

ЗАТВЕРДЖЕНО Рішенням Наглядової ради ФРП Протокол № 9 від 03.09.2025	APPROVED By decision of the Supervisory Board Minutes No. 9 dated 03.09.2025
КОДЕКС ПОВЕДІНКИ 1. Загальні положення та сфера застосування 1.1 Кодекс поведінки Фонду розвитку підприємництва (далі – <i>Кодекс</i>) встановлює єдині стандарти професійної та етичної поведінки для всіх працівників, керівників, членів органів управління, консультантів, підрядників та інших осіб, залучених до діяльності Фонду розвитку підприємництва (далі – <i>Фонд</i>). Його метою є забезпечення ефективної, прозорої та підзвітної діяльності Фонду, збереження та посилення його репутації, а також гарантування, що вся робота Фонду відповідає вимогам законодавства України, міжнародним стандартам та внутрішнім політикам. 1.2 Кодекс застосовується до всіх працівників Фонду, незалежно від займаної посади та приналежності до відділу, в якому вони працюють, а також до персоналу, найнятого через аутсорсинг. Кодекс є обов’язковим для виконання усіма членами органів управління, керівниками та працівниками Фонду.	CODE OF CONDUCT 1. General provisions and scope 1.1 The Code of Conduct of the Business Development Fund (<i>hereinafter – the Code</i>) establishes uniform standards of professional and ethical behaviour for all employees, managers, members of governing bodies, consultants, contractors, and other persons involved in the activities of the Business Development Fund (<i>hereinafter – the Fund</i>). Its purpose is to ensure the Fund’s effective, transparent, and accountable operations, to preserve and strengthen its reputation, and to guarantee that all work of the Fund complies with the requirements of the legislation of Ukraine, international standards, and internal policies. 1.2 The Code applies to all employees of the Fund, regardless of position or department, as well as to personnel hired through outsourcing. The Code is mandatory for all members of governing bodies, managers, and employees of the Fund.

2. Основні терміни

2.1 У Кодексі основні терміни вживаються в такому значенні:

Працівники – усі особи, які працюють на Фонд на будь-яких умовах.

Близькі родичі – подружжя, діти, батьки, брати, сестри, а також особи, пов'язані через шлюб або цивільне партнерство.

Конфлікт інтересів – наявні або потенційні суперечності між приватними інтересами та службовими обов'язками особи, які можуть впливати на сумлінне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність і неупередженість прийняття рішень та/або вчинення чи невчинення дій такою особою під час виконання своїх обов'язків.

Конфіденційна інформація – будь-які дані, які не є публічними та належать Фонду або третім сторонам, з якими Фонд мав або має угоди.

Корупція — використання особою, зазначеною в частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі ... або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання

2. Key terms

2.1 For the purposes of this Code, the key terms are used as follows:

Employees – all persons working for the Fund under any conditions.

Close relatives – spouses, children, parents, brothers, sisters, as well as persons related through marriage or civil partnership.

Conflict of interest – existing or potential conflicts between the private interests and official duties of a person that may affect the conscientious performance of their powers, the objectivity and impartiality of decision-making, and/or the performance or non-performance of actions by such a person in the performance of their duties.

Confidential information – any data that is not public and belongs to the Fund or third parties which had or have a business relationship with the Fund.

Corruption – use by a person mentioned in part one of Article 3 of the Law of Ukraine " On Prevention of Corruption," of their official powers or related opportunities for the purpose of obtaining an illegal benefit or accepting such a benefit or accepting a promise/offer of such a benefit for themselves or others, or, accordingly, promising/offering or providing an illegal benefit to a person specified in part one of Article 3 of the Law of Ukraine " On Prevention of Corruption," or, at their request, to other individuals or legal entities with the aim of inclining that person to misuse their official powers or related opportunities.

наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

Шахрайство — умисне використання працівником свого службового становища для особистої вигоди шляхом зловживання чи неналежного використання ресурсів або активів Фонду; перекручення чи приховування істотного факту з метою спонукати іншу особу діяти на його чи її шкоду, а також дії, що створюють загрозу життю, здоров'ю та безпеці інших працівників. Прикладами шахрайства є, але не обмежуються цим: використання обмеженої інформації, зокрема конфіденційної, отриманої під час роботи в Фонді, в обмін на особисту вигоду; вимагання оплати чи відшкодування за завищеними тарифами або подання неправдивих вимог; змова з постачальником з метою особистої вигоди.

