

Assessment of the 100 biggest businesses in Ukraine – Table row results

The list of the 100 biggest businesses in Ukraine according to their annual financial reporting was retrieved from <https://data.gov.ua/dataset/7436ae83-dfc1-4836-9962-8af3e831c522>; https://biz.censor.net/resonance/3411976/200_nayibilshyh_kompaniyi_ukrayiny_2022_roku

1. Row results

Company's characteristics			Policy Title						9.Wording, how GE, FoRB, LGBT+ are articulated
1.The name of the company	2.Type International\national\local	3.Sector	4.General Human rights policies	5.Anti-discrimination	6.Gender equality	7.LGBT+	8.FoRB	9.Non-human rights policies with some human rights provisions, frameworks\tools (CSR, ESG, SDGs reports etc)	
1. АТ НАК "Нафтогаз України"	National	Енергетика: імпорт та продаж природного газу	Кодекс корпоративної етики https://gas.ua/Content/Entities/AppFile/5/file	+	-	-	-	-	керівних принципи: ..повага до прав людини.. Охорона праці всього нашого персоналу та безпека і здоров'я навколишніх спільнот є надважливими Політика у сфері прав людини: 1 сторінка: Заборона дискримінації, примусової та дитячої праці: Прийом на роботу осіб, які не досягли 18 років, та виконання ними трудових обов'язків допускається лише у випадках, визначених законом У Товаристві є неприйнятними погрози чи фізичне насилля, сексуальні

									<p>домагання чи будь-які інші утиски, знуцання щодо співробітників під час виконання функціональних обов'язків чи спілкування з колегами або з будь-якими іншими особами, які перебувають у приміщеннях чи на території Товариства.</p> <p>Будь-яка поведінка, що створює загрозову, ворожу чи принизливу атмосферу для співробітника чи іншої особи, яка перебуває у приміщеннях чи на території Товариства, вважається порушенням цього Кодексу та є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.</p>
2. ТОВ "АТБ-Маркет"	National	Роздрібна торгівля	-	-	-	-	-	-	-
3. ТОВ "Д.Трейдінг"	National	Енергетика: вугілля, електроенергія, природний газ	-	-	-	-	-	-	-
4. ДП НАЕК "Енергоатом"	National	Енергетика: виробництво електроенергії	Комплаєнс-політика https://www.energoatom.com.ua/parts/pdf	2.6 Політика рівних можливостей	2.7 Гендерна політика	-	-	-	2.6 Політика рівних можливостей: Усі призначення... проводяться без урахування політичних, національних та інших переконань, статі,

			file/compliance-policy/compliance-policy.pdf						етнічного та соціальнрго походження 2.7 Гендерна політика Забороняється дискримінація за гендерною ознакою, рівні можливості для кар'єрного, особистісного та професійного зростання, гнучкі умови трудової діяльності для батьків обох статей та здійснює оплату відповідно до внеска кожного працівника у розвиток компанії, докладає усіх зусиль ля забезпечення паритетності участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень...політика полягає у систематизації заходів і програм, спрямованих на досягнення гендерного балансу в колективі, збільшенні можливостей жінок та чоловіків у здобутті гідної та продуктивної роботи з урахуванням їх освіти, особистих й професійних якостей, забезпечення розуміння гендерної специфіки трудових відносин, формування гендерної свідомості та поведінки.
5.ТОВ ГК "Нафтогаз трейдинг" (Нафтогаз)	National	Енергетика: реалізація природного газу	Кодекс корпоративної етики https://www.naftogaztrading.com.ua/docum	+	-	-	-	-	керівних принципи: ..повага до прав людини.. Охорона праці всього нашого персоналу та безпека і здоров'я навколишніх спільнот є

			ents/regulation s						<p>надважливими</p> <p>Політика у сфері прав людини:</p> <p>1 сторінка:</p> <p>Заборона дискримінації, примусової та дитячої праці:</p> <p>Прийом на роботу осіб, які не досягли 18 років, та виконання ними трудових обов'язків допускається лише у випадках, визначених законом</p> <p>У Товаристві є неприйнятними погрози чи фізичне насилля, сексуальні домагання чи будь-які інші утиски, знущення щодо співробітників під час виконання функціональних обов'язків чи спілкування з колегами або з будь-якими іншими особами, які перебувають у приміщеннях чи на території Товариства.</p> <p>Будь-яка поведінка, що створює загрозову, ворожу чи принизливу атмосферу для співробітника чи іншої особи, яка перебуває у приміщеннях чи на території Товариства, вважається порушенням цього Кодексу та є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

6. АТ "Укргазвидобування"	National	Енергетика: видобуток газу та виробництво нафтопродуктів	Кодекс корпоративної етики https://ugv.com.ua/uploads/1522216938.pdf	-	-	-	-	Стандарт корпоративної соціальної відповідальності: Пріоритетні для розвитку: гендерна освіта (SDG 4 Якісна освіта) Gender equality (SDG 5)	6. Політика у сфері прав людини 1. Організація робочого базуються на принципах: • Належних умов праці та оплати. • Заборони дискримінації, примусової та дитячої праці. 2. Товариство гарантує, що законні права співробітників у жодному разі не порушуватимуться.
7. ПрАТ НЕК "Укренерго"	National	Енергетика: управління магістральними електричними мережами	Комплаєнс політика: https://ua.energy/wp-content/uploads/2019/02/UE_KPMG_Compliance_Policy_UK_R.pdf Кодекс етики https://ua.energy/wp-content/uploads/2020/06/Kod_eks-etyky.pdf Неприпустимим з боку Компанії є будь-яке розрізнення, недопущення або перевага,	-	-	-	-	-	Політика рівних можливостей: незалежно від їхнього походження, етнічної, расової та національної приналежності, статі, мови, соціального та майнового стану, політичних поглядів, релігійних переконань, віку, сексуальної орієнтації, місця проживання, сімейного стану та інших особливостей особистості: рівні права та можливості для всіх своїх працівників, розвиток корпоративної культури на принципах рівності, недискримінації, доброчесності та гідності; - підтримка працівників, незалежно від фізичних ознак та особистісних характеристик;

