меншин, або інших ознак, які можуть порушити рівність можливостей.

ВГО «Жива планета» зобов'язується поважати людську гідність у всіх її проявах на всіх напрямках своєї діяльності. Працівники у своїй професійній діяльності мають не допускати дії або бездіяльності, які можуть розглядатися як дискримінаційні по відношенню до інших співробітників, членів, волонтерів, клієнтів, партнерів, друзів, гостей Організації за ознакою їх раси, кольору шкіри, етнічного походження, статі, віку, мови, інвалідності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, релігійних, політичних чи інших переконань, національного, соціального чи іноземного походження, сімейного та майнового стану, громадянства або належності до національних меншин, або інших ознак, які можуть порушити рівність можливостей.

Заборона дискримінації за ознакою статі (сексизм) та сексуальної орієнтації (гендеру, гомофобія) передбачає однакові критерії відбору, умови найму, кар'єрного зростання, праці та організації робочого часу, відсутність необґрунтованої нерівності в оплаті праці для чоловіків та жінок різної сексуальної орієнтації, рівну участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень, рівну оплату за рівну працю чоловікам і жінкам, рівні можливості жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків тощо. В Організації заборонено будь-які негативні явища сексизму та гомофобії\*.

*\*Негативні явища сексизму та гомофобії на робочих місцях можуть проявлятися через спрямовані на працівника або групу працівників принизливі коментарі, сексуальну об'єктивізацію, жарти, надто відверті зауваження, мовчання, ігнорування, знецінюючі коментарі про одяг, зовнішній вигляд, сексистські чи гомофобні рухи, відсутність поваги.*

Заборона дискримінації за ознакою віку (ейджизм) передбачає заборону необґрунтованої відмови у прийомі на роботу молодим фахівцям після закінчення закладу освіти, а також жінкам і чоловікам у віці понад 45 років.

Заборона дискримінації за ознакою інвалідності (ейблїзм) передбачає заборону необґрунтованої відмови у прийомі на роботу, кар'єрному зростанні тощо, особи з інвалідністю. Організація забезпечує створення належних умов для виконання посадових обов'язків працівниками, які є особами з інвалідністю.

Заборона дискримінації за сімейним станом передбачає заборону дискримінації щодо неодружених молодих жінок, а також жінок, які нещодавно уклали шлюб або планують/мають малолітніх дітей; заборону роботодавцю обумовлювати бажаний сімейний стан майбутньої працівниці, ставити уточнювальні запитання про це під час співбесіди чи в анкетах, з огляду на забезпечення гарантованими законодавством виплатами за лікарняними, у зв'язку з вагітністю, пологами, доглядом за дітьми; толерантне ставлення до чоловіків, що бажають реалізувати своє право на батьківство.

Організація є чутливою та позитивно налаштованою щодо моральних цінностей, релігії, звичаїв, традицій та культури спільнот, яким вона служить.

ВГО «Жива планета» приймає і поважає різноманіття думок, точок зору своїх працівників. Працівники вправі сповідувати будь-які політичні, релігійні, світоглядні погляди, але без нав'язування їх іншим співробітникам. Забороняється працівникам видавати свої особисті політичні, релігійні, світоглядні погляди за офіційну точку зору чи позицію ВГО «Жива планета».

ВГО «Жива планета» забороняє використання дитячої праці та насильницьке примушування співробітників до праці.

**3.3 Рівність можливостей і недискримінація.** Вся діяльність ВГО «Жива планета» базована на засадах рівних можливостей та відсутності дискримінації за будь-якою ознакою. Поважаючи права людини на гідне життя, ВГО «Жива планета» розглядає кожну активність як

можливість отримання послуг всіма членами суспільства. За необхідності, ВГО «Жива планета» застосовує методи розумного пристосування.

Організація забезпечує рівні можливості для всіх працівників, партнерів, підрядників, шляхом застосування широко оприлюднених та послідовних критеріїв при прийнятті та розгляді заявок, процедур та правил. Рішення щодо прийняття на роботу, включення у члени, початку співпраці, повинні прийматись виключно на підставі якості документації, заявок та звернень, без огляду на національну, політичну і релігійну належність, стать, спосіб життя, зовнішність та соціально-економічне становище.

**3.4 Гендерно-чутливий підхід у роботі.** Гендерна чутливість означає підхід, що враховує ті специфічні соціальні, культурні, економічні та політичні контексти, в яких живуть жінки і чоловіки. Організація в роботі на всіх рівнях, звертає увагу на гендерний аспект та в усій своїй діяльності використовує гендерний аналіз, метою якого є зменшення гендерної нерівності та дискримінації.