Змова — домовленість між двома або більше сторонами, спрямована на досягнення незаконної мети, у тому числі для того, щоб неправомірно впливати на дії іншої сторони;

Примус — погіршення або заподіяння шкоди, або загроза завдати шкоди чи загрози, прямо чи опосередковано, будь-якій стороні чи майну сторони з метою неправомірного впливу на дії сторони всупереч її волі.

Перешкоджання — це навмисне знищення, фальсифікація, зміна або приховування доказового матеріалу розслідування або надання слідчим неправдивих свідчень з метою істотного перешкоджання

Fraud – the deliberate use by an employee of his or her official position for personal gain through the abuse or misuse of Fund resources or assets; misrepresentation or concealment of a material fact in order to induce another person to act on it to his or her detriment, as well as actions that endanger the life, health, and safety of other employees. Examples of fraud include, but are not limited to, the following: using restricted information, including confidential information obtained while working at the Fund, in exchange for personal gain; demanding payment or reimbursement at inflated rates or making false claims; colluding with a supplier for personal gain.

Collusion – an arrangement between two or more parties aimed at achieving an improper purpose, including unduly influencing the actions of another party.

Coercion – impairing or causing harm, or threatening to harm or to threaten, directly or indirectly, any party or its property to unduly influence that party's actions.

Obstruction – the deliberate destruction, falsification, alteration, or concealment of evidence material to an investigation, or the provision of false testimony to investigators in order to materially impede the Fund's investigation of allegations of corruption, fraud, coercion, or collusion; and/or threats, harassment, or intimidation of any party to prevent them from disclosing their knowledge of matters relevant to the investigation, or from pursuing the investigation; or

розслідуванню Фондом звинувачень у корупції, шахрайстві, примусі чи змові; та/або погрози, переслідування або залякування будь-якої сторони, щоб перешкодити їй розкрити свої знання про питання, що мають відношення до розслідування, або продовжити розслідування; або дії, спрямовані на суттєве перешкоджання здійсненню Фондом прав на перевірку та аудит.

2.2 Інші терміни вживаються у Кодексі в значеннях, наведених в нормативно-правових актах України.

3. Основні принципи

3.1 Діяльність Фонду ґрунтується на таких принципах: доброчесність, підзвітність, лояльність, співпраця та прозорість.

3.2 Доброчесність означає чесність та дотримання високих етичних стандартів. Підзвітність передбачає готовність кожного відповідати за власні дії та рішення. Лояльність означає пріоритет інтересів Фонду перед особистими. Співпраця базується на взаємоповазі та конструктивній взаємодії з колегами та третіми сторонами з якими Фонд взаємодіє. Прозорість полягає у відкритому інформуванні про діяльність, якщо це не суперечить вимогам конфіденційності чи безпеки.

4. Загальні принципи поведінки

4.1 Працівники Фонду діють виключно в інтересах організації, не допускаючи впливу особистих, політичних чи інших зовнішніх

actions aimed at materially impeding the Fund's rights of inspection and audit.

2.2 Other terms are used in the meanings given in the relevant legislation of Ukraine.

3. Core values

3.1 The Fund's activities are based on the following values: integrity, accountability, loyalty, cooperation, and transparency.

3.2 Integrity means honesty and adherence to high ethical standards. Accountability means the willingness of each person to take responsibility for their actions and decisions. Loyalty means prioritizing the interests of the Fund over personal interests. Cooperation is based on mutual respect and constructive interaction with colleagues and a third parties that have a business relationship with the Fund. Transparency means openly informing about activities unless it conflicts with confidentiality or security requirements.

4. General principles of conduct

4.1 Employees act exclusively in the interest of the Fund, avoiding the influence of personal, political, or other external factors. They comply with the

факторів. Вони дотримуються чинного законодавства України, зобов'язань Фонду за міжнародними договорами, а також внутрішніх нормативних актів.

