

KERNEL

КОРПОРАТИВНИЙ
КОДЕКС



Шановні колеги!

Починаючи з 1995 року, ми динамічно зростаємо і розвиваємося, щороку підтверджуючи незаперечне лідерство в агропромисловому секторі і постачаючи нашу продукцію на всі континенти світу. Безумовно, нам є чим пишатися! Однак для нас важливим є не тільки те, ЧОГО ми досягаємо, але і ЯК ми це робимо.

Ми живемо у світі, що постійно змінюється, і в реальності, коли поняття «добре/погано», «правильно/неправильно» стають відносними. Ми щодня виконуємо тисячі операцій та ухвалюємо сотні рішень, які не мають універсальної формули, але при цьому впливають на результативність і розвиток Компанії.

Важливо пам'ятати, що кожен з нас, незалежно від посади і регіону роботи, є обличчям Компанії, формує її репутацію і впливає на її ефективність у короткостроковій і довгостроковій перспективі. Ухвалюючи ділові рішення в будь-якій ситуації, ми покладаємося не тільки на власні досвід і знання, логіку і здоровий глузд, а й беремо до уваги бачення та місію Компанії, корпоративні цінності й керівні принципи, дотримуємось політик відповідності, які формують корпоративну філософію та культуру Компанії.

Я вірю, що під час подолання чергової планки зрілості, переходу від кількісного зростання до якісного корпоративні цінності та принципи стали нормою життя й основою в ухваленні рішень для кожного з нас, а бачення і місія надають нашому бізнесу особливого значення і дають потужний імпульс для впевненого руху вперед!



«Наша мета – бути кращою компанією. Кращою в ефективності, в технологіях, у філософії та відносинах з людьми. Ми повинні бути кращими, ніж інші. Ми повинні бути прикладом для всіх інших. Це наша робота і наш внесок як у компанію Кернел, так і в Україну та світ»

Андрій Веревський

Бачення

Ми прагнемо стати лідером глобального агробізнесу та зробити наш регіон ключовим постачальником сільськогосподарської продукції на світовий ринок.

Місія

Ми розкриваємо унікальні можливості агробізнесу, розвиваючи потенціал наших людей.

Ключові цінності та керівні принципи

Фінансова стабільність

- Стратегічний системний менеджмент
- Синергія бізнес-інтеграції
- Ефективне управління активами та ресурсами
- Зміни та інновації

Стійка ділова репутація

- Прозорість і чесність
- Відповідальне лідерство
- Дотримання законів і правил
- Сталий розвиток і соціальна відповідальність
- Здоров'я на робочому місці
- Екологічна відповідальність

Професійна команда лідерів

- Партнерство та єдність цілей
- Залученість як внутрішнє підприємництво
- Взаємоповага та довіра
- Розвиток потенціалу людей

Фінансова стабільність



1. Стратегічний системний менеджмент

Принципи нашого управління забезпечують перехід від кількісного зростання до якісного. Ми каскадуємо стратегію і цілі на операційний рівень, трансформуємо їх реалізацію в щоденну роботу управлінців, розвиваємо культуру внутрішнього підприємництва та безперервного вдосконалення.

2. Синергія бізнес-інтеграції

Наші бізнес-сегменти тісно пов'язані між собою стратегічною єдністю та узгодженістю цілей, їхня взаємна інтеграція створює додаткову вартість і сприятливо впливає на загальний фінансовий результат. Ми регулярно проводимо бенчмаркінг сегментів, ефективно використовуємо нашу експертизу та мультиплікуємо успішні корпоративні практики. Ми застосовуємо синергію взаємодії бізнесів, підрозділів і функцій всередині Компанії для отримання найвищого результату.

3. Ефективне управління активами та ресурсами

Ми захищаємо активи, підвищуємо їхню ефективність, дбайливо ставимося до грошових і матеріальних ресурсів, інформації, управляємо ключовими ризиками. Інтереси Компанії – наш пріоритет. Кожен із нас особисто відповідає за раціональне, ефективне використання й захист ресурсів Компанії.