Організація декларує рівність можливостей і повагу для співробітників, кандидатів, бенефіціарів незалежно від статі чи/або гендеру. Представники Організації зобов'язуються утримуватися від публічного поширення контенту, який має сексистський, дискримінуючий, понижуючий певну спільноту чи стать, об'єктивуючий характер.

**3.5 Релігійна свобода.** «Кожна людина має право на свободу думки, совісті і релігії; це право включає свободу змінювати свою релігію або переконання і свободу сповідувати свою релігію або переконання як одноособово, так і разом з іншими, прилюдним або приватним порядком в ученні, богослужінні і виконанні релігійних та ритуальних обрядів» (Загальна декларація прав людини, стаття 18).

ВГО «Жива планета» поважає свободу віросповідання, однак не бере на себе зобов'язання підтримувати або не протидіяти тим особам, які підтримують тероризм та агресивні дії щодо інших, спираючись на віру та релігію.

**3.6 Чесність та законність.** ВГО «Жива планета» прагне бути чесною у стосунках з донорами, бенефіціарами, співробітниками, членами, партнерськими організаціями, урядом і громадськістю, а також поважає закони будь-якої юрисдикції, в якій працює.

Організація зобов'язується надавати точні відомості відносно себе і своїх проєктів, або щодо будь-якої особи, організації, проєкту чи вимог законодавства, проти яких вони виступають чи обговорюють.

Організація забезпечує конфіденційність щодо осіб, які доводять до керівного органу докази неправомірних дій когось, хто пов'язаний з Організацією.

Організація прагне відповідати вимогам чинного законодавства, яким регулюється діяльність громадських організацій загалом та яке стосується напрямів діяльності Організації.

**3.7 Протидія шахрайству.** ВГО «Жива планета» забороняє шахрайство, під яким мається на увазі незаконне набуття права на майно Організації шляхом обману або зловживання довірою.

Зокрема, але не обмежуючись, шахрайством є наступні дії:

- отримання або надання працівниками незаконної винагороди, що впливає на прийняття ділового рішення працівником або контрагентом;
- постачання для Організації продукції/обладнання з якісними або кількісними характеристиками, які не відповідають зазначеним у документах;
- фіктивні постачання для Організації товарно-матеріальних цінностей, у тому числі при змові працівника з контрагентом;
- дії, спрямовані на отримання особистої вигоди під час ведення претензійно-позовної роботи у змові з контрагентом;
- пред'явлення до оплати підроблених платіжних документів.

**3.8 Протидія корупції.** ВГО «Жива планета» у своїй діяльності дотримується вимог та принципів антикорупційного законодавства України.

Організація застосовує до всіх своїх операцій антикорупційні закони та нормативні акти.

Усі зацікавлені особи Організації зобов'язані відслідковувати та дотримуватися законодавчих актів у всіх видах своєї діяльності, а також суворо дотримуватимуться антикорупційних законів, правил, та антикорупційних політик. Організація буде припиняти відносини з зацікавленими особами діяльність яких не відповідає цьому Кодексу та чинному законодавству. Недотримання антикорупційних законів і нормативних актів та / або антикорупційних політик призведе до публічного розірвання усіх відносин з Організацією.

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

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

Організація негайно вживатиме коригувальні дії у випадку виявлення правопорушень з боку персоналу, керівного органу, волонтерів, підрядників та партнерів.

**3.9 Протидія відмиванню грошей та фінансуванню тероризму.** ВГО «Жива планета» зобов'язує працівників дотримуватися законодавства, спрямованого на боротьбу з відмиванням доходів, одержаних злочинним шляхом, та фінансуванням тероризму.

ВГО «Жива планета» не співпрацює зі злочинцями, терористами або з країнами, організаціями та фізичними особами, до яких застосовані міжнародні або українські санкції. Всі працівники ВГО «Жива планета» несуть відповідальність за виявлення таких осіб та вчасне повідомлення про них керівнику Організації з метою подальшого інформування правоохоронних органів.

ВГО «Жива планета» взаємодіє з контрагентами, дотримуючись вимог санкційних режимів у рамках застосованого законодавства. Організація проводить процедуру перевірки контрагентів, спрямовану на підтвердження законності бізнесу контрагента та виявлення потенційних ризиків для Організації, а також відсутність пов'язаності\* контрагента (його учасника /-ів/, акціонера/-ів/, засновника/-ів/, кінцевого бенефіціарного власника) з російською федерацією / республікою білорусь.

