



ЕТИЧНИЙ КОДЕКС

Культура організації TruVant, разом із її основними цінностями та керівними принципами, визначають напрям діяльності Компанії та слугує етичним компасом для ведення бізнесу, а також для щоденної взаємодії з колегами, клієнтами, постачальниками та соціальним оточенням. Вони встановлюють норми, за якими Компанія та її працівники ухвалюють усі рішення.

Джерелом цих норм є цінності, що сповідує TruVant, а також міжнародні документи, які визначають сферу прав людини у бізнесі: Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств, щодо відповідального ведення бізнесу, Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини, зокрема принципи та права, викладені у восьми основних конвенціях, зазначених у Декларації про основоположні принципи та права у сфері праці Міжнародної організації праці, а також принципи та права, визначені Загальною декларацією прав людини.

Ми пишаємося тим, що ведемо свій бізнес чесно та з повним дотриманням етичних принципів.

TruVant не терпить і не буде терпіти жодних незаконних, неетичних чи неналежних дій, незалежно від посади. Ми очікуємо, що всі працівники будуть вести справи Компанії неупереджено та етично. Наші цінності визначають нульову толерантність до будь-якого порушення букви та духу всіх чинних правових і адміністративних норм. Як лідери, ми всі зобов'язані «робити те, що правильно».

Цей посібник створено, щоб забезпечити розуміння кожним працівником принципів професійної поведінки та надати рекомендації, які допоможуть правильно діяти в конкретних ситуаціях. Ознайомся з ним уважно.

Цей документ є джерелом інформації про правила етичної поведінки, які стосуються нашої діяльності. Він сприяє ухваленню розсудливих і виважених рішень щодо способу дій. Цей посібник не охоплює всі закони, нормативні акти чи правила, що регулюють нашу діяльність, і не розглядає кожну етичну дилему, з якою ти можеш зіткнутися. Якщо певне питання не розглянуто, або якщо у вас є сумніви щодо застосування певного закону чи принципу в конкретній ситуації, ви повинні звернутися за порадою до керівництва. Якщо ж сумніви чи питання залишаються, слід скористатися спеціальною платформою для консультацій:

→ у Європі: etyka.truvariant.com.pl

→ у Північній Америці: ethics.truvariant.com



Репутація Truvariant – це наше спільне надбання, але вона може бути зруйнована діями лише однієї людини. Кожен із нас має обов’язок захищати майбутнє компанії, демонструючи міцні моральні цінності та етичну поведінку, які є основою нашої унікальної корпоративної культури, побудованої на людях.

З повагою,

Стюарт Аткинсон

Генеральний директор і голова правління Truvariant
Січень 2025



Зміст

Хто відповідає за дотримання нашого Етичного кодексу?	2
Мета Етичного кодексу TruVant	2
Охорона праці та техніка безпеки.....	2
Свобода професійних об'єднань	3
Робоче середовище та права людини.....	3
Доброчесна поведінка	4
Конфлікт інтересів	4
Захист і використання майна Компанії.....	6
Робочий час працівників.....	7
Конфіденційна та службова інформація Компанії	7
Фінансові ресурси Компанії.....	7
Економічні можливості	8
Конфіденційна інформація та її використання у фінансових операціях.....	8
Антимонопольне законодавство	9
Незаконні платежі державним посадовцям	10
Належні принципи бухгалтерського обліку	10
Законодавство щодо охорони довкілля	10
Взаємодія із засобами масової інформації.....	10
Авторські права	11
Звернення із запитаннями чи сумнівами.....	11
Акти помсти	12



Хто відповідає за дотримання нашого Етичного кодексу?

Принципи професійної етики Truvant є обов'язковими для всіх працівників, зокрема для вищого керівництва та членів правління. Кожен працівник зобов'язаний дотримуватися однакових правил і вимог, незалежно від займаної посади. Крім того, ми очікуємо дотримання подібних стандартів від наших бізнес-партнерів, зокрема клієнтів, постачальників, підрядників та інших осіб, які беруть участь у нашій діяльності. Ми знаємо, що є правильним, а що – ні, і завжди діємо відповідально.

