



БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «УНІВЕРСИТЕТСЬКА КЛІНІКА»

Фактична адреса: 54018, Україна, м. Миколаїв, проспект Богоявленський, 43-А
тел.: +38 098 745 47 31; e-mail: info@bobf-univerclinic.foundation веб сайт: <https://bobf-univerclinic.foundation/>
ЄДРПОУ 45695313, IBAN UA523052990000026002011714278 в АТ КБ «ПриватБанк»

Політика належної турботи Благодійної організації «Благодійний фонд «Університетська клініка»

Duty of Care Policy of the Charitable Organization «Charitable Foundation «University Clinic»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директором
Благодійної організації
«Благодійний фонд
«Університетська клініка»

Михайло ВОЛКОВ
Наказ № 4 від 15.05.2025 року

1. Загальні положення

Політика належної турботи Благодійної організації «Благодійний фонд «Університетська клініка» (далі — Політика) є публічним документом, що регламентує обов'язок належної турботи не лише як дотримання стандартів, а як фундаментальне зобов'язання роботодавця перед кожним працівником Благодійної організації «Благодійний фонд «Університетська клініка» (далі — Фонд).

Фонд визнає свою моральну та юридичну відповідальність за забезпечення належної турботи про персонал. Фонд зобов'язується впроваджувати дієві механізми для ідентифікації та мінімізації прогнозованих ризиків, що можуть загрожувати фізичному чи ментальному здоров'ю та безпеці осіб, які перебувають під її керівництвом.

Належна турбота, визначається як сукупність зобов'язань Фонду як роботодавця щодо забезпечення безпеки, фізичного здоров'я та психологічного добробуту персоналу, а також членів їхніх родин. Цей обов'язок поширюється на умови праці як всередині країни, так і під час виконання закордонних місій. Належна турбота є безумовним пріоритетом Фонду, що передбачає системне пом'якшення ризиків та вжиття превентивних заходів для запобігання будь-якій шкоді здоров'ю працівників та їхніх близьких.

Ризики, на які поширюється обов'язок належної турботи, поділяються на такі основні категорії:

- **Професійна безпека:** загрози, зумовлені зовнішніми факторами, зокрема роботою в умовах збройного конфлікту чи кризових ситуацій.

- **Здоров'я та соматичний стан:** ризики травматизму на робочому місці, вплив інфекційних захворювань та професійних патологій.

- **Психологічне благополуччя:** загрози ментальному здоров'ю через тривалий стрес, емоційне вигорання або досвід перебування в зонах підвищеної напруги.

- **Етична та правова безпека:** ризики виникнення будь-яких форм дискримінації, переслідування чи утисків.

- **Виробнича безпека:** ризики, спричинені незадовільними чи небезпечними умовами праці, що не відповідають встановленим стандартам.

2. Мета Політики

Головною метою цієї Політики є створення та

1. General Provisions

The Duty of Care Policy of the Charitable Organization «Charitable Foundation «University Clinic» (hereinafter referred to as the Policy) is a public document that defines the duty of care not merely as compliance with standards, but also as a fundamental obligation of the employer towards every employee of the Charitable Organization «Charitable Foundation «University Clinic» (hereinafter referred to as the Foundation).

The Foundation acknowledges its moral and legal responsibility to ensure the welfare of its staff. The Foundation undertakes to implement effective mechanisms to identify and minimize foreseeable risks that may threaten the physical or mental health and safety of persons under its management.

Duty of care is defined as the sum of the Foundation's obligations as an employer to ensure the safety, physical health and psychological well-being of the staff, as well as their family members. This duty extends to working conditions both within the country and during overseas missions. Due care is an absolute priority for the Fund, involving systematic risk mitigation and the implementation of preventive measures to avert any harm to the health of staff and their loved ones.

The risks covered by the duty of care fall into the following main categories:

- **Occupational safety:** risks arising from external factors, including working in situations of armed conflict or crisis.

- **Health and physical well-being:** risks of workplace injuries, exposure to infectious diseases and occupational illnesses.

- **Psychological well-being:** threats to mental health due to prolonged stress, emotional burnout or experience of being in high-tension zones.

- **Ethical and legal safety:** risks of any form of discrimination, persecution or harassment.

- **Occupational safety:** risks caused by unsatisfactory or hazardous working conditions that do not meet established standards.

2. Purpose of the Policy

The primary objective of this Policy is to establish and

підтримка комплексної системи захисту персоналу, що базується на таких стратегічних завданнях:

Мінімізація професійних ризиків: системне зниження рівня виробничого травматизму та запобігання погіршенню стану здоров'я працівників, а також вжиття заходів для обмеження тяжкості можливих наслідків.

