

ТЕСНІІА

Кодекс
ділової етики
ТЕСНІІА ХОЛДІНГ

ЗМІСТ

1. Звернення засновників холдингу

- 04. Олег Крот, керуючий партнер ТЕСНІА Holding
- 05. Юра Лазебніков, керуючий партнер ТЕСНІА Holding

2. Наші цінності

3. Про наш кодекс

- 09. Зобов'язання керівників
- 10. Консультації з приводу ведення діяльності в рамках етичних норм
- 11. Дії після отримання інформації про не етичну поведінку
- 12. Політика щодо викривачів
- 13. Штрафи за порушення

4. Наші зобов'язання щодо етичної ділової поведінки

- 15. Правила та принципи нашої етики
- 16. Законне і чесне ведення справ
- 17. Боротьба з корупцією
- 18. Ділова гостинність і ділові подарунки

- 19. Взаємовідносини з контрагентами

- 20. Взаємовідносини з органами державної влади

- 22. Операції з використанням конфіденційної інформації

- 23. Політична діяльність

- 24. Міжнародна торгівля

5. Наші зобов'язання щодо компанії

- 26. Використання, захист ресурсів холдингу та запобігання шахрайству
- 27. Врегулювання конфлікту інтересів
- 31. Взаємодія з підприємствами компанії

6. Наші зобов'язання щодо людей і навколишнього середовища

- 33. Рівні можливості працівників
- 34. Конфіденційність та особисті дані співробітників
- 35. Права людини
- 36. Безпека робочого місця
- 37. Охорона здоров'я, праці і техніка безпеки

- 39. Захист довкілля

- 40. Політика сталого розвитку

- 42. Інновації як інструмент сталого розвитку

- 43. Наші зобов'язання зі сталого розвитку

7. Наші зобов'язання щодо забезпечення інформаційної безпеки

8. Куди мені звернутись?

9. Додаток 1. Глосарій

Звернення засновників холдингу

04

Олег Крот, керуючий партнер
TECHIIA Holding

05

Юра Лазебніков, керуючий
партнер TECHIIA Holding



Олег Крот, керуючий партнер ТЕСНІА Holding

З невеликого українського бізнесу виріс технологічний холдинг ТЕСНІА, який сьогодні налічує більше 10 бізнесів і проектів у всіх куточках світу. Чим більшим стає холдинг, тим сильнішим є наш вплив на спільноти, партнерів, клієнтів. Будучи соціально-відповідальною компанією, ми маємо дотримуватись зобов'язань сумлінної, чесною та прозорою діяльності.

Кодекс є декларацією найвищих стандартів етики і моральних принципів у всіх аспектах нашої діяльності, об'єднуючи всіх нас в холдингу ТЕСНІА загальними

цінностями, якими ми керуємося в своїх повсякденних рішеннях і діях. Наш Кодекс — це зведення правил та цінностей, на яких ґрунтується корпоративна етика та ділова поведінка співробітників компанії. Він описує, як ми маємо поводити себе щоденно у взаємодії з колегами, партнерами, конкурентами, державою та суспільством. У ньому зібрані принципи ведення бізнесу і вимоги, яких мають дотримуватися усі співробітники холдингу під час роботи, незалежно від функціональних обов'язків, місцезнаходження або рівня посади.

Цей Кодекс ґрунтується на загальновизнаних принципах, нормах українського та міжнародного права. Ми розраховуємо, що кожен співробітник, незалежно від труднощів, які можуть бути в нас на шляху, буде дотримуватись норм цього Кодексу.



Юра Лазебніков, керуючий партнер ТЕСНІА Holding

Кодекс ділової етики — не просто перелік корпоративних правил. Для всіх нас це ключовий документ про взаємовідносини, на який можна і треба спиратися. Наша діяльність — це великі можливості і одночасно — велика відповідальність. Ми розвиваємо кіберспорт і сервісну ІТ-галузь.

Ми шиємо і дистрибутуємо мерч, техніку і аксесуари для гравців. Ми будуємо інфраструктурні об'єкти. Ми спілкуємося з колегами, партнерами та клієнтами з різних культур і куточків світу.

Ви читаєте цей документ, тому що колись наші шляхи перетнулися, а цінності співпали. Фактично Кодекс лише закріплює те, як ми живемо та будуємо бізнес. Я прошу кожного з вас узяти на себе персональні зобов'язання щодо ведення бізнесу відповідно до наших цінностей і цього Кодексу корпоративної етики.

Звертайтеся до цього Кодексу під час своєї роботи, керуйтеся здоровим глуздом і шукайте вказівки, якщо відчуватимете потребу в додатковій допомозі.

Ми зацікавлені у зростанні нашого бізнесу, але маємо пам'ятати і про чесне провадження діяльності. Дякую за вашу щоденну роботу в ТЕСНІА і ваше прагнення працювати згідно з нашими цінностями.

2 Наші цінності

Візіонерство

Ми живемо сьогодні,
але мислимо про майбутнє

Партнерські стосунки

Ми взаємодіємо на рівних із клієнтами,
партнерами та співробітниками

Ентузіазм

Ми вкладаємо свою енергію в те,
в що справді віримо

Гнучкість і відкритість новому

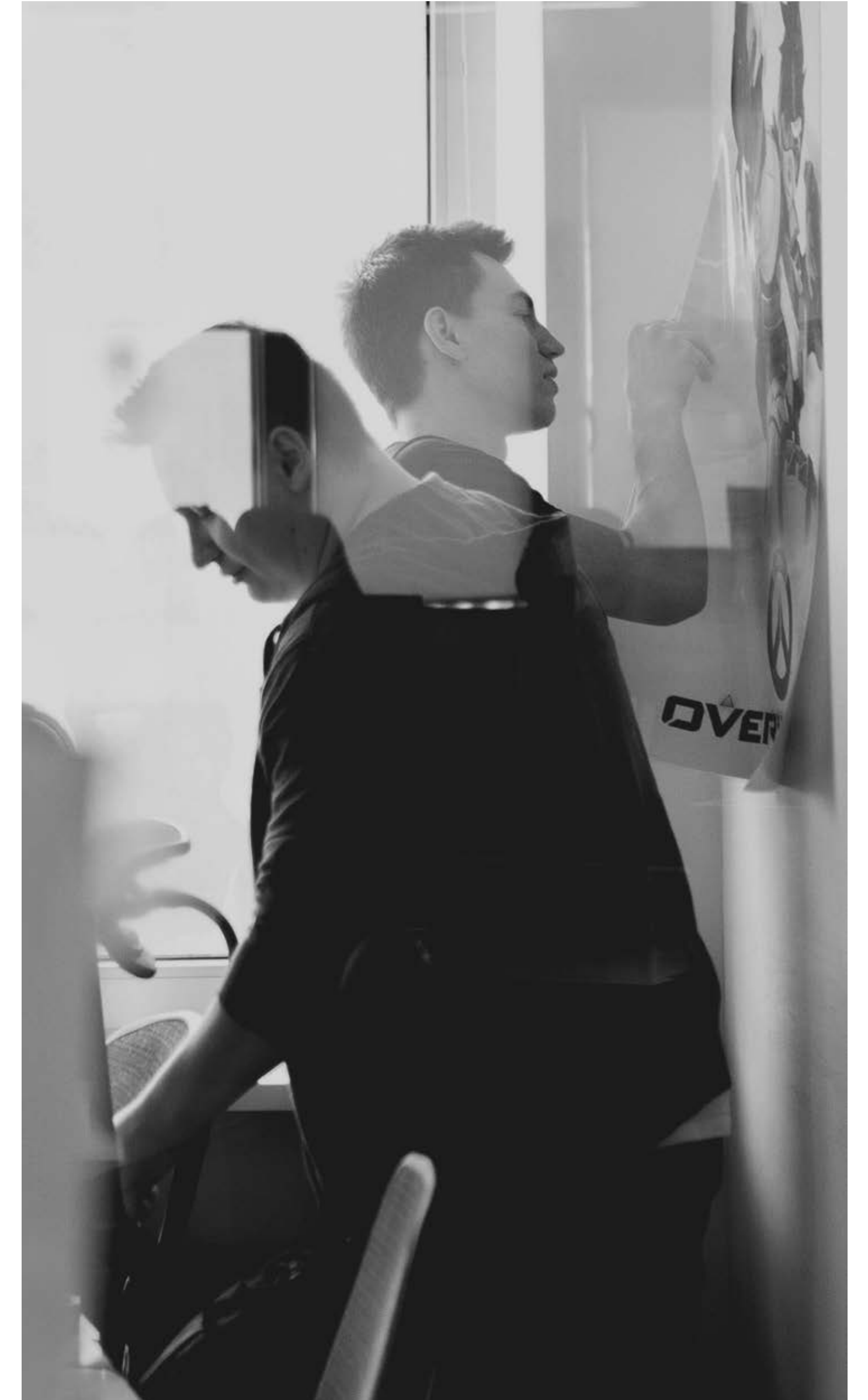
Ми постійно шукаємо нові ідеї
і гнучкі в їх реалізації

Відсутність кордонів

Ми мислимо в глобальному
масштабі

Мультикультурність

Ми поважаємо культурні
особливості тих, з ким ми взаємодіємо



3 Про наш кодекс

08

Про наш кодекс

09

Зобов'язання керівників

10

Консультації з приводу ведення діяльності в рамках етичних норм

11

Дії після отримання інформації про не етичну поведінку

12

Політика щодо викривачів

13

Штрафи за порушення

Про наш кодекс

Холдинг ТЕСНІА прагне керуватись в своїй діяльності принципами відкритості і прозорості. Ми ще молода компанія, та це не звільняє нас від відповідальності перед державою, партнерами, клієнтами та співробітниками. В цьому Кодексі йдеться про наші спільні цінності і стандарти поведінки, які очікуються від кожного співробітника холдингу і компаній, що в нього входять.