*\*Пов'язаність контрагента (його учасника/-ів/, акціонера/-ів/, засновника/-ів/, кінцевого бенефіціарного власника) з російською федерацією / республікою білорусь може проявлятися в такому:*

*- учасник/-и/, акціонер/-и/, засновник/-и/, кінцевий бенефіціарний власник контрагента є громадянином російської федерації/республіки білорусь (крім тих, що проживають на території України на законних підставах);*

*- контрагент є юридичною особою, утвореною та зареєстрованою відповідно до законодавства російської федерації/республіки білорусь;*

*- контрагент є юридичною особою, утвореною та зареєстрованою відповідно до законодавства України, кінцевий бенефіціарний власник, член або учасник (акціонер, засновник) з часткою в статутному капіталі 10 і більше відсотків, якої є: російська федерація/республіка білорусь, або громадянин російської федерації/республіки білорусь (крім тих, що проживають на території України на законних підставах), або юридична особа, утворена та зареєстрована відповідно до законодавства російської федерації/республіки білорусь (крім випадків коли активи в установленому законодавством порядку передані в управління Національному агентству з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів).*

Заборонено укладати договори із контрагентами, які не пройшли процедуру перевірки. Всі платежі здійснюються відповідно до законодавства та внутрішніх процедур Організації.

**3.10 Прозорість та підзвітність.** ВГО «Жива планета» є прозорою у всіх своїх стосунках з урядом, громадськістю, донорами, партнерами, бенефіціарами та іншими особами, з урахуванням вимог щодо збереження конфіденційної інформації та інформації з обмеженим доступом (персональні дані, об'єкти інтелектуальної власності та інше).

Основна фінансова інформація, структура управління, напрямки діяльності та перелік партнерів є відкритими і доступними громадському контролю. Організація вживає заходів щодо інформування громадськості про свою діяльність та використання ресурсів.

Організація є відповідальною за свої дії та рішення, не тільки по відношенню до донорів та уряду, а й до людей, яких вона обслуговує, її співробітників, членів, партнерських організацій і суспільства в цілому.

Усі процедури та діяльність Організації є повністю прозорими для громадськості, відповідних державних органів, засобів масової інформації, інших зацікавлених осіб та організацій.

Організація надає повну та достовірну інформацію через свої інформаційні матеріали та шляхом надання оперативних відповідей на прийнятні інформаційні запити.

**3.11 Конфіденційність і збереження внутрішньої інформації.** Зацікавлені особи повинні зберігати та захищати конфіденційність довіреної їм інформації бенефіціарів та Організації, або іншої інформації, отриманої в ході виконання своїх обов'язків, крім випадків, коли розкриття цієї інформації дозволено або є юридично обов'язковим.

Зобов'язання пов'язані з захистом конфіденційної інформації продовжуються навіть після закінчення відносин з Організацією.

Конфіденційна інформація включає в себе всю непублічну інформацію, отриману в межах реалізації відносин з Організації, або ту, що у разі розголошення може завдати шкоди Організації чи її бенефіціарам. Особливо обережно має використовуватися інформація, яку Організації або її зацікавленим особам довірили бенефіціари. Жодна інформація щодо них не може передаватися без їх згоди.

Тим із зацікавлених осіб, хто має доступ до конфіденційної інформації заборонено передавати цю інформацію будь-кому, крім уповноважених на це представників Організації, якщо це необхідно для забезпечення статутної діяльності. Буде докладено зусиль для обмеження доступу до конфіденційної інформації, доступ буде надано тільки тим особам, кому необхідно знати цю інформацію і їх буде попереджено про те, що інформація має залишатися конфіденційною.

Усі сторонні особи, що володіють конфіденційною інформацією відносно Організації мають бути попереджені про те, що вони повинні нікому не розголошувати цю інформацію, крім тих випадків, коли це необхідно для забезпечення статутної діяльності Організації.

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

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

Працівники не розголошують і не використовують в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом. Конфіденційна інформація, які визнається такою під час роботи в Організації, залишається конфіденційною для працівників також і після закінчення терміну працевлаштування в Організації.

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

Особисті думки співробітників та членів ВГО «Жива планета», висловлені під час внутрішніх обговорень з різних питань, не підлягають розголошенню. Обговорення і документація, що знаходяться в розробці, не підлягають розголошенню назовні до ухвалення рішення про відкритість цієї інформації.

**3.12 Вирішення конфліктів та подолання конфлікту інтересів.** Організація утримується від дій або бездіяльності, що породжують конфлікти; вирішувати виникаючі проблеми і протиріччя на основі компромісу, уникаючи розвитку конфліктів; дотримуватися мирних, конструктивних методів рішення конфліктів. У разі виникнення конфлікту між працівниками та/або членами, волонтерами Організації, пріоритетним є рішення конфліктів усередині Організації без їх привселюдного обговорення. Не допускається, щоб співробітники обговорювали недоліки один одного поза межами Організації.