Мета Етичного кодексу Truvant

Організація Truvant керується основними цінностями: чесністю, сумлінністю та відповідальністю. Ми вимагаємо від наших працівників і керівників суворого дотримання всіх законів, правил і нормативних актів, що регулюють нашу діяльність, а також чесної та етичної поведінки на основі місцевого законодавства та етичних кодексів основних бізнес-партнерів.

Принципи та керівні положення, викладені в цьому документі, спрямовані на полегшення розуміння та тлумачення чинних законів, нормативних актів і кодексів у повсякденній роботі. Ми очікуємо від усіх наших працівників розуміння та дотримання цих принципів і керівних положень. Ми очікуємо від керівників і менеджерів, що вони допоможуть працівникам зрозуміти та застосовувати чинні закони, правила, принципи та інструкції, а також забезпечуватимуть їх дотримання у сферах своєї відповідальності. Ми очікуємо, що наші структурні підрозділи здійснюватимуть діяльність так, щоб мінімізувати ризик порушень. Ми також очікуємо, що наші директори надаватимуть особистий приклад, розуміючи та дотримуючись відповідних норм і створюючи атмосферу, що сприяє дотриманню найвищих етичних стандартів. Порушення чинного законодавства, нормативних актів чи принципів, а також заохочення до таких дій створює загрозу для репутації Truvant. Жодна причина, зокрема фінансові чи виробничі бізнес-цілі, не може виправдати подібні порушення.

Охорона праці та техніка безпеки

Безпека є одним із фундаментальних принципів корпоративної культури Truvant. Компанія прагне створювати, контролювати та підтримувати безпечне й здорове робоче середовище для своїх працівників, клієнтів, постачальників, підрядників та інших осіб, які можуть перебувати на нашій території. Охорона праці та збереження здоров'я є невід'ємною частиною нашої бізнес-стратегії та важливим чинником успіху компанії. Ми прагнемо проектувати, виготовляти та постачати всі продукти безпечним і відповідальним способом. Ми прагнемо максимально використовувати всі доступні ресурси – людські, матеріальні, фінансові та технічні – для забезпечення безпеки та здоров'я наших працівників і всіх, хто бере участь у нашій діяльності.

Від усіх працівників очікується неухильне дотримання встановлених правил і процедур у сфері охорони праці та техніки безпеки. Наш головний принцип: травм можна і потрібно запобігати. У нашій компанії немає місця для працівників, які нехтують безпекою. Компанія



Truvariant підтримує активну програму з безпеки та запобігання травматизму на кожному підприємстві, яка включає:

- Регулярні перевірки безпеки
- Навчання з евакуації
- Збори з питань безпеки
- Освітні заходи щодо безпеки

Попри всі розроблені процеси та правила, спрямовані на зменшення ризиків, ми всі повинні постійно контролювати та покращувати умови праці для забезпечення безпечного та здорового середовища. Небезпечні умови на робочому місці є неприйнятними, і про них слід негайно повідомляти керівництво. Здоров'я та безпека наших працівників – найвищий пріоритет.

Свобода професійних об'єднань

Працівники без винятку мають право створювати та вступати до будь-яких профспілок і вести колективні переговори з роботодавцем. Компанія Truvariant цінує взаємодію з працівниками на всіх рівнях, тому дотримується відкритої позиції щодо діяльності профспілок та їхньої організаційної роботи. Представники працівників не зазнають дискримінації та мають повну свободу виконувати свої представницькі функції на робочому місці.

Робоче середовище та права людини

Компанія Truvariant, окрім власних етичних принципів, зобов'язана дотримуватися суворих юридичних норм, що регулюють етичну поведінку працівників. Кожен працівник, керівник і директор повинен діяти етично та в повній відповідності до законодавства.

Ми цінуємо і поважаємо різноманітність наших працівників, постачальників, клієнтів та всіх інших зацікавлених сторін. Truvariant прагне забезпечувати рівні можливості працевлаштування для всіх кандидатів і надавати постачальникам рівні умови у процесі закупівель, щоб максимально ефективно використовувати доступні людські та економічні ресурси, орієнтуючись на задоволення потреб клієнтів.

Компанія усвідомлює свою відповідальність перед працівниками і зобов'язується забезпечувати здорове, безпечне та продуктивне робоче середовище. Це середовище має бути позбавлене будь-якої дискримінації та утисків, пов'язаних із расою, релігією, статтю, сексуальною орієнтацією, віком, громадянством, інвалідністю чи іншими чинників. Компанія не толеруватиме сексуальних домагань, насильства або погроз застосування насильства, а також будь-якої іншої поведінки, що створює атмосферу залякування чи образливого ставлення.