4.2 Поважаючи права та гідність усіх учасників взаємодії, працівники утримуються від дій, що можуть зашкодити репутації Фонду чи створити враження упередженості. Службове становище не може використовуватись для особистої вигоди чи в інтересах третіх осіб.

5. Конфіденційність та інформаційна безпека

5.1 Уся інформація, отримана або створена в ході діяльності Фонду, яка не є публічною, вважається конфіденційною. Використовувати її можна лише в межах службових завдань.

5.2 Усі документи та записи, що ведуться в межах діяльності Фонду, повинні бути точними, повними та збереженими згідно з установленими процедурами.

Результати інтелектуальної діяльності, створені у межах виконання обов'язків, є власністю Фонду, якщо інше не передбачено договором.

5.3 Працівники не мають права розголошувати будь-яку службову чи конфіденційну інформацію. Передавати конфіденційні дані третім особам дозволяється тільки з належним погодженням та відповідно до вимог законодавства, зокрема щодо захисту персональних даних. Обов'язок зберігати

legislation of Ukraine, the Fund's obligations under international treaties, and internal regulations.

4.2 Respecting the rights and dignity of all parties, employees refrain from actions that may harm the Fund's reputation or create an impression of bias. Official positions must not be used for personal gain or for the benefit of third parties.

5. Confidentiality and information security

5.1 All information obtained or created in the course of the Fund's activities that is not public is considered confidential and may only be used within the scope of official duties.

5.2 All documents and records within the Fund's operations must be accurate, complete, and maintained in accordance with established procedures. Intellectual property created in the course of performing duties belongs to the Fund unless otherwise specified by contract.

5.3 Employees must not disclose any official or confidential information. Transmission of confidential data to third parties is allowed only with proper authorization and in accordance with applicable laws, particularly those on personal data protection. The duty to maintain confidentiality continues after the end of cooperation.

5.4 The use of the Fund's internal, non-public information for personal benefit or for the benefit of third parties is prohibited.

конфіденційність зберігається і після завершення співпраці.

5.4 Використання внутрішньої, непублічної інформації Фонду для особистої вигоди або вигоди третіх осіб заборонене.

6. Зовнішня діяльність працівників

6.1 Будь-яка оплачувана діяльність поза Фондом, що може вплинути на виконання службових обов'язків або створити конфлікт інтересів, потребує попереднього письмового погодження. Волонтерська або інша неприбуткова діяльність дозволяється, якщо вона не шкодить роботі у Фонді. Політична активність не повинна підривати неупередженість до Фонду чи його репутацію.

7. Конфлікт інтересів

7.1 Співробітники та керівники Фонду повинні дотримуватись вимог Політики виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів Фонду розвитку підприємництва.

7.2 Працівники вважають інтереси Фонду першочерговими та обов'язково уникають конфлікту з іншими зобов'язаннями або власними інтересами.

7.3 Працівники не повинні бути залученим, прямо чи опосередковано, в будь-яку підприємницьку або професійну діяльність, що матиме конфлікт з їх роботою у Фонді.

7.4 Працівники зобов'язані вчасно повідомляти про виникнення будь-яких ситуацій стосовно існуючого чи

6. External activities of employees

6.1 Any paid activity outside the Fund that may affect the performance of official duties or create a conflict of interest requires prior written approval. Volunteer or other non-profit activities are allowed if they do not interfere with the work of the Fund. Political activity must not undermine the Fund's impartiality or reputation.

7. Conflict of interest

7.1 Employees and managers of the Fund must comply with the requirements of the Policy on Identification, Prevention, and Management of Conflicts of Interest of the Business Development Fund.

7.2 Employees must consider the Fund's interests as paramount and avoid any conflicts with other duties or personal corporate interests.

7.3 Employees must not engage, directly or indirectly, in any entrepreneurial or professional activity that conflicts with their work at the Fund.

7.4 Employees must promptly report any situation of an existing or potential conflict of interest that affects or may

потенційного конфлікту, що впливає на їх спроможність працювати в інтересах Фонду, або які можуть обґрунтовано вважатися такими, що мають вплив на таку спроможність. У разі виникнення такої ситуації вони не можуть брати участь у прийнятті рішень, що стосуються зацікавленої сторони.