В Організації забороняються дії, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів.

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

Конфлікт інтересів може виникнути якщо:

- а) дії особи спрямовані на його або її пряму чи непряму вигоду, або пряму чи непряму вигоду третьої сторони, яка розходиться з інтересами Організації;
- б) особа, або член його чи її родини, отримує незаслужені особисті вигоди в результаті обіймання певної посади в Організації.

Працівники повинні самостійно оцінювати умови та дії, які потенційно можуть призвести до конфлікту інтересів, та уникати ситуацій, які можуть призвести до конфлікту інтересів. У разі виникнення конфлікту інтересів працівник Організації повинен звернутися за допомогою до свого безпосереднього керівника, щоб знайти шляхи вирішення в рамках цього Кодексу та законодавства України. При неможливості вирішення конфлікту інтересів безпосереднім керівником, працівник має право звернутися за допомогою до керівника Організації та/або члена Координаційної ради, який є незалежним від потенційного конфлікту.

У разі, якщо конфлікт інтересів зачіпає керівника Організації (тобто коли керівник Організації має власний інтерес при підписанні важливої угоди або проведенні значущої операції), він зобов’язаний повідомити про свій інтерес Координаційну раду та утриматися від голосування на засіданні Координаційної ради, де розглядатиметься така угода чи операція. Керівник Організації повинен розкривати всі потенційні та фактичні конфлікти інтересів, включаючи кожен інституційну приналежність, яка може викликати конфлікт інтересів.

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

- друга робота, якщо вона заважає виконанню функціональних обов’язків в Організації;
- надання консультативних та інших послуг діловим партнерам чи конкурентам Організації;
- проведення переговорів, погодження або укладання договорів від імені Організації з контрагентом, в якому працівники або його близькі особи\* є посадовою особою або володіє корпоративними правами;
- пряме підпорядкування близьких осіб один одному або прийняття будь-якого управлінського рішення відносно близької особи, у тому числі просування та неформальні звернення до працівників Організації, членів органів управління з питань працевлаштування близьких осіб;
- робота працівника чи близької особи працівника в організації, яка є діловим партнером або конкурентом Організації;
- наймання на роботу близької особи працівника у своє пряме підпорядкування.

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

Про всі можливі конфлікти інтересів необхідно негайно повідомляти члена Координаційної ради, який є незалежним від потенційного конфлікту і який буде оцінювати проблему, у разі необхідності звернувшись за порадою до юрисконсульта. Невирішені потенційні конфлікти в яких фігурує працівник, член вищого керівництва або керівник Організації, мають бути передані на розгляд Координаційної ради.

**3.13 Професіоналізм.** ВГО «Жива планета» у своїй діяльності виходить з того, що рівні можливості для усіх працівників є визначним фактором тривалого успіху діяльності, тому зобов'язується забезпечити високий рівень стандартів діяльності, забезпечуючи своїм працівникам умови для професійного зростання. Можливості надаються усім працівникам з огляду на їх кваліфікацію та відповідність вимогам до рівня компетенції.

Працівники зобов'язуються здобувати потрібну кваліфікацію і знання для виконання своїх обов'язків найбільш професійним чином.

Усі працівники, включно з керівництвом Організації, дбають про свій належний професійний розвиток. Окрім навчання і тренінгів за місцем роботи, ВГО «Жива планета» заохочує своїх працівників розвивати професійні навички через відвідування тренінгів і консультацій поза місцем своєї роботи.

Заохочується серед працівників самоосвіта та участь у різних конференціях, семінарах, навчаннях поза межами Організації. При цьому участь в освітніх заходах не повинна створювати передумови для неналежного виконання працівником своїх посадових обов'язків.

**3.14 Захист і належне використання ресурсів.** Організація прагне найбільш раціонально, ефективно, публічно використовувати залучені ресурси для реалізації своєї діяльності. Організація використовує свої ресурси виключно для досягнення суспільно корисних цілей.

Працівники не повинні використовувати кошти, інфраструктуру чи ім'я та репутацію Організації з метою отримання особистої вигоди.

Забороняється використовувати техніку, матеріали, комп'ютерні системи, інші ресурси, що належать Організації, для виконання будь-якої позаштатної діяльності без отримання попередньої згоди керівника Організації.

