

[illegible]

ЗМІСТ

ЗВЕРНЕННЯ ГОЛОВНОГО ВИКОНАВЧОГО ДИРЕКТОРА ЮРІЯ КОСЮКА

1. ПРО МХП

- Хто ми?
- Для чого нам Кодекс етики та ділової поведінки
- Хто повинен дотримуватися Кодексу?

2. КУЛЬТУРА, В ЯКІЙ ХОЧЕТЬСЯ ПРАЦЮВАТИ

- Наші цінності
- Права людини та повага на робочому місці
- Не толеруємо – торгівля людьми, харасмент та неприпустима поведінка, дитяча та примусова праця, дискримінація, сучасне рабство
- Здоров'я та безпека на робочому місці
- Відносини між працівниками, працівниками і компанією, керівниками та підлеглими
- Захист активів компанії

3. ВІДПОВІДАЛЬНЕ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

- Взаємодія з бізнес-партнерами
- Якість і безпечність продукції МХП
- Взаємодія з державними органами та запобігання хабарництву і корупції
- Документація та звітність
- Фінансова доброчесність та достовірність звітності
- Попередження конфліктів інтересів
- Подарунки та гостинність
- Політика щодо запобігання відмиванню грошей
- Міжнародна торгівля
- Інсайдерська інформація та торгівля цінними паперами
- Благополуччя тварин

4. СТАЛИЙ РОЗВИТОК

- Вплив на довкілля
- Розвиток громад
- Соціальна відповідальність

5. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ



Юрій Косюк, засновник
та головний виконавчий
директор МХП

М

Компанія МХП — це бізнес, який базується на довірі — довірі наших працівників, партнерів, споживачів і суспільства. І ця довіра неможлива без чітких підходів до того, як ми працюємо щодня, як ухвалюємо рішення та як будуємо професійну взаємодію.

Усі ми працюємо у складному та динамічному середовищі, де швидкість змін і рівень відповідальності постійно зростають. Саме тому для нас критично важливо мати спільне розуміння того, що є прийнятним, а що — ні. Ми не допускаємо компромісів у питаннях етики, безпеки, поваги до людини та доброчесності. Це наш принцип і наша позиція як відповідального бізнесу.

Кодекс етики, який ви відкрили — практичний орієнтир, який допомагає кожному з нас діяти

чесно, відповідально та послідовно в будь-яких ситуаціях, незалежно від ринку, ролі чи обставин. Все зазначене в ньому має прямий вплив на стійкість бізнесу, його репутацію та довгостроковий розвиток. Це також фундамент якості нашої продукції, довіри наших партнерів і впливу, який ми маємо на громади, країну та світ.

Ми в МХП віримо, що відповідальний бізнес починається з особистої відповідальності кожного. Недарма відповідальність є однією з наших цінностей, якими ми керуємося щодня. Я очікую від кожного з вас дотримання цього Кодексу та готовності діяти відповідно до нього навіть у складних ситуаціях.

Зробіть Кодекс етики частиною своєї щоденної роботи. Саме так ми разом формуємо компанію, якій довіряють — в Україні та світі.



Про МХП



Хто ми?

МХП – міжнародна компанія у сфері харчових та агротехнологій, виробник якісних і смачних продуктів харчування, що покращують життя споживачів. Працюємо в напрямках агро, вирощування, переробки та виготовлення продуктів харчування.

Наші виробничі потужності розташовані в Україні, Іспанії та країнах Південно-Східної Європи, а дочірні компанії – у Великій Британії, ОАЕ, Саудівській Аравії, Нідерландах та інших країнах ЄС. Акції МХП представлені на Лондонській фондовій біржі.

Наша компанія об'єднує понад 39 тисяч працівників в Україні та за кордоном, входить у ТОП кращих роботодавців України за версією Forbes.

МХП експортує продукцію в понад 80 країн світу. Агробізнес МХП обробляє понад 350 тис. гектарів землі у 12 областях України та забезпечує продовольчу безпеку країни й міжнародних ринків, поєднуючи сучасні технології, сталі підходи до виробництва та інновації.

Сьогодні МХП в Україні є:

- №1 виробником комбікормів;
- №2 виробником рослинної олії;
- №3 виробником зерна.



Лідери ринку та роботодавець із довірою

Ми є одним із найбільших платників податків у агросекторі та одним із найбільших інвесторів країни за версіями видань Forbes, NV та Liga.net.

МХП – лідер з виробництва курятини у Європі за даними рейтингу WattPoultry.

Розвиваємо понад 15 брендів їжі та спільно з партнерами – кілька мереж, зокрема магазини «М'ясомаркет» і заклади Döner Market.

Разом зі стратегічним партнером Благодійним фондом «МХП-Громаді» підтримуємо українців, розвиваємо громади та зберігаємо українську культуру. Для індивідуального супроводу та комплексної підтримки військових, ветеранів та їхніх родин реалізуємо програму «МХП Поруч».

Засновник та CEO МХП – український бізнесмен Юрій Косюк.

Родина брендів МХП



Родина брендів Перутніни



Родина брендів UVESA





Під час повномасштабної війни МХП бачить своїм завданням підтримку економіки та продовольчої безпеки України. За період повномасштабного вторгнення, з 2022 по 2025 рік включно, підприємства групи МХП сплатили 28,5 млрд грн податків до бюджетів усіх рівнів.



МХП визнана одним із найбільших інвесторів країни за версіями видань Forbes, NV та Liga.net. За час повномасштабного вторгнення, з 2022 по 2025 рік, компанія інвестувала в об'єкти та активи на території України понад 26 млрд грн.



МХП сприяє забезпеченню продовольчої безпеки України та світу, розвиває агротехнології, сприяє ефективному, інноваційному та сталому агровиробництву, створює додану цінність та будує довгострокові партнерства з громадами, державою та бізнесом. МХП об'єднує 11 рослинницьких підприємств, 3 комбікормові заводи, 17 елеваторів для зберігання зерна та 31 тваринницьку ферму.



МХП робить фокус на виробництві продукції з доданою вартістю. Це зручніше для споживачів, адже вони мають змогу інвестувати час не у приготування їжі, а у важливе для себе. А також перспективніше для економіки, адже value-added продукція має потенціал збільшити відсоток харчової промисловості у ВВП країни.



Щоб продукція була якісна та безпечна, в МХП впроваджений багаторівневий контроль на всіх етапах – від виробництва кормів та вирощування до транспортування готової продукції на полиці супермаркетів і реалізації у власних точках продажу.



Що це означає для тебе?

Ми – компанія, яка годує людей, стабільно працює і підтримує економіку країни, будує навколо себе екосистему відповідального бізнесу, розвиває громади та підтримує військових і ветеранів. Ми прагнемо, щоб кожна людина в нашій компанії з гордістю говорила «Я працюю в МХП».



ЦЕЙ КОДЕКС ПОКЛИКАНИЙ:

- захищати інтереси кожного працівника;
- забезпечувати прозорість та чесність у взаємовідносинах;
- формувати культуру партнерства, взаємної допомоги, поваги та довіри;
- демонструвати відповідальність перед суспільством, клієнтами та партнерами.

Для чого нам Кодекс?

