

**ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ПРОМИСЛОВО-ВИРОБНИЧЕ ПІДПРИЄМСТВО
«КРИВБАСВИБУХПРОМ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказ В.о. Голови Правління

ПАТ «ПВП «Кривбасвибухпром»

№ 79 від «31» січня 2024 р.

КОДЕКС ЕТИКИ

П 64.01-2024

Друга редакція

Дата введення 01.02.2024 р.

Екземпляр № 1

Кривий Ріг
2024

ЛИСТ ВНУТРІШНЬОГО ВІЗУВАННЯ

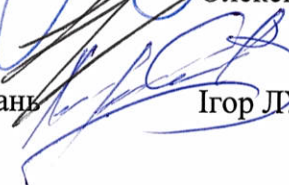
Директор з персоналу та побуту

 Олена КОРНІЯШИК

Т.в.о. Директора з безпеки

 Олексій КОНДРАТЕНКО

Заступник голови правління з юридичних питань

 Ігор ЛУК'ЯНЧИКОВ

Шановні колеги!

ПАТ «ПВП «Кривбасвибхпром» – Товариство з більше, ніж півстолітньою історією, і нам є чим пишатися. У процесі підготовки до подальшого розвитку ми довго міркували над тим, що ж нас об'єднує і заряджає на досягнення цілей, які принципи і переконання сприяють позитивному результату. Ми розуміємо, що кожен із нас, незалежно від посади, є обличчям Товариства, формує його репутацію та впливає на ефективність.

Кодекс етики – це зведення правил, принципів та цінностей нашого Товариства, які ми поділяємо.

Що це означає?

Ухвалюючи будь-яке рішення, ми можемо покладатися не лише на власний досвід і знання, а й брати до уваги корпоративні цінності та управлінські принципи, які формують корпоративну філософію та культуру Товариства.

Кодекс корпоративної етики – той фундамент, який може гарантувати привабливість нашого Товариства для справжніх професіоналів та наших замовників. Він відображає філософію Товариства: ми прагнемо працювати в атмосфері поваги та довіри. Переконаний, що лише за такого відношення ми зможемо здобувати нові перемоги.

З повагою,

в. о. Голови Правління ПАТ «ПВП «Кривбасвибхпром»

Андрій Гаврук

Зміст

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	5
2. НАШІ ЦІННОСТІ	6
3. ПРИНЦИПИ ДІЛОВОЇ ЕТИКИ.....	7
4. ДОТРИМАННЯ КОДЕКСУ	12
5. ЛІНІЯ ДОВІРИ	13
6. ПРИНЦИП РОБОТИ ЛІНІЇ ДОВІРИ	14
7. ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОВІДОМЛЯЮТЬ ПРО ПОРУШЕННЯ	15
Лист ознайомлення з документом	16
Лист реєстрацій змін	17

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс етики (далі – Кодекс) встановлює необхідні етичні норми і стандарти ведення бізнесу, якими повинні щодня керуватися у своїй діяльності працівники ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ПРОМИСЛОВО-ВИРОБНИЧЕ ПІДПРИЄМСТВО «КРИВБАСВИБУХПРОМ» (далі – Товариство).

Ці норми та стандарти ґрунтуються на наших цінностях:

- команда;
- результат;
- безпека та здоров'я;
- відповідальність;
- професіоналізм.

1.2. Кодекс описує не всі можливі випадки і ситуації, з якими можуть зіткнутися співробітники, але містить основні орієнтири, на які ми пропонуємо спиратися, оцінюючи доречність або допустимість вчинків і прийнятих рішень.

2. НАШІ ЦІННОСТІ

2. Цінності:

2.1. Команда – ми узгоджуємо свої дії, працюючи на загальний результат.

Ми працюємо єдиною командою, де кожен якісно виконує свої завдання та веде Товариство до його цілей.

Ми будуємо злагоджені команди на всіх рівнях Товариства.