Кодекс ділової етики покликаний допомогти кожному працівнику скласти уявлення про нашу ідеологію та систему цінностей, нашу корпоративну культуру, встановлені етичні норми поведінки, манеру спілкування з колегами, клієнтами та партнерами. Також Кодекс допомагає вирішувати складні етичні ситуації, запобігати виникненню конфлікту інтересів у процесі роботи.

В Кодексі — опис фундаментальних принципів і ключових політик, якими треба керуватися при веденні нашого бізнесу. Цей Кодекс стосується всіх співробітників холдингу і компаній, які в нього входять.

Ми також очікуємо, що наші ділові партнери розділятимуть принципи поведінки, описані в цьому Кодексі.

ТЕСНІА — міжнародний холдинг, тому цілком можливо, що закони і правила в певній країні, де ми ведемо діяльність, відрізнятимуться від стандартів, встановлених в цьому Кодексі. Ми усвідомлюємо, що можемо зіткнутися з випадком можливого конфлікту з вимогами закону. Ми завжди дотримуємося чинного законодавства. Якщо співробітник помітив можливий конфлікт нашого Кодексу з законодавством, то він має негайно звернутись по допомогу до юридичного відділу.

09 Зобов'язання керівників

Ми наймаємо персонал, зокрема, враховуючи їх особистісні якості і відповідність культурі, яка панує в холдингу ТЕСНІА і в його компаніях. Керівники підрозділів, відділів і департаментів, лідери проектів повинні демонструвати цінності, зазначені в цьому Кодексі, а також надихати підлеглих брати з них приклад.

Лідери холдингу і компанії зобов'язуються:

1. Підтримувати культуру відкритого спілкування. Наш робочий простір — це те середовище, де співробітники можуть сміливо запитувати та ділитись інформацією про проблеми.
2. Бути прикладом для наслідування такого лідера, який діє згідно принципів і правил, викладених в цьому Кодексі.

3. Заохочувати інших вести діяльність згідно з Кодексом. Слідкувати за тим, щоб ті, з ким вони працюють, були знайомі з цим Кодексом і слідували його нормам в своїй щоденній роботі.

4. Вміти слухати і пропонувати підтримку. Бути уважними до співробітників, які звертаються до них зі своїми питаннями і допомагати їм приймати етичні рішення.

5. Намагатись вирішувати проблеми із залученням відповідних відділів.

Консультації з приводу ведення діяльності в рамках етичних норм

В одному документі як цей Кодекс ми не зможемо описати всі можливі ситуації. Якщо співробітникам необхідна консультація щодо того, як правильно вчинити в тій чи іншій етичній ситуації, вони можуть звернутися за консультацією до одного з багатьох доступних контактів в нашому холдингу.

Холдинг і компанії, які в нього входять, наймають на роботу штатних працівників, а також — працюють за контрактом із індивідуальними підприємцями. І ті, і інші мають нести однакову відповідальність за дотримання етичних норм в рамках цього Кодексу.

У випадку, якщо співробітник дізнався про підозрюване або дійсне порушення закону чи цього Кодексу, він має обов'язково про це повідомити.

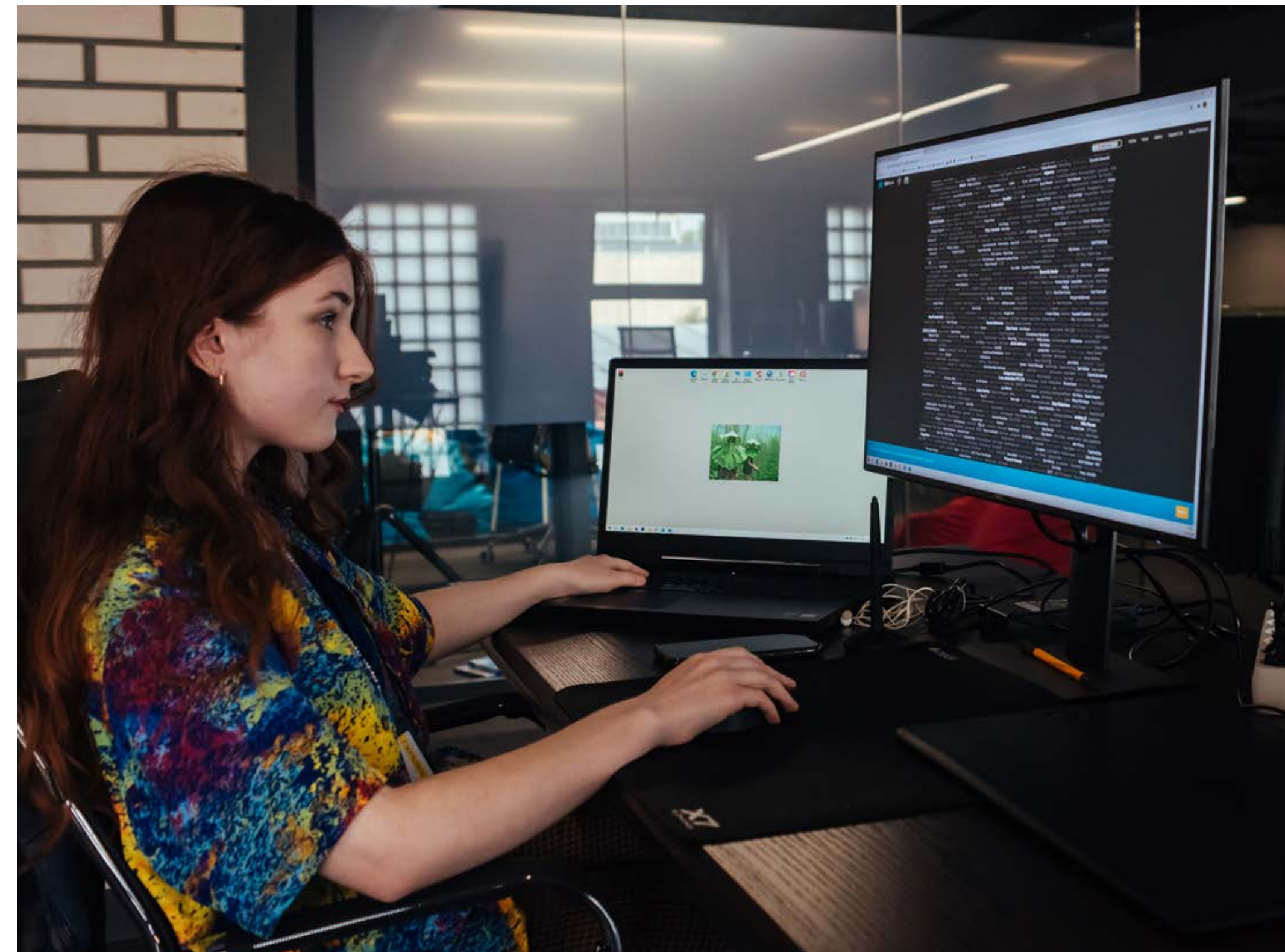
Ось перелік колег, які допоможуть у вирішенні питання:

1. Керівник;
2. Відповідальний з питань комплаєнсу;
3. Юридичний відділ;
4. HR-відділ;
5. Відділ Public Engagement.

11

Дії після отримання інформації про не етичну поведінку

Вся інформація про підозрювану неналежну поведінку вивчається належним чином та розглядається як можна більш конфіденційно. Співробітникам немає необхідності проводити власні розслідування. Розслідування часто пов'язані зі складними юридичними питаннями, і самостійні дії можуть нашкодити розслідуванню та негативно вплинути на співробітників і на холдинг.



Політика щодо викривачів

Викривач — це співробітник, який повідомляє про діяльність, яку вважає незаконною або нечесною, яка не відповідає правилам, описаним в цьому Кодексі. Викривач не несе відповідальності за розслідування діяльності, яка може виявитись такою, що протирічить правилам, описаним в цьому Кодексі.