8. Запобігання корупції та шахрайству

8.1 Співробітники та керівники Фонду повинні дотримуватись вимог корпоративної політики, яка передбачає боротьбу з корупцією.

8.2 Працівники Фонду зобов'язані дотримуватись найвищих стандартів етичної поведінки під час виконання своїх обов'язків, діяти чесно, прозоро та відповідально, утримуватися від будь-яких форм шахрайства, корупції, змови або неправомірного впливу.

8.3 Працівники ФРП та члени Наглядової ради не повинні вимагати або приймати будь-які особисті подарунки, знаки гостинності або інші вигоди, які можуть мати фактичний, очевидний або потенційний вплив на їх об'єктивність у виконанні своїх обов'язків та відповідальності, або які можуть поставити їх у залежність від дарувальника. Детальні обмеження щодо отримання подарунків описані в Політиці щодо виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів Фонду.

8.4 Фонд не приймає кандидатів на роботу та не допускає працівників до

reasonably be perceived as affecting their ability to work in the Fund's interest. In such cases, they must refrain from participating in decisions affecting the interested party.

8. Anti-corruption and anti-fraud measures

8.1 Employees and managers of the Fund must comply with the requirements corporate policy on combating corruption.

8.2 Employees must adhere to the highest ethical standards, act honestly, transparently, and responsibly, and refrain from all forms of fraud, corruption, collusion, or undue influence.

8.3 Employees and members of Supervisory Board shall not solicit or accept any personal gifts, hospitality or other benefits that may have an actual, apparent or potential influence on their objectivity in the performance of their duties and responsibilities, or that may place them under an obligation to the giver. Detailed restrictions on receiving gifts are described in the Policy on Identification, Prevention, and Management of Conflicts of Interest of the Business Development Fund

8.4 The Fund does not hire candidates or allow employees to perform duties if it is established that they have been involved in corruption, fraud, collusion, coercion, or obstruction in a previous workplace or in professional activities.

виконання своїх обов'язків, якщо буде встановлено, що вони були причетні до корупції, шахрайства, змови, примусу або перешкоджання будь-яким процесам у попередньому місці роботи або в рамках професійної діяльності.

8.5 Окрім передбачених законом засобів захисту та внутрішніх правил Фонду, може застосовуватися дисциплінарна відповідальність, припинення трудових відносин або обмеження доступу до певних функцій, якщо працівник вчинив корупційні, шахрайські, змовні або перешкоджаючі дії під час виконання обов'язків без своєчасного їх усунення.

8.6 Працівники, визначені Фондом як причетні до корупції або шахрайства, підлягають санкціям відповідно до політик і процедур Фонду. Порушення цих норм може вплинути на трудові відносини, кар'єрне зростання, участь у проектах Фонду або звільнення за ініціативою роботодавця.

8.7 Працівники повинні повідомляти керівництво або уповноважені органи Фонду про будь-які підозри корупції чи шахрайства. Фонд гарантує захист осіб, які повідомляють про порушення доброчесно і добросовісно, від будь-яких форм репресій чи дискримінації.

9. Взаємодія з зацікавленими сторонами

9.1 Взаємодія з партнерами, бенефіціарами, державними органами та іншими зацікавленими

8.5 Disciplinary measures, termination of employment or restriction of access to certain functions, may be applied for corruption, fraud, collusion, or obstruction if not promptly addressed.

8.6 Employees found to have engaged in corruption or fraud are subject to sanctions under the Fund's policies. Violations may affect employment, career advancement, participation in projects, or dismissal at the initiative of the employer.

8.7 Employees must report any suspicions of corruption or fraud to management or authorized bodies of the Fund. The Fund guarantees protection of whistleblowers from retaliation or discrimination.

9. Interaction with stakeholders

9.1 Interaction with partners, beneficiaries, state authorities, and other stakeholders must be open, honest, and conducted in accordance with high

сторонами здійснюється відкрито, чесно та з дотриманням високих стандартів етичної поведінки. Будь-які форми корупції, хабарництва чи неправомірного впливу є неприпустимими.