Ми відкрито ділимося інформацією, баченням, інформуємо інших членів команди про свої дії та плани.

Ми будуємо ефективні взаємини на принципах партнерства, довіри та поваги до особистості.

Ми зберігаємо позитивний настрій та конструктивний емоційний фон навіть у важких ситуаціях.

Ми орієнтовані на співпрацю, чесне та відкрите обговорення інформації, позицій та проблем.

Ми орієнтовані на дотримання балансу інтересів і перебування консенсусу за умов протиріч.

2.2. Результат – ми гарантуємо для наших замовників стійкий, якісний, своєчасний результат у повному обсязі.

Ми задовольняємо потреби наших замовників, надаючи послуги високої якості в повному обсязі.

Ми забезпечуємо стійкий довготривалий результат у нестабільному середовищі завдяки гнучкості та системному підходу.

Ми прагнемо отримати високий прибуток завдяки ефективному використанню ресурсів, чітко налагодженим процесам та якісно виконаним процедурам.

2.3. Безпека та здоров'я – ми свідомо ставимося до безпеки робіт та збереження здоров'я працівників.

Ми неухильно дотримуємося всіх норм, правил та інструкцій у сфері охорони праці.

Ми чесні в інформуванні та дослідженні всіх небезпечних ситуацій.

Ми прагнемо запобігти ризикам та нещасним випадкам на своєму робочому місці та допомагаємо в цьому колегам.

Ми орієнтовані на збереження здоров'я та профілактику професійних захворювань.

Ми дбаємо про довкілля.

2.4. Відповідальність – ми неухильно дотримуємося взятих на себе зобов'язань.

Ми несемо відповідальність перед нашими колегами, партнерами, акціонерами та суспільством і цінуємо їх довіру.

Ми відповідальні за прийняті рішення, виконання завдань та результати своєї роботи.

Ми дбаємо про репутацію Товариства як надійного партнера. Наша репутація як індивідуальна, так і корпоративна – основа для прийняття наших рішень.

Ми об'єктивно оцінюємо результати своєї роботи та завжди робимо з них висновки.

2.5. Професіоналізм – ми постійно підвищуємо свою експертизу, розвиваємо свої знання та навички.

Ми підтримуємо в кожному з нас бажання змінюватися, ставати кращими і щоразу досягати вищих цілей.

Ми вітаємо зростання, навчання та залучаємо відповідальних, перспективних та орієнтованих на результат людей.

3. ПРИНЦИПИ ДІЛОВОЇ ЕТИКИ

3.1. В основі ділової етики Товариства єдині принципи ділової поведінки:

- верховенство права;
- повага до особистості та дотримання прав людини;
- порядність у відносинах з контрагентами та діловими партнерами;
- достовірність звітності;
- конфіденційність і захист інформації;
- захист власності Товариства;
- відмова від неправомірної вигоди, протидія корупції та чесна конкуренція;
- конструктивні відносини з органами влади;
- заборона на алкоголь, куріння, наркотики, зброю та азартні ігри;
- сталий розвиток і соціальна відповідальність.

Вищевказані принципи ділової етики повністю узгоджуються з місією, баченням і цінностями Товариства. Наш майбутній розвиток залежить від розуміння та постійного застосування цих цінностей кожним із нас. Товариство категорично не сприймає будь-яких дискримінаційних заходів щодо працівників, які повідомляють про факти порушень цих Принципів і Кодексу.

3.2. Верховенство права.

Ми суворо і неухильно дотримуємося чинного законодавства України.

3.3. Повага до особистості та дотримання прав людини.

Кожен із нас насамперед особистість. Ми поважаємо людську гідність і права інших людей. Ми ставимося ввічливо і шанобливо до співрозмовника та його думки, будуюмо стосунки на взаємній довірі.

Нам слід поважати колег і будувати своє спілкування з ними, ґрунтуючись на принципах ввічливості та взаєморозуміння, враховувати культурні відмінності.