Прикладами незаконної або нечесної діяльності є порушення цього Кодексу та законів країни, де холдинг та/чи його компанії ведуть діяльність. Якщо працівник знає про незаконну діяльність інших осіб, або має такі підозри, він зобов'язаний повідомити про це своєму безпосередньому керівнику, або Директором з управління персоналом. Співробітник повинен бути розумним, щоб уникнути безпідставних тверджень. Працівник, який навмисно подає неправдиве повідомлення про неправомірні дії, підлягатиме дисциплінарному покаранню аж до припинення контракту із ним.

Захист викривачів передбачений у двох важливих сферах — конфіденційності та протидії помсти. Конфіденційність викривача буде збережена наскільки це можливо. Разом із тим, цілком можливо, що за певних обставин доведеться розкрити особу викривача, щоб провести ретельне розслідування, дотримуватися закону та надати обвинуваченим їх законні права на захист. Компанія захищає викривачів від помсти. Сюди входить захист від несприятливих дій, пов'язаних із працевлаштуванням, наприклад як припинення робочого контракту, зменшення компенсації або загроза фізичної шкоди. Будь-який викривач, який вважає, що щодо нього застосовують помсту, повинен негайно зв'язатися з Директором з управління персоналом і повідомити про це.

Усі повідомлення про незаконні та нечесні дії будуть негайно передані HR директору, який відповідає за розслідування та координацію коригувальних дій.



Штрафи за порушення

Відповідно до чинного законодавства, співробітники холдингу, які порушують законодавство чи цей Кодекс, можуть піддаватися дисциплінарній відповідальності, припиненню контракту із компанією.

Крім того, будь-який керівник, який керує порушенням або затверджує його, або знає про порушення та не повідомляє про це негайно, може піддаватися дисциплінарному покаранню.

4 Наші зобов'язання щодо етичної ділової поведінки

15
Правила та принципи
нашої етики

16
Законне і чесне ведення
справ

17
Боротьба з корупцією

18
Ділова гостинність
і ділові подарунки

19
Взаємовідносини
з контрагентами

20
Взаємовідносини
з органами державної влади

21
Операції з використанням
конфіденційної інформації

23
Політична діяльність

24
Міжнародна торгівля

Правила та принципи нашої етики

Холдинг ТЕСНІА дотримується вимог законодавства країн, де ми здійснюємо господарську діяльність. Ми враховуємо той факт, що закони у різних країнах є різними, разом із тим — ми прагнемо дотримуватись високих стандартів у всьому, що ми робимо. Наш Кодекс ділової етики не обмежується тільки нормативними вимогами. Ми використовуємо також внутрішні стандар-

ти комплаєнсу та чесності. Нам важливий спосіб досягнення результатів, а не тільки самі результати. Персонал компанії має застосовувати принципи прозорості та чесності у взаємодії з партнерами, клієнтами, користувачами, конкурентами та іншими третіми особами.

Our Values



Законне і чесне ведення справ

Чесність та порядність — основні принципи того як ми ведемо свою діяльність. Ми чесні із нашими співробітниками, клієнтами, конкурентами, користувачами, партнерами, контрольно-наглядовими органами та усіма іншими. Ми не використовуємо проти інших несправедливі переваги, отримані за допомогою нечесних або недобросовісних методів ведення справ. Ми виробляємо товари і надаємо послуги, якими ми можемо пишатися. Коли ми робимо рекламу, то ми описуємо нашу продукцію і послуги чесно та точно.

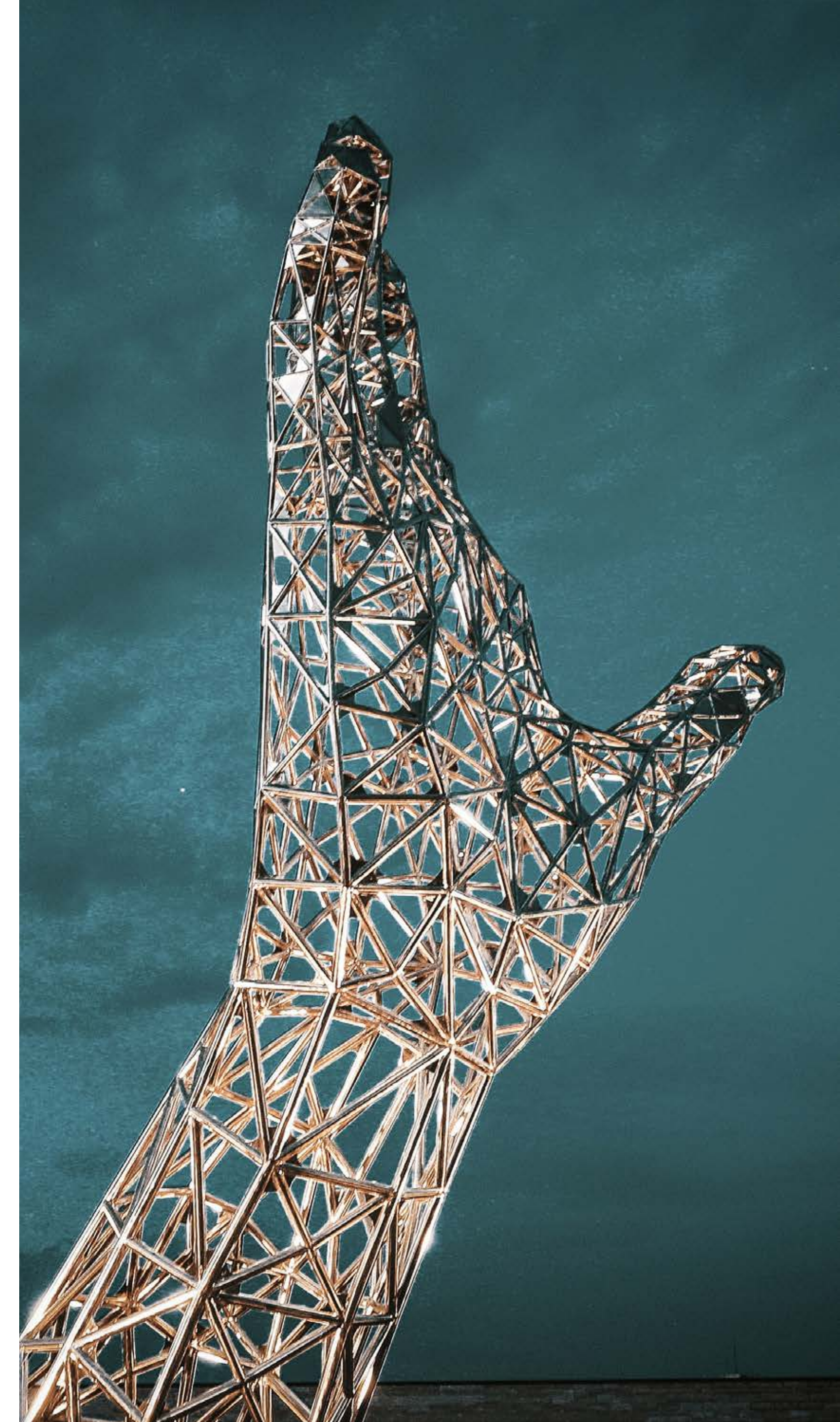


Боротьба з корупцією

Ми категорично проти корупції — вона знесилює спільноти і може завдати збитків холдингу. Співробітники не мають права санкціонувати, обіцяти, пропонувати, давати або вимагати, згоджуватись на отримання або приймати винагороди у вигляді грошей, майна, матеріальних цінностей або послуг. Також компанія забороняє надавати плату державним службовцям і пов'язаним із ними особам з метою прискорення процедур, пов'язаних із отриманням дозвільних документів, спрощенням формальностей або отриманням інших переваг для холдингу. Також компанія суворо забороняє хабарництво за будь-яких обставин, незалежно від того, чи це стосується державного службовця, приватної особи чи інших компаній. Якщо співробітника попросять здійснити виплату грошей або надати будь-яку цінність, яка може бути сприйнята як хабар, то він має негайно повідомити про це юридичний відділ. Порушення законів

щодо боротьби з хабарництвом можуть призвести до серйозних наслідків для самих співробітників холдингу і для нашої компанії, включаючи шкоду репутації, великі штрафи та тюремні ув'язнення окремих осіб.

Співробітники мають бути обережними у виборі ділових партнерів, а також слідкувати, щоб вони не давали хабарів від нашого імені. Якщо співробітнику стало відомо, що один з наших ділових партнерів дає чи отримує хабарі, або у нього є така підозра, він не має брати у цьому участь, натомість має якомога швидше повідомити про це свого керівника, або представника юридичного відділу.



Ділова гостинність і ділові подарунки

18

Співробітникам слід керуватись безкомпромісністю та об'єктивністю в прийнятті ділових рішень від імені холдингу. Вони не мають погоджуватись на подарунки та інші переваги, якщо це може вплинути на їх ділове судження чи рішення, або якщо такий вплив можна запідозрити. Співробітники не мають просити подарунки, розваги чи будь-які інші ділові знаки уваги від осіб, які ведуть справи з холдингом або її компаніями.