Зміцнення здоров'я та благополуччя: реалізація програм, спрямованих на покращення фізичного стану та підтримку ментального (психічного) здоров'я кожного члена команди.

Чітке розмежування відповідальності: встановлення прозорих зобов'язань та визначення рівнів відповідальності керівництва й персоналу у сфері безпеки та гігієни праці.

Нормативне забезпечення: розробка, впровадження та регулярна актуалізація внутрішніх стандартів, протоколів та інструкцій з охорони праці відповідно до сучасних викликів.

Інтеграція в управління: впровадження принципів безпеки та гігієни праці в усі організаційні процеси, включаючи етап прийняття стратегічних та оперативних рішень.

3. Сфера застосування Політики

Статус та цільова аудиторія. Політика належної турботи є засадничим керівним документом для всіх рівнів управління Фонду. Вона визначає стратегічні наміри, єдині стандарти та персональну відповідальність керівництва й персоналу за впровадження заходів захисту на робочому місці.

Суб'єкти дії Політики. Положення цієї Політики є обов'язковими для виконання:

- посадовими особами та керівництвом усіх ланок — у частині прийняття управлінських рішень та забезпечення ресурсів;
- штатним персоналом Фонду — у частині дотримання встановлених норм та стандартів безпеки;
- зовнішніми підрядниками та постачальниками послуг - які залучаються до діяльності Фонду та зобов'язані дотримуватися його етичних і безпекових вимог під час виконання договірних зобов'язань.

Взаємозв'язок із внутрішніми актами. Ця Політика не скасовує дію чинних адміністративних розпоряджень Фонду. Вона виступає як стратегічне доповнення, що розвиває та деталізує наявні положення у сферах належної турботи, управління безпековими ризиками та кадрового менеджменту.

Правова та методологічна основа цієї Політики розроблена з урахуванням норм національного та міжнародного законодавства, актуальної судової практики, а також базуються на визнаних міжнародних стандартах і принципах управління ризиками.

4. Принципи Політики

Культура прозорості та управління ризиками. Керівництво Фонду дотримується проактивного підходу в інформуванні команди про потенційні загрози. Фонд забезпечує відкритість управлінських процесів та заохочує персонал до активної участі, надання зворотного зв'язку та спільного обговорення питань безпеки.

Колективна відповідальність за безпечне середовище. Створення та підтримка безпечних, гігієнічних та гідних умов праці й відпочинку є спільною місією керівництва та кожного співробітника. В межах

maintain a comprehensive staff protection system based on the following strategic objectives:

Minimizing occupational risks: systematically reducing the incidence of workplace injuries and preventing the deterioration of employees' health, as well as taking measures to limit the severity of any potential consequences.

Promoting health and well-being: implementing programs aimed at improving the physical condition and supporting the mental health of every team member.

Clear delineation of responsibilities: establishing transparent obligations and defining the levels of responsibility of management and staff in the field of occupational health and safety.

Regulatory compliance: developing, implementing and regularly updating internal standards, protocols and instructions on occupational health and safety in line with current challenges.

Integration into management: incorporating occupational health and safety principles into all organizational processes, including the strategic and operational decision-making stages.

3. Scope of the Policy

Status and target audience. The Due Diligence Policy is a fundamental guiding document for all levels of management within the Fund. It sets out the strategic objectives, uniform standards and individual responsibilities of management and staff for the implementation of protective measures in the workplace.

Scope of the Policy. The provisions of this Policy are binding upon:

- officials and management at all levels — in terms of making management decisions and providing resources;
- the Fund's permanent staff — in terms of compliance with established safety norms and standards;
- external contractors and service providers involved in the Fund's activities, who are obliged to comply with its ethical and safety requirements whilst fulfilling their contractual obligations.

Relationship with internal regulations. This Policy does not repeal the Fund's existing administrative regulations. It serves as a strategic supplement that expands upon and elaborates on existing provisions in the areas of due diligence, security risk management and human resources management.

The legal and methodological basis of this Policy has been developed taking into account the provisions of national and international legislation and current case law, and is based on recognized international standards and risk management principles

4. Policy Principles

A culture of transparency and risk management. The Fund's management takes a proactive approach to informing the team about potential risks. The Fund ensures transparency in management processes and encourages staff to participate actively, provide feedback and discuss safety issues together.