Truvariant підтримує та визнає міжнародно визнані права людини, сприяє ліквідації всіх форм примусової, рабської чи обов'язкової праці, а також використання дитячої праці. Компанія прагне забезпечувати справедливе ставлення до всіх працівників у своїй діяльності та сфері



свого впливу. Ми також докладаємо зусиль для співпраці лише з постачальниками, які дотримуються тих самих стандартів.

Взаємна повага та ввічливість між колегами сприяють створенню позитивного робочого середовища. Наступні дії є неприпустимими та, безумовно, не сприяють такому робочому середовищу, і є заборонені:

- Погрози
- Агресивна поведінка (крик, образи, напади)
- Сексуальні домагання, жарти сексуального характеру, зберігання порнографічних матеріалів
- Носіння будь-якого виду зброї під час виконання службових обов'язків
- Вживання або перебування під впливом алкоголю чи наркотичних речовин під час роботи
- Використання, розповсюдження, продаж або зберігання будь-яких наркотичних речовин
- Расизм
- Азартні ігри

Працівники, які вчиняють ці порушення, підлягатимуть дисциплінарним заходам, включно зі звільненням, на розсуд компанії.

Добросовісна поведінка

Працівники, керівники та директори TruVant повинні прагнути діяти чесно у відносинах із клієнтами, постачальниками, конкурентами та колегами. Ніхто не має права нечесно використовувати інших, застосовуючи маніпуляції, приховування інформації, зловживання конфіденційними даними, викривлення важливих фактів чи будь-які інші недобросовісні практики. Ми повинні ставитися чесно та справедливо до всіх, з ким співпрацюємо у межах діяльності Компанії.

Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів виникає, коли працівник ставить особисті ділові інтереси вище за інтереси Компанії або використовує свій службовий статус у спосіб, що може призвести до конфлікту інтересів. Працівники, керівники та директори повинні уникати ситуацій, коли їхні дії призводять або можуть бути сприйняті як такі, що призводять до конфлікту інтересів.

Конфлікт виникає, коли працівник, клієнт або директор використовує обладнання, персонал чи приміщення Компанії для власної вигоди.

Нижче наведено перелік дій, які можуть свідчити про конфлікт інтересів, і яких слід уникати.

Зовнішня діяльність, яка суперечить зобов'язанням перед Компанією

Працівники, керівники та директори повинні уникати додаткового працевлаштування або діяльності, що може негативно вплинути на виконання ними професійних обов'язків перед Компанією. Це стосується: надмірного робочого навантаження, зовнішніх зобов'язань, що можуть суперечити інтересам Компанії.



Подарунки та розважальні заходи від клієнтів, постачальників або інших ділових партнерів Компанії

Працівникам, керівникам і директорам (а також членам їхніх найближчих родин) заборонено вимагати чи приймати подарунки, винагороди за послуги, позики, виплати або інші вигоди від клієнтів, постачальників чи інших контрагентів, що ведуть бізнес із Компанією. Подарунки не грошової форми можна приймати, лише якщо вони є предметами мінімальної вартості або рекламно-промоційними матеріалами з чітким маркуванням назви компанії чи бренду.

Розважальні заходи, які були запропоновані без ініціативи працівника (наприклад, поїздки, квитки на матчі, обіди в ресторанах тощо), можна приймати лише за умови, що вони відбуваються рідко, є частиною звичайної діяльності та не є надто дорогим.

У разі виникнення сумнівів слід поставити собі такі контрольні запитання:

- Чи вигода або надана послуга мають непропорційно велику цінність з огляду на обставини?
- Чи може пропозиція вигоди або спосіб її прийняття вважатися непрозорою?
- Чи тривають переговори між Truvant і стороною, яка пропонує вигоду?
- Чи особа, що надає вигоду, обіймає державну посаду?
- Чи міг би хтось сприйняти запропоновану вигоду як таку, за яку очікується відповідна відплата, зокрема укладення угоди або початок співпраці?