Забороняється надавати або отримувати будь-який хабар або "відкат" у вигляді подарунка чи розваги. Ми також ніколи не надаємо та не приймаємо розваги та подарунки, які суперечать нашим стандартам поваги до приватних осіб.

Добровільні подарунки і ділові знаки уваги, включаючи харчування та розваги, допускаються, якщо вони є звичайними та загальноприйнятими діловими знаками уваги; не мають надмірної вартості і не відбуваються часто; і надаються та приймаються без прямого або неявного розуміння того, що одержувач будь-яким чином бере на себе зобов'язання у зв'язку з прийняттям подарунка.

Забороняється пропонувати або приймати подарунки, які мають надвисоку вартість або є незвичайними за своїм характером, без попереднього письмового схвалення керівника холдингу чи CEO компанії. Багато хто з наших постачальників і клієнтів має власні політики

щодо подарунків і розваг. У випадку, якщо співробітник має намір зробити подарунок діловому партнеру у рамках прийнятних норм, описаних в цьому Кодексі, він має поцікавитись політикою, нормами та правилами щодо отримання подарунків іншою стороною (якщо такі є).

Співробітники холдингу ТЕСНІА і компаній, що в нього входять, мають бути обережними, не давати і не приймати навмисно подарунки або розваги, які порушують політику щодо подарунків та розваг іншої компанії.

Взаємовідносини з контрагентами

Ми будемо стосунки із контрагентами на основі партнерських відносин, які базуються на довірі, взаємній вигоді, повазі, об'єктивності, відповідальності та довгостроковій співпраці. Ми сумлінно виконуємо обов'язки, передбачені умовами договорів.

Ми керуємось наступними принципами при взаємодії з контрагентами:

1. Працюємо з тими партнерами, які мають бездоганну репутацію та не перебувають під санкціями.
2. Проводимо ретельний відбір партнерів.

3. Прагнемо вирішувати всі непорозуміння, що виникають у процесі взаємодії через переговори і пошук рішень, які задовольняють всі сторони.

4. Дотримуємося законодавства про інтелектуальну власність та використовуємо лише ті об'єкти інтелектуальної власності, що створені самостійно компанією холдингу або одержані на законних підставах.

5. Не розголошуємо інформацію про ділових партнерів, що може призвести до матеріальних чи може призвести до фінансових та репутаційних втрат холдингу та/чи компанії, яка в нього входить, та/або ділового партнера, крім випадків, коли надання інформації здійснюється згідно з вимогами законодавства.

На різних територіях, де веде бізнес холдинг і його компанії, існують різні можливості для юридичного оформлення тих чи інших угод чи форм взаємодії з контрагентами. Не залежно від такої форми, холдинг веде таку діяльність згідно чинного законодавства країни, на території якого розповсюджуються такі правила.

Взаємовідносини з органами державної влади

Ми будемо прозорі, конструктивні і чесні стосунки з органами влади та місцевого самоврядування. Холдинг застосовує принципи законності, чесності, партнерства, взаємної довіри та професіоналізму.

Відповідно холдинг і компанії, які в нього входять:

- не укладає угоди з компанією, що повністю або частково перебуває у власності державного службовця, члена парламенту або їх близьких родичів, без попередньої згоди зі Службою комплаєнсу;
- уникає різких заяв та необґрунтованої критики на адресу органів державної влади.

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

Співробітники:

- завчасно інформують безпосереднього керівника, якщо планують займати виборні посади, та обговорюють з ним можливий негативний вплив виборної посади на службові обов'язки;
- переконуються, що інформація, що надається державним службовцям у зв'язку із запитом чи розслідуванням, є достовірною та точною, а законні інтереси холдингу та/чи компанії — захищеними.



Операції з використанням конфіденційної інформації

Співробітники зобов'язані захищати конфіденційну інформацію холдингу ТЕСНІА і компаній, які в нього входять, а також — третіх сторін, включаючи клієнтів. Ми не розголошуємо конфіденційну інформацію будь-кому в межах компанії або за її межами, якщо ми не маємо для цього законних підстав та належних повноважень.

Ми дотримуємося політики компанії щодо захисту такої інформації від крадіжки або зловживання іншими людьми. Конфіденційна інформація включає в себе всю непублічну інформацію, яка може бути корисною для конкурентів, або розкриття котрої може зашкодити нашій компанії чи її клієнтам та іншим третім сторонам.

«Конфіденційна інформація» означає будь-яку інформацію або дані, що є власністю власника, незалежно від того, чи є вони власністю або розробленою власником, але які не є загальновідомими, крім власника, і які одержувач може отримати через будь-який прямий або непрямий контакт з власником.

Незалежно від того, чи конкретно інформацію визначено як конфіденційну або фірмову. Конфіденційна інформація повинна містити будь-яку інформацію, надану власником, стосовно бізнесу, технології та інформації власника та будь-якої третьої сторони, якою володіє власник. Наприклад, цифровий код, комп'ютерні

програми, грошові потоки, постачальники послуг, ділові партнери, інформація, що стосується управління власником, джерела трафіку та канали взаємодії з клієнтами, бізнес-записи та плани, комерційні таємниці, технічні дані, ідеї продукту, контракти, фінансова інформація, знижки, вихідний код та/або об'єктний код, авторські права та інтелектуальна власність, винаходи, стратегічні альянси, партнери, списки клієнтів та клієнтів. Характер інформації та спосіб розкриття інформації такі, що розумна людина зрозуміє, що вона є конфіденційною.

Операції з використанням конфіденційної інформації

Приклади конфіденційної інформації:

1. Фінансові дані холдингу і компаній, що в нього входять (крім тих, які є опублікованими в офіційних джерелах інформації).
2. Торговельні таємниці та ноу-хау.
3. Можливості придбання та відчуження.
4. Інформація клієнтів і постачальників.
5. Інформація про наших працівників.
6. Маркетингові плани.
7. Програмний код сервісу/продукту.
8. Об'єкти інтелектуальної власності.

Зобов'язання зберігати інформацію конфіденційною триває після закінчення роботи співробітниками в компанії терміном, який вказаний в договорах про нерозголошення. Наші співробітники також не можуть розкривати нашій компанії конфіденційну інформацію попереднього роботодавця. Крім того, ми не використовуємо незаконні або неетичні способи (наприклад, крадіжку, шпигунство або неправильні відомості) для отримання конфіденційної інформації про інших. Ми також поважаємо та захищаємо інтелектуальну власність нашої компанії та інших компаній.

Не порушуємо патенти, авторські права, торговельні марки та інші форми інтелектуальної власності та вживаємо відповідних заходів для захисту інтелектуальної власності.





Політична діяльність

Ми дотримуємося всіх законів, що регулюють участь нашого холдингу і компаній, що в нього входять, в політичних справах, включаючи ті закони, які визначають, чи можемо ми і як ми можемо фінансувати політичних кандидатів і партії та шукати можливості впливати на дії влади. Законодавство в цій сфері є складним і відрізняється на різних територіях, де наш холдинг і його підприємства ведуть справи.

Перш ніж використовувати ресурси нашої компанії для підтримки політичного кандидата або партії, або перш ніж прямо чи опосередковано взаємодіяти з державним службовцем від імені нашої компанії з метою вплинути на законодавство або дії уряду, співробітники повинні проконсультуватися з місцевим відповідальним з питань комплаєнсу та юридичним відділом.

Міжнародна торгівля

Наш холдинг працює у всьому світі, і ми дотримуємося відповідних законів та правил, що регулюють нашу діяльність у різних країнах, включаючи те, як ми імпортуємо та експортуємо товари та послуги. На нас також розповсюджуються закони та правила, які забороняють нам займатися бізнесом в деяких країнах або з окремими особами чи організаціями.

Якщо обов'язки співробітників передбачають продаж або перевезення товарів, послуг або технологій між країнами, навіть якщо це відбувається між дочірніми компаніями нашого холдингу, співробітники повинні бути в курсі чинного законодавства та політики компанії в цій галузі, а також звернутися до юридичного відділу, якщо виникають будь-які питання.



5

Наші зобов'язання щодо компанії

26

Використання, захист ресурсів
холдингу та запобігання
шахрайству

27

Врегулювання конфлікту
інтересів

31

Взаємодія з підприємствами
компанії

Використання, захист ресурсів холдингу та запобігання шахрайству

Всі співробітники холдингу та компаній, повинні захищати активи холдингу і компаній, запобігати шахрайству і крадіжкам та повідомляти про них. Недбалість та псування майна безпосередньо впливають на рентабельність нашої діяльності. Ресурси холдингу і компаній, які в нього входять, включаючи час роботи на компанію, обладнання, матеріали, ресурси та службову інформацію треба використовувати лише для комерційних цілей. Коли ви залишаєте холдинг чи компанію, ви повинні повернути все його/її майно.

