APPROVED

By Order No. 11/10/N dated November 10, 2025
by the Head of the
OF THE CHARITABLE ORGANIZATION
"PLATFORM FOR SOCIAL CHANGE"

Solomiia Boianoych

CODE OF HONOR AND ETHICS
Charitable Organization "Platform for Social Change"

Kamianets-Podilskyi, 2025

PREAMBLE

This Code of Honor and Ethics (hereinafter referred to as the Code) is a fundamental document of the "Platform for Social Change" Charitable Organization, defining our moral guidelines, professional standards, and principles of interaction. We believe that global change begins with local initiatives, and that public trust in us is based on our impeccable reputation, transparency, and dedication to our mission. Every Representative of the Organization, upon joining the Organization's activities, undertakes to comply with the provisions of this Code.

SECTION I. GENERAL PROVISIONS

1.1. Terms and Definitions

- **Organization** — the charitable organization "Platform for Social Change."
- **Representatives of the Organization**—participants (members), including members of governing bodies, staff members, consultants, interns, volunteers, contractors, and partners who act on behalf of the Organization or participate in the conduct of its statutory activities.
- **Beneficiaries**—social entrepreneurs, civil society organizations, and communities whose development is the focus of the Organization's activities.
- **Stakeholders**—donors, partners, government agencies, the media, and the general public.

1.2. Purpose and Objectives of the Code

The purpose of this Code is to establish uniform ethical standards of conduct to ensure the high quality of the Organization's work, uphold its reputation, and prevent unethical conduct. The objective of the Code is to provide clear guidelines for decision-making in day-to-day operations and in complex ethical situations.

1.3. Scope of Application

This Code applies to all Representatives of the Organization. This Code applies simultaneously at two interrelated levels:

- **Internal level**—compliance with the Code is mandatory for all participants, including members of the governing bodies and employees of the Organization;
- **External level**—compliance with the Code is mandatory for all volunteers, contractors, and partners of the Organization who are directly involved in carrying out its statutory activities.

This Code has been developed based on and is applied in conjunction with other internal documents of the Organization, in particular:

- Anti-Corruption and Conflict of Interest Policy;
- Security Policy;
- Policy on the Use and Protection of Personal Data;
- Regulations on Internal Control Tools and Procedures.

SECTION II. MISSION AND VALUES OF THE ORGANIZATION

2.1. Mission

To transform social entrepreneurship into a platform for developing local initiatives to bring about global change.

2.2. Vision

To be a hub for the development of social entrepreneurship for small communities in Ukraine.

2.3. Core Values

A Systemic Approach

We are constantly developing our own products and take a comprehensive approach to the development of social entrepreneurs, providing full support from the initial idea to a sustainable project.

Sustainable Development

We create an educational and investment platform for social enterprises so that they become the foundation for the long-term economic and social development of small communities.

Support

At every stage of the journey, we help our program participants effectively apply their knowledge and investments by staying in touch and providing mentorship.

SECTION III. PRINCIPLES OF CORPORATE ETHICS

3.1. Rule of Law

The organization bases its activities on the principles of recognizing the rule of law in all spheres of socio-economic life. We comply with the requirements of current Ukrainian legislation and international standards governing the activities of nonprofit organizations.

3.2. Accountability and Transparency

We are accountable to society, donors, and beneficiaries for the results of our activities. We openly report on the use of funds and the results achieved, adhering to high standards of accountability and transparency.

3.3. Honesty and Integrity

We act with honesty in all aspects of our work. We do not tolerate deception, manipulation, or the concealment of information. Our reputation is our most valuable asset.

3.4. Professionalism and Competence

We strive for the highest quality in our educational and mentoring programs. We continuously improve our knowledge and skills to provide expert support to social entrepreneurs.

3.5. Respect for People and Dignity

We respect the dignity of every person, regardless of their social status, background, or views. We create a safe and inclusive environment for learning and working.