			що робиться за ознакою расової приналежності , кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, сімейного та майнового стану, місця проживання, членства у професійній спілці, звернення або наміру звернутися до суду чи інших органів з метою захисту своїх прав або						<ul style="list-style-type: none"> - запобігання всім формам дискримінації; - підвищення обізнаності персоналу щодо принципів рівності; - здійснює відкритий та неупереджений прийом на роботу, опираючись виключно на професійні компетенції та досвід; - забезпечує для всіх працівників можливості, які дозволяють здійснювати трудову діяльність на рівних умовах та правах; - надає усім працівникам можливість гармонійно поєднувати трудову діяльність, сім'ю та особисте життя; - здійснює чесну, прозору та неупереджену оплату праці; - надає рівні можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання; - засуджує домагання та дискримінацію. - не допускає упередженого ставлення до кандидатів <p>заборонені:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дискримінаційні (сексистські, ксенофобні та інші) висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження); - неповага, утиски та приниження людської
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			надання підтримки іншим співробітникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками						гідності; - створення напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери навколо однієї особи чи групи осіб; - мова ненависті на підставі ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності,
8.АТ "Українська залізниця"	National	Транспорт: залізничні перевезення	Кодекс етики: https://www.uz.gov.ua/files/file/about/compliance/kodeks_ukr+2-%D1%81%D0%B6%D0%B0%D1%82%D1%8B%D0%B9.pdf	-	-	-	-	-	Кодекс етики, Розділ VI «Соціальна відповідальність»: Ми не допускаємо расової дискримінації в усіх її формах і забезпечуємо рівність кожного Співробітника перед законом, незважаючи на расу, колір шкіри, національне або етнічне походження, політичну діяльність, релігію, сексуальну орієнтацію або через вік, стать чи обмежені функціональні можливості (особа з інвалідністю). Ми вживаємо всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації жінок з метою забезпечення на основі рівності

									чоловіків та жінок рівних прав на працю та працевлаштування, вільного вибору професії чи роду роботи.
9. ТОВ "Сільпо-Фуд"	National	Рітейл: продаж продуктів через власні супермарк	-	-	-	-	-	Політики зі сталого розвитку, проте не згадують права людини гендерну рівність, права ЛГБТ, тощо https://silpo.ua/politiki-zi-stalogo-rozvitku	-
10. ТОВ "Кернел-трейд"	International	АПК: виробництво і експорт олії та зернових	-	Антидискримінаційна політика / Політика щодо протидії домаганням та насильству https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2021/07/Politika-	Equality, Diversity and Inclusion Policy (EDI) https://www.kernel.ua/wp-content/uploads/2018/11/Politika-rivnih-	-	-	-	Антидискримінаційна політика: Елементи: Релігія ... Гендерна ідентичність / сексуальна орієнтація забезпечення рівних можливостей працевлаштування без дискримінації або утисків за ознаками ... , релігії, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності або самовираження, ... або будь-якими іншими характеристиками, які захищені Законом

				antidiskriminatsiyi = 2021 v3 140420 21.pdf	mozhlivostej-ta-kulturnogoriznomanittya.pdf				<p>Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах та умовах праці</p> <p>Забезпечення свідомості гендерної рівності, ненасильницької поведінки</p> <p>Проведення розгляду фактів, причин і передумов поширення насильства за ознакою статі</p> <p>Equality, Diversity and Inclusion Policy (EDI)</p> <p>забезпечити об'єктивне неупереджене ставлення до людей різних можливостей і культур</p> <p>Фокус нашої філософії в частині рівних можливостей та культурного різноманіття зосереджено на наступних факторах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Вік і стать ... - Релігія і культура - Сексуальна орієнтація ... <p>Гендерна ознака: призначення директорів і топ-менеджменту Компанії не залежить від гендерної приналежності. Компанія дотримується принципу рівноправності</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

									<p>можливості участі жінок і чоловіків. У складі незалежних директорів - мінімум одна жінка. У складі менеджменту Компанії обов'язково представлені жінки</p> <p>Прихильність до рівності, інклюзивності та різноманіття, заохочення цінності людської гідності, недопущення дискримінації</p> <p>Створення можливостей і зниження бар'єрів для всіх, особливо недостатньо представлених груп: молодь, жінки, інваліди, люди допенсійного віку та регіональної приналежності і т.п.</p>
11. ТОВ "ОККО-Бізнес партнер"	National	Енергетика трейдинг та реалізація нафтопродуктів	-	-	-	-	-	-	-
12. ТОВ "ТЕДІС Україна"	International	Дистрибуція: продаж тютюнових виробів	-	-	-	-	-	-	-
13. ДП "Гарантований покупець"	National	Енергетика: продаж електрое	-	-	--	-	-	-	-

		енергії державної генерації							
14. ПАТ "Запорізький МК "Запоріжсталь" (Метінвест)	National	ГМК: виробни цтво сталі та прокату	Кодекс етики Метінвест: https://zaporizhstal.com/wp-content/uploads/2018/04/kod_eks_etiki_Metinvest_2.pdf	-	-	-	-	Кадрова політика https://www.zaporizhstal.com/personal/#kadrovaya-politica : ПАТ «Запоріжсталь» запрошує на роботу осіб з інвалідністю.	Якщо місцеві звичаї входять в конфлікт з кодексом Етики, необхідно одразу повідомити про це безпосередньому керівнику Недопустимо: Допускати образливі, принижуючі, агресивні висловлювання и жарти з приводу...гендерних, ...релігійних.. та інших відмінностей та особливостей Натяки та жести сексуального чи двозначного сенсу Розповсюджувати чутки і особисті розмови, зображення та фото дискримінаційного характеру Неприйнятною є дискримінація по... гендерній... релігійній ознаці Рівні можливості працівникам незалежно від їх .. статі...віросповідання...
15. ПрАТ "МХП"	National	АПК: виробни цтво курятини та зернових	Кодекс етики https://api.next.mhp.com.ua/images/6a3be/2e74f/ab30e6b6cd3123c.pdf	-	-	-	-	Sustainability report 2022: https://api.next.mhp.com.ua/images/aeac4/4173c/1af709411469d3.pdf A strong area of focus for MHP is the creation of employment	МХП — сімейна компанія, де працюють поколіннями, родами. Часто робота в МХП перестав бути тільки роботою, бо в маленьких селах всі родичи, друзі, сусіди можуть так чи інакше бути по'язані з МХП https://api.next.mhp.com.ua/images/512bd/51d31/f494b1c2

							<p>opportunities at all levels of MHP for women. Further information can be found within the Our People section on page 29 of this Report</p> <p>MHP is committed to providing equal opportunities for everyone that works for the Group</p> <p>MHP aims to build a culture where everyone's welfare matters. MHP's management values diversity as one of the Group's greatest strengths. Everyone is aware that the success of the business depends on the collective skills, backgrounds and experiences of all team members. MHP strives to create a trusting</p>	<p>ee74ca.pdf</p> <p>агрохолдинг МХП, який дбає про відсутність форм незаконної дискримінації співробітників компанії, яка полягає в неправомірній поведінці, зокрема, залякуванні, переслідуванні, ворожому ставленні або образливих діях, спрямованих на інших працівників. МХП дотримується політики ґендерної рівності. Ранжування співробітників за статтю чи віком є неприйнятним. У компанії немає диференціації розміру заробітної плати та умов соціального забезпечення залежно від статі. Кожен працівник компанії сприймається як індивідуальність з певним набором особистісних цінностей, моральних якостей, фахових компетенцій, рівнем знань, своєю вірою і власним світоглядом.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

								and productive workplace by treating everyone with dignity and respect, and by promoting diversity and inclusion . MHP's companies aim to hire and employ a workforce that represents the communities where they live and work. MHP also promotes equal opportunities in recruitment, c	
16. ТОВ "Оператор ГТС України"	National	Енергетика: управління ГТС, транспортування газу газопроводами	Кодекс корпоративної етики https://tsoua.com/wp-content/uploads/2019/12/Kod_eks_korporativnoi_etyky_TOV_OGTSU.pdf	-	-	-	-	-	Політика у сфері прав людини: Створення рівних можливостей Заборона дискримінації примусової та дитячої праці: Прийом на роботу осіб, які не досягли 18 років, та виконання ними трудових обов'язків допускається лише у випадках, визначених законом
17. ТОВ "БадМ"	National	Дистрибуція: реалізація фармацевтичних препаратів	Розділ «Цінності» на вебсайті: https://www.badm.ua/ua/tsinnosti/	-	-	-	-	-	Співпраця - спільно працюємо на загальний результат. Не ведемо політичних ігор, спираємося на факти, говоримо відкрито і чесно, довіряємо один одному, поважаємо інших і досягаємо

