

ПОЛІТИКА

СТАЛОГО РОЗВИТКУ І КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

м. Київ 2024 рік

Зміст

Звернення генерального директора

Вступ

1. Місія
2. Візія
3. Корпоративні цінності
4. Визначення політики
5. Ключові принципи та положення
6. Забезпечення принципів політики
7. Учасники процесу, їх ролі та відповідальність
8. Правила контролю реалізації Політики

ЗВЕРНЕННЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Шановні працівники,

світ навколо нас швидко змінюється, та наше майбутнє сповнене не тільки величезними можливостями, але і значними ризиками, які обумовлені змінами клімату, питаннями безпеки, зростанням нерівності. Жодна країна чи бізнес не можуть досягати стратегічних цілей та довгострокового успіху у світі, що несе високі ризики чи занепадає. Перекоаний, що загального прогресу можна досягти лише дотримуючись принципів сталого розвитку, які полягають в зниженні впливу Товариства на навколишнє середовище, дотриманні принципів раціонального споживання природних ресурсів, забезпеченні гідних та безпечних умов праці, сприянні підвищенню рівня життя в регіонах та містах присутності Товариства, реалізації благодійних програм та освітніх проєктів, тощо. Політика сталого розвитку є публічним маніфестом Товариства у прихильності та підтримці ідей та принципів сталого розвитку, а також дорожня карта по інтеграції даних принципів в нашу щоденну операційну діяльність. Впевнений, що впровадження принципів та підходів задекларованих даною політикою дозволить Товариству зробити свій позитивний внесок, та сприятиме довгостроковому процвітанню України, посиленні її економіки, покращенню життя громад та їх жителів.

Ігор Смілянський,
Генеральний директор
АТ «Укрпошта»

ВСТУП

Політика сталого розвитку і корпоративної соціальної відповідальності - це політика спрямована на реалізацію стратегії Товариства щодо взаємодії АТ «Укрпошта», як національного поштового оператора, із суспільством та здійснення його господарської діяльності у відповідності до принципів відповідальності та етичних норм. Реалізація даної політики дозволить зменшити негативний вплив на навколишнє середовище, здійснити внесок у вирішення соціально значущих проблем та сприяти розвитку громад та регіонів діяльності товариства.

1. МІСІЯ

Надавати якісні, прості й доступні послуги, стираючи кордони між людьми, країнами, містами та селами. Змінюючи себе, ми змінюємо країну на краще.

2. ВІЗІЯ

Побудувати компанію, яка спрощує життя кожного клієнта та сприяє успіху бізнесу, працівників та акціонерів. Компанію, якою пишається Україна.

3. КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ

- ✓ **Успіх – це круто.** Кожен з нас відповідальний за успіх: власний, команди, компанії та країни. І це те, що надихає нас на нові перемоги.
- ✓ **Зміни – це необхідність.** Ми усвідомлюємо важливість нововведень і готові постійно розвиватися, щоб відповідати часу та потребам клієнтів.
- ✓ **Бути чесним – легко.** Для нас неприйнятні крадіжки і корупція на всіх її рівнях. Ми цінуємо довіру колег, клієнтів та партнерів і робимо все, щоб її виправдовувати.
- ✓ **Простота – це наш вибір.** Ми хочемо бути простими в спілкуванні, продуктах і сервісах. Тому прибираємо зайве, залишаючи тільки те, що потрібно клієнту.
- ✓ **Команда – це ми.** Нас багато, ми різні, але у всіх наших діях ми орієнтуємося на спільну ціль, поважаємо одне одного, підтримуємо і мотивуємо власним прикладом.

4. ВИЗНАЧЕННЯ

- ✓ **Сталий розвиток** – загальна концепція стосовно необхідності встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб людства і захистом інтересів майбутніх поколінь, включаючи їх потребу в безпечному і здоровому довкіллі.
- ✓ **Глобальні цілі сталого розвитку** – сформульовані Організацією Об'єднаних Націй в 2016 році, як перелік з 17 цілей та 169 завдань спрямованих на спонукання до дій в подоланні бідності, захисті планети та забезпеченні миру та процвітання. Бізнеси та організації у всьому світі визначають для себе проекти та заходи, якими долучаються до глобальної ініціативи досягнення цілей сталого розвитку.