Якщо відповідь на хоча б одне з цих запитань є ствердною, слід ввічливо, але рішуче відмовитися від пропонуваної вигоди та повідомити про неї безпосередньому керівнику або через спеціальну платформу для етичних повідомлень.

Подарунки та розважальні заходи для клієнтів, постачальників або інших ділових партнерів Компанії

Аналогічно, працівникам, керівникам і директорам (а також членам їхніх найближчих родин) заборонено пропонувати клієнтам, постачальникам або іншим діловим партнерам подарунки, винагороди за послуги, позики, виплати або будь-які інші вигоди. Подарунки не грошової форми можна пропонувати, лише якщо вони є предметами мінімальної вартості або рекламно-промоційними матеріалами з чітким маркуванням назви компанії чи бренду.

Розважальні заходи для клієнтів, постачальників або інших ділових партнерів є прийнятними лише за умови, що вони не передбачають надмірних витрат.

У разі сумнівів щодо надання вигоди слід поставити собі ті ж контрольні запитання, що і в розділі про прийняття вигод, розглядаючи Truvant як сторону, що надає вигоду. Якщо відповідь на хоча б одне з цих запитань є ствердною, слід утриматися від надання вигоди.



Інформація

Працівники часто мають доступ до інформації щодо фінансового стану Компанії, її виробничої діяльності та майбутніх планів, яка не є загальнодоступною та може бути розкрита лише в майбутньому. Таку інформацію заборонено розголошувати особам, що не працюють у Компанії, а також використовувати її для особистої вигоди або вигоди членів сім'ї чи друзів.

Частки у компаніях, що продають або купують товари чи послуги у Компанії

Працівники, керівники та директори не можуть мати жодних нерозкритих значних часток у жодній компанії, підприємстві чи організації, яка є (або може стати) постачальником чи покупцем товарів або послуг у TruVant, якщо така особа може впливати на рішення, що стосуються ділових відносин Компанії з цим суб'єктом.

Загальноприйнятим критерієм значної частки є володіння понад 1% власності або еквівалентна частка у вартості компанії. Постачальник – це будь-яка фізична або юридична особа, яка продає, здає в оренду або погоджується постачати Компанії будь-які матеріали, обладнання, нерухомість, кредити, страхові послуги або інші ресурси, а також будь-яка особа, що робила це в минулому. Покупець – це будь-яка фізична або юридична особа, яка купує, орендує або іншим чином отримує матеріали, обладнання, нерухомість, кредити, страхові послуги або інші ресурси від Компанії, а також будь-яка особа, що робила це в минулому.

Захист і використання майна Компанії

Основним принципом TruVant є відповідальність кожного працівника, керівника та директора за захист майна Компанії від втрат, крадіжок і неналежного використання. Усе майно Компанії повинно використовуватися виключно для обґрунтованих бізнес-цілей.

Майно компанії включає:

Матеріальні активи

Складські запаси, офісні матеріали, комп'ютерне обладнання та програмне забезпечення, інструменти, обладнання, транспортні засоби, грошові кошти.

Матеріальні активи Компанії призначені для використання працівниками з метою досягнення бізнес-цілей Компанії. Працівникам заборонено використовувати офісні матеріали для особистих потреб, використовувати поштові оплати Компанії для відправлення приватних листів, а також використовувати транспортні засоби Компанії для особистої вигоди, якщо це не передбачено встановленими правилами.

Нематеріальні активи

До нематеріальних активів належать: технічні та виробничі знання й процеси, економічні, фінансові, маркетингові та стратегічні плани, пов'язані з продуктами, плани щодо співпраці з зовнішніми постачальниками або покупцями, внутрішні бази даних, патенти, заявки на патенти та матеріали, що охороняються авторським правом.



Інформація, інтелектуальна власність (патенти, товарні знаки, авторські права, комерційні секрети та ноу-хау) та інноваційні ідеї є цінними нематеріальними активами TruVant, які повинні бути належним чином захищені та контрольовані. Інформація про злиття та поглинання, угоди з продажу активів, технології, конкурентні позиції, стратегічні напрями розвитку, клієнтів, постачальників, працівників, заробітну плату, закупівельні ціни, комерційні таємниці тощо повинна бути захищена від неналежного використання або несанкціонованого розголошення.