		в							успіху разом, максимально використовуємо переваги індивідуальних рішень, обмін знаннями, освіту і досягаємо згоди.
18. ТОВ "Оптіма-Фарм, ЛТД"	National	Дистрибуція: реалізація фармацевтичних препаратів	-	-	-	-	-	-	-
19. ПрАТ "ДТЕК Павлоградвугілля" (ДТЕК)	National	Енергетика: видобуток вугілля	-	-	-	-	-	ESG-Стратегія групи ДТЕК: https://dtek.com/investors_and_partners/esg/ Слідувати високим соціальним стандартам і бути відповідальним «корпоративним громадянином» Надання рівних умов для всіх та розвиток кар'єри співробітників незалежно від гендеру ESG-звіт 2020 https://dtek.com/sustainable_development/reportesg/2020/ Група ДТЕК	--

								надає рівні можливості всім співробітникам для розкриття їх повного потенціалу і сприяє розвитку кар'єри незалежно від гендерної приналежності.	
20. ПАТ "Арселорміттал Кривий Ріг"	Interational	ГМК: виробництво сталі та прокату	-	-	-	-	-	-	-
21. ПрАТ ШУ "Покровське" (Метінвест)	National	ГМК: видобуток та збагачення вугілля	-	-	-	-	-	-	-
22. ТОВ "ВОГ Ресурс"	National	Енергетика: імпорт та реалізація пального	-	-	-	-	-	-	-
23. ПрАТ "Камет-Сталь" (Метінвест)	National	ГМК: виробництво сталі та прокату	-	-	-	-	-	-	-
24. ТОВ "Хім-Трейд ЮА"	National	Хімпром: трейдинг хімічних речовин, пального	-	-	-	-	-	-	-

25. ПрАТ "Укргідроенерго"	National	Енергетика: виробництво електроенергії на ГЕС і ГАЕС	Кодекс корпоративної етики: https://uhe.gov.ua/pro_kompaniyu/dokumenty	-		-	-	Стратегія корпоративної соціальної відповідальності https://uhe.gov.ua/sites/default/files/2020-07/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D0%9A%D0%A1%D0%92.pdf?_cf_chl_tk=1VnT1BCdfk.YlvD_9_kB1SYTSkBr28RhUErNC0XW6XI-1684924586-0-gaNycGzND1A	Кодекс корпоративної етики: Ми забороняємо дискримінацію будь-якого виду, включаючи дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, статі, віку, національного походження, генетичної інформації, сімейного стану, сексуальної орієнтації, статусу ветерана, вагітності, інвалідності чи будь-яких інших підстав, заборонених нормами законодавства України чи міжнародного права. Стратегія корпоративної соціальної відповідальності Компанія забезпечує дотримання прав людини, недоторканність здоров'я і повагу до гідності, неприйнятність будь-якої дискримінації, в тому числі в сфері праці та зайнятості. Ми прагнемо, щоб діяльність компанії позитивно позначалася на якості їх життя, розвитку і стабільності.
26. ТОВ "ДТЕК Трейдінг" (ДТЕК)	National	Енергетика: продаж електроенергії	-	-	-	-	-	-	-
27. АТ "ДТЕК Західенерго" (ДТЕК)	National	Енергетика: виробництво	-	-	-	-	-	-	-

		цтво електрое нергії							
28. ПрАТ "Нафтогазвидоб ування" (ДТЕК)	National	Енергети ка: видобуто к газу	-	-	-	-	-	-	-
29. ТОВ "Вест Петрол Маркет"	International	Енергети ка: імпорт та реалізаці я пального	-	-	-	-	-	-	-
30. ПрАТ "Київстар"	International	ІТ: надання послуг мобільно го зв'язку	Кодекс поведінки групи Veon https://cdn.kyivstar.ua/sites/default/files/interaktivniy_kodeks_povedinki_grupi_veon.pdf	-	-	-	-	-	Кодекс поведінки: Ми поважаємо права та гідність кожного та переконані, що відмінності культур і особистостей є одною з наших конкурентних переваг. Відмінності та повага до них.
31. ТОВ "Вінницька птахофабрика" (МХП)	National	АПК: виробни цтво курятини	-	-	-	-	-	-	-
32. ТОВ "Метінвест- СМЦ" (Метінвест)	National	ГМК: реалізаці я сталі та прокату	-	-	-	-	-	-	-
33. ТОВ "Філіп Морріс Сейлз енд Дистриб'юшн"	International	АПК: виробни цтво та реалізаці я цигарок	PMI's Integrated Report 2022 https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/pmi-sustainability/pmi-integrated-report-2022.pdf	-	-	-	-	TOP 10 TAKEAWAYS from PMI's Integrated Report 2022: Transforming for good https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/pmi-sustainability/pmi-integrated-report-2022.pdf?sfvrsn=68f91db6_0	Human rights Commitment https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/pmi-sustainability/pmi-human-rights-commitment-sep-2022.pdf?sfvrsn=68f91db6_0 due to their vulnerability

			mi-integrated-report-2022.pdf?sfvrsn=2619afb6_4				com/resources/docs/default-source/pmi-sustainability/top-10-takeaways-pmi-integrated-report-2022.pdf Nurture a more diverse culture that promotes equity and inclusion by providing access to lifelong learning to all our employees and improving gender and local representation in management globally ESG Highlights https://www.pmi.com/resources/docs/default-source/pmi-sustainability/2022-esg-highlights.pdf Included in the Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) in 2023 for the third consecutive year	or marginalization, such as women, children, and migrant workers, and also risks for those who speak up about. We are committed to building an inclusive culture and workplace reflective of the world's diversity. We operate policies that do not tolerate discrimination, harassment, or behavior that is offensive, demeaning, or abusive. Equal pay for equal work is a basic human right and represents the very minimum standard of equality.
--	--	--	---	--	--	--	---	--