9.2 Всі особи, які мають доступ до непублічної, комерційної або конфіденційної інформації Фонду зобов'язані поводитися з такою інформацією відповідально. Використовувати її для особистої вигоди, розголошувати стороннім особам або застосовувати для неправомірного впливу на прийняття рішень заборонено.

10. Права людини, різноманіття та запобігання дискримінації

10.1 Фонд визнає принципи поваги до прав людини та дотримується національного законодавства та міжнародних стандартів у сфері прав людини, гідності, недискримінації та рівних можливостей для всіх. Фонд підтримує різноманіття та інклюзію в робочому середовищі, сприяє рівним можливостям і не допускає будь-яких форм дискримінації.

10.2 Будь-яка дискримінація за ознаками статі, віку, національності, мови, релігії, політичних поглядів, інвалідності чи інших характеристик заборонена. Дискримінаційна поведінка може проявлятися у різних формах, включно з прямою та непрямою дискримінацією, переслідуванням, домаганням або віктимізацією. Усі ці форми поведінки заборонені у Фонді.

ethical standards. Any form of corruption, bribery, or undue influence is unacceptable.

9.2 All persons who have access to non-public, commercial, or confidential information of the Fund are required to handle such information responsibly. It is prohibited to use it for personal gain, disclose it to unauthorized parties, or employ it to improperly influence decision-making.

10. Human rights, diversity, and non-discrimination

10.1 The Fund respects human rights principles and complies with national laws and international standards on human rights, dignity, non-discrimination, and equal opportunities. It promotes diversity and inclusion in the workplace and ensures equal opportunities, prohibiting all forms of discrimination.

10.2 Discrimination based on gender, age, nationality, language, religion, political beliefs, disability, or other characteristics is prohibited. This includes direct and indirect discrimination, harassment, or victimization.

10.3 Non-discrimination is ensured at all stages of employment, from hiring to termination. Employment decisions are based solely on qualifications, experience, and personal qualities required for the job.

10.3 Відсутність дискримінації забезпечується на всіх етапах роботи у Фонді, від прийому на роботу до звільнення. Всі рішення щодо працевлаштування, просування, оцінки результатів та інших робочих процесів базуються виключно на кваліфікаційних критеріях, досвіді та особистісних якостях, необхідних для виконання робочих завдань, без урахування будь-яких упереджених ознак.

10.4 У разі виникнення будь-яких підозр або ситуацій, що можуть свідчити про дискримінацію, працівник зобов'язаний негайно повідомити свого безпосереднього керівника або керівника підрозділу по роботі з персоналом, відповідно до Політики повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності. Фонд гарантує захист від будь-яких форм репресій або негативних наслідків для осіб, які повідомляють про дискримінацію добросовісно.

11. Здоров'я, безпека та добробут

11.1 Фонд зобов'язується створювати та підтримувати безпечні, здорові та комфортні умови праці, дбати про фізичне і психологічне здоров'я працівників, а також впроваджувати програми, спрямовані на підвищення їхнього добробуту.

11.2 Умови праці у Фонді відповідають вимогам національного законодавства та кращим міжнародним практикам. Вони забезпечують однакові права та гарантії для всіх працівників,

10.4 Any suspected discrimination must be reported immediately to a direct manager or HR manager, as per Whistleblowing Policy. The Fund guarantees protection from retaliation for good-faith reports.

11. Health, safety, and well-being

11.1 The Fund commits to creating and maintaining safe, healthy, and comfortable working conditions, ensuring physical and psychological health, and implementing well-being programs.