Компанія розцінює за шахрайство (але не обмежується тільки цим списком) такі дії:

1. Отримання або надання співробітниками незаконної винагороди, що впливає на прийняття ділового рішення співробітником або контрагентом;
2. Постачання або приймання продукції/обладнання із якісними або кількісними характеристиками, які не відповідають зазначеним у документах;
3. Дії, спрямовані на отримання особистої вигоди під час ведення претензійно-позовної роботи у змові з контрагентом;
4. Пред'явлення до оплати підроблених платіжних документів.

Врегулювання конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів виникає, коли особистий інтерес співробітника може перешкоджати його здатності об'єктивно та ефективно виконувати роботу для холдингу. Співробітник зобов'язаний самостійно оцінювати умови і дії, які потенційно можуть вплинути на об'єктивність його діяльності. Наше зобов'язання — вести справи чесно та етично, що включає в себе відповідне поведіння в ситуаціях, пов'язаних з конфліктом інтересів або таких, які створюють у інших людей враження, що існує конфлікт.

Для холдингу співробітники — це капітал, яким він дорожить. Разом із тим, холдинг вважає за потрібне регулювати ситуацію конфлікту між особистими інтересами та функціональними обов'язками співробітника, оскільки це є загрозою для репутації компанії, може завдати шкоди її законним інтересам та негативно вплинути на її діяльність.



Ось орієнтовний перелік ситуацій, що можуть призвести до конфлікту інтересів:

1. Друга робота, якщо вона заважає виконанню функціональних обов'язків у холдингу або компанії, яка входить в його склад;
2. Надання консультаційних та інших послуг діловим партнерам чи конкурентам холдингу чи компаній, які входять в його склад;
3. Володіння співробітником або членом сім'ї співробітника корпоративними правами в іншій компанії, яка є конкурентом холдингу чи компанії, яка в нього входить;
4. Робота співробітника чи членів сім'ї співробітника у компанії, яка є конкурентом компанії;
5. Наймання на роботу членів сім'ї співробітника або інших родичів у своє пряме підпорядкування;
6. Фінансові інтереси в компаніях, які працюють або прагнуть вести справи з холдингом та його компаніями, включаючи клієнтів чи постачальників, або фінансові інтереси у конкурентів. Співробітники не повинні дозволяти своїм особистим фінансовим інвестиціям впливати на незалежне судження від імені холдингу. Це може проявлятися у різних формах, але конфлікти, швидше за все, трапляються там, де є інвестиції у конкурента, постачальника чи клієнта і рішення від імені холдингу можуть надати користь третій стороні;
7. Доручення ділових справ холдингу чи його компаній постачальнику, агенту, дистриб'ютору або підряднику, який прямо або опосередковано належить співробітнику, членам його сім'ї або близьким друзям;
8. Корпоративні можливості, тобто особиста перевага від бізнес-можливостей, про які співробітники дізналися через свою роботу в нашому холдингу.

У сфері конфлікту інтересів співробітники дотримуються таких основних принципів:

1. Уникнення ситуацій та обставин, у яких особисті інтереси при виконанні функціональних обов'язків можуть вплинути на об'єктивність прийняття рішень чи вчинення/невчинення дій в інтересах холдингу або будь-яким іншим чином можуть призвести до конфлікту інтересів.
2. Прийняття рішень у межах функціональних повноважень та лише в інтересах холдингу та/чи компанії, яка в нього входить.
3. Відмова від використання будь-яких активів, ресурсів, інформації, до яких співробітник має доступ у зв'язку з виконанням функціональних обов'язків, для отримання особистої фінансової вигоди, а також вигоди інших фізичних або юридичних осіб.

З метою попередження виникнення конфлікту інтересів холдинг та/чи компанія:

- Здійснює прийом на роботу членів сім'ї співробітників за умови проходження відбору на загальних та рівних умовах з іншими кандидатами.
- Встановлює заборону праці членів сім'ї співробітників на посадах, що можуть призвести до конфлікту інтересів.
- Вживає відповідних заходів з метою усунення або мінімізації впливу конфлікту інтересів.
- Політика холдингу також полягає в обмеженні перебування співробітників на керівних посадах у неафілійованих, комерційних організаціях і забороні співробітникам обіймати керівну посаду в інших компаніях, якщо це може спричинити конфлікт інтересів або заважати виконанню співробітником своїх обов'язків у компаніях холдингу.
- Якщо співробітник вважає, що у нього виник конфлікт або якщо є відомості про можливий конфлікт, він повинен негайно розповісти про це своєму керівнику або представнику юридичного відділу.

Взаємодія з підприємствами компанії

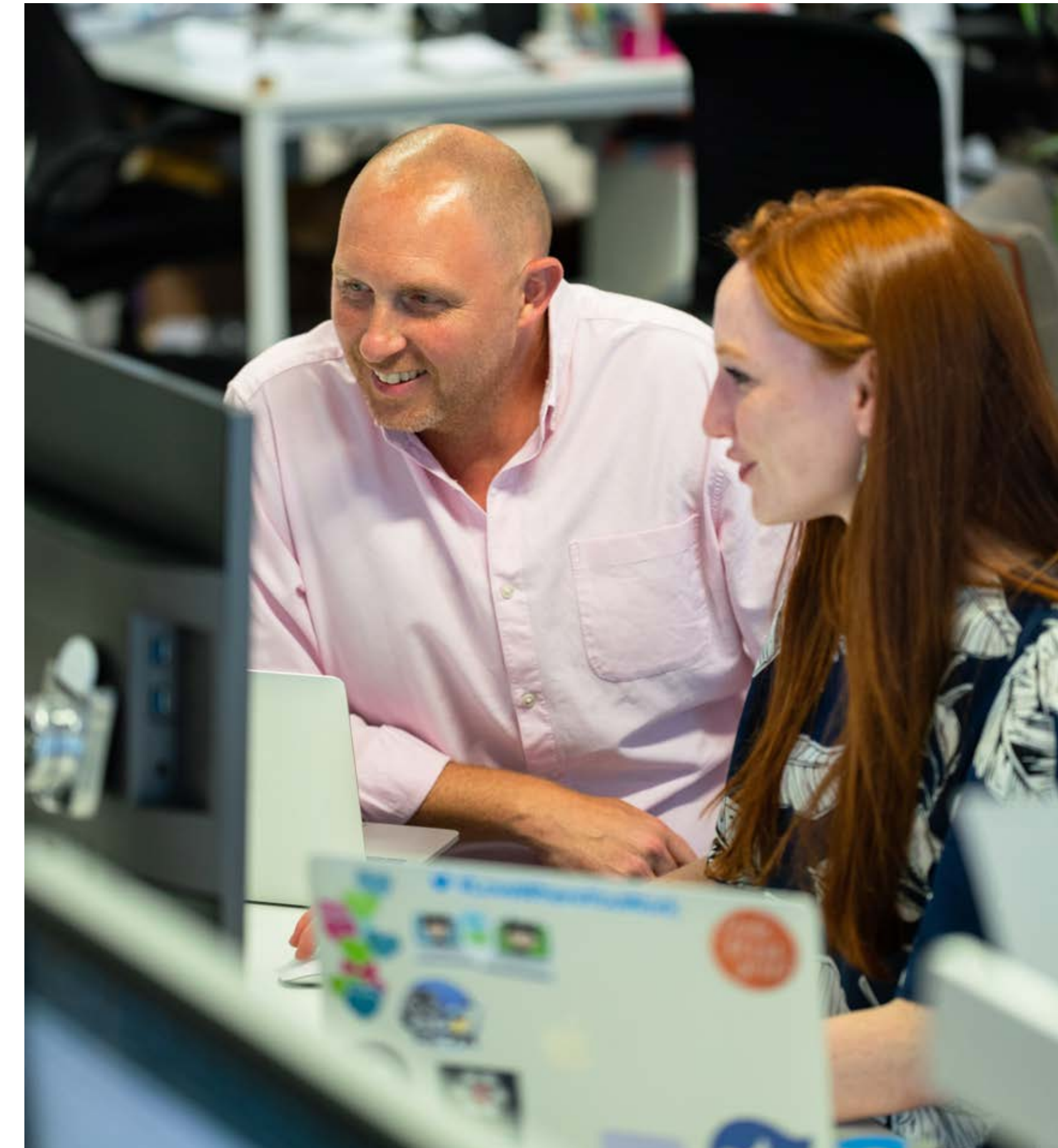
Успіх міжнародного технологічного холдингу ТЕСНІА забезпечується спільною діяльністю керуючої компанії та підприємств, що в нього входять. Компанія взаємодіє з підприємствами відповідно до вимог законодавства, статутів, внутрішніх документів, а також положень цього Кодексу та будує співпрацю на основі відкритості, довіри, командної взаємодії.

Для реалізації зазначеного холдинг ТЕСНІА:

1. Забезпечує ефективне корпоративне управління підприємствами.
2. Сприяє підвищенню ефективності роботи та рента-

бельності підприємств, їх ринкової привабливості та конкурентоздатності.