4. Зміни та інновації

Ми гнучкі в ухваленні рішень. Ми не боїмося змін, а сприймаємо їх як нові можливості для розвитку. Ми поліпшуємо якість наших активів, будуємо сучасні технологічні підприємства, вдосконалюємо процеси, навчаємо персонал. Ми орієнтуємося на світові практики й адаптуємо під себе найкращі з них, враховуючи політичну та ринкову специфіку, зміни зовнішнього середовища й унікальні особливості нашої Компанії.

Ми покращуємо наші процеси, використовуючи методологію Lean та Kaizen. Ми постійно шукаємо внутрішні резерви підвищення ефективності, щодня вдосконалюємо процеси через розробку та реалізацію ідей.

Піраміда операційної ефективності Lean у Кернел:

- ▶ **РЕЗУЛЬТАТИ:** створюємо цінність для споживача
- ▶ **ВИТРАТИ:** скорочуємо витрати оптимізуючи процеси
- ▶ **КУЛЬТУРА ТА РОЗВИТОК:** поважаємо один одного, створюємо комфортні умови праці та сприятливу атмосферу довіри та взаємодопомоги, постійно розвиваємо людей через навчання і програми особистого та професійного розвитку
- ▶ **СВОЄЧАСНІСТЬ:** дотримуємось вчасності у всіх процесах, забезпечуючи синхронізацію виробничих та логістичних процесів
- ▶ **ЯКІСТЬ:** забезпечуємо якість продукції, надаємо споживачам вичерпну інформацію про характеристики продукції

Стійка ділова репутація



1. Прозорість і чесність

Кернел – публічна Компанія. Прозорість і чесність – запорука нашого успіху у відносинах з колегами, акціонерами, інвесторами і партнерами. Ми зрозумілі і послідовні у своїх рішеннях і діях. Достовірність і відкритість інформації є основою нашої діяльності.

Ми своєчасно проходимо незалежний аудит і публікуємо фінансову звітність, оприлюднюємо інформацію про нашу стратегію, операційну діяльність, істотні ризики. Для нас є неприйнятними спроби маніпулювання фінансовою інформацією.

Ми проводимо публічні тендери та аргументуємо свій вибір постачальників, кожен учасник тендера має змогу повідомити Компанію про порушення його прав. Кожен з нас у межах своєї сфери відповідальності і повноважень повинен достовірно й відкрито робити записи щодо ділових операцій з аргументацією ухвалених рішень, своєчасно вести і надавати звітну документацію, сприяти прозорості фінансової та нефінансової інформації.

2. Відповідальне лідерство

Ми відповідально ставимося до свого лідерства на ринку та того впливу, що маємо на країну, людей і компанії, з якими співпрацюємо. Ми сприяємо розвитку аграрного сектора в регіонах нашої присутності, власним прикладом формуємо ділову культуру ведення національного бізнесу. Ми чесно ведемо бізнес з діловими партнерами, оперативного реагуємо на їхні звернення, несемо відповідальність за взяті зобов'язання, професійно підходимо до виконання умов контрактів.

Ми дбаємо про репутацію Компанії, не допускаємо дій, публічних висловлювань і суб'єктивних суджень, які можуть зашкодити корпоративному іміджу. Ми не спілкуємося зі ЗМІ від імені Компанії без узгодження з відповідальними особами.

Ми не приймаємо подарунків і не беремо участі в заходах, які можуть вплинути на ухвалення ділових рішень.

Ми взаємодіємо з надійними партнерами і приймаємо рішення про співпрацю, виходячи з таких факторів, як надійність, якість, ціна, доступність.

Кернел прагне будувати ділові відносини з партнерами, які також цінують і демонструють високі етичні стандарти у своїй діловій практиці.