3.6. Non-Discrimination and Equal Opportunity

We guarantee equal opportunities for all participants in our programs and representatives of the Organization. Any form of discrimination based on gender, age, religion, ethnic origin, sexual orientation, gender identity, or disability is strictly prohibited.

3.7. Objectivity and Impartiality

We make decisions objectively, regardless of personal connections, views, or emotional ties. We are guided by the interests of the beneficiaries and the Organization's goals, not by our own interests.

CHAPTER IV. ETHICAL STANDARDS OF CONDUCT

4.1. For Employees

Employees of the Organization are required to:

- Perform their duties conscientiously and professionally.
- Comply with work discipline and the Organization's internal policies.
- Refrain from actions that could harm the Organization's reputation, even outside of working hours.
- Maintain the confidentiality of work-related information.

4.2. For Members of the Governing Bodies

Members of the Organization's governing bodies are responsible for strategic leadership and oversight. They must act solely in the best interests of the Organization, avoid conflicts of interest, and ensure the Organization's financial stability.

4.3. For Volunteers and Mentors

Volunteers and mentors represent the Organization in its work with beneficiaries. They must adhere to the same ethical standards as staff members, particularly with regard to respect for program participants and confidentiality.

4.4. Relationships Among Organization Representatives

We foster an atmosphere of mutual support and constructive criticism. Bullying, mobbing, harassment, or any form of psychological pressure is unacceptable.

SECTION V. CONFLICT OF INTEREST

5.1. Definition

A conflict of interest arises when the personal interests of an Organization Representative conflict or may conflict with the interests of the Organization, which may affect the objectivity of decision-making.

5.2. Prevention and Resolution Procedures

- Every Representative of the Organization is required to notify their immediate supervisor or the Chair of the Organization of any potential or actual conflict of interest.
- A person with a conflict of interest is excluded from decision-making on the relevant matter (for example, from selecting a contractor who is a relative or evaluating a grant application submitted by an acquaintance).
- All instances of conflict of interest are recorded and addressed in accordance with the "Policy on Corruption Prevention and Conflict of Interest Management."

SECTION VI. RELATIONS WITH PARTNERS AND DONORS

6.1. Principles of Cooperation

We build relationships with partners and donors based on mutual respect, trust, and shared values. We strictly fulfill the commitments we have made.

6.2. Ethics of Fundraising

We raise funds only for purposes consistent with our Mission. We do not accept donations from sources whose activities conflict with our values or Ukrainian law.

6.3. Reporting and Accountability

We provide donors with accurate and timely reports on the use of the resources provided. The Organization's financial statements are subject to regular audits.

SECTION VII. RELATIONS WITH SOCIAL ENTREPRENEURS AND BENEFICIARIES

7.1. Principles of Support

Our goal is to empower social entrepreneurs, not to create dependency. We provide the tools and knowledge necessary for self-directed development.

7.2. Confidentiality

We respect the trade secrets and ideas of our program participants. Information about beneficiaries' business plans and strategies is not disclosed to third parties without the owners' consent.

7.3. Professional Boundaries

Mentors and staff must maintain professional boundaries in their relationships with beneficiaries, avoiding actions that could be construed as using their official position for personal gain.

SECTION VIII. SAFEGUARDS AND PROTECTION AGAINST ABUSE

8.1. General Provisions

The Organization firmly believes that every person with whom we come into contact, regardless of sex, age, gender identity, disability, sexual orientation, ethnic origin, or religion, has the right to protection from all forms of harm, abuse, neglect, and exploitation. The Organization has zero tolerance for any abuse or exploitation.

8.2. Prohibitions for Organization Representatives

Representatives of the Organization are strictly prohibited from:

- Use money, goods, or services for the purpose of engaging in sexual acts, including sexual services.
- Any form of humiliation, disrespect, or exploitation of adults from vulnerable populations or program participants.
- Using their authority or position to obtain assistance, services, benefits, or any other advantage.
- Using their authority or position to demand payment, privileges, or any other benefit.
- Participation in human trafficking in any form.