Collective responsibility for a safe environment. Creating and maintaining safe, hygienic and decent working and rest conditions is a shared mission of the management and every employee. Within the limits of objective possibilities, the parties undertake to make every effort to

об'єктивних можливостей сторони зобов'язуються докладати максимум зусиль для збереження здоров'я, гарантування безпеки та підтримки загального добробуту в колективі.

Інклюзивність та безумовна повага до гідності. Фонд гарантує добросовісне ставлення до кожного працівника. Управлінські рішення приймаються з глибокою повагою до честі та гідності особистості, з обов'язковим урахуванням індивідуальних життєвих обставин, потреб та інклюзивних стандартів.

Соціальна відповідальність та подолання наслідків. Фонд бере на себе зобов'язання щодо всебічної підтримки та супроводу працівників, які зазнали негативного впливу або постраждали внаслідок інцидентів, безпосередньо пов'язаних з їхньою професійною діяльністю. Фонд гарантує надання необхідної допомоги для відновлення здоров'я та професійної реабілітації потерпілих.

Багаторівнева підзвітність та справедливе середовище. Фонд розбудовує корпоративну культуру, що базується на принципах прозорого лідерства та персональної відповідальності на кожному рівні управління. Фонд створює справедливе робоче середовище, де чітко визначені обов'язки кожного співробітника поєднуються з ефективною системою контролю та взаємної підзвітності.

5. Зобов'язання Фонду щодо належної турботи про персонал

Правовий компласнс та міжінституційна співпраця. Фонд гарантує неухильне дотримання національних та міжнародних нормативно-правових актів у сфері охорони праці, промислової безпеки та соціального захисту персоналу. Фонд не лише впроваджуємо ці стандарти всередині Фонду, а й виступаємо надійним партнером, надаючи консультативну та практичну допомогу іншим організаціям у питаннях гармонізації їхньої діяльності з вимогами безпеки.

Ефективна архітектура управління ризиками. Фонд розбудовуємо живу, адаптивну систему управління безпекою, яка не є формальною, а реально діє на кожному рівні. Ця система передбачає чітку вертикаль підпорядкування та є максимально зрозумілою для кожного учасника процесів — від штатного персоналу та вузькопрофільних підрядників до волонтерів, що залучаються до проектів Фонду.

Принцип інформованої згоди та прозорості ризиків. Керівництво Фонду бере на себе обов'язок забезпечувати персонал вичерпною інформацією про специфіку робочого середовища та потенційні загрози, пов'язані з виконанням завдань. Кожен працівник має бути детально ознайомлений з:

- методами управління ризиками на своєму місці;
- алгоритмами дій у разі виникнення кризових чи надзвичайних ситуацій;
- механізмами компенсації можливих збитків та програмами соціальної підтримки. Це створює умови для усвідомленого прийняття рішень щодо виконання професійних обов'язків.

Формування компетентного кадрового потенціалу. Фонд реалізує стратегію залучення та утримання висококваліфікованих фахівців, чий професійний досвід та компетенції відповідають найвищим галузевим стандартам. Фонд інвестуємо в безперервний розвиток персоналу, розуміючи, що експертність кожного

preserve health, ensure safety and support the general well-being of the team.

Inclusivity and unconditional respect for dignity. The Foundation guarantees fair treatment of every employee. Management decisions are made with deep respect for the honor and dignity of the individual, taking into account personal circumstances, needs and inclusive standards.

Social responsibility and managing the consequences. The Foundation is committed to providing comprehensive support and assistance to employees who have been adversely affected or have suffered because of incidents directly related to their professional activities. The Foundation guarantees the provision of the necessary assistance for the recovery and vocational rehabilitation of those affected.

Multi-level accountability and a fair environment. The Foundation fosters a corporate culture based on the principles of transparent leadership and personal accountability at every level of management. The Foundation creates a fair working environment where clearly defined responsibilities for each employee are combined with an effective system of control and mutual accountability.

5. The Fund's duty of care towards its staff

Legal compliance and inter-institutional cooperation. The Foundation ensures strict compliance with national and international regulations in the fields of occupational health and safety, industrial safety and social protection of staff. We not only implement these standards within the Fund, but also act as a reliable partner, providing advisory and practical assistance to other organizations in harmonizing their activities with safety requirements.

Effective risk management architecture. We are developing a dynamic, adaptive safety management system that is not merely formal but actually functions at every level. This system provides a clear chain of command and is as transparent as possible for every participant in the processes — from permanent staff and specialist contractors to volunteers involved in the Foundation's projects.