Як працівник, керівник або директор, ви не маєте права використовувати чи розголошувати інформацію, що є власністю Компанії, у цілях, не пов'язаних із її діяльністю. Передача інформації всередині Компанії має здійснюватися лише на основі принципу необхідності знання. Приступаючи до роботи в Компанії, ви погоджуєтесь не розголошувати та не використовувати неналежним чином будь-яку інформацію, що є власністю Компанії, як протягом працевлаштування, так і після звільнення.

Робочий час працівників

Компанія TruVant вимагає від працівників присвячувати робочий час виконанню своїх посадових обов'язків, а не особистим справам. Робочий час працівників чітко регулюється положеннями національного законодавства (Трудовий кодекс). Також необхідно враховувати положення інших відповідних етичних кодексів, зокрема ETI – Ethical Trade Initiative.

Конфіденційна та службова інформація Компанії

Конфіденційна та службова інформація Компанії – це детальні дані про її діяльність, продукти, послуги, технології чи конкурентну ситуацію, отримані в межах трудових відносин, розголошення яких може завдати шкоди Компанії або принести вигоду конкурентам.

Конфіденційна інформація та інші внутрішні дані Компанії є цінними активами. Захист цієї інформації відіграє критично важливу роль у забезпеченні стійкого розвитку Компанії та її конкурентоспроможності.

Кожен працівник зобов'язаний вживати відповідних заходів для гарантування безпеки та конфіденційності таких даних. Чинним та колишнім працівникам заборонено передавати або розголошувати конфіденційну інформацію Компанії будь-кому, хто не є її співробітником, без належного дозволу.

Фінансові ресурси Компанії

Кожен працівник несе відповідальність за належне використання фінансових ресурсів Компанії, зокрема за точну фінансову звітність у фінансових документах Компанії. Жоден платіж постачальнику або працівнику від імені Компанії не може бути затверджений або



здійснений, якщо він передбачає або передбачався для використання з будь-якою іншою метою, ніж зазначено в супровідних документах.

Кожен працівник особисто відповідає за будь-яку довірену йому форму фінансових ресурсів, включно з корпоративними кредитними картками, платіжними картками, ваучерами, готівкою, чеками тощо. Він також зобов'язаний гарантувати, що Компанія отримає відповідний еквівалент у межах здійснених витрат. Усі витрати, пов'язані з відрядженнями та представницькими заходами, мають бути задокументовані та відображені у звітності відповідно до встановлених правил Компанії. Якщо фінансові ресурси будуть використані неналежним чином або з порушенням законодавства, Truvariant вживе відповідних дисциплінарних заходів та, за необхідності, може повідомити відповідні органи.

Компанія не підтримує та не зберігає жодних фондів чи активів для незаконних цілей.

Економічні можливості

Працівникам, керівникам і директорам заборонено вступати в будь-яку конкуренцію з Компанією. Час від часу деякі працівники, керівники чи директори можуть дізнаватися про економічні та інвестиційні можливості, які могли б зацікавити Компанію. У таких випадках ці особи не мають права використовувати жодну можливість, яку вони відкрили в процесі роботи в Компанії, виконання посадових обов'язків або завдяки доступу до активів та інформації Компанії. Ми всі повинні діяти в обґрунтованих інтересах Компанії, якщо така можливість з'являється. Ігнорування цього принципу може призвести до конфлікту інтересів через привласнення економічних можливостей та спричинити дисциплінарне провадження, включно з розірванням трудового договору на розсуд Компанії. Будь-яка вигода, яку ви отримуєте завдяки своєму зв'язку з Truvariant, має бути спрямована на благо Компанії, а не присвоєна особисто.

Конфіденційна інформація та її використання у фінансових операціях

Конфіденційна інформація – це відомості, які могли б бути важливими для розсудливого інвестора при ухваленні рішення про купівлю, продаж або утримання акцій.

Використання конфіденційної інформації у фінансових операціях (інсайдерська торгівля) означає застосування істотної, неоприлюдненої інформації про Truvariant, його клієнтів, постачальників або конкурентів з метою отримання нечесної переваги під час купівлі чи продажу акцій або інших цінних паперів.

Інформація вважається суттєвою, якщо існує висока ймовірність, що розсудливий інвестор визнав би її важливою при ухваленні рішення про купівлю, продаж або збереження акцій одного зі своїх ділових партнерів.