Representatives of the Organization are strongly discouraged from entering into romantic or sexual relationships with people they work with, as such relationships are based on a fundamentally unequal power dynamic. Such relationships contradict the Organization's principles and values and undermine the authority and integrity of its work.

8.3. Digital Security

The Organization pays special attention to the security of digital and online communications between staff members and target groups. Representatives of the Organization are required to:

- Maintain professional boundaries in all forms of electronic communication (email, messaging apps, social media).
- Refrain from sharing personal information about beneficiaries through unsecured channels.
- Use only official communication channels for work-related matters.
- Immediately report any incidents related to digital communications.

8.4. Duty to Report

Representatives of the Organization are required to report any concerns or suspicions regarding exploitation and abuse. Failure to report may endanger the victim and the Organization and constitutes a violation of this Code. The Organization ensures that safe, appropriate, and accessible means for reporting are available. Employees who report issues through official channels will be protected in accordance with data protection laws.

CHAPTER IX. USE OF THE ORGANIZATION'S RESOURCES

All of the Organization's resources (financial, material, and intellectual) must be used exclusively to achieve its statutory objectives. The use of the Organization's assets for personal purposes is prohibited.

SECTION X. PREVENTION OF CORRUPTION

10.1. Prohibition of Bribery

The Organization maintains a zero-tolerance policy toward corruption. It is prohibited to offer, give, solicit, or accept any form of improper benefit.

10.2. Gifts and Rewards

Representatives of the Organization are not permitted to accept gifts that could influence their objectivity. Only symbolic gifts within the framework of business etiquette, with a value not exceeding the limits established by law, are permitted.

SECTION XI. PROTECTION OF PERSONAL DATA AND CONFIDENTIALITY

11.1. General Principles

The Organization strictly complies with the Law of Ukraine "On the Protection of Personal Data," the General Data Protection Regulation (GDPR), and other international standards for the protection of personal data. We collect and process only the information necessary for our statutory activities.

11.2. Principles of Personal Data Processing

When processing personal data, the Organization is guided by the following principles:

- **Lawfulness**—data processing is carried out on lawful grounds and in accordance with the law.
- **Accuracy**—we ensure that personal data is accurate and up-to-date.
- **Proportionality**—we collect only the data necessary for a specific purpose.
- **Limited Retention**—we retain data no longer than necessary.
- **Security**—we take all measures to protect data from unauthorized access.

11.3. Responsibilities of the Organization's Representatives

All Organization Representatives who have access to personal data are required to:

- Comply with the requirements of the Organization's Personal Data Use and Protection Policy.
- Maintain the confidentiality of the personal data to which they have access.
- Not disclose personal data to third parties without appropriate legal grounds.
- Immediately report any incidents involving a breach of personal data security.

11.4. Confidential Information

The Organization's confidential information includes the personal data of beneficiaries, partners, and donors; financial information; trade secrets; and other information that is not subject to disclosure. Representatives of the Organization are obligated to maintain the confidentiality of such information even after their cooperation with the Organization has ended.

SECTION XII. MONITORING COMPLIANCE WITH THE CODE

12.1. Monitoring Mechanisms

The Chair of the Organization is responsible for monitoring compliance with the Code. The Organization may appoint a Designated Officer or establish an Auxiliary Body to monitor compliance with ethical standards.

Upon hiring or commencing cooperation, all Representatives of the Organization shall be familiarized with this Code and shall sign a commitment to comply with it.

12.2. Procedure for Reporting Violations

The Organization fosters a culture of openness and integrity. Any Representative of the Organization or third party who becomes aware of a violation of this Code, other policies, or procedures of the Organization may report it to:

- Their immediate supervisor;
- The Chair of the Organization;
- The designated person or a supporting body (if appointed);
- Through anonymous communication channels provided by the Organization.