The principle of informed consent and risk transparency. The Foundation's management undertakes to provide staff with comprehensive information about the specifics of the working environment and potential threats associated with carrying out tasks. Every employee must be fully briefed on:

- risk management procedures in their workplace;
- protocols for action in the event of crises or emergencies;
- mechanisms for compensation for potential losses and social support programs. This creates the conditions for informed decision-making regarding the performance of professional duties.

Building a competent workforce. The Fund implements a strategy to attract and retain highly qualified professionals whose professional experience and skills meet the highest industry standards. The Fund invests in the continuous development of its staff, recognizing that the expertise of every employee is fundamental to the safe and effective operation of the Fund.

Quality management and continuous improvement.

співробітника є фундаментальною запорукою безпечної та ефективної діяльності Фонд.

Управління якістю та безперервне вдосконалення. Фонд дотримується принципів тотального управління якістю та прагне до постійного вдосконалення всіх внутрішніх процесів. Фонд впроваджує регулярний моніторинг, оцінку результативності та оперативно реагує на потреби бенефіціарів і партнерів, забезпечуючи відповідність нашої діяльності міжнародним стандартам якості та етики.

6. Система охорони праці, здоров'я та корпоративного добробуту

Безпека праці. Цей напрям зосереджений на ідентифікації та усуненні чинників, що можуть призвести до випадкових або ненавмисних інцидентів. Фонд забезпечує створення технічно безпечних умов роботи, впроваджує протоколи запобігання нещасним випадкам, алгоритми оперативного реагування на надзвичайні події та заходи з мінімізації травматизму на кожному робочому місці.

Гігієна праці та професійне здоров'я. Фонд розглядає гігієну праці як комплексну підтримку фізичного, ментального та соціального здоров'я персоналу незалежно від посади. Фонд впроваджує стандарти, що дозволяють уникати професійних захворювань, контролювати рівень стресу та забезпечувати ергономіку робочого простору.

Корпоративний добробут. Робочий добробут є інтегральним показником якості життя працівника в межах Фонду та охоплює:

- фізичний та емоційний комфорт шляхом створення сприятливих умов для щоденної діяльності;
- розвиток та самореалізацію шляхом надання можливостей для професійного зростання та підвищення кваліфікації;
- продуктивність та залученість формуючи середовище, де кожен співробітник відчуває цінність свого внеску та має позитивний професійний досвід.

7. Стандарти та стратегічні цілі у сфері безпеки, гігієни та добробуту

Згідно з цією Політикою, Фонд впроваджує системний підхід до охорони праці, ставлячи перед собою такі пріоритетні цілі:

Мінімізація професійних ризиків: системне зниження показників виробничого травматизму та випадків погіршення стану здоров'я. Фонд зобов'язується вживати превентивних заходів для усунення небезпечних факторів та обмеження тяжкості наслідків будь-яких інцидентів.

Розвиток культури здоров'я: впровадження ініціатив, спрямованих на стабільне покращення фізичного самопочуття та зміцнення ментальної стійкості (психічного здоров'я) персоналу як основи професійної довголітності.

Правова визначеність та відповідальність: встановлення прозорої структури прав, обов'язків та персональної відповідальності кожного співробітника та керівника у питаннях дотримання норм безпеки й гігієни праці.

Актуалізація нормативної бази: безперервна розробка, впровадження та регулярний перегляд внутрішніх стандартів та інструкцій з безпеки, що базуються на актуальних ризиках та кращих світових

The Fund adheres to the principles of total quality management and strives for the continuous improvement of all internal processes. The Fund implements regular monitoring and performance evaluation, and responds promptly to the needs of beneficiaries and partners, ensuring that our activities comply with international standards of quality and ethics.

6. Occupational health, safety and corporate well-being system

Health and safety. This area focuses on identifying and eliminating factors that could lead to accidental or unintentional incidents. The Foundation ensures the creation of technically safe working conditions, implements accident prevention protocols, emergency response procedures and measures to minimize injuries in every workplace.

Occupational hygiene and occupational health. The Foundation views occupational hygiene as comprehensive support for the physical, mental and social health of staff, regardless of their role. The Foundation implements standards designed to prevent occupational diseases, manage stress levels and ensure the ergonomics of the workspace.

Corporate well-being. Workplace well-being is an integral indicator of an employee's quality of life within the Foundation and encompasses:

- physical and emotional comfort through the creation of favorable conditions for daily activities;
- development and self-fulfillment by providing opportunities for professional growth and advance training;
- productivity and engagement by fostering an environment where every employee feels their contribution is valued and has a positive professional experience.