Працівникам, керівникам і директорам, які володіють істотною, неоприлюдненою інформацією (наприклад, про можливі злиття, придбання або продаж активів, фактичні чи прогнозовані фінансові результати, зміни у виплаті дивідендів, поділ акцій, укладання або втрату значних контрактів, розробку нових продуктів, великі судові спори чи суттєві зміни у



бізнес-стратегії) щодо Компанії або її ділових партнерів, заборонено здійснювати будь-які фінансові операції, що стосуються цих партнерів, до моменту публічного розкриття інформації. Також заборонено, без належного дозволу, розголошувати таку інформацію будь-кому – як за межами, так і всередині Компанії.

Працівники, керівники та директори Компанії, які мають доступ до суттєвої, неоприлюдненої інформації і використовують свою посаду для отримання прибутку або зменшення збитків за рахунок менш обізнаних інвесторів, можуть бути притягнуті до цивільної або кримінальної відповідальності, включно зі значними штрафами та/або тюремним ув'язненням.

Антимонопольне законодавство

Антимонопольне законодавство (законодавство про конкуренцію) прийняте для запобігання господарським діям, що обмежують свободу торгівлі шляхом зменшення конкуренції, забезпечуючи відкриті, вільні та рівні умови ринкової конкуренції.

Truvariant суворо забороняє укладення як офіційних, так і неофіційних угод чи домовленостей із конкурентами, які можуть впливати на: ціноутворення або умови продажу, обсяги виробництва, обмеження у виробництві, розподіл ринків, норми якості.

Від усіх працівників, керівників і директорів очікується неухильне дотримання антимонопольного законодавства. Порушення будь-якого антимонопольного закону, незалежно від того, чи це національне чи міжнародне законодавство, може спричинити серйозні дисциплінарні наслідки, включно з розірванням трудового договору за відповідних обставин. У разі порушення антимонопольного законодавства, Truvariant, а також кожен окремий працівник можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності (загрожують значні штрафи та/або тюремне ув'язнення) або цивільної відповідальності (наприклад, трикратне відшкодування збитків постраждалим сторонам і/або судові заборони).

Працівникам, керівникам і директорам суворо заборонено обмінюватися з конкурентами чи потенційними конкурентами будь-якою інформацією, що стосується: виробничих графіків, каналів дистрибуції, цінової політики, умов продажу, стандартів якості, обсягів виробництва та обмежень у ньому, відносин із клієнтами, ринкової частки або будь-якої іншої інформації, що може порушувати антимонопольні закони.

Truvariant прагне отримувати контракти завдяки високій якості продукції та послуг за конкурентоспроможними цінами. Компанія завжди діє відповідно до законодавства та етичних принципів, незалежно від місця ведення бізнесу.

Усі працівники, керівники та директори повинні бути особливо уважними щодо антимонопольного законодавства у своїх ділових контактах, а особливу увагу слід приділяти зустрічам, на яких присутні конкуренти.



Незаконні платежі державним посадовцям

Truvariant не буде пропонувати, схвалювати чи здійснювати незаконні платежі або надавати будь-які цінності, безпосередньо чи опосередковано, державним посадовцям, політичним партіям або кандидатам на політичні посади з метою отримання їхньої підтримки для укладання нових контрактів або збереження наявних замовлень для Компанії.

Працівники повинні вживати необхідних заходів, щоб гарантувати, що представники або дистриб'ютори Truvariant не здійснюють подібних неналежних або незаконних платежів.

Якщо у вас виникли запитання щодо конкретного виду платежу, будь ласка, зверніться до свого керівника.

Належні принципи бухгалтерського обліку

Усі фінансові операції Компанії, її бухгалтерські книги, звіти про продажі, витратні декларації, табелі обліку робочого часу та інші документи повинні чітко та достовірно відображати фактичні події, деталі кожної операції та її реальний характер. Кожен працівник, який займається підготовкою таких документів, зобов'язаний виконувати свою роботу з максимальною чесністю та точністю. Ці ж принципи застосовуються як до національних, так і до міжнародних операцій. Фінансова документація Компанії повинна відповідати загальноприйнятим принципам бухгалтерського обліку. У бухгалтерських книгах і звітності Truvariant не допускаються жодні записи, спрямовані на приховування або викривлення суті будь-якої операції. Крім того, Компанія не буде зберігати незареєстровані фонди або активи для будь-яких цілей.