3. Підтримує атмосферу співробітництва під час реалізації своїх управлінських функцій.
4. Сприяє ефективному співробітництву та взаємодії між підприємствами.
5. Надає допомогу у залученні висококваліфікованих кадрів та створенні умов для їх успішної роботи.
6. Розвиває науковий, управлінський, технологічний та репутаційний потенціал підприємств.



Наші зобов'язання щодо людей і навколишнього середовища

33

Рівні можливості
працівників

34

Конфіденційність та особисті
дані співробітників

35

Права людини

36

Безпека робочого місця

37

Охорона здоров'я,
праці і техніка безпеки

39

Захист довкілля

40

Політика сталого розвитку

42

Інновації як інструмент
сталого розвитку

43

Наші зобов'язання
зі сталого розвитку

Рівні можливості працівників

Серед наших цінностей є мультикультурність, партнерські стосунки і відкритість новому. Те, як ми ставимося один до одного, впливає на те, як ми працюємо. Ми всі заслуговуємо на робоче місце, де нас поважають. Кожен співробітник відповідає за сприяння створенню такого середовища, а керівники несуть особливу відповідальність за робочу атмосферу, де підтримується чесність, дотримання принципів ділової етики, повага та довіра.

У нашому холдингу ми цінуємо, підтримуємо та поважаємо різноманітність та партнерство, адже це — основні засади для нашого успіху як міжнародної компанії. Ми надаємо рівні можливості всім співробітникам не залежно від:

- Статі
- Етнічного, соціального та іноземного походження
- Сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків
- Місця проживання
- Членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян
- Громадянства
- Раси
- Віку
- Релігійних переконань
- Політичних переконань
- Сексуальної орієнтації
- Гендерної ідентичності
- Підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД
- Обмежених фізичних можливостей, чи будь-якої іншої характеристики, яка охороняється відповідними законами. Неприпустимими є образливі жарти, коментарі, зображення, жести або інші дії, які будуть йти всупереч нашим принципам.

Конфіденційність та особисті дані співробітників

Ми з повагою ставимось до приватного життя кожної людини. Наша компанія збирає та зберігає особисту інформацію співробітників, яка стосується їх роботи в холдингу. Також холдинг не допускає розповсюдження недостовірної інформації, викривлення фактів, що може завдати шкоди йому та його партнерам.

Багато країн здійснюють нагляд за тим, як компанії збирають, зберігають та використовують «особисті дані», що включають в себе імена фізичних осіб, адреси та іншу інформацію. Особлива увага приділяється обмеженню доступу до персональної інформації, який надається персоналу компанії, коли така інформація потрібна для законного комерційного використання.

Холдинг і кожна компанія, що в нього входить, захищає власну інформацію: інформація використовується спів-

робітниками виключно для виконання функціональних обов'язків і може бути розкрита або передана третім особам тільки в обсязі та порядку, що передбачені чинним законодавством країни, де відбувається такий запит, та внутрішніми документами холдингу. Холдинг зберігає персональні дані співробітників у режимі конфіденційності, збирання та оброблення персональних даних здійснюється з дотриманням вимог законодавства. Працівники, які несуть відповідальність за збереження особистої інформації, і ті, кому надано доступ до такої інформації, не повинні розкривати конфіденційну інформацію, якщо це суперечить чинному законодавству чи політиці холдингу та/чи компаній, що в нього входять. Кожен співробітник повинен знати чинне законодавство своєї країни щодо цього питання і дотримуватися його. Співробітникам заборонено ділитись відомою їм внутрішньою інформацією, яка не була у встановленому

законодавством порядку розкрита або оприлюднена, з будь-ким, включаючи родичів та друзів, крім випадків, коли це становить частину функціональних обов'язків. У період дії договору про співпрацю та певний період після його закінчення, що вказаний у договорі про співпрацю, співробітники зобов'язані дотримуватися конфіденційності щодо інформації компанії та її контрагентів і вживати заходів для запобігання її несанкціонованому розкриттю.

Права людини

Наш холдинг прагне підтримувати та розповсюджувати права людини у всіх спільнотах, де ми працюємо. Ми виступаємо проти дитячої та рабської праці і ми ставимося до всіх достойно і з повагою. Ми також закликаємо наших підрядників та постачальників підтримувати та розповсюджувати права людини. Ми вважаємо за краще працювати з тими, хто поділяє та активно підтримує цінності нашого холдингу.

Холдинг з повагою ставиться до співробітників та надає їм рівні можливості для професійного розвитку, реалізації трудових прав, розвитку професійного та творчого потенціалу.

Щоб забезпечити рівні права, холдинг:

1. Забезпечує гідну компенсацію праці.
2. Забезпечує визнання та винагородження досягнень у праці.
3. Створює сприятливі та безпечні умови праці в кожній із компаній холдингу.
4. Запроваджує та розвиває системи розвитку та мотивації співробітників, оцінки їх потенціалу, реалізовує всі можливості для підвищення кваліфікації, професійного зростання, ефективної роботи.
5. Дбає про охорону здоров'я співробітників в межах програм, що реалізуються холдингом.

В холдингу і компаніях, що в нього входять, є неприйнятними погрози чи фізичне насилля, сексуальні домагання чи будь-які інші утиски, знуцання щодо співробітників під час виконання функціональних обов'язків чи під час спілкування з колегами або з будь-якими іншими особами, які перебувають у приміщеннях чи на території холдингу.

Будь-яка поведінка, що створює загрозу, ворожу чи принизливу атмосферу для співробітника чи іншої особи, яка перебуває на території холдингу чи його компаній, вважається порушенням цього Кодексу та є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Безпека робочого місця

Холдинг прагне до збереження здоров'я наших співробітників і забезпечення безпечності робочих місць. Ми всі поділяємо цю відповідальність. Співробітники повинні бути знайомі з усіма правилами техніки безпеки та дотримуватися їх, а також повідомляти своєму безпосередньому керівнику, службі безпеки про будь-які небезпечні умови праці або нещасні випадки на робочому місці. Також потрібно повідомляти про загрози словесного чи фізичного насильства щодо іншої

особи або зловживання майном холдингу чи компаній, які в нього входять.

Забороняється з'являтися на роботу або працювати під впливом наркотичних речовин або алкогольних напоїв. Жоден працівник не може приносити зброю на робоче місце (крім випадків, передбачених чинним законодавством).



Охорона здоров'я, праці і техніка безпеки

Ми однаково турбуємось про охорону здоров'я, і прагнемо забезпечити безпечне виконання співробітниками своїх обов'язків. Тому постійно моніторимо, виявляємо і оцінюємо ризики для здоров'я, що пов'язані із діяльністю нашого холдингу, які можуть вплинути на наших співробітників, контрагентів або суспільство. Ми реалізуємо програми і заходи із моніторингу ризиків, а також реалізуємо профілактичні заходи. Під час підбору персоналу ми переконуємось, що співробітник зможе виконувати свої обов'язки за станом свого здоров'я також (крім наявності відповідних навичок), без невикорданого ризику для себе або інших.

Ми надаємо та/або забезпечуємо надання співробітникам медичних послуг, необхідних для лікування професійних захворювань або травм, а також для невідкладної медичної допомоги на робочому місці. Ми дотримуємось всіх чинних законів і правил, а також застосовуємо відповідні стандарти у випадках, коли закони та правила відсутні. Ми проводимо програми зі зміцнення здоров'я, спрямовані на підвищення добробуту, продуктивності, а також особистої безпеки співробітників.



Ми беремо на себе зобов'язання:

1. Створювати безпечне робоче середовище, що мінімізує шкідливі для людей умови праці.
2. Встановлювати відповідальність та вимоги щодо безпеки на всіх рівнях організації.
3. Систематично управляти ризиками у сфері безпеки в рамках групової програми з управління ризиками.
4. Забезпечити достатні ресурси для успішного управління ризиками, пов'язаними з безпекою.
5. Гарантувати компетентність та здатність наших співробітників та підрядників виконувати роботу, яку ми доручаємо їм зробити.
6. Забезпечити розуміння нашими співробітниками та підрядниками їхньої відповідальності у сфері безпеки та ознайомлення їх з нормами поведінки, яких вони повинні дотримуватись.
7. Розслідувати інциденти, пов'язані з безпекою, та вживати необхідних заходів.



Захист довкілля

Компанія усвідомлює відповідальність перед нинішнім і майбутніми поколіннями за вплив нашої діяльності на навколишнє середовище та за можливий вплив, спричинений діяльністю наших підприємств, які реалізують масштабні проекти у світі. Тому у своїй діяльності холдинг прагне здійснювати екологічно сталу і безпечну практику діяльності.