7. Standards and strategic objectives in the field of health, safety and wellbeing

In accordance with this Policy, the Foundation adopts a systematic approach to occupational health and safety, setting itself the following priority objectives:

Minimizing occupational risks: systematically reducing workplace injury rates and instances of deteriorating health. The Fund undertakes to take preventive measures to eliminate hazards and limit the severity of the consequences of any incidents.

Development of a culture of health: implementation of initiatives aimed at the sustained improvement of physical well-being and the strengthening of mental resilience (mental health) of staff as the foundation for a long and productive career.

Legal clarity and accountability: establishing a transparent framework of rights, duties and personal accountability for every employee and manager regarding compliance with occupational health and safety standards.

Updating the regulatory framework: the ongoing development, implementation and regular review of internal safety standards and guidelines, based on current risks and international best practice.

Transparency and accountability: ensuring objective and prompt reporting of all accidents, minor injuries,

практиках.

Прозорість та звітність: забезпечення об'єктивного та оперативного інформування про всі нещасні випадки, мікротравми, небезпечні ситуації та професійні захворювання для їх подальшого аналізу та недопущення повторення.

Інтегральне управління безпекою: впровадження критеріїв безпеки, гігієни та добробуту як обов'язкових складників у всі організаційні процеси, планування проєктів та процедури ухвалення стратегічних рішень.

Безперервний професійний розвиток: Фонд здійснює організацію регулярних навчальних програм, тренінгів та надання консультаційної підтримки персоналу з питань охорони праці, ментального здоров'я та протоколів безпеки.

Право на безпечне та етичне робоче середовище. Кожен співробітник Фонду має безумовне право на гідне ставлення та роботу в атмосфері, вільній від будь-яких форм дискримінації, утисків, сексуальних домагань або зловживань владою чи службовим становищем. Керівництво Фонду бере на себе обов'язок розбудовувати корпоративну культуру, що ґрунтується на взаємній повазі, інклюзивності, рівних можливостях, довірі та повній управлінській підзвітності.

Інформаційна підтримка та життєстійкість. Фонд гарантує своєчасне та вичерпне інформування персоналу щодо чинних стандартів безпеки та соціальних гарантій. Фонд забезпечує доступ до ресурсів із підтримки ментального здоров'я, медичного обслуговування та програм зміцнення індивідуальної життєстійкості. Кожен працівник має бути чітко поінформований про алгоритми звернення за допомогою та механізми захисту своїх прав у разі виникнення потреби.

8. Зобов'язання зацікавлених сторін

8.1. Директор Фонду здійснює загальне керівництво, контроль та стратегічний нагляд за впровадженням Політики належної турботи. Директор є головним гарантом дотримання стандартів безпеки та етики всім персоналом Фонду.

Інструменти та форми контролю:

- Інцидент-менеджмент та реагування: забезпечення оперативного розгляду повідомлень про порушення Політики. Кожен випадок підлягає індивідуальному моніторингу до повного врегулювання та вжиття превентивних заходів.

- Стратегічний аналіз ризиків: регулярне проведення внутрішнього аудиту потенційних загроз (безпекових, медичних, репутаційних), що можуть вплинути на життєдіяльність та добробут команди у процесі реалізації статутної діяльності.

- Експертиза документації: систематична оцінка адміністративних, юридичних та проєктних документів на предмет їхньої відповідності принципам належної турботи. Жоден внутрішній акт не може суперечити нормам безпеки персоналу.

- Фінансове забезпечення безпеки: обов'язкове закладання в бюджети грантових та власних проєктів окремих статей витрат на заходи з охорони праці, страхування, медичну підтримку та зміцнення добробуту персоналу.

Адміністрування та нормативне забезпечення:

- Методологія поведінки: координація розробки та регулярне оновлення внутрішніх кадрових політик, що регламентують етичні стандарти та правила належної

hazardous situations and occupational illnesses for further analysis and preventing recurrence.

Integrated safety management: incorporating safety, health and well-being criteria as mandatory components into all organizational processes, project planning and strategic decision-making procedures.

Continuous professional development: The Foundation organizes regular training programs, workshops and provides advisory support to staff on occupational health and safety, mental health and safety protocols.

The right to a safe and ethical working environment. Every employee of the Fund has an unconditional right of being treated with dignity and to work in an atmosphere free from any form of discrimination, harassment, sexual harassment or abuse of power or position. The Fund's management undertakes to foster a corporate culture based on mutual respect, inclusivity, equal opportunities, trust and full managerial accountability.