Retaliation against individuals who have reported violations in good faith (so-called “whistleblowers”) is strictly prohibited. The Organization guarantees the protection of such individuals in accordance with applicable law.

12.3. Internal Investigation

Upon receipt of a report of a violation of the Code, the Head of the Organization or an authorized person shall conduct an internal investigation in accordance with the principles of comprehensiveness, objectivity, impartiality, and fairness. Based on the results of the investigation, a decision shall be made regarding the presence or absence of a violation, and appropriate corrective measures shall be determined.

12.4. Liability

Violations of the provisions of this Code entail disciplinary liability, including:

- A reprimand or warning;
- Suspension from duties with loss of pay (for employees);
- Termination of the employment contract or termination of cooperation;
- Notification of donors and partners regarding the violation;
- Reporting to law enforcement authorities (in the case of criminal offenses).

In cases provided for by law, violations of the Code may result in administrative or criminal liability. Serious violations, such as sexual exploitation, violence, and corruption, are considered grounds for immediate termination of cooperation with the Organization.

SECTION XIII. FINAL PROVISIONS

13.1. Entry into Force

This Code shall enter into force upon its approval by Order of the Chairperson of the Organization and shall remain in effect indefinitely, unless otherwise determined by a decision of the Chairperson of the Organization.

13.2. Amendments and Additions

Amendments and additions to the Code shall be made in the same manner as its adoption—by an Order of the Organization's Chairperson. Amendments may be made to reflect changes in Ukrainian legislation, international standards, donor requirements, and the needs of the Organization's operations.

13.3. Familiarization with the Code

Organization Representatives are familiarized with the provisions of the Code through:

- Signing a acknowledgment form in the Familiarization Log;
- The conclusion of employment or civil law contracts that contain appropriate references to the Code;
- Posting on the Organization's official website;
- Sending via email to official email addresses;

13.4. Public Access

The Code is a public document and is posted on the Organization's official website. The Organization reserves the right to provide a copy of the Code to any interested party upon request.

13.5. Relationship to Other Documents

This Code is part of the Organization's system of internal documents. In the event of any conflict between the provisions of the Code and other internal documents (Policies, Regulations), the more specific requirements set forth in the relevant Policies and Regulations shall apply.

This Code of Honor and Ethics is mandatory for all Representatives of the Organization and reflects our shared values, standards, and commitments to society.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом №11/10/П від "10" листопада 2025 року
Голови Організації
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
"ПЛАТФОРМА СОЦІАЛЬНИХ ЗМІН"

_____
Соломія Боянович

КОДЕКС ЧЕСТІ ТА ЕТИКИ БО "ПЛАТФОРМА СОЦІАЛЬНИХ ЗМІН"

м. Кам'янець-Подільський, 2025 рік

ПРЕАМБУЛА

Цей Кодекс честі та етики (далі - Кодекс) є фундаментальним документом Благодійної організації "Платформа соціальних змін", що визначає наші моральні орієнтири, професійні стандарти та принципи взаємодії. Ми віримо, що глобальні зміни починаються з локальних ініціатів, а довіра суспільства до нас базується на нашій бездоганній репутації, прозорості та відданості місії. Кожен Представник Організації, долучаючись до діяльності Організації, приймає зобов'язання дотримуватись положень цього Кодексу.

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Терміни та визначення

- **Організація** - Благодійна організація "Платформа соціальних змін" (Platform for Social Change).
- **Представники Організації** - учасники (члени), у тому числі члени органів управління, штатні працівники, консультанти, стажери, волонтери, контрагенти та партнери, які діють від імені Організації або беруть участь у провадженні її статутної діяльності.
- **Бенефіціари** - соціальні підприємці, громадські організації та спільноти, на розвиток яких спрямована діяльність Організації.
- **Зацікавлені сторони (стейкхолдери)** - донори, партнери, державні органи, ЗМІ та громадськість.