34. ПП "Укрпалетсистем"	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
35. ТОВ "ЕРУ Трейдинг"	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
36. ТОВ "Хім-Трейд"	National	Хімпром	-	-	-	-	-	-	-
37. ПрАТ "Маріупольський МК ім. Ілліча" (Метінвест)	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
38. ТОВ "Бритіш Американ Тобакко Сейлз енд Маркетинг Україна"	International	АПК: виробництво та реалізація цигарок	Стандарти ділової поведінки https://www.bat.ua/group/sites/BAT_ALAJQW.nsf/vwPagesWebLive/DOAFZM6Z/\$FILE/memdCAVFQT.pdf?openelement	-	-	-	-	ESG звіт 2021: https://www.bat.ua/group/sites/BAT_ALAJQW.nsf/vwPagesWebLive/DOAGFMAZ/\$file/BAT_ESG_Report_2021.pdf?open&v=1 B United Global network for our LGBT+ employees and allies	Стандарти ділової поведінки: ліквідацію дискримінації за місцем роботи і професією Дискримінація може бути (зокрема) за расовою, статевою, віковою ознакою, етнічним походженням, кольором шкіри, інвалідністю, сексуальною орієнтацією, гендерною ідентичністю, зміною статі, класовим походженням, віросповіданням, політичними переконаннями, сімейним станом, вагітністю, членством у профспілках, звичкою тютюнопаління або будь-якими іншими ознаками, що охороняються законом, під час прийняття

									рішення про прийняття на роботу, професійний розвиток, просування кар'єрними сходами або звільнення будь-якого працівника.
39. ТОВ "АДМ Юкрейн"	International	АПК: торгівля зерном	Кодекс поведінки: https://www.adm.com/globalassets/about-adm/our-company/code-of-conduct/code-of-conduct-uk_170613_173914.pdf	-	-	-	-	Scaling Impact 2022 Corporate Sustainability Report https://www.adm.com/globalassets/sustainability/reports/2022-reports/adm-2022-corporate-sustainability-report_final.pdf Each region has a Diversity, Equity, & Inclusion (DE&I) Council with leaders who manage the strategic pillars that will help us achieve our vision. Globally, we support Employee Resource Groups (ERGs). These voluntary, employee-led groups allow	Кодекс поведінки: АДМ забороняє будь-які прояви незаконної дискримінації. Тому ми не повинні приймати рішення щодо зайнятості (працевлаштування, підвищення та зарплати) на підставі особистих характеристик, які охороняються законом. Такі чинники можуть відрізнятися залежно від місцевого законодавства, але загалом включають расову приналежність, колір шкіри, релігію, стать, гендерну ідентичність, національне походження, інвалідність, вік, сексуальну орієнтацію та сімейний стан.

								colleagues with shared experiences, interests, or goals to come together in a safe space to offer support, build a sense of community, and promote personal and professional development. Our ERGs have continued to grow – both in the number of active members in our Women’s ERGs and with the introduction of four new groups: ERG de Afrodescendientes (Brazil), LGBTQIA+ ERG (Mexico), Multi-cultural ERG (EMEA), and Black Colleague Alliance (North America).	
40. ТОВ "Дніпровські енергетичні послуги" (ДТЕК)	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
41.ТОВ "Нова Пошта"	International	Транспорт:	Кодекс корпоративної	-	-	-	-	Звіт зі сталого розвитку:	Кодекс корпоративної етики неприпустимі наступні дії:

		надання поштових послуг	етики https://novaposhta.ua/uploads/misc/doc/corporate_ethics_codex.pdf					https://novaposhta.ua/csr/zvit_zi_stalogo_rozvitku_2021/	усні або письмові коментарі або «жарти» на тему релігії, раси, етнічної приналежності, статі або віку; фізичні або сексуальні залицяння або прояви; погрозливі жести або вислови насильницького характеру; погрози застосувати насилля В компанії Нова пошта заборонена будь-яка дискримінація під час прийому на роботу, оплати праці, просування по службі за національною, політичною, статевою, віковою, расовою, релігійною та будь-якими іншими ознаками, що не мають безпосереднього відношення до здійснюваної роботи. Це означає, що в компанії Нова пошта не може бути відмовлено у прийомі на роботу через стать, національність, віросповідання, сексуальну орієнтацію, політичні переконання тощо. Працівники різних національностей, віросповідань, расової, статевої, вікової приналежності тощо отримують однакову оплату праці за однакову роботу
--	--	-------------------------	--	--	--	--	--	---	---

42. ТОВ "Катеринопільсь кий елеватор" (МХП)	National	АПК	-	-	-	-	-	-	-
43. КП "Київтеплоенерг о"	National	Енергети ка: виробни цтво теплової енергії	-	-	-	-	-	-	-
44.ТОВ "Євроенерготре йд"	National	Енергети ка	-	-	-	-	-	-	-
45. ПрАТ "Полтавський ГЗК"	National	ГМК: видобуто к та збагачен ня залізної руди	Кодекс корпоративної етики https://www.ferrexpo.ua/sites/default/files/attachments/ferrexpo-plc-code-of-conduct-2020.pdf	-	-	-	-	-	Кодекс корпоративної етики надає рівні можливості і прагне до того, щоб склад її працівників/ць відображав різноманітність у всіх її формах рівні можливості працевлаштування для всіх кандидатів на працевлаштування без урахування віку, гендерної належності, раси, кольору шкіри, статі, віросповідання, національності, національного або етнічного походження, статусу тимчасово переміщених осіб, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, сімейного стану, статусу цивільного партнерства, сімейних обов'язків, релігії, особистих належностей, політичних поглядів або інвалідності.

									забезпечую створення умов для співробітників/ць щодо балансу між сімейними обов'язками та трудовою діяльністю, в порядку та на умовах визначених законодавством.
46. ТОВ "Київські енергетичні послуги" (ДТЕК)	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
47. ДочП "Кондитерська корпорація "РОШЕН"	National	АПК: виробництво кондитерської продукції	-	-	-	-	-	-	Соціальний звіт: https://www.roshen.com/uploads/Roshen_AR-2018_FIN-preview-min.pdf Співробітники компанії, незалежно від Посади, віку, статі та національності, Мають можливість брати участь в усіх Внутрішніх подіях та мотиваційних Програмах, користуватися рівними Пільгами та претендувати на кар'єрне Зростання
48. ТОВ "Теплотехніка"	National	Машинобудування	-	-	-	-	-	-	-
49. ТОВ "Фірма Ерідон"	National	АПК	-	-	-	-	-	-	-
50. ТОВ "ЕПАМ Системз"	International	ІТ	-	-	-	-	-	-	-
51. ТОВ "Альянс Енерго Трейд"	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-

52. Метро Кеш Енд Кері Україна	International	Рітейл	Principles for Human Rights Within METRO own operations and its entire value chain	-	-	-	-	-	METRO strives to be a sustainable and responsible company and create a work environment which is inclusive of all people regardless of gender, age, race, disability, sexual orientation, cultural background, religion, family responsibilities or other areas of potential difference.
53. ТОВ "Фора"	National	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
54. ТОВ "Вест Кард"	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
55. ПрАТ "ВФ Україна" (Vodafone)	International	ІТ: надання послуг зв'язку	Кодекс поведінки https://www.vodafone.ua/storage/image-storage/2021/06/10/37/source/koeks-povedinky-ukr_1623330498.pdf	-	-	-	-	-	Ми прагнемо до створення інклюзивного середовища, де кожен почувається шанованим і цінним. Це також поширюється на наших клієнтів і ділових партнерів
56. ТОВ "Розетка.УА"	National	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
57. ПрАТ "Джей Ті Інтернешнл Компані Україна"	International	АПК: виробництво та реалізація цигарок	-	-	-	PRIDE, the first employee resourc		Розділ Diversity Equity & Inclusion на сайті https://www.jti.com/about-us/our-	Розділ Diversity Equity & Inclusion Our global commitment covers five key strategic pillars: Gender equality