Працівники Організації повинні вживати всіх можливих та адекватних заходів для захисту всіх форм матеріальних та інтелектуальних цінностей Організації. Ця вимога стосується не тільки ризику втрати або заподіяння шкоди, а також обережного користування матеріально-технічною та нематеріальною власністю Організації. Працівники Організації докладають максимум зусиль для позначення матеріальних та інтелектуальних цінностей Організації відповідно до прийнятих правил зовнішньої комунікації.

Працівники Організації, з метою забезпечення безпеки та збереження даних, повинні дотримуватись стандартів безпеки використання комп'ютерних технологій телекомунікаційних засобів та систем.

Працівники Організації обов'язково мають налаштувати двоетапну верифікацію у тих засобах комунікації, де доступна така опція.

Всі комп'ютерні програми, які використовує Організація, мають бути ліцензійними. Користуватись програмами необхідно відповідно до вимог, визначених ліцензією.

Паролі входу в комп'ютерні системи, а також паролі доступу до корпоративної пошти є конфіденційною інформацією і не можуть бути передані стороннім особам. У разі виконання робочих завдань на сторонніх пристроях працівники Організації по завершенню роботи зобов'язані вийти з авторизованих чи пов'язаних користувацьких профілів.

**3.15 Безпека, здоров'я, довкілля, ризик та якість.** Організація визнає безпеку та здоров'я людей однією з найвищих цінностей. Ми всі несемо відповідальність за підтримання безпеки, шляхом виконання правил безпеки, санітарних норм та зменшення ризиків поточної та операційної діяльності. Організація прагне забезпечити безпеку робочих місць та уникати ризиків для зацікавлених осіб. Усі працівники та підрядники мають уникати поведінки або дій, які можуть зашкодити безпечній та ефективній трудовій діяльності.

Організація приділяє особливу увагу наслідкам своєї діяльності, її впливу на довкілля, здоров'я та безпеку. Діяльність підрядників має відповідати екологічним стандартам та природоохоронному законодавству. Якщо працівник або підрядник має будь-які сумніви щодо доцільності застосування або смислового значення тієї чи іншої норми з захисту довкілля, здоров'я чи безпеки їй або йому слід негайно обговорити це із відповідним представником Організації.

**3.16 Партнерська співпраця.** ВГО «Жива планета» працює у напрямку налагодження етичних відносин з іншими організаціями громадянського суспільства і, за можливості, встановлює партнерські відносини заради суспільних інтересів.

Значний прогрес у досягненні миру і благополуччя можна заохочувати через міжрелігійні, міжкультурні та міжрасові зв'язки, при цьому, штучні бар'єри, як правило, розділяють людей та суспільні інститути.

Організація готова працювати поза межами політики, релігії, культурних особливостей, раси та етнічності з іншими організаціями громадянського суспільства та окремими громадськими активістами, волонтерами, які поділяють її цінності та цілі.

**3.17 Слідування кодексам етичної поведінки.** Всі працівники Організації зобов'язуються у своїй діяльності слідувати кодексам етичної поведінки. Зокрема, не брати участь у жодній з форм сексуальної експлуатації як дітей, так і дорослих. Не підтримувати та не брати участь у жодній з форм нелегальних, експлуатуючих чи насильницьких дій щодо дітей та дорослих, включаючи дитячу працю та торгівлю людьми.

**3.18 Захист викривача від переслідування.** ВГО «Жива планета» дуже зацікавлена в тому, щоб її діяльність відповідала юридичним та етичним нормам. Зацікавленим особам рекомендується повідомляти про порушення законів, правил, положень цього Кодексу керівництву Організації.

ВГО «Жива планета» забороняє залякування, приниження чи переслідування\* працівників, які повідомили про порушення цього Кодексу, діючого законодавства або інших внутрішніх вимог Організації.

*\*Переслідування викривача може включати дії, спрямовані на тиск, залякування, приниження або обмеження прав працівника, викликані його/її первинним повідомленням про порушення.*

Неприпустимою є подача завідомо неправдивого звіту або наклепу.

## 4. ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ

**4.1 Неприбутковість.** ВГО «Жива планета» заснована та здійснює діяльність як неприбуткова організація. Отримані доходи (прибутки) Організації або їх частини не можуть бути розподілені серед засновників (учасників), членів Організації, працівників (крім оплати їхньої праці, нарахування єдиного соціального внеску), членів органів управління та інших пов'язаних з ними осіб. Не вважається розподілом отриманих доходів (прибутків) фінансування видатків на утримання Організації, реалізації мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності, визначених її Статутом.

**4.2 Неурядовість.** ВГО «Жива планета» не є частиною та не підконтрольна державним органам влади та/або міжурядовим установам.

Організація підтримує незалежність і не пов'язана з будь-якою політичною партією, хоча може мати з ними спільні законодавчі цілі в межах заявленої місії та цілей.