1.2. Мета та завдання Кодексу

Метою цього Кодексу є встановлення єдиних етичних стандартів поведінки для забезпечення високої якості роботи Організації, підтримання її репутації та запобігання неетичним діям. Завдання Кодексу - надати чіткі орієнтири для прийняття рішень у повсякденній діяльності та у складних етичних ситуаціях.

1.3. Сфера застосування

Дія цього Кодексу поширюється на всіх Представників Організації. Цей Кодекс одночасно застосовується на двох взаємопов'язаних рівнях:

- **Внутрішній рівень** - дотримання Кодексу є обов'язковим для всіх учасників, у тому числі членів органів управління, та працівників Організації;
- **Зовнішній рівень** - дотримання Кодексу є обов'язковим для всіх волонтерів, контрагентів, партнерів Організації, які беруть безпосередню участь у провадженні її статутної діяльності.

Цей Кодекс розроблений на основі та застосовується паралельно з іншими внутрішніми документами Організації, зокрема:

- Політика запобігання корупції та протидії конфлікту інтересів;
- Політика убезпечення;
- Політика використання і захисту персональних даних;
- Положення про інструменти та процедури внутрішнього контролю.

РОЗДІЛ ІІ. МІСІЯ ТА ЦІННОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Місія

Перетворити соціальне підприємництво на платформу для розвитку локальних ініціатив заради впровадження глобальних змін.

2.2. Візія

Бути центром розвитку соціального підприємництва для малих громад в Україні.

2.3. Ключові цінності

Системний підхід

Ми постійно розробляємо власні продукти та підходимо до розвитку соціальних підприємців комплексно, забезпечуючи всебічну підтримку від ідеї до сталого проекту.

Сталий розвиток

Ми створюємо освітню та інвестиційну платформу для соціальних підприємств таким чином, щоб вони ставали основою для економічного та соціального розвитку малих громад у довгостроковій перспективі.

Підтримка

На кожному етапі шляху ми допомагаємо учасникам наших програм ефективно впроваджувати знання та інвестиції, залишаючись на зв'язку та надаючи менторський супровід.

РОЗДІЛ ІІІ. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ

3.1. Верховенство права

Організація будує свою діяльність на принципах визнання верховенства права у всіх сферах суспільно-економічного життя. Ми дотримуємось вимог чинного законодавства України та міжнародних стандартів у сфері діяльності неприбуткових організацій.

3.2. Відповідальність та прозорість

Ми несемо відповідальність за результати своєї діяльності перед суспільством, донорами та бенефіціарами. Ми відкрито звітуємо про використання коштів та досягнуті результати, дотримуючись високих стандартів підзвітності та гласності.

3.3. Чесність та доброчесність

Ми діємо чесно у всіх аспектах нашої роботи. Ми не допускаємо обману, маніпуляцій або приховування інформації. Наша репутація є нашим найціннішим активом.

3.4. Професіоналізм та компетентність

Ми прагнемо до найвищої якості наших освітніх та менторських програм. Ми постійно вдосконалюємо свої знання та навички, щоб надавати експертну підтримку соціальним підприємцям.

3.5. Повага до людини та гідності

Ми поважаємо гідність кожної людини, незалежно від її соціального статусу, походження чи поглядів. Ми створюємо безпечне та інклюзивне середовище для навчання та роботи.

3.6. Недискримінація та рівність можливостей

Ми гарантуємо рівні можливості для всіх учасників наших програм та Представників Організації. Будь-яка форма дискримінації за ознакою статі, віку, релігії, етнічного походження, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи інвалідності суворо заборонена.

3.7. Об'єктивність та неупередженість

Ми приймаємо рішення об'єктивно, незалежно від особистих зв'язків, поглядів або емоційних зв'язків. Ми керуємося інтересами бенефіціарів та цілями Організації, а не власними інтересами.