					<p>e group for the LGBT+ community at JTI</p> <p>https://www.jti.com/news-views/everyone-counts-why-we-founded-pride-jti</p> <p>If you don't know that there are people like you in your organisation, it can be hard to feel that you belong there. For exampl</p>		<p>business/freedom-be-yourself</p>	<p>we were commended for our flexible working measures, best-in-class global family leave policy, employee resource groups, well-being programs, digital learning and development schemes, and more.</p> <p>New ways of working</p> <p>LGBTIQ+ inclusion</p> <p>Supporting our LGBTIQ+ employees is vital if we're to create a more equal company, in which everyone is empowered to be and do their best. As part of our LGBTIQ+ Inclusion pillar, we develop strategies, professional development opportunities and LGBTIQ+ inclusive policies in order to create workplaces which are inclusive of all sexual orientations, gender identities, and gender expressions. Our strategy encompasses a holistic stakeholder approach towards our community members, allies, shareholders and consumers. PRIDE at JTI is a universal global community with more than 700 LGBTIQ+ colleagues and allies coming together in celebration, unity and solidarity. Our PRIDE employee resource group raises awareness, offers peer-to-peer support, and holds all of us accountable in all matters that affect the LGBTIQ+ community.</p>
--	--	--	--	--	---	--	-------------------------------------	--

						e, research has found that a third of LGBT+ people in the EU always hide their identity from co-workers . Even more have faced discrimination at work because of who they are.			Well-being and mental health Race and ethnicity
58. ТОВ "Київська обласна енергопостачальна компанія"	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
59. ТОВ "Юнайтед Енерджі"	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
60. ТОВ "Єристівський	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-

ГЗК" (Ferrexpo)									
61. ТОВ "КОМФІ Трейд"	National	Рітейл: продаж побутової електроніки	-	-	-	Райдуж на емблемі а на сайті	-	-	-
62. ТОВ "Інтерпайп Ніко Тьюб"	Naational	ГМК: виробництво сталейних труб	Кодекс етичних норм І внутрішня Процедура Предупреждения https://interpipe.biz/upload/ef0c1329e6b5ef635bc382dc05c8daa2.pdf	-	-	-	-	Interpipe Report for the United Nations Global Compact on the results achieved and progress in 2021 https://interpipe.biz/upload/catalog/20230601102854d173b4785992b5f2c649b9fe434cbb8e.pdf Human rights • Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights. • Principle 2: Business should make sure that they are not complicit in human rights abuses. The principles	ИНТЕРПАЙП и его поставщики обязуются не проводить различий между людьми по признаку возраста, пола, религиозных убеждений, политических убеждений, социального или этнического происхождения, сексуальной ориентации или идентичности, инвалидности, семейного положения, национальности или внешнего вида (Конвенция МОТ № 111). СПРАВЕДЛИВОЕ ОБРАЩЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ Как работодатель, ИНТЕРПАЙП предоставляет равные возможности сотрудникам. Мы выступаем за равное обращение и равные возможности в соответствии с принципом недискриминации МОТ (Конвенции МОТ № 100 и 111). Компания признает принцип равного вознаграждения мужчин и

								<p>and approaches enshrined in the Code of Ethics, the Charter of Equality, Diversity, and Inclusion, the Charter for Responsible Procurement, and other Company policies are the guidelines in this sphere. Interpipe and its suppliers undertake not to discriminate between people based on their age, gender, religious beliefs, political beliefs, social or ethnic origin, sexual orientation or identity, disability, marital status, nationality, or appearance</p> <p>3. Recruit and promote differently: we seek to provide a fair reflection of the diversity of</p>	<p>женщин без дискриминации по признаку пола (Конвенция МОТ № 100). Мы также понимаем ценность разнообразия. Все наши внутренние и внешние стейкхолдеры – это жители разных стран с разной религией, культурой, происхождением. Мы поддерживаем культурное разнообразие.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

								<p>Ukrainian society among our staff, including its cultural and ethnic diversity, at all levels of qualification and hierarchy. We promote the integration of people with different profiles at all levels of the organization without distinction of gender, sexual orientation, race, nationality, ethnic origin, religion, convictions, age, disability. We aim to maintain and enhance a diverse working environment.</p> <p>Case 2. Creating inclusive working environment The company provides employment for physically challenged people, being</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								<p>guided by the law of Ukraine "On the fundamentals of social security for people with disabilities in Ukraine", according to which at least 4% of the average daily number of employees must be physically challenged people. Interpipe fully provides the necessary and comfortable working conditions for such employees. At the end of 2021, 4.1% of the average headcount of Interpipe staff were people with disabilities. Interpipe supports challenged persons and people of the pension qualification age. In particular, Company's assets have veteran</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

								organizations that prop up elderly people who previously worked for Interpipe. As of the end of 2021, the veteran organizations of Interpipe industrial assets listed approximately 10.3 thousand people. The company allocates funds for targeted assistance to such people.	
63. ТОВ "Метінвест Холдинг" (Метінвест)	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
64. ТОВ "Новус Україна"	International	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
65. ТОВ "Львівенергозбут"	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
66. ПрАТ "Запоріжжкокс" (Метінвест)	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
67. ТОВ "Руш" (мережа EVA)	National	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
68. ТОВ "Нібулон"	National	АПК: виробництва	-	-	-	-	-	Сталий розвиток: https://www.nibulon.com/uploads/	Сталий розвиток: https://www.nibulon.com/uploads/files/4e58a3a243db340fd0

		експорт зернових						files/4e58a3a243db340fd08e95f9b47070d5e4d553e4.pdf Соціальний звіт 2018-2019 https://www.nibulon.com/uploads/files/site_tree/104/1105.pdf Принцип 6: Ділові кола мають підтримувати ліквідацію дискримінації прийому на роботу та в професійній діяльності. Ми проводимо політику дотримання гендерної рівності та відсутності дискримінації за статтю і ніколи не відмовляємо в працевлаштуванні лише за статевою ознакою – має значення освіта й досвід роботи. Кількість	8e95f9b47070d5e4d553e4.pdf КАДРОВА ПОЛІТИКА компанії здійснюється на законодавчо визначених принципах, закріплених у локальних нормативних документах: робота у правовому полі, недопущення дискримінації за віком, статтю, сімейним станом, партійною і національною приналежністю, релігійними поглядами і переконаннями, дотримання принципів прозорості та гендерної рівності
--	--	---------------------	--	--	--	--	--	--	---