ГЛОБАЛЬНІ ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ



- ✓ **Глобальна ініціатива зі звітності у сфері сталого розвитку** - звітність, що охоплює одночасно економічні, екологічні та соціальні аспекти діяльності підприємств та організацій. Дана звітність вказує та доводить зацікавленим сторонам (державним органам, інвесторам, громадам, клієнтам, тощо), що підприємство приділяє постійну увагу екологічним та соціальним аспектам своєї діяльності, а ризики соціальних та внутрішніх конфліктів, екологічні санкції для нього мінімальні.

5. КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ ТА ПОЛОЖЕННЯ

Відштовхуючись від цілей та специфіки діяльності АТ «Укрпошта», як національного поштового оператора України, найбільш важливими та пріоритетними для нас є наступні **цілі та задачі сталого розвитку**:

Ціль «Екологія та енергоефективність»



Максимально раціональне споживання природних ресурсів та мінімізація впливу Товариства на навколишнє природне середовище.

Товариство сприяє, підтримує та пропагує:

- Дотримання норм чинного законодавства України у сфері захисту навколишнього середовища;
- Відкриту взаємодію з екологічних питань із представниками регіональних органів влади, громадськими організаціями та жителями регіонів діяльності;
- Раціональне використання природних та енергетичних ресурсів, мінімізація впливу Товариства на навколишнє середовище;
- Підтримку ініціатив модернізації основних засобів виробництва, спрямовані на зниження викидів забруднювальних речовин в атмосферу;
- Максимально ефективне споживання енергоресурсів та застосування енергозберігальних технологій у виробничих процесах, тощо;
- Надання переваги впровадженню екологічно-чистих технологій та врахування екологічних наслідків під час планування нових проектів;
- Пошук можливостей для зменшення обсягів утворення та збільшення обсягів повторного використання відходів виробництва;
- Проведення регулярного моніторингу та оцінки впливу Товариства на навколишнє природне середовище.

Можливі кількісні показники та метрики:

- Скорочення викидів газів з парниковим ефектом (CO₂);
- Скорочення питомих витрат палива та споживання енергії (паливо для автопарку, електроенергія для будівель, газ та брикети для опалення);
- Збільшення долі енергозберігаючих технологій в структурі основних засобів товариства (транспорт, лампи, тощо);
- Зменшення паперових процесів та обсягу використання офісного паперу;
- Збільшення долі посорттованих відходів від загальної кількості відходів що згенеровано товариством, та збільшення долі відходів направлених на переробку.

Ціль «Життя та здоров'я співробітників»



Збереження життя та здоров'я наших співробітників.

Товариство сприяє, підтримує та пропагує:

- Дотримання норм чинного законодавства у сфері охорони праці та промислової безпеки;
- Створення безпечних умов праці та турбота про здоров'я співробітників;
- Підтримка ініціатив вдосконалення технологічних процесів й обладнання з метою зниження впливу виробничих чинників на життя і здоров'я співробітників;
- Пошук та впровадження заходів підвищення рівня промислової безпеки за допомогою вдосконалення системи управління та впровадження механізмів контролю;
- Організація навчання та підвищення кваліфікації співробітників у галузі охорони праці, промислової безпеки та охорони здоров'я.

Можливі кількісні показники та метрики:

- Зменшення частоти виробничих травм у товаристві (TRIftr);
- Зменшення частоти втрат робочого часу спричинених виробничими травмами (LTIftr);
- Зменшення частоти інцидентів, пов'язаних з автомобільним транспортом.

Ціль «Освіта і наука»



Сприяння в забезпеченні населення всеохоплюючою якісною освітою та заохочення можливості навчання впродовж усього життя та для всіх

Товариство сприяє, підтримує та пропагує:

- Підвищення доступності і якості освіти через покращення матеріально-технічної бази закладів освіти, а також впровадження сучасних освітніх програм;

- Підтримує різні напрямки мистецтва, допомога у збереженні та розвитку культурної спадщини України;
- Пропагує здоровий спосіб життя та ініціативи з розвитку масових видів спорту.