Ми створили ефективну систему внутрішнього контролю, яка забезпечує: своєчасне виявлення і аналіз ризиків; повноту і достовірність фінансової, бухгалтерської, статистичної, управлінської та іншої звітності; дотримання законодавчих і нормативних правових актів, політик і процедур Компанії; збереження активів Компанії; ефективне і економне використання ресурсів.

Кожен співробітник Кернел зобов'язаний забезпечити достовірність всієї ділової і фінансової звітності Компанії.

До ділової та фінансової звітності відносяться не тільки фінансові рахунки, та й інші записи, такі як звіти про якість продукції, звіти про витрачання грошових коштів або паливно-мастильних матеріалів, заявки на отримання посібників, такі як форми заявки на отримання матеріальної допомоги. Витрати необхідно класифікувати і документально оформляти в відповідний звітний період.

Співробітник повинен переконатися, що звіти в усі контролюючі органи є повними, справедливими, точними, своєчасними і зрозумілими. Підrobка документів недопустима!

3. Дотримання законів і правил

Ми дотримуємося чинного законодавства і міжнародних правових норм. Ми шануємо корпоративні цінності і керівні принципи, діємо відповідно до внутрішніх політик і процедур. Ми проти корупції та шахрайства на державному рівні і жорстко боремося з їхніми проявами всередині Компанії, протидіємо конфліктам інтересів, здатним завдати фінансової та репутаційної шкоди. Ми захищаємо і просуваємо інтереси Компанії законними професійними способами, які не чинять негативного впливу на її ділову репутацію.

Ми рішуче виступаємо проти хабарництва відповідно до законів про боротьбу з хабарництвом.

Ми дотримуємося принципу «нульової толерантності» до будь-яких проявів корупції та хабарництва.

У взаємодії з державними органами, підприємствами, установами ми дотримуємося норм українського та міжнародного законодавства, етичних стандартів, які забороняють хабарництво і корупцію. Співробітники Кернел у відносинах з державними службовцями діють у відповідності з чинним законодавством, галузевими стандартами і політикою Кернел.

Ми повністю дотримуємося всіх чинних антимонопольних і конкурентних законів, справедливості у відносинах з клієнтами, постачальниками, конкурентами та іншими третіми особами. Ми, як світовий експортер сільськогосподарської продукції щодня проводимо імпортно-експортні операції, відповідально дотримуючись всіх чинних локальних, регіональних і міжнародних торговельних законів, правил і норм. Ми дотримуємося режиму економічних санкцій і обмежень на ввезення/вивезення продукції.

4. Сталий розвиток і соціальна відповідальність

Ми будуємо Компанію з довгостроковою перспективою, тому сталий розвиток вважаємо одним з головних принципів нашої діяльності. Ми прагнемо створювати комфортні умови праці для наших співробітників, підтримуємо їх у складних життєвих ситуаціях. Охорона праці та безпека людей є ключовим пріоритетом. Ми надаємо широкі можливості для навчання і професійного розвитку.

На всіх етапах нашого виробництва ми мінімізуємо споживання енергоресурсів і кількість відходів, дбайливо обробляємо нашу землю і чітко контролюємо якість нашої продукції.

Ми налагоджуємо відкриту взаємодію з колегами, орендодавцями та місцевими громадами, допомагаючи останнім у їхніх нагальних потребах. Щорічно реалізуємо десятки масштабних і сотні локальних соціальних проектів, які крок за кроком приводять до якісних змін соціальної інфраструктури в регіонах присутності Компанії.

Ми відповідально ставимося до якості та безпеки продукції, стежимо за тим, щоб всі види продукції та сировини відповідали внутрішнім стандартам, а також стандартам, встановлених законами, нормативними актами і галуззю діяльності Компанії.

Кожен повинен поважати зобов'язання, які Кернел бере на себе, і залучати до відповідальності своїх постачальників.

5. Здоров'я на робочому місці

Ми дбаємо один про одного. Ми слідуємо нашим процедурам і просуваємо культуру безпеки, тому що команда – це наша головна цінність.