Ми приймаємо рішення, ґрунтуючись на об'єктивних даних і фактах, а не на емоціях.

У відносинах між працівниками неприйнятні грубість, тиск, агресивна поведінка. Ми ставимося з повагою до інших культур і традицій, і, в разі, якщо місцеві звичаї входять у конфлікт із положеннями Кодексу, слід одразу повідомити про подібні невідповідності безпосереднього керівника.

Будь-який вид комунікації в рамках Товариства та з контрагентами будується на взаємній повазі та ввічливості.

Ухвалення рішень щодо інших працівників, замовників, контрагентів має ґрунтуватися на об'єктивних даних і фактах та здійснюватися максимально коректно.

У Товаристві неприйнятні погрози та фізичне насильство при виконанні службових обов'язків або під час спілкування з колегами та контрагентами, а саме:

- погрози або акти фізичного насильства чи агресивної поведінки щодо іншої людини, її сім'ї, друзів та оточуючих;
- навмисне псування, нанесення ушкоджень, а також загроза нанесення ушкоджень власності Товариства або власності працівників, їхніх родин, друзів та оточуючих;
- дзвінки або повідомлення загрозливого характеру.

Товариство сприяє створенню робочої атмосфери, що унеможливорює сексуальні домагання або іншого роду утиски працівників.

Неприпустимо допускати образливі, принизливі, агресивні висловлювання і жарти з приводу фізичних, расових, національних, гендерних, мовних, релігійних, політичних та інших відмінностей і особливостей.

Неприйнятно поширювати зображення, фото та інші матеріали принизливого або дискримінаційного характеру, що ображають честь і гідність людини, а також поширювати чутки та заохочувати будь-які розмови особистого характеру, які мають провокаційний або дискримінаційний характер, призводять до приниження особистості та гідності.

Ми підтримуємо:

- відкрите та конструктивне обговорення з керівником результатів своєї роботи;
- визнання і винагороду за досягнення в роботі;
- отримання нових знань та постійне професійне зростання.

Дискримінація працівників за віковою, статевою, національною або релігійною ознакою категорично неприпустима.

Товариство поважає право працівників на приватне життя та захищає конфіденційну інформацію про них.

3.4. Порядність у відносинах з контрагентами та діловими партнерами.

Наш успіх ґрунтується на міцних відносинах в атмосфері взаємної поваги і довіри з замовниками, постачальниками та іншими партнерами.

З метою збереження стабільних відносин ми ставимося до кожного партнера так, як хотіли б, щоб ставилися до нас.

Ми будемо взаємини з замовниками (або контрагентами) і діловими партнерами на принципах:

- справедливість і чесність;
- пріоритет інтересів Товариства;
- точність і достовірність наданої інформації про продукцію та послуги;
- об'єктивність та економічна доцільність.

Ми ведемо справи з тими контрагентами та діловими партнерами, які пройшли попередню кваліфікацію та відповідають вимогам згідно з Процедурою перевірки контрагентів.

Ми завжди чесно ведемо справи з замовниками, постачальниками та партнерами, постачаємо товари та надаємо послуги, а також здійснюємо платежі відповідно до узгоджених умов.

Ми ведемо справи тільки з тими контрагентами та діловими партнерами, які виконують вимоги чинного законодавства.

Ми докладемо зусиль для отримання найбільш вигідної для Товариства комерційної пропозиції.

Ми ретельно аналізуємо діяльність потенційного контрагента (досвід, кваліфікація, репутація, відповідність стандартам поведінки Товариства, досвід роботи з Товариством).

Починаючи працювати з контрагентом, ми укладаємо з ним угоду про конфіденційність для запобігання витоку важливої для Товариства інформації та захищаємо конфіденційну інформацію про наших замовників.

Ми оформлюємо договірні відносини з контрагентом у межах наданих нам повноважень.

Ми проявляємо повагу і стриманість у відносинах зі працівниками контрагентів і ділових партнерів Товариства.