Кодекс етики та ділової поведінки МХП – це наш моральний компас, що визначає принципи взаємодії, поведінки та професійної культури у компанії, що об'єднує понад 39 тисяч працівників в Україні та за кордоном. Кодекс є загальнодоступним й адресованим усім, хто зацікавлений у діяльності компанії та її способі ведення бізнесу. Він містить деталі, як МХП реалізує свої цінності та бачення, а також слугувати компасом щодо етичних стандартів і способу їхнього застосування.

Ми прагнемо, щоб кожен розумів: дотримання етичних норм – це не данина модним тенденціям, а усвідомлений вибір професіоналів, які пишаються своєю компанією.

Наш Кодекс – це гнучкий документ. Він є відображенням нашої щоденної практики, наших вчинків та прагнення бути кращими.

Цей Кодекс є частиною системи комплаєнсу Групи МХП та доповнюється внутрішніми політиками і процедурами, що деталізують його положення.

Хто повинен дотримуватися Кодексу?

Ми – одна команда МХП, і наші цінності об'єднують нас незалежно від посади або країни.

Кодекс є обов'язковим для всіх працівників, менеджерів, посадовців, директорів та членів Ради директорів МХП, незалежно від країни здійснення діяльності. Директори та члени Ради директорів дотримуються Кодексу з урахуванням своїх статутних, фидуціарних та інших обов'язків. Ми віримо, що етика та доброчесність є невід'ємною частиною всього, що ми робимо.

Порушення цього Кодексу може призвести до дисциплінарних заходів, включно з припиненням трудових або договірних відносин, а також іншої відповідальності відповідно до законодавства та внутрішніх політик Компанії.

Наша мета – не просто дотримуватися правил, а бути взірцем професіоналізму та людяності.

Ми – МХП, ми разом!

У РАЗІ СУМНІВІВ:

- не приймайте рішення самостійно, якщо не впевнені, яка вимога застосовується;
- зверніться до команди комплаєнс за консультацією;
- за потреби проконсультуйтеся з Юридичним або HR департаментом.

ПАМ'ЯТАЙТЕ: краще запитати та отримати пораду, ніж порушити етичні норми через незнання. Ми завжди відкриті до ваших запитань.



ЕТИЧНА ПІДКАЗКА

Як діяти, якщо положення Кодексу етики МХП відрізняються від місцевих законів чи традицій?

Ми дотримуємося законодавства країн, у яких здійснюємо діяльність, та положень цього Кодексу. У разі розбіжностей із вимогами місцевого законодавства застосовуються вимоги законодавства. Якщо це дозволено законом, МХП може встановлювати та застосовувати вищі етичні стандарти.

**Культура,
в якій хочеться
працювати**





ДІЛ[°]СОФІЯ

Цінності, доведені діями

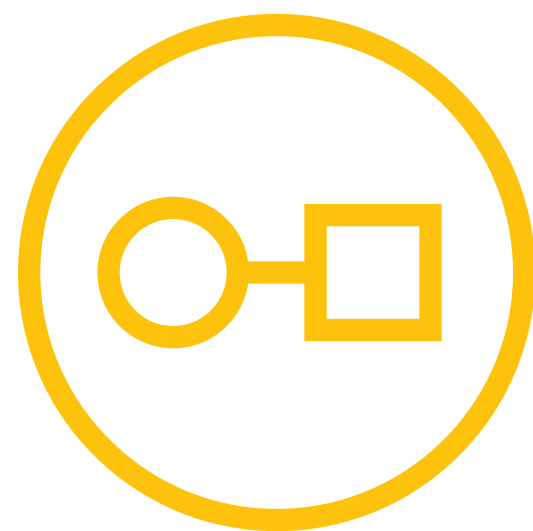
Наші цінності

Навіщо мені цінності компанії?

- Цінності – орієнтир для ухвалення рішень. Вони допомагають діяти відповідно до стандартів компанії, сприяють розв'язанню суперечок, формуванню довіри й поваги.
- Цінності об'єднують. Ми відчуваємо більший комфорт, коли працюємо з людьми, які розділяють наші погляди.
- Коли наші цінності збігаються з цінностями компанії, ми частіше відчуваємо емоційне задоволення від своєї роботи, більшу мотивацію й залученість, бачимо сенс у тому, що робимо.
- Кар'єру легше вибудувати там, де цінності компанії та її працівників відповідають нашим внутрішнім пріоритетам.

З ЯКИХ ЦІННОСТЕЙ СКЛАДАЄТЬСЯ НАША ДІЛОСОФІЯ:

Ділософія – система цінностей, за якою живе і працює МХП. Вона об'єднує 5 ключових цінностей компанії. У МХП ми не просто говоримо про цінності – наші цінності доведені діями. Ми ними керуємось в ухваленні щоденних рішень. Вони є орієнтиром у кожному виборі – від стратегічних рішень на рівні керівництва, взаємодії між колегами в команді, а також до взаємодії з нашими партнерами.



ПАРТНЕРСТВО

Для нас партнерство – це взаємодія заради досягнення спільних взаємовигідних результатів, як всередині компанії, так і за її межами. Ми готові слухати та чути, цікавитися потребами одне одного. Ми відкрито ділимося інформацією, досвідом і ресурсами для того, щоб спільний результат був більшим, ніж сума індивідуальних результатів.

Як ми робимо:

1. Ми допомагаємо, коли до нас звертаються за допомогою. Якщо нам пропонують допомогу у вирішенні проблеми, ми сприймаємо це, як можливість для вдосконалення.
2. У взаємовідносинах і вирішенні питань ми не приховуємо своїх цілей, розуміємо та враховуємо інтереси колеги і докладаємо зусиль до отримання максимального результату для командної цілі.
3. Ми мотивуємо колег/партнерів шляхом визнання хороших результатів та надаємо позитивний зворотний зв'язок.
4. Коли ми бачимо проблему у нашого колеги, ми приходимо до нього проактивно, кажемо про це і пропонуємо допомогу.
5. В співпраці ми ставимось один до одного на рівних, синхронізуємо очікування залучених сторін, визначаємо ролі кожного учасника та покладаємось на експертизу один одного.

Як ми не робимо:

НЕ ІГНОРУЄМО прохання про допомогу та не сприймаємо пропозицію допомоги як втручання або критику.

НЕ ПРИХОВУЄМО справжніх намірів, не ігноруємо інтереси інших і не ставимо особисту вигоду вище командного результату.

НЕ ЗАКРИВАЄМО ОЧІ на труднощі колег і не чекаємо, доки нас попросять – байдужість не є нашою позицією.

НЕ ЗНЕЦІНЮЄМО внесок та експертизу інших.



ЦІЛЕСПРЯМОВАНІСТЬ

Ми завжди тримаємо у фокусі наші цілі. Ми долаємо перепони на шляху і знаходимо можливості для найбільш ефективного досягнення наших цілей.