Можливі кількісні показники та метрики:

- Виділення бюджету товариства на навчання працівників, спрямоване на розвиток професійних навичок та самореалізації (в рамках лімітів визначених стратегічним планом розвитку товариства та річним фінансовим планом);
- Збільшення волонтерської участі та залучення в реалізацію освітніх проектів (виділення часу працівників товариства на участь в ініціативах, медійна та організаційна підтримка);
- Виділення бюджету на підтримку освітніх та мистецьких ініціатив (в рамках лімітів визначених стратегічним планом розвитку товариства та річним фінансовим планом).

Ціль «Благодійна допомога»



Сприяння та реалізація заходів направлених на подолання бідності, подолання голоду та досягнення продовольчої безпеки, забезпечення наявності води та засобами санітарії, забезпечення доступу до джерел енергії.

Товариство сприяє, підтримує та пропагує:

- Надання допомоги соціально незахищеним верствам населення, медичним та дитячим спеціалізованим установам, громадським організаціям і благодійним фондам, притулкам для тварин;
- Заохочення та підтримка волонтерської діяльності співробітників Товариства, яка направлена на вирішення гострих соціальних проблем суспільства.

Можливі кількісні показники та метрики:

- Збільшення волонтерської участі та залучення в реалізацію соціальних та благодійних проектів (виділення часу працівників товариства на участь в ініціативах, медійна та організаційна підтримка);
- Виділення бюджету на підтримку соціальних та благодійних ініціатив (в рамках лімітів визначених стратегічним планом розвитку товариства та річним фінансовим планом).

Ціль «Розвиток міст і громад»



Сприяння соціально-економічному, культурному, екологічному розвитку регіонів присутності Товариства.

Товариство сприяє, підтримує та пропагує:

- Сприяння місцевим громадам, громадським організаціям та об'єднанням в вирішення гострих соціальних проблем територій діяльності Товариства;
- Підвищення рівня зайнятості в регіонах присутності, сприяння розвитку підприємництва на територіях діяльності Товариства;
- Залучення всіх зацікавлених сторін, таких як представники місцевої влади та мешканці громад, до розробки й реалізації соціальних проектів Товариства.

Можливі кількісні показники та метрики:

- Збільшення волонтерської участі та залучення в реалізацію проектів розвитку міст та громад (виділення часу працівників товариства на участь в ініціативах, медійна та організаційна підтримка);
- Виділення бюджету на підтримку розвитку міст та громад (в рамках лімітів визначених стратегічним планом розвитку товариства та річним фінансовим планом).

Заходи по досягненню цілей, визначених даною Політикою, впроваджуються без негативного впливу на операційно-фінансові показники діяльності Товариства, в межах стратегічного плану та затвердженого річного фінансового плану Товариства. Досягнення цілей сталого розвитку, планових кількісних показників та метрик оцінюється з урахуванням можливого негативного впливу військових дій (відсутність екологічно-чистого палива, обмеження в енергетичному комплексі, дефіцит екологічно-чистого обладнання, тощо).

6. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ПОЛІТИКИ

Дана Політика є публічним маніфестом Товариства у прихильності до ідей та принципів сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності. На впровадження даних ідей та принципів Товариство планує:

- ✓ Визначити довгострокові цілі та проекти сталого розвитку в рамках річного циклу оновлення стратегічного плану розвитку Товариства (починаючи зі Стратегії Товариства на 2025 – 2027 рр.);
- ✓ Встановлювати річні короткострокові цілі, проекти та ініціативи на досягнення задач сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності;
- ✓ Включати в фінансовий план товариства бюджет на капітальні та операційні витрати на досягнення цілей сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності;
- ✓ Проводити моніторинг соціально-економічних, екологічних показників впливу діяльності товариства на навколишнє середовище, у відповідності до встановлених довгострокових та річних цілей;
- ✓ Публікувати інформацію про сталий розвиток і корпоративну соціальну відповідальність відповідно до підходів Глобальної ініціативи зі звітності у сфері сталого розвитку, в тому числі розміщати інформацію про принципи і результати діяльності у сфері сталого розвитку на корпоративному сайті; включити окремий розділ в офіційні щорічні Звіти Товариства;
- ✓ Заохочувати своїх партнерів, постачальників та клієнтів впроваджувати у своїй діяльності принципи сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності.