Ми використовуємо інформацію та документацію про діяльність Товариства виключно для виконання посадових обов'язків, розкриваючи і передаючи третім особам тільки в тому обсязі, який необхідний Товариству для співпраці з ними, а також у випадках, коли ця інформація є загальнодоступною.

3.5. Достовірність звітності.

Фінансова звітність Товариства містить достовірну і точну інформацію про фінансовий стан, результати діяльності та грошові потоки Товариства, яка може бути використана при прийнятті управлінських рішень.

Виходячи з цього, кожен з нас повинен прагнути до того, щоб достовірно, правильно і відповідно до облікових процедур Товариства вести необхідний облік, своєчасно готувати звітну документацію. Правила ведення коректного і достовірного обліку та звітності стосуються також усієї нефінансової інформації.

Ми складаємо фінансові та управлінські звіти, які містять достовірну та об'єктивну інформацію про бізнес Товариства з використанням відповідних принципів бухгалтерського обліку та процедур складання звітності, в основі яких лежать раціональні судження.

Ми не допускаємо навмисного спотворення даних і звітності Товариства.

Ми не вживаємо будь-яких дій для обману, маніпулювання або введення в оману аудитора, який проводить аудит фінансової звітності або оцінку бізнес-процесів Товариства, а також керівників, які користуються фінансовою та управлінською звітністю, що генерується співробітниками Товариства.

3.6. Конфіденційність і захист інформації.

Уся інформація, що циркулює всередині Товариства, є її власністю, вважається інформацією обмеженого доступу і не може бути передана третім особам. Використання конфіденційної інформації можливе тільки в рамках виконання службових обов'язків. Розкриття інформації для інвесторів і державних органів проводиться виключно в порядку, передбаченому чинним законодавством України, Статутом і нашими внутрішніми документами. Розголошення комерційної таємниці та інших відомостей обмеженого доступу або використання такої інформації в особистих цілях тягне за собою кримінальну, дисциплінарну, цивільно-правову відповідальність відповідно до чинного законодавства.

3.7. Ризик-менеджмент і внутрішній контроль.

Ми підтримуємо стабільну систему ризик-менеджменту і внутрішнього контролю, яка включає в себе регулярну перевірку фінансових, операційних та інших контролів, а також аналіз управління ризиками. Керівники несуть відповідальність за розробку та підтримання ефективної системи внутрішнього контролю для достатньої впевненості в тому, що цілей контролів досягнуто. Ми дотримуємося вимог системи ризик-менеджменту і внутрішнього контролю.

3.8. Конфлікт інтересів.

Працівники не повинні допускати дії та ситуації, які можуть призвести до конфлікту інтересів, а також суперечать інтересам Товариства. Під конфліктом інтересів Товариство розуміє такі ситуації, в яких особисті інтереси працівника в рамках виконання ним своїх трудових обов'язків можуть вплинути на об'єктивність у прийнятті ділового рішення:

- прийняття в безпосереднє підпорядкування, вплив на оцінку і просування по службі працівником своїх близьких осіб, визначених відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції»;

- встановлення ділових взаємовідносин і ведення бізнесу працівником від імені Товариства з юридичними особами, в яких працівник або його пов'язана особа є членами органів управління або володіють часткою в статутному капіталі.

Вищевказані ситуації не вважатимуться порушенням Кодексу, якщо працівник проінформував про них і отримав дозвіл від профільного керівника та Голови Правління.

У разі, якщо працівник володіє контрольним пакетом акцій у статутному капіталі контрагента, Товариство залишає за собою право ухвалювати рішення про відмову у встановленні та підтримці ділових відносин з таким контрагентом.

3.9. Шахрайство.