11.2 Working conditions comply with national laws and best international practices, ensuring equal rights and guarantees for all employees, including fair pay, regulation of overtime, working hours, rest days, paid leave,

включно з оплатою праці, регулюванням понаднормової роботи, тривалістю робочого часу, вихідними днями, оплачуваними відпустками, безпекою праці, охороною здоров'я та процедурами припинення трудових відносин. 11.3 Працівники Фонду регулярно проходять інструктажі та тренінги з питань охорони праці, пожежної безпеки та реагування на надзвичайні ситуації. Атестація робочих місць проводиться відповідно до чинних нормативно-правових вимог. 11.4 Фонд дотримується мінімального віку працевлаштування, визначеного національним законодавством, та забороняє будь-які форми примусової чи небезпечної праці. 11.5 Фонд гарантує, що кожен працівник виконує свою роботу на добровільній основі та має право у будь-який момент розірвати трудові відносини у межах, визначених законом.	occupational safety, health protection, and termination procedures. 11.3 Employees receive regular training on occupational safety, fire safety, and emergency response. Workplace certification is conducted as required by law. 11.4 The Fund adheres to the minimum legal working age and prohibits any form of forced or hazardous labour. 11.5 The Fund guarantees that each employee performs their work on a voluntary basis and has the right to terminate their employment relationship at any time within the limits specified by law.
12. Запобігання домаганням та цькуванню 12.1 Домагання будь-якого виду, включно із сексуальними, фізичними, психологічними або словесними, а також цькування, є абсолютно неприпустимими. Кожен працівник, стажер, консультант або відвідувач Фонду має право працювати у середовищі, вільному від образливих, принизливих або загрозливих дій. 12.2 Домагання включає, але не обмежується, небажаними фізичними дотиками або вторгненням в	12. Prevention of harassment and bullying 12.1 Harassment of any kind, including sexual, physical, psychological, or verbal, as well as bullying, is strictly prohibited. Everyone has the right to work in an environment free from offensive, humiliating, or threatening behaviour. 12.2 Harassment includes but is not limited to: unwanted physical contact or invasion of personal space; sexual innuendo, comments, requests, or proposals; threats, humiliation,

особистий простір; сексуальними натяками, коментарями, запитами або пропозиціями; погрозами, приниженням, залякуванням або дискримінацією; будь-якою поведінкою, яка створює ворожу або принизливу атмосферу для роботи.

12.3 Цькування охоплює систематичні дії чи бездіяльність керівника або колег, спрямовані на приниження честі й гідності працівника, його професійної репутації, створення ворожої, принизливої чи образливої атмосфери, ускладнення виконання ним трудових обов'язків чи примушування до звільнення. Прикладами цькування є поширення негативних чуток, ізоляція працівника від колективу, безпідставна критика чи знецінення результатів роботи, надмірне або дискримінаційне навантаження, умисне ігнорування ініціатив чи звернень.

12.4 Працівники зобов'язані утримуватися від будь-яких форм домагань, цькування та насильства, поважати особисті межі та гідність інших осіб, а також повідомляти керівництво або уповноважені органи Фонду про будь-які факти таких порушень, які стали їм відомі.

12.5 Фонд забезпечує безпечне, рівноправне та поважне робоче середовище, швидке та неупереджене розслідування повідомлень про домагання чи цькування, захист осіб, які повідомляють про такі випадки добросовісно, від будь-яких форм репресій або дискримінації, а також

intimidation, or discrimination; or any behaviour creating a hostile or degrading work environment.

12.3 Bullying includes systematic actions or inactions by a manager or colleagues aimed at undermining an employee's honour and dignity, professional reputation, creating a hostile, humiliating, or offensive environment, obstructing the performance of their job duties, or pressuring them into resignation. Examples of bullying include spreading negative rumours, isolating an employee from the team, unfounded criticism or devaluation of work results, excessive or discriminatory workload, deliberate disregard of initiatives or requests.

12.4 Employees must refrain from harassment or violence, respect others' boundaries and dignity, and report any harassment or bullying they witness or experience.

12.5 The Fund ensures a safe and respectful work environment, prompt and impartial investigation of complaints, protection from retaliation for good-faith reports, and training on preventing harassment and violence.

12.6 Employees found guilty of harassment or violence are subject to disciplinary action, including dismissal, in accordance with the Fund's rules and policies. Violation of these rules may also affect professional growth and participation in the Fund's projects.

проводить навчання та інформаційну підтримку надає працівникам щодо запобігання домаганням, цькування та насильству.

12.6 Працівники, які вчинили домагання, цькування або насильство, підлягають дисциплінарній відповідальності чи припиненню трудових відносин, відповідно до правил і політик Фонду. Порушення цих норм також може вплинути на професійне зростання та участь у проектах Фонду.