Як ми робимо:

1. Ми ставимо амбіційні цілі, ми маємо відповіді на питання «навіщо» і розглядаємо всі можливі варіанти для досягнення цілей, оцінюючи наші ресурси.
2. Ми постійно актуалізуємо цілі, трансформуємо їх за потреби. Якщо розуміємо, що ціль втратила актуальність, ми можемо від неї відмовитись або змінити її. Усі зміни обговорюємо з командою і транслюємо їй.
3. Ми не зупиняємося, а сприймаємо перешкоди, як виклики на шляху до мети, знаходимо ресурси та звертаємо увагу на деталі.
4. Ми залучаємо наші команди до пошуку інструментів і методів для досягнення цілей. Ми довіряємо їм в можливості вибору шляхів для досягнення цілей.
5. Ми формулюємо цілі, які поєднують інтереси різних підрозділів і команд та створюють синергійний ефект.

Як ми не робимо:

НЕ ТРИМАЄМОСЬ ЗА НЕ АКТУАЛЬНІ ЦІЛІ лише тому, що «так прийнято». І точно не змінюємо їх мовчки, без обговорення з командою.

НЕ ЗДАЄМОСЬ ПРИ ПЕРШІЙ СКЛАДНОСТІ не ігноруємо деталі і не витрачаємо енергію на скарги.

НЕ ДОСЯГАЄМО ЦІЛЕЙ «БУДЬ-ЯКОЮ ЦІНОЮ» та поза партнерством – не ігноруємо потреби інших колег, адже тільки синергія дає справжній прорив.

Як ми робимо:

1. Ми здобуваємо нові знання і охоче ділимося ними.
2. Ми не зупиняємося на досягнутому і ставимо нові цілі для особистого розвитку та розвитку своєї команди.
3. Ми експериментуємо, робимо висновки щодо наших помилок та успіхів, масштабуємо успішний досвід.
4. Ми розвиваємося не тільки заради розвитку, а й задля підвищення власної ефективності та досягнення цілей компанії.
5. Ми відкриті та готові до змін, ініціюємо їх та активно впроваджуємо.

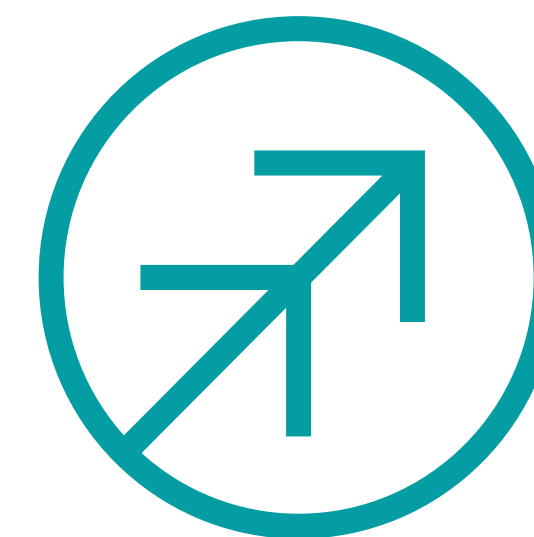
Як ми не робимо:

НЕ ТРИМАЄМО ЗНАННЯ ЛИШЕ ДЛЯ СЕБЕ і не ділимося з іншими.

НЕ БОЇМОСЯ ПОМИЛОК ТА ЕКСПЕРИМЕНТІВ, не ігноруємо висновки по них.

НЕ РОЗВИВАЄМОСЯ «ДЛЯ ГАЛОЧКИ», не витрачаємо час на навчання, яке не веде до результатів.

НЕ ЧИНЕМО СУПРОТИВУ ЗМІНАМ і не чекаємо, доки хтось інший щось змінить.



ПОСТІЙНИЙ РОЗВИТОК

Ми знаємо, що розвиток можливий тільки завдяки змінам. Відтак ми змінюємося самі і об'єднуємо навколо себе тих, хто готовий змінюватись. Ми відкриті до трансформацій та інноваторства і безперервно вчимося.

Як ми робимо:

1. Ми дотримуємося взятих на себе зобов'язань та доводимо розпочате до кінця. Завчасно домовляємось, якщо необхідні зміни.
2. Ми добросовісно виконуємо покладені на нас завдання і у процесі між нами «народжується» взаємна довіра. Ми цінуємо довіру до нас і працюємо над тим, щоб її не похитнути.
3. Ми приймаємо відповідальні рішення і оцінюємо всі їх наслідки, розуміючи, що кожен наш крок важливий та може мати вплив не лише на результати діяльності компанії, задоволеність працівників та клієнтів, а й добробут і безпеку регіону та держави.
4. Ми визнаємо свої помилки та швидко виправляємо їх, не звинувачуючи в цьому інших. Ми аналізуємо наші помилки задля недопущення їх у майбутньому, сприймаючи їх як набутий досвід.
5. Коли виникають труднощі ми шукаємо можливості та пропонуємо рішення, а не кажемо, чому ми не можемо це зробити.

Як ми не робимо:

- НЕ БЕРЕМО ЗОБОВ'ЯЗАНЬ**, які не плануємо виконувати, і не зникаємо без пояснень, коли щось іде не за планом.
- НЕ СТАВИМОСЬ ФОРМАЛЬНО** до своїх обов'язків, не ігноруємо якість виконання.
- НЕ ЗАМОВЧУЄМО ПОМИЛКИ**, не шукаємо винних.
- НЕ КАЖЕМО ЧОМУ НЕ МОЖЕМО ЗРОБИТИ**, а шукаємо шляхи щоб досягти результату.



ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Ми відповідаємо за прийняті рішення та дотримуємося домовленостей. Коли щось йде не за планом, ми не фокусуємося на помилках, а докладємо зусиль, щоб знайти правильне вирішення ситуації. Ми пропонуємо альтернативні підходи до вирішення задач, коли бачимо неефективність процесів. Ми сумлінно ставимося до своєї роботи, оскільки розуміємо, що успіх компанії залежить від внеску кожного.



ЧЕСНІСТЬ ТА ВІДКРИТІСТЬ

Ми чесні у своєму спілкуванні один з одним. Ми ініціюємо відкрите обговорення проблем, надаємо аргументований зворотний зв'язок і готові сприймати його конструктивно.

Як робимо:

1. Ми відкрито ділимося інформацією, якщо нас питають або якщо ця інформація може бути корисною колезі.
2. Емоції та потреби важливі для нас під час спілкування. Ми говоримо про свої, враховуємо та поважаємо емоції та потреби інших.
3. Ми надаємо відкритий, аргументований та своєчасний зворотний зв'язок і готові сприймати його конструктивно.
4. Ми не маніпулюємо інформацією та однаково доносимо її різним людям.
5. Ми ініціюємо відкрите обговорення проблем та конфліктів, що виникають, та вирішуємо їх на своєму рівні. У разі необхідності залучаємо керівників (попередньо інформуємо про це одне одного).

Як не робимо:

НЕ ПРИХОВУЄМО ІНФОРМАЦІЮ, яка може бути корисною, і не мовчимо, коли нас прямо питають.

НЕ ПЕРЕКРУЧУЄМО ФАКТИ не подаємо інформацію вибірково і не підтримуємо плітки.

НЕ ЗНЕЦІНЮЄМО ЕМОЦІЇ чи потреби та не кажемо «ок» якщо нам «не ок».

НЕ ЗАМОВЧУЄМО КОНФЛІКТИ, не «замітаємо сміття під килимок».