Кожен співробітник має право на негайні дії для забезпечення безпеки людей, незалежно від ролі, посади або відповідальності.

Якщо ви бачите ситуацію, яка може поставити під загрозу інших, ви зобов'язані вжити заходів і, максимально, постаратися захистити себе і своїх колег від травм, в будь-який час і в будь-якому місці.

Будьте уважні до того, що відбувається навколо вас, дотримуйтесь правил безпеки і повідомляйте про будь-які загрози потенційного насильства.

6. Екологічна відповідальність

Ми відповідально ставимося до збереження навколишнього середовища для майбутніх поколінь.

Ми дотримуємось таких принципів у сфері охорони навколишнього середовища: відповідальність перед населенням у регіонах присутності / діяльності в частині охорони навколишнього середовища; раціональне використання енергетичних та природних ресурсів, підтримання проектів з охорони навколишнього середовища; усвідомлена і відповідальна проектна діяльність – реалізація інвестиційних проектів з урахуванням оцінки впливу на навколишнє середовище; раціональне і збалансоване використання природних ресурсів; навчання і розвиток персоналу в сфері охорони навколишнього середовища та раціонального використання природних ресурсів; дотримання вимог законодавства України та міжнародних стандартів у галузі екології та охорони навколишнього середовища; відкритість, інформування та прийняття до уваги думки зацікавлених сторін; дотримання третіми сторонами (підрядниками, агентами і т.д.) чинного законодавства у сфері охорони навколишнього середовища.

Професійна команда лідерів



1. Партнерство та єдність цілей

Основний принцип нашої внутрішньої взаємодії – партнерство. Ми – згуртована, професійна команда однодумців, яка рухає вперед Компанію – світового лідера у своїй галузі. Кожен з нас демонструє правильну модель поведінки і взаємодії в команді. Обіймаючи різні посади, працюючи в різних дивізіонах і департаментах, країнах і регіонах, ми робимо спільну справу задля досягнення загального результату. Ми не боїмося казати правду, визнати помилки, тому що знаємо, що завжди отримаємо від своїх колег підтримку і надійне плече, спільно знайдемо вихід з будь-якої ситуації. Разом ми здатні вирішувати найскладніші завдання і досягати найкращих результатів.

Реалізуючи свої бачення і місію, ми розвиваємо потенціал українського аграрного сектора через розвиток потенціалу людей з дотриманням Принципів рівних можливостей та культурного різноманіття, які сприяють розвитку інновацій та успіху в бізнесі.

Ми цінуємо внесок один одного і вважаємо, що у всіх повинні бути однакові можливості для досягнення успіху – це важливо для просування наших цілей та ініціатив.

Кожен робить свій внесок, зберігає робоче місце, зберігайте робоче місце в Кернел різноманітним, інклюзивним та добропорядним, створюючи сприятливе середовище, і визнайте різноманіття сильних сторін і талантів, які Ваші колеги привносять в роботу.

2. Залученість як внутрішнє підприємництво

Ми ставимося до роботи з любов'ю, захопленістю та самовідданістю, як до власного бізнесу чи справи всього життя. Кожен з нас усвідомлює важливість свого впливу на загальний результат і вважає за свій обов'язок зробити внесок у процвітання Компанії. Ми працюємо з максимальною віддачею. Ми гнучкі і легко сприймаємо зміни, що відбуваються, тому що зміни – це життя навколо нас, це рух вперед. Наше підприємство формує майбутнє Компанії та суспільства.