13. Повідомлення про порушення

13.1 Фонд забезпечує наявність безпечних та конфіденційних каналів для повідомлення про можливі порушення цього Кодексу, внутрішніх політик Фонду або чинного законодавства. Повідомлення можуть подаватися особисто, письмово, електронною поштою або через спеціальні захищені системи, передбачені внутрішніми документами Фонду, зокрема Політикою повідомлення про неприйнятну поведінку/порушення в діяльності Фонду розвитку підприємництва.

13.2 Особи, які добросовісно повідомляють про можливі порушення, користуються захистом від будь-яких форм репресій, утисків, дискримінації або інших негативних наслідків. Забороняються будь-які дії у відповідь, спрямовані проти викривачів.

13.3. Усі повідомлення розглядаються комплаєнс

13.Reporting violations

13.1 The Fund provides safe and confidential channels for reporting potential violations of this Code, internal policies, or applicable laws. Reports may be made in person, in writing, by email, or through secure systems provided by internal documents of the Fund, specifically Whistleblowing Policy.

13.2 Good-faith whistleblowers are protected from retaliation, harassment, discrimination, or other negative consequences. Any reprisals are prohibited.

13.3 All reports are reviewed promptly, objectively, and impartially by the compliance manager, ensuring confidentiality as permitted by law. Internal investigations may be conducted, with results documented and forwarded to the appropriate authorized bodies.

менеджером своєчасно, об'єктивно та неупереджено, із забезпеченням конфіденційності даних заявника та залучених осіб у межах, дозволених законом. За необхідності проводиться внутрішнє розслідування, а результати фіксуються та передаються відповідним уповноваженим органам Фонду.

14. Дотримання вимог та відповідальність

14.1 Кожен працівник Фонду зобов'язаний ознайомитися з цим Кодексом, зрозуміти його положення та письмово підтвердити своє зобов'язання їх дотримуватися. Виконання норм Кодексу є обов'язковою умовою трудових відносин у Фонді.

14.2 Порухення вимог Кодексу може призвести до застосування дисциплінарної відповідальності, передбачених внутрішніми політиками Фонду, а також до адміністративної чи кримінальної відповідальності відповідно до чинного законодавства.

14.3 Фонд залишає за собою право вживати всіх необхідних заходів для забезпечення дотримання Кодексу, включно з проведенням перевірок, розслідувань та впровадженням коригувальних дій.

15. Заклучні положення

15.1 Кодекс складається на невизначений строк і набуває чинності з моменту його затвердження Наглядовою радою Фонду.

14. Compliance and accountability

14.1 Each employee must familiarize themselves with this Code, understand its provisions, and confirm in writing their commitment to comply. Adherence to the Code is a condition of employment.

14.2 Violations may result in disciplinary action under internal policies, as well as administrative or criminal liability under applicable law.

14.3 The Fund reserves the right to take all necessary measures to ensure compliance, including inspections, investigations, and corrective actions.

15. Final provisions

15.1 This Code is adopted for an indefinite period and takes effect upon approval by the Fund's Board.

15.2 In case of legislative changes, the Code is subject to review. Amendments

15.2 У випадку внесення відповідних змін у законодавство Кодекс підлягає перегляду.

15.3 Зміни та доповнення до Кодексу затверджуються Наглядовою радою Фонду та оформлюються у письмовій формі як зміни та доповнення до Кодексу або шляхом викладення Кодексу в новій редакції.

15.4 У разі невідповідності будь-якої частини Кодексу чинному законодавству України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України, Кодекс діятиме лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України.

**Голова Правління
Андрій ГАПОН**

are approved by the Board and formalized in writing, either as amendments to the Code or by adopting a new version.

15.3 If any part of the Code conflicts with Ukrainian law, including due to the adoption of new legislation, the Code will apply only to the extent that it does not contradict applicable law.

15.4 Should any provision of this Code be inconsistent with the current legislation of Ukraine, including due to the enactment of new legislative acts of Ukraine, the Code shall remain effective solely in the part that does not contravene the applicable legislation of Ukraine.

**Chairman of the Management Board
Andriy HAPON**