РОЗДІЛ IV. ЕТИЧНІ СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ

4.1. Для працівників

Працівники Організації зобов'язані:

- Виконувати свої обов'язки сумлінно та професійно.
- Дотримуватись трудової дисципліни та внутрішніх політик Організації.
- Утримуватись від дій, що можуть зашкодити репутації Організації, навіть у позаробочий час.
- Зберігати конфіденційність службової інформації.

4.2. Для членів органів управління

Члени органів управління Організації несуть відповідальність за стратегічне керівництво та нагляд. Вони повинні діяти виключно в інтересах Організації, уникати конфліктів інтересів та забезпечувати фінансову стійкість Організації.

4.3. Для волонтерів та менторів

Волонтери та ментори є обличчям Організації у роботі з бенефіціарами. Вони повинні дотримуватись тих самих етичних стандартів, що і штатні працівники, особливо в частині поваги до учасників програм та конфіденційності.

4.4. Взаємовідносини між Представниками Організації

Ми підтримуємо атмосферу взаємодопомоги та конструктивної критики. Булінг, мобінг, харасмент або будь-які форми психологічного тиску є неприпустимими.

РОЗДІЛ V. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Визначення

Конфлікт інтересів виникає, коли особисті інтереси Представника Організації суперечать або можуть суперечити інтересам Організації, що може вплинути на об'єктивність прийняття рішень.

5.2. Процедури запобігання та врегулювання

- Кожен Представник Організації зобов'язаний повідомити безпосереднього керівника або Голову Організації про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів.
- Особа, яка має конфлікт інтересів, усувається від прийняття рішень у відповідному питанні (наприклад, від вибору підрядника, який є родичем, або оцінювання грантової заявки знайомого).
- Всі випадки конфлікту інтересів реєструються та розглядаються згідно з "Політикою запобігання корупції та протидії конфлікту інтересів".

РОЗДІЛ VI. ВІДНОСИНИ З ПАРТНЕРАМИ ТА ДОНОРАМИ

6.1. Принципи співпраці

Ми будуємо відносини з партнерами та донорами на основі взаємної поваги, довіри та спільних цінностей. Ми чітко виконуємо взяті на себе зобов'язання.

6.2. Етика залучення ресурсів

Ми залучаємо кошти лише на цілі, що відповідають нашій Місії. Ми не приймаємо пожертви від джерел, діяльність яких суперечить нашим цінностям або законодавству України.

6.3. Звітність та підзвітність

Ми надаємо донорам правдиву та своєчасну звітність про використання наданих ресурсів. Фінансова звітність Організації підлягає регулярному аудиту.

РОЗДІЛ VII. ВІДНОСИНИ З СОЦІАЛЬНИМИ ПІДПРИЄМЦЯМИ ТА БЕНЕФІЦІАРАМИ

7.1. Принципи підтримки

Наша мета - розширити можливості соціальних підприємців, а не створювати залежність. Ми надаємо інструменти та знання для самостійного розвитку.

7.2. Конфіденційність

Ми поважаємо комерційну таємницю та ідеї учасників наших програм. Інформація про бізнес-плани та стратегії бенефіціарів не розголошується третім особам без згоди власників.

7.3. Професійні межі

Ментори та працівники повинні зберігати професійні межі у відносинах з бенефіціарами, уникаючи дій, що можуть бути розцінені як використання службового становища для особистої вигоди.

РОЗДІЛ VIII. УБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАХИСТ ВІД ЗЛОВЖИВАНЬ

8.1. Загальні положення

Організація твердо переконана, що кожна людина, з якою ми контактуємо, незалежно від статі, віку, гендерної ідентичності, інвалідності, сексуальної орієнтації, етнічного походження, релігії, має право на захист від будь-яких форм шкоди, жорстокого поводження, зневаги та експлуатації. Організація є нетерпимою до будь-яких зловживань або експлуатації.