Організація не здійснює політичну діяльність, зокрема, яка передбачає завоювання, утримання і використання влади. За наявності політичних вимог, пов'язаних з заявленими місією, цілями та напрямками діяльності, Організація заявляє про них.

Організація не діє як інструмент державної зовнішньої політики та не намагається впровадити політику будь-якого уряду, якщо вона не співпадає з місією Організації та заявленими цілями.

**4.3 Організованість.** ВГО «Жива планета» забезпечує все необхідне документування діяльності, роботу керівних органів, регулярні зустрічі та заходи.

Організаційні документи (статути, стратегії, меморандуми, політики, положення) чітко визначають місію, цілі, управлінську структуру, права та обов'язки членів, правила і процедури, що застосовуються в Організації.

**4.4 Незалежність та самоврядність.** ВГО «Жива планета» є незалежною організацією. Її політика, бачення та діяльність не визначається жодною корпорацією, донором, урядом, державним службовцем, політичною партією чи іншою організацією.

Організація керує своєю діяльністю автономно, структура управління відображує це та забезпечує контроль власної діяльності.

**4.5 Добровільність.** ВГО «Жива планета» існує відповідно до законодавства, формується через приватну ініціативу, в результаті добровільних дій осіб, які мають спільні інтереси, цінності та суспільні цілі. Забезпечення добровільних цінностей та принципів залишається основним для роботи. Для досягнення своєї місії та цілей, Організація може залучати до діяльності волонтерів.

**4.6 Неупередженість.** ВГО «Жива планета» прагне уникати будь-якої обманної, негативної, заздалегідь сформованої думки, упередження проти кого- та чого-небудь.

Рішення і дії Організації, які приймаються і здійснюються виключно на основі принципів, незалежно від уподобань та інтересів, які при цьому задовольняються або обмежуються.

**4.7 Ефективна політика управління людськими ресурсами.** ВГО «Жива планета» визнає, що здібний і відповідальний персонал є життєво важливим для її успіху. Тому основою при ухваленні рішень про прийом на роботу є професійні, ділові та особисті якості, експертність та знання кандидатів.

Пріоритетом для зарахування на роботу може бути виключно наявність успішного досвіду волонтерської діяльності або стажування кандидата в ВГО «Жива планета».

Організація забезпечує належну підготовку та орієнтацію для нового персоналу та відповідні умови праці. Організація забезпечує можливості для індивідуального зростання та розвитку персоналу та прагне створювати атмосферу, що сприятиме особистому зростанню персоналу.

Організація забезпечує справедливе відношення до працівників, повагу та захист їх основоположних прав та свобод.

Основний персонал має можливість повідомити керівництво про серйозні побоювання щодо членів правління або посадових осіб Організації.

ВГО «Жива планета» прагне досягти своїх цілей, дотримуючись тільки вищих стандартів ділової етики. Кожен працівник та волонтер, член Організації має дбати про позитивний імідж та авторитет ВГО «Жива планета» Він/вона не повинні допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити або суперечити інтересам ВГО «Жива планета» чи негативно вплинути на репутацію ВГО «Жива планета».

Кожен працівник, член Організації повинен сумлінно виконувати свої функціональні обов'язки відповідно до умов трудового договору та інших внутрішніх документів, проявляти ініціативу і творчість, постійно вдосконалювати свої професійні знання та вміння.

Кожен працівник повинен шанобливо ставитися до колег, партнерів, клієнтів, гостей, дотримуватися високої культури спілкування.

Працівники ВГО «Жива планета» під час виконання своїх обов'язків зобов'язані неухильно додержуватися вимог законодавства, Статуту Організації, положень цього Кодексу та інших внутрішніх документів Організації, загальноновизнаних правил етики та моралі.

Працівники повинні сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконувати свої професійні обов'язки, рішення та доручення керівних органів, осіб, яким вони підпорядковані, підзвітні та підконтрольні, не повинні допускати зловживань та неефективного використання ресурсів ВГО «Жива планета».

Працівники ВГО «Жива планета» повинні підтримувати толерантні та коректні відносини з колегами, дотримуватися принципу субординації, обмінюватися досвідом та інформацією.

Працівники мають бути готові виконувати свою роботу не лише в межах окремих проєктів, але й окремі завдання для загального організаційного розвитку ВГО «Жива планета».

Працівники ВГО «Жива планета» мають надавати повну та вичерпну інформацію про місію, напрями та види діяльності ВГО «Жива планета», якщо до них звертаються клієнти, партнери ВГО «Жива планета» чи інші особи.