У Товаристві заборонено шахрайство, під яким розуміється розкрадання майна або незаконне набуття права на майно Товариства шляхом обману або зловживання довірою. Зокрема, але не обмежуючись, шахрайством є такі дії:

- отримання або надання працівником незаконної винагороди, яка впливає на прийняття ділового рішення працівником або контрагентом;

- постачання або приймання продукції/обладнання з якісними або кількісними характеристиками, що не відповідають зазначеним у документах;

- фіктивні поставки товарно-матеріальних цінностей, зокрема за умови змови працівника з контрагентом;
- дії, спрямовані на отримання особистої вигоди при веденні претензійно-позовної роботи у змові з контрагентом;
- пред'явлення до оплати підроблених платіжних документів.

3.10. Захист власності Товариства.

Під власністю Товариства розуміють майно, грошові кошти, інформацію, об'єкти інтелектуальної власності, що належить Товариству, а також обладнання Товариства, яке використовується в індивідуальному порядку (наприклад, мобільні телефони та комп'ютери). Ми несемо відповідальність за використання власності Товариства економічно доцільним та ефективним способом в інтересах бізнесу. Ми утримуємося від використання власності Товариства в особистих цілях. Заподіяння шкоди, розкрадання або нецільове використання власності Товариства є неприпустимим.

Кожен з нас повинен пам'ятати про особисту відповідальність за розумне, ефективне використання та захист власності Товариства. Нематеріальні активи, створені або розроблені працівниками в рамках виконання своїх посадових обов'язків, належать Товариству у частині, що не суперечить чинному законодавству. Нематеріальні активи включають в себе об'єкти інтелектуальної власності, в тому числі ліцензії, патенти, інформацію, програмне забезпечення та інші виключні права на результати інтелектуальної діяльності.

3.11. Відмова від неправомірної вигоди, протидія корупції та чесна конкуренція.

Ми не пропонуємо і не беремо неправомірні вигоди, не сприяємо корупційній діяльності.

Товариство прагне співпрацювати з контрагентами та діловими партнерами, чия репутація не пов'язана з корупцією та неправомірними вигодами.

Кожен з нас дотримується правил вибору постачальників і партнерів без необґрунтованого надання переваг будь-кому з них.

Ми відмовляємо у використанні імені Товариства, його репутації, матеріальних, фінансових чи інших ресурсів, конфіденційної інформації з метою отримання власної вигоди.

3.12. Ділова гостинність і ділові подарунки.

Діловий подарунок – матеріальна цінність, що дарується Товариством або іншій третій особі за рахунок коштів Товариства, а також матеріальна цінність, що її отримують працівники в рамках виконання своїх трудових обов'язків від контрагентів або інших третіх осіб.

Ділова гостинність – бізнес-сніданки, ділові обіди, вечери, частування, корпоративні, спортивні або інші заходи, які пропонуються контрагентами, державними службовцями або іншими третіми особами працівникам або які пропонуються контрагентам, державним службовцям або третім особам працівниками з метою встановлення та підтримання ділових відносин.

Ділова гостинність і ділові подарунки не повинні впливати або зобов'язувати працівників до прийняття ділових рішень.

Працівникам заборонено дарувати або приймати ділові подарунки, а також надавати або приймати знаки ділової гостинності, вартість яких перевищує ліміт, дозволений ч. 2 ст. 23 Закону України «Про запобігання корупції».

Працівники мають право на свій розсуд без додаткового дозволу приймати ділові подарунки або надані знаки ділової гостинності, за умови, що вони не є дорогавартісними і можуть мати взаємний характер.

Якщо працівник, даруючи/приймаючи діловий подарунок або надаючи/приймаючи знаки ділової гостинності, не впевнений у правильності своїх дій, він повинен звернутися до свого безпосереднього керівника для отримання роз'яснення.

3.13. Відносини з органами державної влади.

Ми прагнемо будувати і підтримувати конструктивні та відкриті взаємини з державними органами, чиновниками та іншими представниками державної влади. Ми не робимо спроб вплинути нечесним чином на прийняття рішень органами державної влади або чиновниками. Ми дотримуємося всіх вимог українського та міжнародного законодавства, пов'язаних зі здійсненням підприємницької діяльності, зокрема повною мірою сплачуємо податки та здійснюємо інші обов'язкові платежі.