3. Взаємоповага та довіра

Культура поваги і довіри – це для нас не просто доброзичливе ставлення один до одного. Це однакове розуміння та сприйняття бачення, цінностей і керівних принципів Компанії. Це правильна структура управління, яка чітко визначає розподіл функцій, що дає змогу брати на себе відповідальність і ухвалювати рішення. Це зрозумілі правила гри і відсутність подвійних стандартів. Ми завжди коректні й аргументовані у діловому спілкуванні з колегами всередині Компанії та за її межами, намагаємося не допускати особистісних конфліктів і негативних емоцій по відношенню один до одного. Ми не витрачаємо енергії на внутрішні суперечки, а концентруємося на розвитку Компанії і досягненні спільних цілей. Ми співпрацюємо, вчимося нового одне в одного.

4. Розвиток потенціалу людей

Завдяки правильній стратегії, динамічному зростанню і кадровій політиці, орієнтованій на розвиток, кожен співробітник Компанії має можливість здобувати нові знання, виявляти себе, реалізовувати власні амбіції та потенціал. 73% керівників на різних рівнях побудували свою кар'єру в Кернел, отримавши унікальну експертизу і нові перспективи. Ми приділяємо значну увагу навчанню і розвитку управлінців, спеціалістів і молоді з високим потенціалом. Ми прагнемо бути професіоналами. Кожен керівник у Компанії є взірцем і наставником для своїх підлеглих, носієм і провідником корпоративної бізнес-філософії та культурних цінностей. Ми прагнемо створювати таку атмосферу, коли люди із задоволенням йдуть на роботу, пишаються нею, щиро зацікавлені в успіхах Компанії. Змінюючи нашу культуру на краще, змінюємось і ми самі!

Врегулювання Конфлікту інтересів

Ми всі повинні уникати ситуацій, які можуть бути проявом Конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів може неусвідомлено впливати навіть на найбільш етичну людину, і сам факт виникнення конфлікту може викликати сумнів у діях або чесності співробітника.

На додаток до щорічного Декларування ситуацій Конфлікту інтересів про потенційні конфлікти інтересів необхідно повідомити безпосередньому керівнику і комплаєнс-менеджеру.

Докладний перелік ситуацій Конфлікту інтересів, які повинні бути розкриті і обов'язково врегульовані, представлені в Політиці управління конфліктом інтересів та протидії шахрайству і корупції.

Як самостійно визначити, чи є ситуація конфліктом інтересів?

У будь-якій потенційній ситуації конфлікту інтересів запитайте себе:

- Чи можуть мої особисті інтереси вплинути на інтереси Компанії?
- При розкритті ситуації може це негативно позначитися на моїй репутації чесного співробітника?
- Якщо ви не впевнені, зверніться за консультацією до комплаєнс-менеджера або використавши канали інформування, вказані далі в пункті «Повідомлення про порушення»

Співробітники не повинні:

- Приймати ділове рішення на підставі своїх особистих, фінансових або політичних інтересів, будучи співробітником Кернел
- Поєднувати роботу у конкурентів або надавати будь-які послуги конкурентам, клієнтам або постачальникам, якщо у них немає попереднього письмового погодження від Директора напряму і комплаєнс-менеджера
- Взаємодіяти з державним службовцем без дотримання правил Кернел.

Приклади: Працевлаштування близької особи в Компанію

У мене є родич, якого я хотів би працевлаштувати в Компанію у своє безпосереднє підпорядкування. Мій родич має відповідну кваліфікацію і я його знаю як відповідальну і порядну людину. Допустима ця ситуація?

► Відповідь:

Незважаючи на те, що дії є законними, ця ситуація створює потенційний конфлікт інтересів. Про випадок необхідно повідомити комплаєнс-менеджеру для отримання оцінки ризиків. До отримання оцінки утримайтеся від будь-яких дій. Це допоможе захистити Вас, Вашого родича і Компанію, якщо ситуація і відносини коли-небудь стануть предметом для розгляду спору.

Найкраще рішення – уникати лінійної або функціональної підпорядкованості Вам Вашої близької особи.

Приклади: Вибір постачальника:

У рамках виконання службових обов'язків я обираю постачальника для Компанії. Одним з розглянутих постачальників є підприємство, що належить моєму чоловікові/дружині. Чи потрібно приймати будь-які попередні заходи?