								працівниць складає 32,3 %, а те, що більшість співробітників – чоловіки, пояснюється специфікою більшості напрямків діяльності: судноплавство, суднобудівництво, транспортні перевезення, елеваторна промисловість, сільськогосподарське виробництво. Жінки працюють у всіх підрозділах компанії на різних посадах, а переважна їх більшість — спеціалісти.	
69. ТОВ "Омега"	National	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
70. ПрАТ "Центральний ГЗК" (Метінвест)	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
71. ПрАТ МК "Азовсталь" (Метінвест)	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
72. ТОВ "Самсунг Електронікс"	International	Дистрибуція: релізація	-	-	-	-	-	-	Різноманітність та інклюзія https://www.samsung.com/ua/business/sustainability/diversity

Україна Компані"		електрон іки							<p>-and-inclusion/ У компанії Samsung існують ERG для представників різних статей і рас, представників спільноти LGBTQ+, працюючих батьків і ветеранів у різноманітних регіонах, включно з US, Europe, Latin America і Southwest Asia. У жовтні 2020 року в Europe ми започаткували ініціативу Samsung Pioneer, щоб просувати гендерну рівність і впроваджувати нові позитивні методи організації робочого середовища у сфері IT за допомогою відкритих форумів, опитувань та рекламних акцій у ЗМІ. У країнах регіону Middle East ми відзначаємо традиційні національні свята (як-от індійське Diwali та корейське Chuseok) та вивчаємо різні традиції й культурні звичаї світу.</p> <p>Human rights and freedom are universal and inherent to us all. We are committed to respecting them, and we do our best to help our employees, partners and customers pursue happiness. Based on the internationally recognized UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), we created our own framework, which we implement to uphold</p>
---------------------	--	-----------------	--	--	--	--	--	--	--

								<p>high standards for human rights. Our approach to human rights identifies, prevents and mitigates real and potential human rights risks throughout our business activities, and reinforces it through meaningful cooperation with stakeholders. We hold our business to the same standards.</p> <p>Global Code of Conduct file:///C:/Users/Toma/Downloads/25_SAMSUNG_globalcode_of_conduct_2022.pdf</p> <p>The Company will respect the human rights of all employees and will not discriminate against on the basis of race, color, creed, national origin, gender, age, citizenship, religion, regional background, physical disability, marital status, or any other characteristics under International Labor Organization (ILO) Convention 100 and Convention 111.</p> <p>Anti-Discrimination and Harassment Policy file:///C:/Users/Toma/Downloads/31_1_Anti-Discrimination-and-Harassment-Policy.pdf</p> <p>Samsung will not tolerate any behaviors of harassment or discrimination based on age, disability,</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---

									ethnicity, sex, gender, marital status, national origin, language, political affiliation, race, color, creed, religion, nationality, citizenship, sexual orientation, gender identity or expression
73. ПрАТ "Миронівська птахофабрика» (МХП)	National	АПК	-	-	-	-	-	-	-
74. ТОВ "Вигідна покупка" (маркети Аврора)	National	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
75. ПрАТ "Північний ГЗК" (Метінвест)	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
76. ПЗІІ "Вайтерра Україна"	International	АПК: вирощування та продаж зернових	Code of Conduct https://www.viterra.com/dam/jcr:b0bcd115-fd2f-4c14-8681-e2e9dc0ed2cd/Viterra_Code_of_Conduct.pdf Human rights Policy https://www.viterra.com/dam/jcr:ab3648f1-b3d5-4079-b664-90b492301567/Viterra_Human_Rights_Policy	-	-	-	-	-	Code of Conduct We respect the land tenure rights of indigenous people and communities. We adhere to the principle of free, prior and informed consent. Human rights Policy Across all our assets and offices, as a minimum, we comply with standards set by the International Labour Organization (ILO), the UN Global Compact and the UN Guiding Principles. We have zero tolerance towards any form of workplace discrimination

			EN.pdf						
77. ДочП "Сантрейд"	International	АПК: торгівля зерном та кормами	Кодекс ділової етики: https://investors.bunge.com/sites/bungeltd-ir/files/corporate-governance/code-of-conduct/bunge-codeofconduct-v20-ukrainian.pdf	-	-	-	-	-	<p>Diversity & Inclusion https://www.bunge.com/en/We-are-Bunge/Diversity-Inclusion</p> <p>Through grassroots initiatives, our Employee Resource Groups (ERGs) support our culture of diversity and inclusion by providing employees with opportunities to network internally, attract a diverse employee base, and to create opportunities for mentoring & career development.</p> <p>Women of Bunge Proud & Allied Veterans Network Asian Professionals of Bunge Bunge Global Black Network Кодекс етики При прийнятті рішень, пов'язаних із працевлаштуванням, наприклад рішень про найм, просування по службі та виплати, не допускається створення дискримінаційних умов на підставі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • расової приналежності, національності, кольору шкіри; • релігійних переконань; • статевої приналежності чи

									сексуальної орієнтації; • гендеру, гендерної ідентичності, гендерного самовираження; • громадянства; • віку; • інвалідності; • статусу військовослужбовця чи ветерана; • сімейного стану. У юрисдикціях, в яких ми ведемо бізнес, можуть бути встановлені додаткові юридично захищені характеристики, не зазначені вище. Наша політика — дотримуватись законодавства у сфері працевлаштування та прав людини, яке застосовується там, де ми ведемо бізнес.
78. ТОВ "Фудком"	National	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
79. ТОВ "АТ Каргілл"	International	АПК: експорт зернових	-	-	-	-	-	ESG report 2022 https://www.cargill.com/doc/1432219233265/2022-esg-report-all.pdf We are working to advance diversity, equity, and inclusion (DEI) in our operations and supply chains	DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION https://www.cargill.com/about/diversity-equity-inclusion Inside our company, we're committing to diversifying our team globally through gender parity and regionally by identifying and working to advance underrepresented groups in leadership. We are specifically focused on fighting

								<p>through gender parity and by advancing underrepresented groups</p> <p>Our global workforce is composed of a diverse mix of people, across numerous cultures and ethnicities, geographies, and experiences. To advance our DEI commitment, Cargill has established four Regional Diversity Councils (RDCs) tasked with identifying underrepresented groups within each region and developing action plans to increase their representation and inclusion. The enterprise and function leaders of each RDC reviewed demographic data, workforce</p>	<p>anti-Black racism</p> <p>We're taking global action with local focus</p> <p>Cargill Ebony Council</p> <p>Cargill Ability Network</p> <p>Cargill Pride Network</p> <p>Cargill Hispanic-Latino Council</p> <p>Cargill Veteran Military Support Network</p> <p>Cargill Women's Network</p> <p>Cargill Young Professionals Network</p> <p>Cargill Asian Alliance Network</p> <p>Cargill Welcoming and Onboarding Network</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

								data, and social trends to determine the focus areas to be addressed within each region: <ul style="list-style-type: none"> • Asia-Pacific Millennial representation • Europe, the Middle East, and Africa Gender parity at all levels • Latin America Gender parity at all levels and Afro-Brazilian representation • North America U.S. underrepresented groups, including Asian, Black/African American, and Hispanic/Latino 	
80. ПрАТ "Лебединський насіннєвий завод"	National	АПК: виробництво та реалізація насіння	-	-	-	-	-	-	-
81. ПрАТ "Інгулецький ГЗК" (Метінвест)	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
82. ТОВ "Ніка-Агротрейд"	National	Хімпром	-	-	-	-	-	-	-