Для реалізації зазначеного холдинг:

1. Дотримується норм національного та міжнародного законодавства з охорони навколишнього середовища, які стосуються її діяльності, та застосовує відповідні стандарти у тих випадках, коли належне регулювання та законодавство відсутнє.
2. Заохочує кожного співробітника у всіх країнах, де присутні компанії холдингу, до поваги та ощадливого ставлення до навколишнього середовища, а також особистої участі у покращенні показників впливу господарської діяльності холдингу і його компаній на довкілля. Ми проводимо спеціальне навчання співробітників.
3. Співпрацюємо з органами державної влади та галузевими спільнотами, щоб максимально ефективно сприяти розробці ефективного законодавства із захисту навколишнього середовища або змін до нього з метою врахування ризиків, витрат та переваг в тих галузях, які дотичні до діяльності холдингу.
4. Забезпечує швидке та ефективне реагування на всі екологічні інциденти, що виникають внаслідок нашої діяльності, в тому числі взаємодіє з органами державної влади.
5. Здійснює регулярний моніторинг діяльності з огляду на дотримання зобов'язань щодо захисту довкілля.

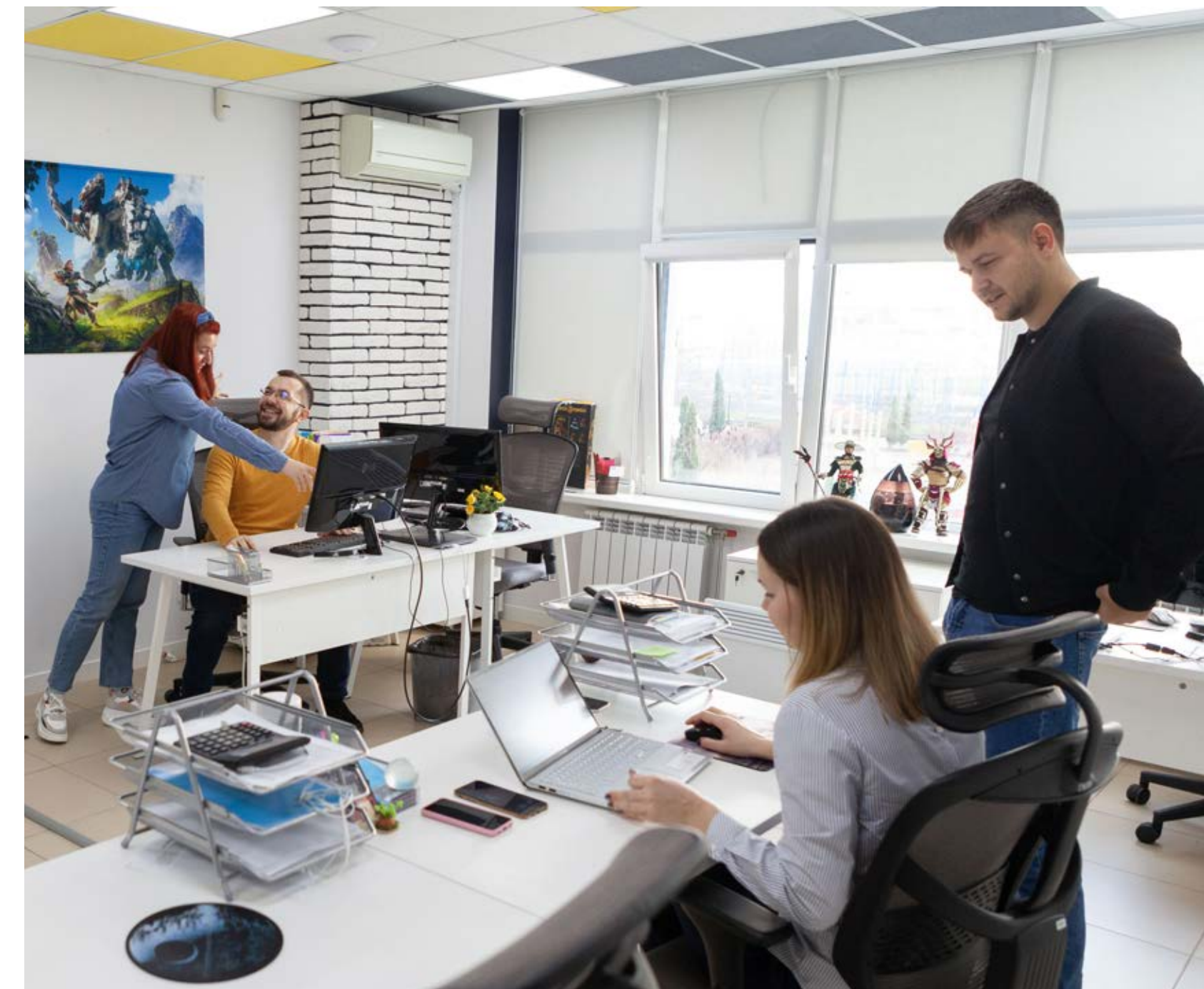
Співробітники холдингу і компаній, що в нього входять, беруть активну участь у екологічних проектах підприємства. Також співробітники проінформовані про необхідність негайно повідомляти свого безпосереднього керівника про ситуації чи умови, що можуть бути потенційно небезпечними для навколишнього середовища.

Політика сталого розвитку

Наша корпоративна стратегія і місія відповідають принципам сталого розвитку. Реалізуючи її в повній мірі, ми прагнемо підвищити прибутковість нашої компанії, працюючи на благо суспільства. Холдинг ТЕСНІА запроваджує високі технології заради їх використання на користь людству. Ми розробляємо рішення, які і зараз і в майбутньому будуть приносити велику користь суспільству, будуть безпечні як у виробництві, так і в застосуванні.

Принципи сталого розвитку закладені в політики, плани, процедури і процеси холдингу. Для забезпечення відкритості та прозорості діяльності ми впровадили регулярне надання інформації зацікавленим особам та

звітність про ефективність корпоративної соціальної відповідальності. Ми забезпечуємо ефективну взаємодію із зацікавленими сторонами, коли особлива увага приділяється населенню і групам ризику, чиї інтереси можуть порушуватися внаслідок діяльності холдингу і його компаній. Ми налагоджуємо діалог між населенням і холдингом на місцях присутності наших компаній, і це сприяє встановленню відкритих, прозорих відносин, які є необхідною умовою для подальшого розвитку регіону чи регіонів. Холдинг виділяє власні кошти на соціальні інвестиції на територіях присутності, а також залучає кошти партнерів. Ініціативи, спрямовані на вирішення актуальних проблем, роблять внесок в реальне підвищення якості життя.



Принципи сталого розвитку

1. Повага та підтримка прав людини.
2. Виявлення і зниження економічних, екологічних та соціальних ризиків і впливів.
3. Ефективне використання ресурсів, захисту навколишнього середовища і різноманітності форм життя.
4. Максимальне збільшення прибутковості.
5. Розвиток стратегічних партнерств з метою посилення сталого розвитку територій присутності.
6. Відкрита і чесна взаємодія із зацікавленими сторонами, врахування їх думок та інтересів в процесі прийняття рішень компанією.
7. Забезпечення стійких благ для співробітників, засновників, підрядників, ділових партнерів і територій присутності.



Інновації як інструмент сталого розвитку

Холдинг ТЕСНІА прагне вирізнитися серед інших компаній з точки зору інновацій і якості, вивчаючи нові ніші на ринках і надаючи унікальні продукти на нові ринки, які застосовують екологічні інноваційні технології.

У зв'язку з цим, ми дотримуємось наступних зобов'язань:

1. Застосовувати найбільш інноваційні та ефективні технології для розробки продуктів і послуг, які відповідають критеріям безпеки, якості і які здатні створювати

цінність для нинішнього і майбутніх поколінь. Проводити періодичну оцінку своїх продуктів, а також процесів, за допомогою порівняльного аналізу, з метою постійного вдосконалення своєї діяльності.

2. Брати участь в проектах, комерційних ініціативах і кампаніях, спрямованих на сприяння розвитку екологічно-орієнтованої економіки і запуск на міжнародному рівні ініціатив, які поєднують в собі інновації, економічну цінність і захист природного капіталу.

3. Реалізовувати проекти і ініціативи, спрямовані на

цифровізацію територій присутності і підвищення їх технологічного прогресу.

Для дотримання вищеописаних принципів Політики сталого розвитку холдингу ТЕСНІА ми ведемо свою господарську діяльність з максимальною відповідальністю і ефективністю. Ми вносимо свій внесок у вирішення теперішніх та майбутніх соціальних проблем територій, на яких присутні бізнес-компанії холдингу, зберігаючи баланс між економічним розвитком, охороною навколишнього середовища і соціальною відповідальністю, а також враховуємо культурне різноманіття.