Information support and resilience. The Foundation guarantees timely and comprehensive information for staff regarding current safety standards and social safeguards. The Foundation provides access to mental health support resources, medical care and programs to strengthen individual resilience. Every employee must be clearly informed about the procedures for seeking assistance and the mechanisms for protecting their rights should the need arise.

8. Obligations of interested parties

8.1. The Director of the Fund is responsible for the overall management, control and strategic oversight of the implementation of the Due Diligence Policy. The Director is the primary guarantor of compliance with safety and ethical standards by all Fund staff.

Control tools and procedures:

- Incident management and response: ensuring the prompt investigation of reports of breaches of the Policy. Each case is subject to individual monitoring until it is fully resolved and preventive measures to be taken.

- Strategic risk analysis: regular internal audits of potential threats (security, medical, reputational) that may affect the team's operations and well-being during the implementation of statutory activities.

- Documentation review: systematic assessment of administrative, legal and project documents for compliance with the principles of due diligence. No internal document may contravene staff safety regulations.

- Financial provision for safety: mandatory inclusion in the budgets of grant-funded and in-house projects of specific expenditure items for occupational health and safety measures, insurance, medical support and the enhancement of staff wellbeing.

Administration and regulatory support:

- Code of conduct: coordinating the development and regular updating of internal HR policies governing ethical standards and rules of conduct.

- Remuneration system: developing the framework for benefits and remuneration, initiating, approving and monitoring the process of their payment to employees.

поведінки.

- Система компенсацій: розробка архітектури пільг і компенсацій, ініціювання, погодження та контроль за процесом їх виплати працівникам.

- Консультативний супровід: надання роз'яснень персоналу та керівництву щодо чинних соціальних гарантій, виплат та механізмів їх отримання.

Кризовий менеджмент та соціальний захист:

- Супровід після інцидентів: надання комплексної адміністративної підтримки працівникам, які постраждали внаслідок критичних подій, пов'язаних з професійною діяльністю.

- Матеріально-технічне забезпечення: забезпечення команди необхідними інструментами, програмами та сервісами для підтримки високого рівня безпеки та здоров'я.

Психосоціальна підтримка та ментальне здоров'я:

- Екстрена допомога: конфіденційне надання першої психологічної допомоги та кризове консультування працівників і членів їхніх родин у разі потреби в негайній емоційній підтримці.

- Професійна терапія: проведення короткострокових індивідуальних та групових консультацій на засадах повної анонімності та конфіденційності.

- Експертиза для керівників: консультування менеджменту щодо методів підтримки добробуту підлеглих та управління моральним кліматом у командах.

Розвиток та профілактика:

- Освітня діяльність: розробка та проведення тренінгів з розвитку емоційної стійкості, стресостійкості та профілактики професійного вигорання.

- Аудит середовища: регулярна оцінка психосоціальних ризиків та створення безпечної, довірливої атмосфери, що заохочує працівників відкрито звертатися по допомогу.

8.2. Керівники підрозділів Фонду є безпосередніми гарантами безпечного та гідного робочого середовища на рівні своїх команд. Вони забезпечують впровадження принципів належної турботи в щоденну оперативну діяльність:

Формування етичної екосистеми: вжиття превентивних заходів для створення гармонійної робочої атмосфери, повністю вільної від залякувань, проявів дискримінації, сексуальних домагань чи будь-яких форм зловживання службовим становищем.

Рольове моделювання: дотримання найвищих стандартів професійної етики та демонстрація взірцевої поведінки, що слугує етичним орієнтиром для підлеглих.

Підтримка культури відкритості: забезпечення умов, за яких кожен працівник може вільно та безпечно висловити занепокоєння або повідомити про порушення, маючи гарантований захист від будь-яких негативних наслідків чи упередженого ставлення.

Оперативне реагування: негайний, неупереджений та об'єктивний розгляд повідомлень про випадки неналежної поведінки в команді з обов'язковим вжиттям коригувальних заходів.

Реалізація заходів добробуту: ініціювання та безпосереднє впровадження активностей, спрямованих на зміцнення фізичної безпеки, ментального здоров'я та загального добробуту членів своєї команди.

Адміністрування інструментів підтримки: сприяння активному використанню персоналом наявних у Фонді програм, сервісів та механізмів соціальної та психологічної підтримки.

- Advisory support: providing guidance to staff and management on current social guarantees, payments and the mechanisms for receiving them.