83. ТОВ "Нестле Україна"	International	АПК: виробництво кондитерських виробів та соусів	-	-	-	-	-	Звіт зі створення спільних цінностей та сталого розвитку Nestlé в Україні та Молдові 2019-2020 https://www.nestle.ua/csv/csv-report-2019-2020 https://www.nestle.ua/media/article/%D0%B3%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%96%D0%B7%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C	У 2020 році ми запустили оновлений тренінг з дотримання Корпоративних бізнес-принципів. Тренінг включає в себе нашу позицію щодо сталості, прав людини, різноманітності та інклюзивності, а також принципи прозорості та відкритості у спілкуванні. Тренінг є обов'язковим для всіх працівників нашої компанії. Однією зі стратегічних цілей компанії Nestlé є досягнення гендерного балансу та розширення економічних можливостей для жінок. Щоб переконатися, що робота чоловіків і жінок оплачується однаково та не існує упереджень щодо статі, ми на регулярній основі проводимо оцінювання та аналіз.
84. ТОВ "АВ Метал Груп"	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
85. ІП "І-АР-СІ"	National	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
86. ТОВ ТД "Сокар Україна"	International	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-

87. ТОВ "Дельта Вілмар Україна"	International	АПК: виробництво масло-жирової продукції	-	https://ir-media.wilmar-international.com/app/uploads/2022/12/Wilmar-Board-Diversity-Policy-2022.pdf Equal Opportunity Policy https://www.wilmar-international.com/docs/default-source/default-document-library/sustainability/policies/equality-policycc357ba141ed4304a	-	-	-	Sustainability report 2022 https://ir-media.wilmar-international.com/app/uploads/2023/05/sustainability-report-2022.pdf In particular, given the context of the traditionally male-dominated industries we operate in, we understand and emphasise the importance of championing and supporting women in the workplace, recognising the crucial roles they play and enabling a fair and inclusive environment in which they can thrive. Our Equal Opportunity Policy sets out our commitment to ensure all employees have the right to equal opportunities and	-
---------------------------------	---------------	--	---	--	---	---	---	---	---

				3121d75757a5b4a.pdf?sfrsn=bb7d7c64_2				<p>treatment, regardless of race, colour, gender, age, social class, religion, sexual orientation, political views or disability</p> <p>In line with recommendations made by the Singapore Council for Board Diversity and the new SGX listing rules of 1 January 2022, Wilmar has adopted an updated Board Diversity Policy which includes quantitative gender diversity targets of increasing female representation on the Board to 25% by 2025 and 30% by 2030. The policy continues to ensure that Directors are selected from a wide range of backgrounds</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								with diverse skills, qualifications and relevant experience.	
88. ТОВ "ГлобалЛоджик Україна"	International	IT: написання програмного забезпечення	<p>Wendor Code of conduct https://www.globallogic.com/globallogic-vendor-code-of-conduct/ Hitachi Group Code of Ethics and Business Conduct https://www.globallogic.com/wp-content/uploads/2023/04/Hitachi_Code_2023_0328_EN-2.pdf Diversity, Equity and Inclusion are the source of our innovation and growth. Hitachi has a place for everyone, welcoming differences in colleagues' background, age, gender, sexuality, family status,</p>	-	-	-	-	<p>ESG: https://www.globallogic.com/ua/esg/ We're committed to diversity, equity, and inclusion across our company. Our CEO Nitesh Banga and Chairman Shashank Samant joined 2,400 leading US CEOs by signing the CEO Action of Diversity & Inclusion Pledge https://www.ceoaction.com/pledge/ advancing diversity and inclusion in the workplace. KCB https://www.globallogic.com/ua/about/corporate-social-responsibility/ Women Leaders Chat зустрічі жінок-лідерів з</p>	<p>Code of conduct Vendors must not discriminate in screening, hiring, or employment practices based on the basis of race, color, age, sex, gender, gender identity, gender expression, sexual orientation, marital status, ethnicity, national origin, caste, disability, genetic information, medical condition, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, covered veteran status, or any other status protected by applicable law, with the exception of any local requirement to adopt affirmative action in a particular jurisdiction. Vendors will not subject workers or potential workers to unlawful medical tests or physical exams.</p>

			<p>disability, race, nationality, ethnicity and religion.</p> <p>s. Do not discriminate against applicants, employees or business partners based on characteristics such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Age • Citizenship status • Color • Gender • Gender identity or expression • Genetic information (or those of a family member) • Marital status • Medical condition or disability • Military or veteran status • Pregnancy status • Race, national origin or ancestry 					<p>успішними представницями та експертками з різних індустрій задля обміну досвідом.</p>	
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • Religion or religious creed • Sex • Sexual orientation • Any other characteristic protected by applicable laws 						
89. ТОВ "Одеська обласна енергопостачальна компанія»	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
90. АТ ЗНВКІФ "Інфініті Профіт"	National	Фінанси	-	-	-	-	-	-	-
91. ТОВ "Асбіс-Україна"	National	Рітейл	-	-	-	-	-	-	-
92. ТОВ "Ю.Комодітіз"	National	Енергетика	-	-	-	-	-	-	-
93. ТОВ МК "Дніпросталь" (Інтерпайп)	National	ГМК	-	-	-	-	-	-	-
94. ТОВ "Ашан Україна Гіпермаркет"	International	Рітейл: продаж продуктів через власні супермаркет	Розділ «Наші зобов'язання. Зобов'язання відносно співробітників» https://brand.ashan.ua/uk/editorial/our_commitment/staff-responsibility Хартія з етики https://aristorsmi001.blob.core	-	-	-	-	Звіт КСВ 2021: https://aristorsmi001.blob.core.windows.net/cms-content/ua/2019/11/2021_report.pdf Щодо людей з інвалідністю	Ми хочемо сприяти благополуччю та здоров'ю наших співробітників, покращувати умови їхньої праці та дотримуватись різноманіття у широкому значенні цього слова. Ми пропонуємо рівні можливості при працевлаштуванні та умови праці для всіх кандидатів, незалежно від статі, віку, орієнтації, віросповідання та політичних поглядів. Ми