Наші зобов'язання зі сталого розвитку:

1. Завжди включати принципи сталого розвитку в плани, процедури і процеси господарської діяльності.
2. Завжди забезпечувати дотримання законодавства країн, де ми ведемо нашу діяльність, в сфері охорони праці, здоров'я, навколишнього середовища та соціального захисту .
3. Надавати зацікавленим сторонам повну інформацію і взаємодіяти з ними в питаннях ефективності сталого розвитку та організації зворотного зв'язку.
4. На постійній основі розробляти і реалізовувати програми соціальних інвестицій та сталого розвитку, пов'язаних зі стратегією холдингу і окремих бізнес-компаній, які в нього входять.
5. Приділяти особливу увагу розвитку стратегічних партнерських відносин із зовнішніми зацікавленими сторонами для посилення позитивного впливу на програми суспільного розвитку та їх внеску в покращення добробуту населення на територіях присутності.
6. Дотримуватись принципів Глобального договору ООН і популяризовувати їх.

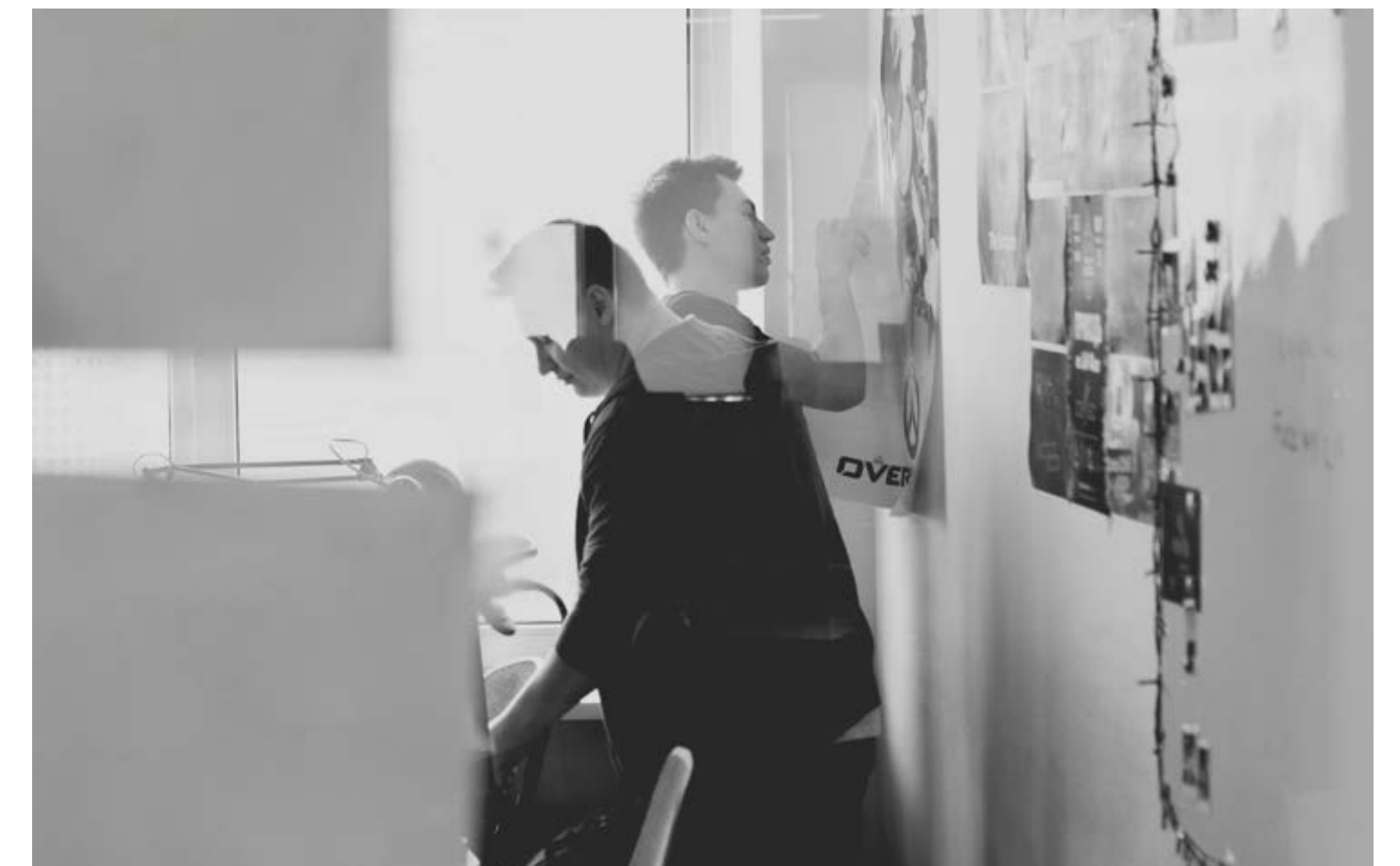


Наші зобов'язання щодо забезпечення інформаційної безпеки

Наші зобов'язання щодо забезпечення інформаційної безпеки

Основний вид діяльності холдингу і компаній, що в нього входять, пов'язаний з управлінням інформацією. Інформація - найбільш цінний актив холдингу. В частині інформаційної безпеки холдингу ми спираємося на міжнародний стандарт безпеки ISO 27001, а також на стандарти, законодавчі та підзаконні акти в області інформаційної безпеки, що діють на територіях, де ми ведемо нашу діяльність.

Ми дотримуємось сукупності правил, і принципів щодо інформаційної безпеки, які є обов'язковими до виконання всіма співробітниками холдингу і компаній, що в нього входять, включаючи стажерів, контрагентів і партнерів.



Наші зобов'язання щодо забезпечення інформаційної безпеки

1. Безперервність заходів щодо забезпечення інформаційної безпеки.
2. Ініціативний пошук джерел внутрішніх і зовнішніх загроз.
3. Оперативне і адекватне припинення загроз, локалізація і мінімізація їх несприятливих наслідків.
4. Постійний і всебічний аналіз інформаційних систем з метою виявлення вразливості інформаційних активів холдингу і компаній, що в нього входять.
5. Своєчасне виявлення проблем, потенційно здатних вплинути на інформаційну безпеку компанії.
6. Висока кваліфікація персоналу в області інформаційної безпеки.
7. Розробка і впровадження захисних заходів, адекватних характеру виявлених загроз, з урахуванням витрат на їх реалізацію і сумісності цих заходів з чинним інформаційним технологічним процесом. При цьому заходи, що вживаються для забезпечення інформаційної безпеки, не повинні ускладнювати досягнення статутних цілей холдингу і компаній, що в нього входять. А також — підвищувати трудомісткість технологічних процесів обробки інформації і створювати додаткові складності для клієнтів холдингу.
8. Контроль ефективності прийнятих захисних заходів.
9. Персоніфікація та адекватний розподіл ролей і відповідальності між співробітниками холдингу, виходячи з принципу персональної і одноосібної відповідальності за виконувані функції.

8

Куди мені звернутись?

Якщо у співробітника виникла етична дилема, то перше, про що він має пам'ятати — що не має залишатись із дилемою наодинці.

Закликаємо кожного співробітника ставити питання і звертатися по допомогу. Ми всі зобов'язані говорити чесно і повідомляти про поведінку,

яка, на нашу думку, є незаконною, небезпечною або неетичною. Увага до проблем захищає як холдинг і кожну із компаній, які в нього входять, так і співробітників. Є декілька способів звернутися по допомогу чи висловити занепокоєння. Холдинг забороняє помсту тим, хто добросовісно ставить питання чи висловлює занепокоєння.

- Поговоріть із своїм керівником
- Сконтакуйте із відповідальним за питання комплаєнсу
- Зверніться до юридичного відділу
- Напишіть листа на hr@techiiia.com

9 Додаток 1. Глосарій

49

Холдинг — група компаній, керуючою компанією є ТЕСНІА, яка об'єднує різні юридичні особи, часткою власності в яких володіють одні і ті самі кінцеві бенефіціари. В широкому розумінні цього слова.

Компанія, яка входить в холдинг - компанія, частка якої належить одним і тим самим бенефіціарам, яка є її підконтрольною і яка входить в групу компаній ТЕСНІА.

Співробітник — фізична особа, що уклала з холдингом чи компанією, яка в нього входить, трудовий договір/контракт або інший цивільно-правовий договір, що передбачає особисте виконання певної функції за плату. Дотримання умов Кодексу також розповсюджуються на роботу фізичних осіб-підприємців, які працюють на компанії за контактом.

Контрагент — поточний або потенційний партнер компанії (включаючи клієнтів, по-середників та агентів).

Члени сім'ї співробітника — чоловік/дружина, син/донька, зять/невістка, батько/мати, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням співробітника, опікун (піклувальник), брат/сестра, інша особа, яка спільно проживає та пов'язана спільним побутом з Співробітником.

Подарунок — грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують співробітники безоплатно або за ціною, нижчою за мінімальну ринкову у зв'язку з виконанням своїх функціональних обов'язків.

Ділова гостинність — це витрати на соціальні, корпоративні, спортивні, культурні заходи, на харчування, проживання або розваги з метою встановлення ділових взаємовідносин чи вияву вдячності, які здійснюються у зв'язку з виконанням співробітниками своїх функціональних обов'язків.