Працівники повинні ставитися до клієнтів та відвідувачів ВГО «Жива планета» з максимальною повагою, поводити себе при спілкуванні з ними виважено та толерантно. Співробітники повинні м'яко зупиняти всілякі спроби клієнтів, відвідувачів несхвально обговорювати інших співробітників.

При виконанні своїх обов'язків кожен працівник має слідкувати, щоб матеріальні та фінансові ресурси ВГО «Жива планета» використовувалися лише для виконання статутної діяльності Організації.

Працівникам ВГО «Жива планета» забороняється приймати подарунки чи послуги від фізичних або юридичних осіб у зв'язку з виконанням своїх обов'язків як співробітника Організації, якщо такі подарунки не відповідають загальноновизнаним уявленням про гостинність, їх вартість перевищує один прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на день прийняття подарунка, одноразово. Сукупна вартість подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не повинна перевищувати двох прожиткових мінімумів, установлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки. Подарунки і ділова гостинність, що приймаються і пропонуються, повинні відповідати таким критеріям:

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

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

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

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

Забороняється вживання у приміщеннях та у транспортних засобах, що належить Організації, алкоголю, наркотичних речовин, токсичних чи психотропних препаратів, участь в азартних іграх.

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

Працівникам не дозволяється проносити зброю в приміщення Організації.

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

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

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

**4.8 Управління фінансами.** У своїй фінансовій діяльності Організація керується законодавством України та Статутом. Організація зобов'язана використовувати отримані кошти на утримання Організації, реалізації статутних мети та напрямів діяльності. Всі фінансові транзакції мають відповідати внутрішнім вимогам Організації та не суперечити законодавству та затвердженим бюджетам проєктів.

Фінансові операції та звітність регулярно перевіряються донорами, аудиторами та відповідними державними органами. Фінансові звіти Організації оприлюднюються на вебсайті Організації і є доступними для суспільства.

Бухгалтерська та фінансова звітність, облікові документи Організації повинні повністю та достовірно відображати проведені Організацією фінансові операції.

Фінансові звіти, які формуються відповідальними особами і для яких працівники Організації надають інформацію, мають правдиво та в повному обсязі відображати суть операцій, які вони описують.

Працівникам ВГО «Жива планета» заборонено:

- брати участь у фальсифікації будь-яких фінансових, бухгалтерських або управлінських документів;
- створювати або забезпечувати діяльність будь-яких незареєстрованих або неофіційних фондів;
- надавати неповну або неправдиву інформацію внутрішнім або зовнішнім аудиторам Організації;
- вносити в бухгалтерські документи Організації або видаляти з них інформацію з метою навмисного приховування, введення в оману або маскування справжньої мети або природи будь-якої фінансової або нефінансової транзакції або її результатів;
- погоджувати, затверджувати або здійснювати від імені Організації платежі, якщо мета їх здійснення не відповідає дійсності або іншим чином приховувати їх дійсне призначення.

**4.9 Взаємодія з партнерами.** Репутація організації залежить від того, як вона працює з її партнерами. Від працівників Організації очікуються такі дії, що підтримуватимуть репутацію Організації та відповідатимуть цінностям та культурним особливостям кожного, з ким співпрацює Організація.

ВГО «Жива планета» відкрита і зацікавлена у партнерстві з особами, організаціями, компаніями, об'єднаннями, що мають схожі цілі та етичні принципи.

ВГО «Жива планета» прагне підтримувати усталені відносини із партнерами, які встигли сформуватись за роки діяльності. Важливим для Організації є розвиток стійких та ефективних партнерських відносин з експертами та консультантами Організації, державними структурами, навчальними закладами, громадськими об'єднаннями, приватним бізнесом, громадами.

Потенційні партнери Організації повинні поділяти принципи діяльності Організації та мати незаплямовану ділову репутацію.

**4.10 Взаємодія з організаціями-донорами.** ВГО «Жива планета» шукає фінансування в різних джерелах задля досягнення статутних цілей та задач, проєктів та ідей. Організація не приймає фінансування, якщо воно обумовлене вимогами, які суперечать місії Організації, її цінностям та/або законодавству України.

Організація розглядає донорську організацію як партнера та будує стосунки на засадах партнерства.

Для досягнення своїх цілей ВГО «Жива планета» використовує природні, людські і духовні надбання, а також матеріальні та майнові засоби по-господарськи та раціонально, враховуючи потреби сьогодення і завтрашнього покоління.

ВГО «Жива планета» як в ролі прохача, так і в ролі дарувальника, виходить із найкращих традицій фінансування, обґрунтованості та прозорості бюджетів й уникає подвійного фінансування.