Законодавство щодо охорони довкілля

Truvariant прагне захищати довкілля, проявляючи повагу до природи та враховуючи потреби й занепокоєння громад, у яких ми живемо та працюємо. Ми всі повинні докладати зусиль для: мінімізації відходів, економії енергії та природних ресурсів, просування утилізації та перероблення відходів. Існує низка законодавчих норм щодо охорони довкілля, яких Компанія зобов'язана суворо дотримуватися, зокрема вимог щодо вимірювання, реєстрації та звітування про викиди та скиди в навколишнє середовище, управління небезпечними відходами. Працівники, діяльність яких підпадає під дію екологічного законодавства, повинні знати відповідні вимоги, активно брати участь у програмах, що сприяють їх дотриманню, негайно повідомляти керівництво про будь-які порушення своєму керівнику.

Взаємодія із засобами масової інформації

ЗМІ – включно з інтернет-ресурсами, друкованими виданнями, телебаченням і радіо – є потужним комунікаційним інструментом. Щоб уникнути непорозумінь або неточностей та забезпечити узгодженість інформаційних повідомлень, усі медійні запити мають оброблятися уповноваженими членами правління, які представляють Компанію.



Авторські права

Основним принципом та юридичним зобов'язанням Компанії є дотримання авторських прав третіх осіб. Працівникам, керівникам і директорам заборонено відтворювати, копіювати або передавати факсом будь-які друковані матеріали, що охороняються авторським правом, без дозволу автора, видавця або власника прав. Незаконне відтворення будь-якої інтелектуальної власності без дозволу правовласника знижує її цінність та може призвести до судового позову за порушення авторських прав, що ставить під загрозу як працівника, керівника чи директора, так і Компанію.

Звернення із запитаннями чи сумнівами

Якщо у вас є запитання чи сумніви щодо належної поведінки, ви можете зробити два важливі кроки, щоб гарантувати, що письмове зобов'язання TruVant щодо етичної та законної поведінки реалізується на робочому місці.

Зверніться до свого керівника, якщо маєте запитання щодо належної поведінки.

Усі керівники дотримуються політики відкритих дверей, що дозволяє працівникам звертатися з питаннями щодо належної поведінки. Ми заохочуємо обговорювати етичні питання заздалегідь, а не після факту, щоб вибрати правильний напрям дій. Завжди звертайтеся до керівництва, якщо у вас є запитання щодо професійної етики, незалежно від того, наскільки незначним або неважливим воно може здаватися.

Повідомлення про порушення правил

Будь-який працівник, який дізнається про порушення законодавства, нормативних актів або етичних принципів TruVant, або вважає, що таке порушення може відбутися в майбутньому, зобов'язаний повідомити про це через відповідні канали. Повідомити про порушення можна кількома способами:

- Повідомити безпосередньому керівнику
- Звернутися до відділу кадрів
- Зареєструвати звернення на спеціальній платформі

Важливо, щоб ваше повідомлення містило достатню кількість конкретних фактів, які дозволять об'єктивно розглянути справу.

Розгляд випадків порушень

Розслідування можливих неетичних або незаконних дій проводитиметься професійно та неупереджено, з дотриманням прав кожної особи та інтересів Компанії. Щодо кожного працівника, якого буде визнано винним у порушенні етичних принципів, будуть застосовані дисциплінарні заходи, аж до розірвання трудових відносин.

Щоб гарантувати захист працівників, які повідомляють про проблеми, запити щодо збереження анонімності будуть враховуватися за умови, що це не порушить прав інших працівників і не завадить належному розгляду справи. Будь-яка помста чи репресивні дії щодо працівника, який повідомив про проблему, будуть суворо каратися.



Акти помсти

Кожен працівник, який сумлінно повідомляє про можливе порушення законодавства або принципів, прийнятих у Компанії, захищений від будь-яких актів помсти. Будь-які утиски чи переслідування працівників, які повідомили про порушення керівництву, через спеціальну платформу або іншими доступними каналами, є грубим порушенням професійної етики TruVant. Працівники, які вважають, що зазнали негативних наслідків через повідомлення про порушення, повинні негайно звернутися до відділу кадрів компанії.