7. УЧАСНИКИ ПРОЦЕСУ, ЇХ РОЛІ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Керівництво та колегіальні органи управління АТ «Укрпошта», включаючи Наглядову Раду товариства, управлінські комітети, Генерального Директора та лінійних керівників всі рівні управління, несуть відповідальність за дотримання принципів сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності в усіх аспектах діяльності товариства.

- ✓ **Наглядова Рада Товариства** – на основі затверджених довгострокових цілей сталого розвитку включених в Стратегічний план розвитку товариства встановлює річні цілі та задачі; затверджує річний звіт товариства зі сталого розвитку та корпоративної відповідальності; приймає рішення щодо методів реагування на ситуації порушення даної Політики; контролює дотримання керівництвом товариства принципів даної Політики; надає рекомендації по вдосконаленню підходу та практик сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності; затверджує будь-які виключення з політики; є найвищою точкою ескалації для вирішення скарг щодо порушення Політики.
- ✓ **Генеральний Директор** – відповідальний за реалізацію положень Політики в цілому по товариству; організовує навчання та підвищення обізнаності працівників, а також забезпечує знання принципів і цілей Політики у всій компанії. Генеральний директор відповідає за підготовку щорічної інформаційної панелі показників Політики компанії, пропонує Наглядовій раді набір короткострокових, середньострокових і довгострокових цілей для бізнесу. Генеральний директор пропонує Наглядовій раді будь-які виключення з політики.
- ✓ **Керівники всіх рівнів управління** - відповідають за реалізацію вимог Політики в межах своїх функціональних напрямів; контролюють обізнаність співробітників та недопущення виникнення потенційних ситуацій порушення вимог Політики в процесі виконання службових обов'язків. Керівники несуть відповідальність, щоб усі нові співробітники пройшли необхідні тренінги з Політики протягом періоду адаптації.
- ✓ **Співробітники всіх рівнів** несуть відповідальність за суворе дотримання цієї Політики, висловлення своїх особистих занепокоєнь, а також за повідомлення про будь-які проблеми, які, на їхню думку, можуть бути пов'язані з порушенням Політики іншими співробітниками, за допомогою встановлених каналів повідомлення про порушення.

Особа, яка має підстави вважати, що має місце порушення принципів даної політики рекомендується негайно повідомити про факти порушень на електронну адресу Генерального Директора АТ «Укрпошта» та compliance@ukrposhta.ua

У зв'язку із повідомленням працівником товариства про порушення вимог цієї Політики не допускається застосування звільнення чи примушення до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності чи застосування інших негативних заходів впливу (переведення, атестація (переатестація), зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, зменшення розміру заробітної плати тощо).

Усі скарги та звернення будуть оперативно розглянуті, з урахуванням прав усіх залучених сторін, проведені необхідні та неупереджені розслідування, та прийняті всі необхідні заходи по усуненню порушень.

8. Правила контролю реалізації Політики

Комітету з призначень та винагород необхідно звітувати про наступні показники як інструмент контролю за виконанням Політики.

На щорічній основі:

- Повна інформаційна панель засобів контролю Політики, підготовлена з рекомендаціями щодо цілей на наступний рік, а також результатами попередніх звітних періодів;
- Відсоток працівників, які пройшли навчання та сертифікацію щодо розуміння політики;
- Обсяг і категорії скарг щодо політики, характер скарг, типові рішення.

Як тільки стає відомо:

- будь-які зовнішні або публічно згадані випадки порушення Політики;
- будь-які випадки порушення Політики або підозри на порушення Політики, до яких причетне вище керівництво компанії;
- будь-які випадки викриттів або скарг, коли встановлені процедури не змогли вирішити проблему, і працівник наполягає на винесенні питання на розгляд Наглядової ради;
- будь-які винятки з Політики - наприклад, дозвіл на застосування позитивної дискримінації у певних процесах прийняття рішень.