			e.windows.net/cms-content/ua/2019/11/hartia_03.06.2020.pdf						зобов'язуємось надавати робочі місця людям з інвалідністю та створювати для них умови, що сприяють їх професійному розвитку. У своїй діяльності Ашан Холдинг керується принципом надання рівних можливостей кожному, а отже не допускає жодної дискримінації при працевлаштуванні та в процесі роботи.
95. ПАТ "Мотор Січ"	National	Машинобудування: виробництво авіаційних двигунів	-	-	-	-	-	-	—
96. ПАТ "Центренерго"	National	Енергетика: виробництво електроенергії	-	-	-	-	-	-	—
97. ТОВ "Луї Дрейфус Компані Україна"	International	АПК: експорт зернових	Group Code of Conduct https://www.ldc.com/wp-content/uploads/LDC_CoC_English_2020.pdf	-	-	-	-	Sustainability-Report-2021 https://www.ldc.com/wp-content/uploads/LDC-Sustainability-Report-2021-Double-Pages.pdf	Code of Conduct Discrimination including based on sex, race, origin, religion, age, disability, sexual orientation or beliefs, is in contradiction with our values, history, culture and economical interest, and will not be accepted. We aim at creating a safe

									and healthy work environment for our employees and for third parties invited to access our premises. Sustainability Report: recognizing, addressing and overcoming unconscious bias is essential to build strong, inclusive teams.
98. АТ "Укрпошта"	National	Транспорт: надання поштових послуг	Кодекс етики https://www.ukrposhta.ua/docs/pro-ukrposhtu/kod_eks_etyky_ta_dilovoi_povedinky.pdf	-	-	-	-	-	Працівникам заборонено займатися релігійною пропагандою під час виконання своїх трудових обов'язків і перебування на території об'єктів Укрпошти. Укрпошта керується, Загальною декларацією з прав людини, конвенції Міжнародної організації праці (Конвенції № 29, 87, 98, 100, 182) 105, 11, 138, Глобальним договором ООН 1999 р., національними актами законодавства з прав людини. 12. Спец одяг та зовнішній вигляд
99. ТОВ "Сієфджі Трейдинг"	National	АПК: експорт зернових	Кодекс корпоративної етики https://cfg.com.ua/content/uploads/continental_corporate_ethics.pdf	-	-	-	-	КСВ звітність 2022: https://cfg.com.ua/content/announcements/continental_csr_2022_file.pdf_s89_t330_i620_orig.pdf	Кодекс корпоративної етики Толерантно ставитися до культурних відмінностей. Уникати дій, які можуть бути сприйняті як дискримінація.

								Допомога церквам	
100. ПЗІІ "Тойота - Україна"	Interational	Дистрибу ція: реалізаці я легкових автомобі лів	-	-	-	-	-	-	—


2. Analysis

a. *Meaning:*

English:

“+” is used for the marking availability of certain human rights policies (General, Anti-Discrimination, Gender Equality, on LGBT+, on FoRB) or non-human rights policies with some human rights provisions, frameworks\tools (CSR, ESG, SDGs reports etc)

“-” is used for marking that business that do not have available certain human rights policies (General, Anti-Discrimination, Gender Equality, LGBT+, on FoRB) or non-human rights policies with some human rights provisions, frameworks\tools (CSR, ESG, SDGs reports, etc)

“” marked in yellow in the table means businesses that have policies, but they are branches of larger companies and have the same policies as larger companies stated in the list

The text in each line and pillar refers to certain wording on how GE, FoRB, and LGBT+ are articulated in human rights policies (General, Anti-Discrimination, Gender Equality, LGBT+, on FoRB) or non-human rights with some human rights provisions, frameworks\tools (CSR, ESG, SDGs reports, etc)

Column 1 – the name of the business

Column 2 – the type of the business (national/international)

Column 3 – field of activities (sector)

Column 4 – General human policies availability

Column 5 - Anti-discrimination policies availability

Column 6 - Gender equality policies availability

Column 7 - LGBT+ policies availability

Column 8 – FoRB policies availability

Column 9 - Wording, how GE, FoRB, LGBT+ articulated in all human rights or non-human rights policies

Ukrainian:

«+» використовується для позначення наявності певних політик у сфері прав людини (загальна, анти-дискримінаційна, гендерна рівність, ЛГБТ+, свобода релігії або переконань) або політик не з прав людини з деякими положеннями, рамками/інструментами захисту прав людини (ЦСВ, ESG, Звіти про ЦСР тощо)

«-» використовується для позначення того бізнесу, який не має доступних певних політик у сфері прав людини (загальна, анти-дискримінаційна, гендерна рівність, ЛГБТ+, свобода релігії або переконань) або політик не з прав людини з деякими положеннями, рамками/інструментами захисту прав людини (ЦСВ, ESG, Звіти про ЦСР тощо)

«+» позначені жовтим кольором у таблиці, означають підприємства, які мають політику, але вони є філіями більших компаній і мають ті самі політики, що й великі компанії, зазначені у списку

Текст у кожному рядку та стовпі стосується певних формулювань про те, як GE, FoRB та LGBT+ сформульовані в політиці щодо прав людини (загальна, анти-дискримінаційна, гендерна рівність, ЛГБТ+, свобода релігії або переконань) або політик не з прав людини з деякими положеннями, рамками/інструментами захисту прав людини (ЦСВ, ESG, Звіти про ЦСР тощо)

Колонка 1 – назва підприємства

Колонка 2 – вид бізнесу (національний/міжнародний)

Колонка 3 – сфера діяльності (сектор)

Стовпець 4 – доступність загальних політик з прав людини

Колонка 5 - Наявність антидискримінаційної політики

Колонка 6 – Наявність політики гендерної рівності

Стовпець 7 – Наявність політики захисту ЛГБТ+

Стовпець 8 – Наявність політики захисту свободи релігії або переконань

Стовпець 9. Формулювання, як GE, FoRB, LGBT+ артикулюються в усіх політиках у сфері прав людини чи політик не з прав людини з деякими положеннями, рамками/інструментами захисту прав людини

b. Numbers

English:

44 out of the 100 largest businesses in Ukraine - do not have human rights or non-human rights policies with some human rights provisions

56 out of the 100 largest businesses in Ukraine - do have human rights or non-human rights policies with some human rights provisions

21 businesses out of 56 - have human rights or non-human rights policies with some human rights provisions, but they are branches of larger companies and have the same policies as larger companies (marked in yellow in the table)

That is, **35 businesses' human rights or non-human rights policies are available for analysis**

23 businesses out of 35 – have corporate codes of conduct/ethics that regulate human rights

19 businesses out of 35 - are international businesses with branches operating in Ukraine

16 businesses out of 35 - are national businesses

Ukrainian:

44 зі 100 найбільших підприємств в Україні - не мають політик у сфері прав людини чи політик не з прав людини з деякими положеннями, рамками/інструментами захисту прав людини

56 із 100 найбільших підприємств в Україні – мають політики у сфері прав людини чи політик не з прав людини з деякими положеннями, рамками/інструментами захисту прав людини

21 компанія з 56 – мають політики у сфері прав людини чи політик не з прав людини з деякими положеннями, рамками/інструментами захисту прав людини (позначено жовтим кольором у таблиці)

Тобто, для аналізу доступні політики **35 компаній щодо прав людини та інших**

23 підприємства з 35 – мають корпоративні кодекси поведінки/етики, які регулюють права людини

19 бізнесів із 35 - це міжнародні бізнеси, які мають філії в Україні

16 підприємств із 35 – це національні бізнеси