8.2. Заборони для Представників Організації

Представникам Організації категорично заборонено:

- Використання грошей, товарів чи послуг з метою вчинення дій сексуального характеру, включаючи сексуальні послуги.
- Будь-яка форма приниження, неповаги або експлуатації стосовно дорослих із вразливих груп населення або учасників програм.
- Використання своїх повноважень чи посад для отримання допомоги, послуг, переваг або будь-якої іншої користі.
- Використання своїх повноважень чи посад з метою вимагання оплати, пільг чи будь-якої іншої користі.
- Участь у торгівлі людьми в будь-яких формах.

Представникам Організації категорично не рекомендується вступати в романтичні або сексуальні стосунки з людьми, з якими вони працюють, оскільки вони засновані на суттєво нерівній динаміці повноважень. Такі відносини суперечать принципам та цінностям Організації та підривають авторитет та цілісність її роботи.

8.3. Цифрова безпека

Організація приділяє особливу увагу безпеці цифрових та онлайн-комунікацій між працівниками та цільовими групами. Представники Організації зобов'язані:

- Дотримуватись професійних меж у всіх формах електронної комунікації (email, месенджери, соціальні мережі).
- Не ділитися особистою інформацією про бенефіціарів через незахищені канали.
- Використовувати лише офіційні канали комунікації для робочих питань.
- Негайно повідомляти про будь-які інциденти, пов'язані з цифровими комунікаціями.

8.4. Обов'язок звітування

Представники Організації зобов'язані повідомляти про будь-які занепокоєння чи підозри стосовно експлуатації та зловживань. Ненадання повідомлення може поставити під загрозу потерпілого та Організацію і є порушенням цього Кодексу. Організація забезпечує наявність безпечних, відповідних та доступних засобів для звітування. Співробітники, які звітують про проблеми через офіційні канали, будуть захищені відповідно до законодавства про захист персональних даних.

РОЗДІЛ IX. ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Всі ресурси Організації (фінансові, матеріальні, інтелектуальні) повинні використовуватись виключно для досягнення статутних цілей. Використання активів Організації в особистих цілях заборонено.

РОЗДІЛ X. ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

10.1. Заборона хабарництва

Організація сповідує нульову толерантність до корупції. Забороняється пропонувати, давати, вимагати або приймати неправомірну вигоду у будь-якій формі.

10.2. Подарунки та винагороди

Представники Організації не мають права приймати подарунки, які можуть вплинути на їхню об'єктивність. Допускаються лише символічні подарунки в рамках ділового протоколу вартістю, що не перевищує встановлених законодавством лімітів.

РОЗДІЛ XI. ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ТА КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

11.1. Загальні принципи

Організація суворо дотримується Закону України "Про захист персональних даних", Загального регламенту про захист даних (GDPR) та інших міжнародних стандартів захисту персональних даних. Ми збираємо та обробляємо лише ту інформацію, яка необхідна для нашої статутної діяльності.

11.2. Принципи обробки персональних даних

При обробці персональних даних Організація керується наступними принципами:

- **Законності** - обробка даних здійснюється на законних підставах та у відповідності до законодавства.
- **Достовірності** - ми забезпечуємо точність та актуальність персональних даних.
- **Пропорційності** - збираємо лише ті дані, які необхідні для конкретної мети.
- **Обмеженого зберігання** - зберігаємо дані не довше, ніж це необхідно.
- **Безпеки** - вживаємо всіх заходів для захисту даних від несанкціонованого доступу.

11.3. Відповідальність Представників Організації

Усі Представники Організації, які мають доступ до персональних даних, зобов'язані:

- Дотримуватись вимог Політики використання і захисту персональних даних Організації.
- Зберігати конфіденційність персональних даних, до яких вони мають доступ.
- Не розголошувати персональні дані третім особам без відповідних правових підстав.
- Негайно повідомляти про будь-які випадки порушення безпеки персональних даних.