**4.11 Взаємодія з контрагентами.** ВГО «Жива планета» 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.

У відносинах з контрагентами ВГО «Жива планета» зобов'язується:

- вести справи тільки з тими контрагентами, які виконують вимоги чинного законодавства;

- докладати зусиль для отримання найбільш вигідної для Організації комерційної пропозиції;

- ретельно аналізувати діяльність потенційного контрагента (досвід, кваліфікація, конфлікт інтересів, репутація, законність бізнесу, пов'язаність (учасника /-ів/, акціонера/-ів, засновника/-ів/, кінцевого бенефіціарного власника контрагента) з російською федерацією / республікою білорусь, наявні взаємини з Організацією, тощо);

- виявляти повагу і стриманість у відносинах із працівниками контрагентів Організації.

ВГО «Жива планета» захищає конфіденційну інформацію про контрагентів та їх персональні дані.

ВГО «Жива планета» поважає право власності контрагентів, у тому числі право на інтелектуальну власність, і не отримує комерційну інформацію про контрагентів незаконним шляхом.

ВГО «Жива планета» підтримує вільну і чесну конкуренцію та надає всім контрагентам рівні конкурентні можливості для співпраці.

**4.12 Взаємодія з органами державної влади.** ВГО «Жива планета», усвідомлюючи суспільну значимість результатів своєї діяльності та відповідальність перед державою прагне до побудови та підтримки стійких взаємовідносин з органами влади та місцевого самоврядування, які базуються на принципах законності, професіоналізму, взаємної довіри, поваги та непохитності зобов'язань.

Для реалізації політики щодо взаємодії з органами державної влади Організація:

- не бере участі в політичних агітаціях та акціях;

- забороняє агітувати інших працівників на користь будь-яких політичних партій або кандидатів під час виконання посадових обов'язків;

- надає передбачену законодавством інформацію за запитом державних органів в обсязі та у порядку, як це передбачено законодавством, не приховує, не затримує і не спотворює інформацію;

- уникає різких заяв та необґрунтованої критики на адресу органів державної влади.

**4.13 Взаємодія з представниками ЗМІ.** ВГО «Жива планета» буде відносини зі ЗМІ на принципах відкритості та прозорості, оперативності та готовності до діалогу. Ми прагнемо дотримуватись високих етичних стандартів спілкування.

Відповідальним за реалізацію політики щодо взаємодії з представниками засобів масової інформації Організація визначила фахівця по роботі зі ЗМІ (прес-секретар), до обов'язків якого входить:

- формувати інформаційну політику з метою інформування громадян та ЗМІ про плани, досягнення та принципи діяльності Організації через традиційні ЗМІ, соціальні мережі, інтернет-ресурси тощо;

- готувати відповідні матеріали для преси, заяви, інформацію, повідомлення;

- контролювати матеріали ЗМІ з метою перевірки правильності відображення інформації, яка виходить від Організації.

## **5. ЧИННІСТЬ КОДЕКСУ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ТА ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ КОДЕКСУ**

5.1 Виконання положень цього Кодексу є обов'язковим для усіх членів, працівників, волонтерів та підрядників ВГО «Жива планета», включно з будь-якими підрядниками та консультантами, які представляють Організацію, або діють від її імені, незалежно від їх посади в Організації.

5.2 Контроль за виконанням цього Кодексу покладається на керівника Організації. Збирання інформації про дотримання Кодексу членами Організації, іншими довіреними особами покладається на члена Координаційної ради згідно з розподілом функцій.

5.3 За порушення Кодексу до членів Організації, працівників, волонтерів, інших зацікавлених осіб можуть застосовуватися такі міри покарання:

- оголошення про неповну відповідність до посади;
- позбавлення членства, звільнення з посади;
- дострокове розірвання договору;
- письмове попередження (у випадку, якщо правило порушено не вперше, або якщо подібний вчинок ставить під загрозу діяльність ВГО «Жива планета» та її репутацію, імідж, бренд);
- усне попередження (у випадку, якщо правило було порушено вперше і дане порушення не поставило під загрозу діяльність ВГО «Жива планета» та її репутацію, імідж, бренд).

Застосовувати міри покарання до працівників має право керівник Організації. Застосовувати до працівника дві чи більше мір покарання за одну й ту саму провину забороняється. Заочне застосування міри за порушення кодексу неможливе.

5.4 Право перегляду цього Кодексу належить З'їзду членів Організації. Рекомендації та пропозиції щодо зміни або покращення положень Кодексу приймаються на розгляд керівником Організації та набувають чинності після затвердження З'їздом членів Організації.