ЕТИЧНА ПІДКАЗКА

Що робити, якщо я бачу, що чиїсь дії суперечать цінностям нашої компанії?

Якщо ви бачите, що хтось робить щось, що суперечить цінностям компанії, важливо:

- Спробувати поговорити з людиною, пояснити, що саме ви помітили, нагадати про цінності компанії й запитати про причини такої поведінки.
- Якщо ситуація повторюється або така поведінка несе фінансові чи репутаційні збитки компанії, впливає на атмосферу в колективі – важливо повідомити про це своєму керівництву, HRBP. Вони зможуть допомогти знайти найкраще рішення ситуації. Також ви можете повідомити про це на Лінію довіри МХП.
- Не обговорюйте позаочі інформацію про випадки недотримання цінностей МХП серед колег. Це може лише ускладнити ситуацію, спричинити непорозуміння чи конфлікти. У МХП ми заохочуємо культуру відкритого зворотного зв'язку – важливо звертатися безпосередньо до людини, чия поведінка викликає занепокоєння, дотримуючись принципів поваги та партнерства.



Цінності – це наш компас у щоденній роботі, наш внутрішній орієнтир у складних ситуаціях і наша спільна мова, яка об'єднує тисячі людей в одній команді.

Кожен з нас щодня робить вибір – як діяти, що говорити, як реагувати. І саме цінності МХП допомагають робити цей вибір відповідально, чесно, з повагою до себе, до команди і до спільної справи.

Ми всі разом творимо культуру компанії. І від нашої сміливості говорити відкрито, готовності підтримати, взяти відповідальність і рухатися вперед – залежить не лише атмосфера в команді, а й довіра до МХП з боку працівників, партнерів, клієнтів та суспільства.

Будь прикладом цінностей! Дій етично! Обирай правильно – навіть коли складно. Саме так ми разом створюємо компанію, якою можемо пишатися.

Права людини та повага на робочому місці

1

Права людини

У всіх країнах присутності МХП діє відповідально, дотримуючись фундаментальних прав

людини, норм трудового законодавства та міжнародних стандартів. Кожен працівник – незалежно від країни, де він працює, – має право на гідні умови праці, повагу, рівні можливості та безпеку.

МХП керується такими ключовими документами і стандартами:

- конституція України та Кодекс законів про працю України (для українських компаній Групи);
- загальна декларація прав людини ООН;
- конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП);
- європейська соціальна хартія (для країн ЄС та асоційованих держав).

2

Повага на робочому місці

МХП прагне забезпечити всім нашим працівникам комфортне, безпечне та поважне робоче середовище у всіх країнах присутності компанії. Відповідно до місцевого та міжнародного законодавства, кожен працівник має право на гідне ставлення та роботу без будь-яких форм переслідувань та утиску. МХП дотримується принципів рівності, заборони незаконної дискримінації та неприйнятності будь-яких проявів неправомірної поведінки, включно із залякуванням, моральним або фізичним тиском, ворожим ставленням чи образливими діями. Ми створюємо культуру взаємоповаги та відкритого діалогу, що сприяє професійному розвитку та благополуччю наших працівників.

3

Різноманіття

Ми розглядаємо різноманіття як ключовий фактор успіху та ефективності, визнаємо цінність різних навичок, талантів, досвіду та точок зору наших працівників. Компанія не встановлює жорстких квот чи зобов'язань, адже віримо, що різноманіття має враховувати особливості кожного бізнес-напрямку.

Ми створюємо середовище, де кожен може розкрити свій потенціал незалежно від раси, віку, гендеру, сексуальної орієнтації, релігії, національності чи інших особливостей. Наш підхід спрямований на розвиток талантів, навчання, зростання та залучення працівників із різноманітними компетенціями для підсилення команди.

Права людини та повага на робочому місці

4

Справедливе працевлаштування

Ми дотримуємося принципів чесного, прозорого та неупередженого працевлаштування. Всі кандидати оцінюються виключно на основі їхніх професійних навичок, досвіду та компетенцій. Ми прагнемо створювати рівні можливості для всіх працівників, підтримуючи культуру справедливості та поваги в процесі прийняття на роботу та подальшого розвитку кар'єри.

5

Гендерна рівність

Ми підтримуємо рівні можливості для всіх працівників незалежно від статі, гендерної ідентичності чи інших індивідуальних характеристик. Ми прагнемо створювати інклюзивне середовище, де всі мають рівні права та можливості для кар'єрного зростання. Ранжування працівників за статтю чи віком є неприйнятним. У компанії немає диференціації розміру заробітної плати та умов соціального забезпечення залежно від статі.

6

Свобода об'єднань

Компанія визнає та підтримує право працівників на свободу об'єднань і колективні переговори як складову поваги до прав людини відповідно до міжнародних стандартів. Працівники мають право вільно та за власним вибором, без втручання, тиску чи репресій з боку компанії, законно й мирно об'єднуватися, створювати або вступати до об'єднань та брати участь у колективних переговорах з метою захисту своїх трудових прав та інтересів.

ЕТИЧНА ПІДКАЗКА

На щотижневій нараді керівник жартома звертається до нової колеги: «Ірина в нас не лише гарно розбирається у фінансах, а ще й прикрашає собою відділ!»

Команда сміється, але сама Ірина виглядає напруженою. У коридорі вона каже, що не любить, коли її зовнішність обговорюють на роботі. Хтось відповідає: «Та не перебільшуй, це ж просто комплімент!»

- Чи є різниця між компліментом і коментарем, який викликає дискомфорт?
- Чи доречно на робочих зустрічах акцентувати увагу на зовнішності колег?
- Як наші слова можуть вплинути на атмосферу в команді?

ВІДПОВІДЬ

У МХП ми цінуємо культуру поваги, де фаховість важливіша за стереотипи. Навіть доброзичливий жарт або комплімент може бути недоречним, якщо він стосується зовнішності чи має гендерний підтекст – особливо в публічному просторі. Якщо людині некомфортно – це вже сигнал. Ми підтримуємо відкритий діалог, але поважаємо особисті межі кожного. Перед тим, як навіть зробити комплімент, обійняти колегу – запитай дозволу. Щирість і добрі наміри не завжди сприймаються однаково. Уважність до реакцій інших – це прояв професіоналізму й людяності.



НЕ ТОЛЕРУЄМО:



Торгівля людьми.

МХП займає принципову позицію проти будь-якої форми торгівлі людьми. Це грубе порушення прав людини, яке несумісне з нашими цінностями, корпоративною етикою та принципами відповідального ведення бізнесу. Ми віримо, що жоден бізнес-результат не вартує порушення людської гідності. Протидія торгівлі людьми – наш моральний обов'язок і відповідальність як міжнародної компанії.



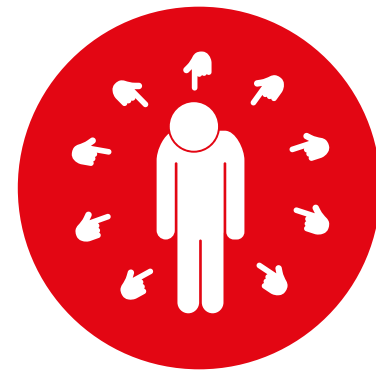
Харасмент та неприпустима поведінка.