► Відповідь:

У цій ситуації Ваш інтерес до ділових інтересів Вашого чоловіка вступає в конфлікт з вашим робочим обов'язком – обрати кращого постачальника для Компанії. Ви повинні довести до відома свого безпосереднього керівника та направити запит на консультацію на адресу комплаєнс-менеджера. Краще рішення – не брати участь в процесі відбору постачальника під дану закупівлю або виключити підприємство чоловіка/дружини з цієї закупівлі..

Конфіденційна інформація

Ми гарантуємо і вимагаємо від своїх Постачальників гарантувати належний захист конфіденційної, інсайдерської інформації і персональних даних, дотримуватися вимог захисту інформації, активів та інтересів.

Ми дотримуємося і вимагаємо від своїх партнерів дотримання чинного законодавства щодо захисту даних, інформації та забезпечення безпеки, а також застосовні правила, зокрема щодо персональних даних клієнтів, споживачів, співробітників і акціонерів. Наші партнери зобов'язані виконувати всі вищевказані вимоги при зборі, обробці, передачі або використанні персональних даних.

Співробітники Кернел повинні:

- Знати види інформації, які вважаються конфіденційною і особою
- Дотримуватися законів і правил про конфіденційність в країні або країнах, в яких працюють
- Забезпечувати Захист особою та кадрової інформації від несанкціонованого розкриття
- Негайно повідомляти про будь-які порушення.

Приклад:

1. Закінчення трудових відносин з Кернел. Ви не повинні використовувати конфіденційну інформацію про Кернел у Вашого нового роботодавця.
2. Підрядник, який працює на Кернел, потребує інформації і документів для виконання своєї роботи. Ви повинні переконатися, що надаєте дозволена інформація і це не заборонено внутрішніми політиками Компанії. При певних обставинах підрядник може бути зобов'язаний підписати Угоду про конфіденційність до того, як йому буде надана інформація для виконання робіт.
3. В процесі виконання службових обов'язків Ви отримуєте особисту інформацію про співробітника Кернел або в рамках виконання певної роботи, Ви отримали особисту інформацію співробітника Кернел або співробітника контрагента. Ви не будете передавати цю інформацію будь-якій іншій особі.

Принципи Корпоративного кодексу Компанії доповнюють та уточнюють такі Політики та Процедури відповідності:

- Політика управління персоналом
- Політика управління конфліктом інтересів, протидії шахрайству та корупції
- Політика управління ризиками
- Політика безпеки
- Політика корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку
- Політика рівних можливостей та культурного різноманіття
- Політика охорони праці
- Політика внутрішніх і зовнішніх комунікацій
- Політика добросусідства (відносини з громадами і владою)
- Політика збереження конфіденційної інформації
- Політика охорони навколишнього середовища
- Процедура отримання та розгляду інформації, що надійшла каналами Гарячої лінії
- Процедура захисту Заявників

Дії в разі неясності або протиріч

Керівні принципи та Політики відповідності формують наш Кодекс поведінки. Якщо вимоги Кодексу суворіші за вимоги чинного законодавства та, навпаки, ми керуємося жорсткішими вимогами. Ми дуже уважно ставимося до всіх відгуків, звернень та запитань щодо тлумачення, застосування і дотримання вимог цього Кодексу.

Відповідальність за порушення

Кожен співробітник Компанії бере на себе зобов'язання виконувати правила та норми Кодексу. Жоден зі співробітників не має права примусити колегу вчинити будь-яку дію, що суперечить вимогам цього Кодексу.

Факти недотримання вимог Кодексу розцінюються нами як серйозні порушення, яким дається відповідна оцінка з боку Комітету по ризикам. На підставі результатів об'єктивного розгляду обставин порушення, з урахуванням його тяжкості та дій порушника для усунення наслідків, до співробітників, які допустили порушення, застосовуються заходи дисциплінарного впливу аж до можливості звільнення.