3.14. Заборона на алкоголь, паління, наркотики, зброю та азартні ігри.

Вживання алкоголю, наркотичних засобів і психотропних препаратів є неприпустимим на робочому місці, тому що вони негативно впливають на безпеку, продуктивність, поведінку, надійність і адекватність прийняття рішень. Нижче наведені дії, які суперечать політиці Товариства і заборонені при виконанні посадових обов'язків, а саме:

- виконання посадових обов'язків (у тому числі керування транспортними засобами, експлуатація обладнання Товариства) у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння. Якщо Ви вживаєте алкоголь у час, що передує робочому, Ви маєте бути впевнені, що на роботі не створите загрозу власному життю та життю ваших колег. Порухення цього правила тягне за собою дисциплінарну відповідальність, аж до звільнення.
- внесення на територію Товариства будь-яких видів зброї (виняток становлять уповноважені Товариством працівники);
- гра в азартні ігри (на гроші) на території Товариства;
- куріння на робочому місці на території Товариства (крім спеціально відведених місць).

3.15. Соціально відповідальний бізнес.

Товариство – соціально відповідальне підприємство. Ми усвідомлюємо, що досягнення успіху в бізнесі нерозривно пов'язане зі збільшенням добробуту суспільства та підвищенням якості життя кожної окремої людини.

Наші дії повною мірою відображають повагу до прав людини, дотримання гідних умов праці, сприяють сталому розвитку місцевих і регіональних спільнот. Ми усвідомлюємо суттєвість цих питань і належним чином взаємодіємо з усіма зацікавленими сторонами.

Наша соціальна відповідальність лежить в основі всіх корпоративних соціальних програм, які ми ініціюємо або підтримуємо.

У рамках проектів ми надаємо фінансову та матеріально-технічну підтримку громадам, реалізовуємо ініціативи у сфері освіти, здоров'я та захисту довкілля. Товариство заохочує участь працівників у корпоративному волонтерстві.

4. ДОТРИМАННЯ КОДЕКСУ

4.1. Недотримання норм і стандартів поведінки, які описані в Кодексі, розцінюється як серйозне порушення. Усі працівники Товариства несуть персональну відповідальність за дотримання Кодексу.

4.2. Керівники всіх рівнів несуть відповідальність не тільки за свої дії, а й за дотримання Кодексу підлеглими їм працівниками. Відповідно, вони повинні вимагати дотримання політик, процедур Товариства і чинного законодавства, а також запобігати, виявляти й оперативно реагувати на випадки порушення норм і стандартів ділової поведінки своїми підлеглими.

4.3. У випадках, передбачених чинним законодавством, Товариство може повідомляти правоохоронні органи про всі відомі їй порушення, що можуть спричинити кримінальну відповідальність. У всіх інших ситуаціях Товариство діє на власний розсуд і може скористатися правом на ініціювання притягнення порушника до адміністративної, матеріальної або дисциплінарної відповідальності.

4.4. Ми пропонуємо всім нашим підрядникам ознайомитися з принципами нашої роботи, щоб сформувати правильні очікування щодо ділової поведінки працівників Товариства.

4.5. Якщо у Вас виникли питання з приводу інтерпретації Кодексу, і Ви не знаєте, які дії слід вжити в конкретній ситуації – звертайтеся до свого керівника.

4.6. У разі, коли ситуація не дає змоги звернутися до безпосереднього керівника, адресуйте своє запитання співробітникам служби управління персоналом, служби безпеки підприємства або заступнику голови правління з юридичних питань.

4.7. Крім того, ви завжди можете скористатися механізмом зворотного зв'язку - **Лінією довіри**.

5. ЛІНІЯ ДОВІРИ

5.1. Наш пріоритет – суворе дотримання високих етичних стандартів на всіх рівнях. З цією метою працює прямий канал зворотного зв'язку – **Лінія довіри**.