Будь-які форми харасменту, цькування, сексуальних домагань чи іншої неприпустимої поведінки є неприйнятними та несумісними з нашими цінностями. Ми не толеруємо образи, приниження, агресивну або ворожу поведінку в будь-якій формі – незалежно від того, чи це відбувається особисто, онлайн, чи в іншому форматі.



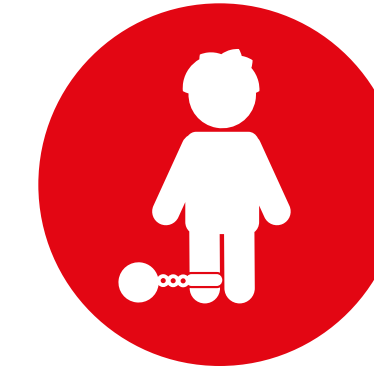
Примусова праця.

Ми категорично засуджуємо будь-які форми примусової праці. Жоден працівник не може бути змушений виконувати роботу під загрозою покарання, залякування чи будь-яких інших негативних наслідків. Ми дотримуємося принципу добровільної зайнятості, забезпечуючи кожному працівнику право на гідні умови праці, свободу вибору та дотримання його прав відповідно до міжнародних норм та законодавства країн присутності.



Дискримінація.

Ми будуємо культуру поваги та рівних можливостей. У МХП не допускаються жодні форми дискримінації щодо працівників або кандидатів на роботу. Ми поважаємо культурні відмінності, традиції та особливості всіх країн, у яких працюємо, і створюємо робоче середовище, засноване на взаємній повазі, гідності та рівних можливостях.



Дитяча праця.

МХП беззастережно дотримується міжнародних стандартів у сфері прав людини та праці. Ми підтримуємо принципи Конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), норм Кодексу законів про працю та інших нормативних вимог чинного законодавства та міжнародних норм, які регулюють залучення неповнолітніх до різних видів робіт, тому не використовує дитячу або примусову працю для провадження будь-якої діяльності в цілях МХП.

Сучасне рабство.

МХП категорично не приймає жодних проявів сучасного рабства, включно з борговою залежністю, примусовою працею, утриманням документів, обмеженням свободи пересування чи іншими формами експлуатації. Ми зобов'язуємося виявляти, запобігати та усувати ризики сучасного рабства як у власній діяльності, так і в ланцюгах постачання, діючи відповідно до міжнародних стандартів прав людини та принципів відповідального бізнесу.

Ми очікуємо такого ж підходу від наших партнерів, постачальників і підрядників. Забезпечення гідних, безпечних і законних умов праці – це основа відповідального бізнесу, незалежно від країни чи контексту.



ЯКЩО ВИ АБО ХТОСЬ ІЗ КОЛЕГ СТАЛИ ОБ'ЄКТОМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЧИ ПЕРЕСЛІДУВАННЯ – ОБОВ'ЯЗКОВО ПОВІДОМТЕ ПРО ЦЕ НА ЛІНІЮ ДОВІРИ.

Здоров'я та безпека на робочому місці

У МХП ми вважаємо, що життя та здоров'я людини – найвища цінність. Ми дотримуємось не лише вимог законодавства у країнах присутності, а й впроваджуємо найкращі світові практики, щоб кожен працівник повертався додому живим і неушкодженим.



Ми зобов'язуємося:

- забезпечувати безпечні та гідні умови праці відповідно до міжнародних стандартів (зокрема ISO 45001) і внутрішніх політик;
- виявляти ризики та впроваджувати превентивні заходи;
- надавати працівникам усі необхідні засоби індивідуального захисту;
- розслідувати інциденти, ділитися отриманими уроками та впроваджувати коригуючі дії;
- розвивати культуру відповідальності, проводити навчання та заохочувати до безпечної поведінки.

МХП дотримується законодавчих вимог і вимагає того ж від усіх партнерів і контрагентів. Ми залишаємо за собою право припинити співпрацю з тими, хто порушує вимоги безпеки чи ставить під загрозу життя людей.

Керівники є прикладом дотримання стандартів охорони праці та несуть персональну відповідальність за безпечні умови роботи.

Кожен працівник має право відмовитись від роботи, якщо існує загроза життю чи здоров'ю, і зобов'язаний повідомляти про ризики, небезпеки чи інциденти.

МХП не толерує:

- свідоме порушення правил безпеки;
- приховування небезпек чи нещасних випадків;
- байдужість до життя та здоров'я колег.

Дотримання цих принципів – основа нашої етичної поведінки, що зміцнює довіру наших працівників, партнерів і суспільства в усіх країнах, де ми працюємо.

Права і повноваження працівників

Ми поважаємо права працівників та надаємо їм необхідні повноваження для виконання своїх обов'язків.

Ми заохочуємо відкрите спілкування та зворотний зв'язок щодо питань, що стосуються робочого середовища та умов праці.



КОЖЕН ПРАЦІВНИК МХП МАЄ ПРАВО І ОBOB'ЯЗОК:

- знати й дотримуватись законодавства країни, а також внутрішніх політик і правил МХП;
- використовувати засоби індивідуального захисту та дотримуватись безпечних методів роботи;
- повідомляти керівника або службу охорони праці про будь-які ризики, небезпечні ситуації чи інциденти;
- брати участь у навчаннях з безпеки та охорони праці;
- дбати про власне здоров'я та безпеку колег.



У МХП ЗАБОРОНЕНО:

- працювати без інструктажу або з порушенням правил безпеки;
- ігнорувати або приховувати інциденти й небезпечні ситуації;
- не використовувати або неправильно використовувати засоби захисту;
- перебувати на роботі під дією алкоголю, наркотиків чи медикаментів, що впливають на реакцію;
- використовувати несправне обладнання чи небезпечні предмети;
- порушувати правила пожежної безпеки, евакуації чи реагування на надзвичайні ситуації.

Відносини між працівниками, працівниками і компанією, керівниками та підлеглими

↔ Між працівниками

У МХП ми будуємо культуру співпраці, поваги та довіри. Ми підтримуємо відкрите спілкування, командну роботу та взаємну підтримку. Кожен працівник відповідає за створення безпечної, дружньої та психологічно комфортної атмосфери, де немає місця дискримінації, упередженням чи конфліктам.

↔ Між керівниками та підлеглими

Керівники – приклад етичної поведінки та лідерства. Вони повинні:

- власним прикладом демонструвати дотримання цього Кодексу, забезпечувати його виконання у своїх командах та своєчасно реагувати на повідомлення про можливі порушення;
- формувати довіру в команді та сприяти відкритому діалогу;
- підтримувати професійний розвиток працівників;
- діяти справедливо, без упереджень і маніпуляцій;
- ухвалювати рішення прозоро та відповідально.

Працівники, у свою чергу, повинні:

- виконувати свої обов'язки сумлінно та з відповідальністю;
- проявляти ініціативу та повагу до колег і керівників;
- відкрито звертатися із запитаннями або зауваженнями без страху покарання;
- повідомляти про випадки неетичної поведінки або зловживання владою.