Кожен керівник структурного підрозділу відповідає за виконання його співробітниками положень Кодексу. Таким чином, керівники зобов'язані виявляти, запобігати і оперативно реагувати на випадки порушення їх підлеглими вимог цього Кодексу.

Уповноважені представники Компанії зобов'язані повідомляти правоохоронні органи про всі порушення, що можуть спричинити притягнення порушників до кримінальної відповідальності згідно з чинним законодавством, а також у тому разі, коли інформу-

вання відповідних державних органів передбачене законом. В інших випадках притягнення до відповідальності осіб, які допустили порушення, здійснюється відповідно до внутрішніх процедур Компанії.

Кожен з нас має право наголосити колегам на неприпустимості порушення та вимагати припинити дії, які можуть до нього призвести, та/або звернутися до вищого керівництва.

Гаряча лінія – це найдоступніший канал зв'язку і найефективніший інструмент, який допоможе повідомити про порушення.

Етичні принципи Компанії загалом зобов'язують кожного з нас не тільки керуватися ними в повсякденній діяльності, а й вимагати цього від інших, зокрема від своїх безпосередніх керівників, а також своєчасно інформувати про факти порушень.

Факти, про які необхідно повідомляти вище керівництво та/або на Гарячу лінію чи електронною поштою:

- Конфлікти інтересів Компанії та співробітника/контрагента, які мають фінансові чи репутаційні наслідки
- Використання інсайдерської інформації не в інтересах Компанії
- Спотворення фінансової звітності/фальсифікація документів/планових показників
- Розкрадання або неправомірне використання майна Компанії
- Шахрайство, зловживання службовим становищем
- Корупція, підкуп співробітників (хабарі, «відкати»), отримання «надмірних» подарунків чи розваг, що можуть вплинути на об'єктивність в ухваленні рішень
- Перебування на робочому місці у стані алкогольного сп'яніння або під дією наркотичних засобів
- Поширення інформації про Компанію, яка заплямовує її репутацію
- Ображення колег, застосування фізичної сили, вчинення дій та/або погроз, спрямованих на залякування, домагання
- Вплив особистих стосунків на ділові рішення
- Порушення у сфері охорони праці та безпеки
- Переслідування тих, хто повідомив про порушення

Захист заявника

Пам'ятайте, що кожен співробітник, який сумлінно прагне отримати пораду, виявляє занепокоєність результатами спільної справи або повідомляє про неналежну поведінку, чинить правильно. Замовчування таких фактів є співучастю в порушеннях.

Розуміючи, що в умовах підлеглих і особистих відносин це можливо далеко не завжди, було створено Гарячу лінію.

Будь-яке переслідування осіб, які повідомили про порушення вимог законодавства, внутрішніх стандартів Компанії, категорично заборонено.

Ті співробітники, які, на їхню думку, зазнали переслідувань, повинні невідкладно повідомити про це. Водночас, до співробітників, які свідомо надали неправдиву інформацію, застосовуються заходи дисциплінарного впливу.

Всі співробітники Компанії повинні бути обов'язково ознайомлені з цим Кодексом і зобов'язані дотримуватися його принципів.

Якщо Вам стали відомі зазначені вище факти, або у Вас двояке розуміння ситуації або Ви спостерігаєте поведінку, яка на Вашу думку може бути порушенням Кодексу, ви повинні зателефонувати на Гарячу лінію за номером:

0-800-50-14-83

або повідомити про це на електронну адресу:

dovira@kernel.ua

*«Я вірю, що під час подолання
чергової планки зрілості, переходу
від кількісного зростання до якісного
корпоративні цінності і принципи
стали нормою життя й основою в
ухваленні рішень для кожного з нас,
а бачення і місія наповнюють наш
бізнес особливим змістом і дають
потужний імпульс для впевненого
руху вперед!»*

Андрій Веревський

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Vereskyi', with a long, sweeping horizontal stroke extending to the right.