Crisis management and social protection:

- Post-incident support: providing comprehensive administrative support to employees affected by critical incidents related to their professional activities.

- Logistical support: equipping the team with the necessary tools, programs and services to maintain high standards of safety and health.

Psychosocial support and mental health:

- Emergency support: confidential provision of initial psychological support and crisis counselling for employees and their family members when immediate emotional support is required.

- Professional therapy: provision of short-term individual and group counselling on a basis of complete anonymity and confidentiality.

- Expert advice for managers: advising management on methods to support the well-being of staff and manage the morale within teams.

Development and prevention:

- Educational activities: developing and delivering training on building emotional resilience, stress resilience and preventing occupational burnout.

- Workplace assessment: regular evaluation of psychosocial risks and the creation of a safe, trusting atmosphere that encourages employees to seek help openly.

8.2. The heads of the Fund's departments are directly responsible for ensuring a safe and dignified working environment within their teams. They ensure that the principles of due care are implemented in day-to-day operations:

Creating an ethical ecosystem: taking preventive measures to foster a harmonious working atmosphere, entirely free from intimidation, discrimination, sexual harassment or any form of abuse of position.

Role modelling: adhering to the highest standards of professional ethics and demonstrating exemplary behavior that serves as an ethical benchmark for subordinates.

Fostering a culture of openness: ensuring an environment in which every employee can freely and safely raise concerns or report breaches, with guaranteed protection from any negative consequences or bias.

Prompt response: immediate, impartial and objective investigation of reports of misconduct within the team, with mandatory corrective action.

Implementing wellbeing initiatives: initiating and directly implementing activities aimed at enhancing the physical safety, mental health and overall wellbeing of team members.

Administering support tools: encouraging staff to make active use of the Foundation's existing programs, services and mechanisms for social and psychological support.

Crisis communication and education: maintaining an ongoing dialogue with staff regarding safety risks, explaining their rights and responsibilities, and ensuring the team is practically prepared to act in emergencies.

8.3. Staff and external experts. Every member of the Fund's staff bears personal responsibility for upholding a culture of safety and professional ethics. Collective safety is the result of responsible actions by every team member. The key responsibilities of staff include:

Promoting ethical interaction: making a personal effort to foster an atmosphere of mutual respect. Every employee

Кризова комунікація та просвіта: ведення постійного діалогу з персоналом щодо безпекових ризиків, роз'яснення їхніх прав та обов'язків, а також забезпечення практичної готовності команди до дій у надзвичайних ситуаціях.

8.3. Персонал та залучені фахівці. Кожен співробітник Фонду несе персональну відповідальність за підтримання культури безпеки та професійної етики. Спільна безпека є результатом відповідальних дій кожного члена команди. До основних обов'язків персоналу відноситься:

Сприяння етичній взаємодії: докладання особистих зусиль для формування атмосфери взаємоповаги. Кожен працівник зобов'язаний утримуватися від будь-яких проявів неприйнятної поведінки, включаючи залякування, образи, дискримінацію, сексуальні домагання чи попурання зловживанню владою.

Дотримання корпоративних стандартів: ретельне вивчення та неухильне дотримання встановлених стандартів поведінки, а також глибоке розуміння своїх прав та посадових обов'язків у межах Політики належної турботи.

Персональна превенція та готовність: відповідальне ставлення до власного здоров'я та фізичної безпеки. Працівники повинні застосовувати всі рекомендовані профілактичні заходи, використовувати засоби захисту та підтримувати постійну готовність до дій у надзвичайних ситуаціях.

Проактивне інформування: негайне повідомлення керівництва або відповідальних осіб про будь-які виявлені ризики, загрози чи потенційно небезпечні ситуації. Співробітники мають право та обов'язок запитувати необхідну інформацію щодо захисту своїх прав та актуальних заходів безпеки.

9. Запобігання критичним інцидентам та зловживанням на робочому місці

Фонд впроваджує стратегію нульової толерантності до будь-яких форм зловживань та забезпечує системний підхід до запобігання критичним інцидентам через такі механізми:

Ідентифікація та оцінка загроз: регулярне проведення аудиту безпеки робочих місць та моніторинг психосоціального клімату в колективі для виявлення ранніх ознак напруженості або потенційних ризиків.

Просвітницька діяльність та навчання: обов'язкове ознайомлення кожного співробітника з Кодексом етики та поведінки, а також із Політикою належної турботи. Проведення регулярних тренінгів щодо розпізнавання ознак дискримінації, мобінгу (цькування) та запобігання сексуальній експлуатації та нарузі (PSEA).