↔ Між працівниками та компанією

МХП та її працівники мають взаємні зобов'язання. Компанія гарантує безпечні, справедливі умови праці та можливості розвитку. Працівники, своєю чергою, зобов'язані діяти чесно, відповідально та добросовісно, дотримуючись етичних стандартів і цінностей компанії.



Захист активів Компанії

Активи МХП – це не просто майно, обладнання чи документи. Це результат багаторічної праці, інвестицій, довіри наших партнерів, зусиль кожного працівника. Вони є фундаментом нашої стабільності, конкурентоспроможності та майбутнього. Саме тому захист активів – це не лише обов’язок, а вияв нашої поваги до компанії, до колег і до себе.

Ми дбаємо про спільне

Кожен з нас є учасником успіху МХП. Обладнання, транспорт, приміщення, електроніка, матеріали, інструменти, технології – усе це належить компанії, але водночас служить нам, щоби ми могли працювати ефективно та безпечно. Використовуймо ці ресурси з відповідальністю, економно та за призначенням. Ніколи не допускай зловживання, марнотратства чи недбалого ставлення. Наше ставлення до спільного є показником зрілості нашої організації.

Інформація – один із найцінніших ресурсів

У сучасному світі дані – це сила. Комерційні стратегії, технологічні розробки, персональні дані працівників, звітність, корпоративна переписка – усе це конфіденційна інформація, яку потрібно берегти.

Ми не поширюємо службову інформацію стороннім. Не обговорюємо внутрішні справи компанії поза межами робочого середовища. Не нехтуємо кібербезпекою. Ми дотримуємося вимог законодавства у сфері захисту персональних даних, конфіденційності та інформаційної безпеки, що застосовуються до нашої діяльності. Порушення цих принципів – не просто помилка, а потенційна шкода для всієї компанії.

Захист конфіденційної інформації

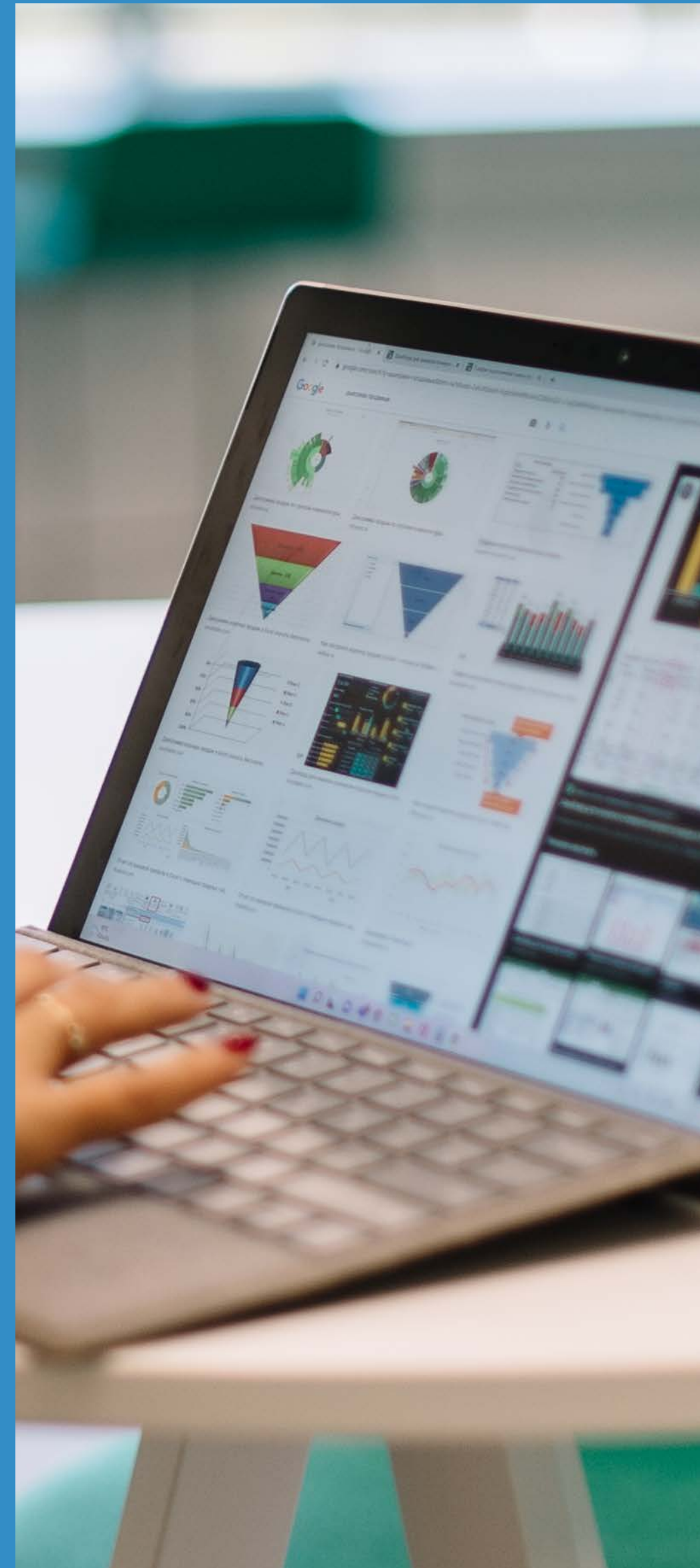
У МХП ми відповідально ставимось до інформації, з якою працюємо. Конфіденційна інформація – це не лише дані про компанію, але й довіра наших партнерів, клієнтів і колег. Збереження цієї довіри – наш спільний обов'язок.

ЧИ ЗНАЄШ ТИ, ЩО ТАКЕ КОНФІДЕНЦІЙНА ІНФОРМАЦІЯ?

Це будь-яка внутрішня або неоприлюднена інформація, яка стосується МХП, її працівників, клієнтів, постачальників чи інших партнерів. Доступ до такої інформації працівник отримує виключно в межах своїх посадових обов'язків і повинен поводитись з нею з максимальною обережністю.

До конфіденційної інформації належать, зокрема:

- бізнес-стратегії, фінансові показники, інвестиційні плани;
- маркетингові дослідження, розробки продуктів, рецептури;
- інформація про клієнтів, постачальників, партнерів;
- особисті дані працівників або третіх осіб (наприклад, імена, адреси, контакти, службова інформація);
- будь-які внутрішні листування, документи, бази даних, системи доступу, голосові повідомлення, внутрішні презентації тощо.