5.2. Ми підтримуємо право будь-якого працівника або іншої зацікавленої особи висловити свою занепокоєність результатами спільної справи та повідомити про:

- порушення в галузі охорони праці та навколишнього середовища;
- використання інсайдерської інформації;
- розголошення конфіденційної інформації;
- спотворення фінансової звітності;
- розкрадання або використанні майна Товариства в особистих цілях;
- випадки корупції, підкупу працівників;
- неетичну поведінку;
- насильство на робочому місці;
- переслідування осіб, які повідомили про порушення;
- вживання алкоголю, наркотичних речовин у робочий час;
- неналежній поведінці, дискримінації та корупції.

5.3. Ви можете:

- надіслати повідомлення електронною поштою: **trustline@scm.com.ua**;
<https://www.scm.com.cy/uk/trustline>;
- зателефонувати за номером: **0-800-600-777** або **+38-044-224-72-32**;

5.4. Усі питання щодо тлумачення, застосування та дотримання положень Кодексу будуть своєчасно та належним чином розглянуті. Конфіденційність гарантується.

5.5. Водночас до працівників, які дають завідомо неправдиві відомості, вживаються заходи, передбачені чинним законодавством.

5.6. Якщо Ваша інформація стосується керівників бізнес-підрозділу або Товариства, то розслідування буде проводитися на більш високому рівні Товариства з дотриманням конфіденційності.

5.7. Якщо після звернення на Лінію довіри у Вас виникли сумніви щодо адекватності та достатності заходів у відповідь, Ви можете повторно поставити своє запитання.

6. ПРИНЦИП РОБОТИ ЛІНІЇ ДОВІРИ

6.1. Лінія довіри приймає інформацію всіма можливими каналами: звичайною та електронною поштою, телефоном, за допомогою текстових форм на сайті. За необхідності цей механізм дає змогу висловити стурбованість анонімно.

6.2. Лінія довіри забезпечена досвідченими операторами, а також методами захисту конфіденційності розмов і передачі інформації в Інтернет. Ваше повідомлення буде зареєстровано в єдиній автоматизованій системі управління інцидентами.

6.3. Під час передачі повідомлень за телефоном Лінії довіри Вам буде надано унікальний секретний код повідомлення, за яким Ви зможете перевірити статус опрацювання свого повідомлення. Після реєстрації Ваше повідомлення буде оброблено відповідно до правил проведення внутрішньокорпоративних перевірок Товариства. Відповідні запити будуть надіслані лише тим особам, які уповноважені на них відповідати.

6.4. Лінія довіри працює цілодобово, і в будь-який час уповноважений працівник буде готовий відповісти на Ваш дзвінок. Під час надходження повідомлень на телефон Лінії довіри персональні дані не будуть запитуватися. Ви можете не називати свої П.І.Б. або місце роботи. Телефонна лінія не визначає номер телефону абонента.

6.5. Ми поважаємо Ваше право на анонімність і в разі потреби будемо дотримуватися її. Лінія довіри позбавлена можливості автоматичного визначення номера телефону вхідного дзвінка. Анонімні повідомлення, які були зареєстровані Лінією довіри, обробляються за аналогією з іншими повідомленнями за наявності достатньої інформації для реагування на сигнал.

7. ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОВІДОМЛЯЮТЬ ПРО ПОРУШЕННЯ

7.1. Товариство не допускає переслідування щодо працівників, які ставлять запитання або з чесними намірами повідомляють про можливі порушення закону, положень Кодексу, інших політик і процедур Товариства.

7.2. Подібне переслідування працівників карається дисциплінарними заходами, передбаченими чинним законодавством.

7.3. Ті працівники, які, на їхню думку, зазнали переслідування, повинні повідомити про це на **Лінію довіри**.

Лист ознайомлення з документом

П.І.Б	Посада	Дата	Підпис	Зауваження та пропозиції

Лист реєстрацій змін

[illegible]