11.4. Конфіденційна інформація

Конфіденційна інформація Організації включає персональні дані бенефіціарів, партнерів, донорів, фінансову інформацію, комерційну таємницю та іншу інформацію, що не підлягає розголошенню. Представники Організації зобов'язані зберігати конфіденційність такої інформації навіть після припинення співпраці з Організацією.

РОЗДІЛ XII. КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ КОДЕКСУ

12.1. Механізми контролю

Контроль за дотриманням Кодексу покладається на Голову Організації. Організація може призначити Відповідальну особу або створити Допоміжний орган для моніторингу дотримання етичних стандартів. Усі Представники Організації при прийнятті на роботу/початку співпраці ознайомлюються з цим Кодексом та підписують зобов'язання про його дотримання.

12.2. Процедура повідомлення про порушення

Організація заохочує культуру відкритості та доброчесності. Будь-який Представник Організації або третя особа, якій стало відомо про порушення цього Кодексу, інших політик чи процедур Організації, може повідомити про це:

- Безпосереднього керівника;
- Голову Організації;
- Відповідальну особу або Допоміжний орган (якщо призначені);
- Через анонімні канали зв'язку, передбачені Організацією.

Переслідування осіб, які добросовісно повідомили про порушення (так звані "викривачі"), суворо заборонено. Організація гарантує захист таких осіб відповідно до чинного законодавства.

12.3. Службове розслідування

У разі надходження повідомлення про порушення Кодексу, Голова Організації або уповноважена особа проводить службове розслідування з дотриманням принципів всебічності, об'єктивності, безсторонності та неупередженості. За результатами розслідування приймається рішення про наявність або відсутність порушення та визначаються відповідні заходи реагування.

12.4. Відповідальність

Порушення положень цього Кодексу тягне за собою дисциплінарну відповідальність, зокрема:

- Зауваження або попередження;
- Припинення від виконання обов'язків з позбавленням заробітної плати (для працівників);
- Розірвання трудового договору або припинення співпраці;
- Повідомлення донорам та партнерам про порушення;
- Повідомлення правоохоронних органів (у випадку кримінальних правопорушень).

У випадках, передбачених законом, порушення Кодексу може призвести до адміністративної або кримінальної відповідальності. Серйозні порушення, такі як сексуальна експлуатація, насильство, корупція, розглядаються як підстава для негайного припинення співпраці з Організацією.

РОЗДІЛ XIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

13.1. Набуття чинності

Цей Кодекс набирає чинності з моменту його затвердження Наказом Голови Організації та діє безстроково, якщо інше не визначено за рішенням Голови Організації.

13.2. Внесення змін та доповнень

Зміни та доповнення до Кодексу вносяться у тому ж порядку, що і його прийняття - Наказом Голови Організації. Зміни можуть вноситись з урахуванням змін у законодавстві України, міжнародних стандартах, вимог донорів та потреб діяльності Організації.

13.3. Ознайомлення з Кодексом

Ознайомлення Представників Організації з положеннями Кодексу здійснюється шляхом:

- Ознайомлення під підпис у Журналі ознайомлення;
- Укладення трудових або цивільно-правових договорів, які містять відповідні посилання на Кодекс;
- Розміщення на офіційному веб-сайті Організації;
- Надсилання електронною поштою на офіційні електронні адреси.

13.4. Публічність

Кодекс є відкритим документом і розміщується на офіційному веб-сайті Організації. Організація залишає за собою право надавати копію Кодексу будь-якій зацікавленій особі за запитом.

13.5. Зв'язок з іншими документами

Цей Кодекс є частиною системи внутрішніх документів Організації. У разі розбіжностей між положеннями Кодексу та іншими внутрішніми документами (Політиками, Положеннями), застосовуються більш спеціальні вимоги, визначені відповідними Політиками та Положеннями.

Цей Кодекс честі та етики є обов'язковим для дотримання всіма Представниками Організації та відображає наші спільні цінності, стандарти та зобов'язання перед суспільством.