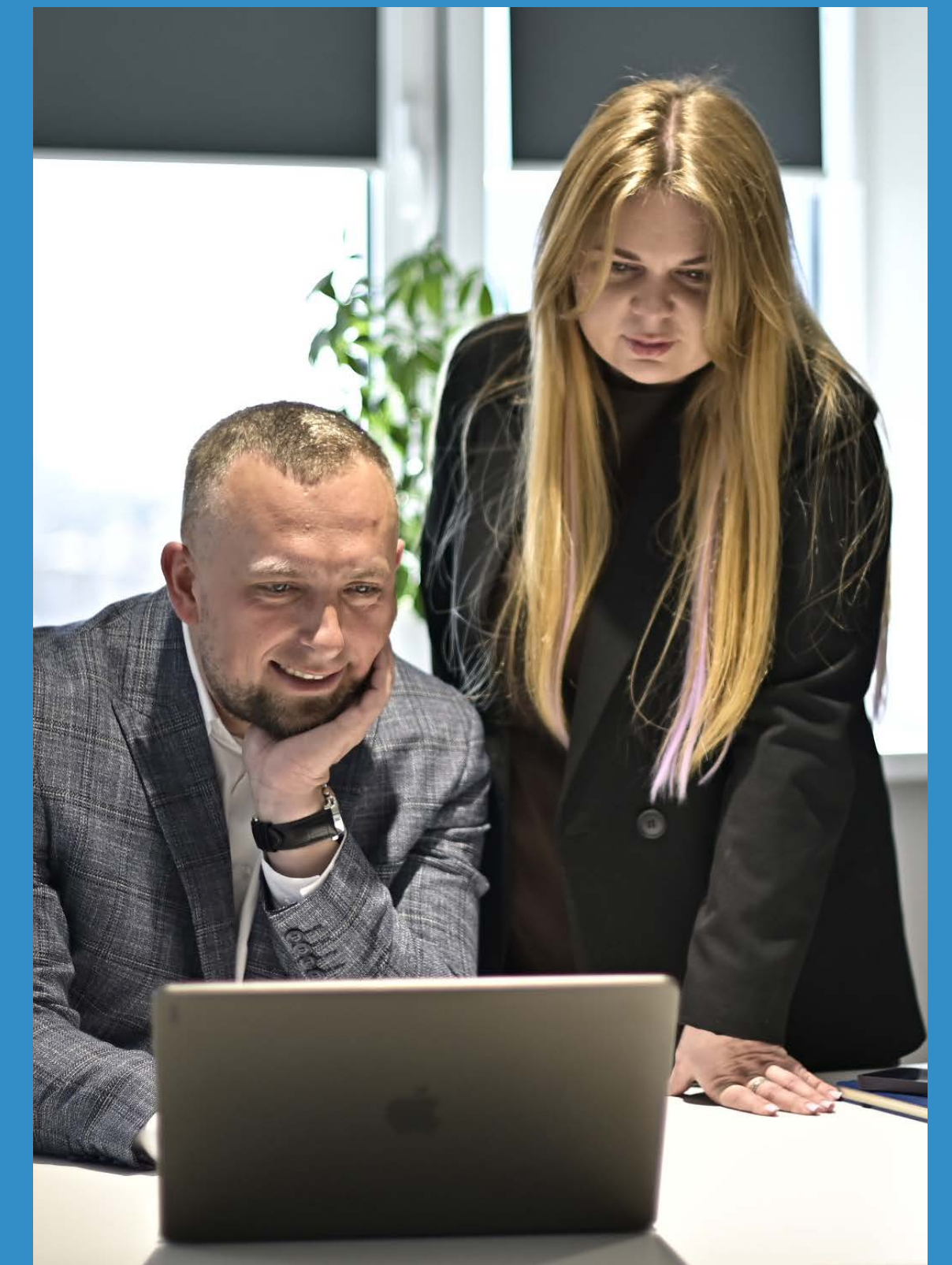


ЯК МИ ЗАХИЩАЄМО ЦЮ ІНФОРМАЦІЮ:

- Не передаємо її стороннім особам без належного дозволу.
- Не обговорюємо службові питання у публічних або ненадійних місцях (транспорт, кафе, соціальні мережі).
- Не залишаємо робочі матеріали, документи чи пристрої без нагляду.
- Використовуємо надійні паролі, системи захисту та шифрування.
- Поважаємо умови конфіденційності навіть після завершення роботи в компанії.
- Не використовуємо конфіденційну, персональну, комерційно чутливу або іншу внутрішню інформацію у публічних чи несанкціонованих інструментах штучного інтелекту.
- Перед використанням інструментів штучного інтелекту переконуємося, що їх використання дозволене правилами МХП і не створює ризику розголошення інформації чи даних.
- Якщо помітили підозріле повідомлення, спробу отримати

доступ до інформації чи систем або можливий витік даних, одразу повідомляємо відповідальний підрозділ.

Один необачний коментар або пересланий документ може призвести до фінансових втрат, юридичних наслідків і втрати довіри.



Інтелектуальна власність – плід нашого розуму

Ідеї, ноу-хау, документи, звіти, методики, розроблені в межах нашої роботи – це інтелектуальна власність МХП. Ми поважаємо працю один одного та визнаємо: успіх компанії формується командно.

Ми не привласнюємо і не розголошуємо розробки, створені в МХП, навіть після завершення трудових відносин.

Комунікації, обережність у публічному просторі

Ми комунікуємо відповідально – як усередині МХП, так і назовні. Кожна розмова, коментар чи допис можуть сформувати уявлення про нашу компанію. Тому важливо бути не просто щирими, а ще й узгодженими в тому, що і як ми говоримо.



Внутрішня комунікація підтримує культуру довіри та співпраці. Зовнішня – формує репутацію. Публічні виступи, інтерв'ю, участь у заходах від імені МХП мають узгоджуватись із департаментом комунікацій.

Соціальні мережі – це інструмент комунікації, який несе як можливості, так і ризики. Ми всі маємо право на власну думку, але водночас – несемо відповідальність за вплив наших слів на репутацію компанії.

Навіть за межами робочого часу наші дії можуть асоціюватися з компанією. Особливо – коли профіль відкритий, містить посаду, назву компанії чи пов'язаний із професійною діяльністю. Ми відповідально ставимося до своїх публікацій у соцмережах. Не розголошуємо непублічну та конфіденційну інформацію, не робимо заяв від імені МХП без відповідних повноважень. Ми поважаємо колег, клієнтів і партнерів, не допускаємо образ і приниження та дотримуємося Цінностей МХП у своїй комунікації.



ЕТИЧНА ПІДКАЗКА

Мене запросили як експерта виступити на галузевому форумі. Тематика близька до моєї роботи в МХП, і я навіть бачив логотип компанії в переліку партнерів заходу. Чи можу я виступити?

Рішення:

Так, але звернись до департаменту комунікацій – колеги обов'язково допоможуть узгодити меседжі. Навіть якщо тебе запросили особисто, важливо уникнути ситуації, коли твоя участь буде сприйнята як офіційна позиція компанії без її відома.



Відповідальне ведення бізнесу



Взаємодія з бізнес-партнерами

МХП будує чесні, довгострокові та взаємовигідні відносини з постачальниками, підрядниками, дистриб'юторами та іншими діловими партнерами, які поділяють наші Цінності та дотримуються високих етичних стандартів.

Ми очікуємо, що всі бізнес-партнери МХП діятимуть відповідно до принципів доброчесності, законності, поваги до прав людини, Керівних принципів ООН, трудових норм, екологічної відповідальності та антикорупційної політики.

Саме тому МХП розробив окремий Кодекс бізнес-партнера, з яким мають бути ознайомлені всі наші контрагенти.

Ми переконані, що етичне партнерство – це не формальність, а основа довіри, стійкості та спільного зростання.