Безпечні канали звітності: створення та підтримка конфіденційних механізмів подання скарг, які дозволяють персоналу повідомляти про занепокоєння або факти зловживань без ризику розголошення особистих даних чи професійної репутації.

Реагування на критичні інциденти. У разі виникнення критичного інциденту (травма, напад, обстріл, випадок насильства), Фонд діє згідно з протоколами швидкого реагування, що включають:

- кризову підтримку: надання невідкладної медичної та першої психологічної допомоги;
- правовий супровід: документування випадку та, за потреби, звернення до правоохоронних органів для захисту інтересів працівника;

is required to refrain from any form of unacceptable behavior, including intimidation, insults, discrimination and sexual harassment or condoning the abuse of power.

Compliance with corporate standards: thoroughly familiarizing oneself with and strictly adhering to established standards of conduct, as well as having a thorough understanding of one's rights and duties under the Due Diligence Policy.

Personal prevention and preparedness: taking a responsible approach to one's own health and physical safety. Employees must apply all recommended preventive measures, use protective equipment and maintain constant readiness to act in emergencies.

Proactive reporting: immediately informing management or the relevant personnel of any identified risks, threats or potentially dangerous situations. Employees have the right and duty to request the necessary information regarding the protection of their rights and current safety measures.

9. Preventing critical incidents and workplace misconduct

The Foundation implements a zero-tolerance policy towards all forms of abuse and ensures a systematic approach to preventing critical incidents through the following mechanisms:

Threat identification and assessment: regular workplace safety audits and monitoring of the psychosocial climate within the team to identify early signs of tension or potential risks.

Educational activity and training: mandatory familiarization of every employee with the Code of Ethics and Conduct, as well as with the Duty of Care Policy. Conducting regular training on recognizing signs of discrimination, mobbing (bullying) and preventing sexual exploitation and abuse (PSEA).

Safe reporting channels: establishing and maintaining confidential complaint mechanisms that allow staff to report concerns or instances of misconduct without risking disclosure of personal data or damage to their professional reputation.

Responding to critical incidents. In the event of a critical incident (injury, assault, shelling, or an act of violence), the Foundation acts in accordance with rapid response protocols, which include:

- crisis support: providing emergency medical care and initial psychological support;
- legal support: documenting the incident and, where necessary, contacting law enforcement agencies to protect the employee's interests;

- протидія зловживанню владою та домаганням. Фонд забезпечує прозору ієрархію управління, де будь-яке рішення може бути оскаржене через незалежні механізми контролю. Керівництво зобов'язується негайно відсторонювати від виконання обов'язків осіб, щодо яких розпочато офіційне розслідування за фактами грубого порушення етичних норм або вчинення насильства, до встановлення всіх обставин справи.

10. Заключні положення

Ця Політика набирає чинності з моменту її затвердження та є обов'язковою для виконання всіма особами, на яких поширюється його дія.

Фонд забезпечує доведення цієї Політики до відома всіх зацікавлених сторін та її належне застосування у процесі своєї діяльності.

Фонд здійснює перегляд цієї Політики та оновлення (за необхідністю) з урахуванням змін законодавства України, внутрішніх процедур та рекомендацій донорів.

Для забезпечення прозорості та відкритості діяльності ця Політика розміщується на офіційному вебсайті Фонду у вільному доступі, що дозволяє кожній зацікавленій стороні безперешкодно ознайомитися з його змістом.

Примітки: У разі виявлення розбіжностей або суперечностей між версіями цього документа різними мовами, переважну силу має текст, викладений українською мовою.

- combating abuse of power and harassment. The Foundation ensures a transparent management hierarchy, where any decision to be appealed through independent oversight mechanisms. Management undertakes to suspend immediately from duty any individuals against whom a formal investigation has been launched regarding gross violations of ethical standards or acts of violence, until all the facts of the case have been established.

10. Final provisions

This Policy comes into force upon its approval and is binding on all persons to whom it applies.

The Foundation ensures this Policy to be brought to the attention of all stakeholders and is properly applied in the course of its activities.

The Fund reviews this Policy and updates it (if necessary) in light of changes to Ukrainian legislation, internal procedures and donor recommendations.

To ensure transparency and openness in its activities, this Policy is to be published on the Fund's official website and is freely accessible, allowing any interested party to familiarize themselves with its content without hindrance.

Note: In the event of any discrepancies or contradictions between the different language versions of this document, the Ukrainian version shall prevail.