Якість і безпечність продукції МХП: гарантуємо високі стандарти на всьому шляху – від поля до столу

У МХП ми переконані, що **якість – це результат дотримання правил у всіх сферах діяльності МХП як прояв особистої відповідальності кожного перед споживачем**. Для нас якість і безпека нашої продукції – це не просто вимога законодавства, а фундаментальна цінність і основа довіри наших клієнтів та партнерів. Ми пишаємося тим, що створюємо продукти, які щодня обирають мільйони українських родин та споживачі у понад 80 країнах світу.

Наші принципи. Вертикальна інтеграція як гарантія якості

Унікальна бізнес-модель вертикальної інтеграції МХП дозволяє нам контролювати весь виробничий ланцюжок – від вирощування зернових і олійних культур для кормів до доставки готової продукції у торговельні мережі. Ми є власниками всіх етапів виробництва, що дозволяє нам забезпечувати найвищі стандарти якості та безпечності на кожній ланці.

Інноваційність і контроль якості

Ми постійно інвестуємо в сучасні технології та інновації для підвищення ефективності виробництва та забезпечення безпечності продукції. Наші лабораторії обладнані найсучаснішими приладами для проведення всебічного контролю якості. Перед відправленням споживачам кожна партія продукції проходить ретельний та багаторівневий контроль.

Міжнародні стандарти та сертифікація

Діяльність МХП регулярно перевіряється в межах численних аудитів та інспекцій – як українських, так і міжнародних, зокрема на відповідність систем управління якістю та безпечністю продукції законодавчим вимогам та вимогам окремих галузевих стандартів.

Аудити охоплюють усі ключові етапи виробництва – від вирощування та годівлі до переробки й виробництва готової продукції, – проводяться щорічно та здійснюються акредитованими сертифікаційними органами.

Підприємства холдингу перевіряються на відповідність міжнародним стандартам BRCGS Food Safety, FSSC 22000 та ISO 22000, що встановлюють вимоги до систем управління якістю та безпечністю продукції, контролю виробничих процесів, гігієни, простежуваності, управління ризиками, тощо. Також перевіряються процеси вирощування птиці відповідно до стандарту GLOBAL S.L.P. IFM, виробництво кормів – за вимогами GLOBALG.A.P. CFM, олії – BRCGS Food Safety та GMP+ FSA, а окремі виробничі процеси проходять сертифікацію за стандартами HALAL та KOSHER.

МХП також сертифікований за провідними міжнародними стандартами, зокрема ISO 39001 (система управління безпекою дорожнього руху), ISO 14001 (система екологічного менеджменту) та ISCC (International Sustainability and Carbon Certification). Перелік сертифікацій постійно розширюється – ми системно вдосконалюємо процеси та впроваджуємо кращі міжнародні практики, прагнучи до сталого розвитку та підвищення ефективності діяльності.

Якість наших щоденних рішень формує безпечність продукту та довіру споживачів у майбутньому. Ми створюємо продукти, якими можна пишатися.



Взаємодія з державними органами та запобігання хабарництву і корупції

МХП застосовує політику нульової толерантності до корупції та хабарництва у будь-якій формі, незалежно від країни здійснення діяльності. Це руйнує довіру, спотворює конкуренцію та завдає шкоди суспільству. Ми не пропонуємо, не надаємо і не приймаємо хабарів чи інших неправомірних вигод. Ми не толеруємо здійснення неофіційних платежів з метою спрощення або прискорення формальностей, адміністративних, регуляторних чи інших процедур.

У своїх відносинах з органами влади, регуляторами та державними службовцями ми керуємося принципами законності, прозорості та професіоналізму.

Добросовісна конкуренція та антимонопольне законодавство

МХП дотримується принципів добросовісної конкуренції та вимог антимонопольного законодавства в усіх країнах, де здійснює діяльність.

Наші принципи:

- Ми конкуруємо чесно та самостійно й не домовляємося з конкурентами про ціни, знижки чи інші комерційні умови.
- Ми не розподіляємо між собою з конкурентами ринки, території, клієнтів або постачальників.
- Ми не домовляємося з конкурентами про умови участі або результати тендерів та інших конкурентних процедур.
- Ми не обмінюємося з конкурентами інформацією, яка може вплинути на конкуренцію, зокрема інформацією про ціни, комерційні умови, клієнтів, обсяги продажів або бізнес-стратегію.
- Ми не зловживаємо становищем на ринку та не використовуємо свою ринкову силу для незаконного обмеження конкуренції.
- Ми дотримуємося вимог антимонопольного законодавства під час взаємодії з конкурентами, участі у торговельних асоціаціях, галузевих заходах та інших професійних об'єднаннях.



ПАМ'ЯТАЙТЕ

Навіть неформальна розмова з конкурентом може створити ризик порушення правил конкуренції. Якщо під час зустрічі, заходу або іншої взаємодії виникають питання щодо цін, клієнтів, ринків, тендерів чи іншої конкурентно чутливої інформації, не обговорюйте їх та зверніться за консультацією до відповідального підрозділу.

Якщо вам стало відомо про можливе порушення правил конкуренції, повідомте про це відповідальний підрозділ або скористайтесь Лінією довіри МХП.

Документація та звітність

У МХП ми працюємо чесно, відкрито, законно й відповідально – і це проявляється у всьому, що ми фіксуємо, підписуємо або звітуємо. Документація – це не просто набір паперів чи файлів. Це дзеркало наших дій, рішень та взаємної довіри. МХП активно підтримує та впроваджує електронний документообіг (ЕДО) як сучасний, ефективний і безпечний інструмент.

Кожен працівник холдингу несе відповідальність за належне поводження з документами, до яких має доступ, зокрема, їх цільове використання, уникнення зловживань і забезпечення збереження конфіденційної інформації. Усі документи в паперовій та електронній формі мають використовуватись, зберігатись і знищуватись відповідно до чинних вимог законодавства до ведення документообігу.

Фінансова доброчесність та достовірність звітності

Ми забезпечуємо точність, повноту та достовірність бухгалтерських, фінансових та інших облікових записів і звітності МХП.

Ми не допускаємо фальсифікації, приховування, маніпулювання або навмисного викривлення фінансової, операційної чи управлінської інформації, показників та записів.

Усі працівники, відповідальні за підготовку, перевірку або затвердження звітності, діють відповідно до чинного законодавства, стандартів бухгалтерського обліку, вимог законодавства щодо цінних паперів та вимог лістингу, а також внутрішніх процедур МХП.

Ми не вводимо в оману аудиторів, регуляторні органи, інвесторів, Раду директорів або інших зацікавлених осіб та не приховуємо інформацію, яка може вплинути на достовірність звітності або прийняття рішень.

Якщо у нас виникають занепокоєння щодо достовірності фінансової чи іншої звітності, облікових записів або ефективності внутрішнього контролю, ми своєчасно повідомляємо про це відповідальному керівнику, відповідному підрозділу або через Лінію довіри.



Попередження конфліктів інтересів

У МХП ми цінуємо чесність і прозорість у всіх рішеннях. Конфлікт інтересів виникає, коли особисті, сімейні, фінансові чи інші інтереси можуть впливати на об'єктивність наших рішень та виконання службових обов'язків.

Конфлікт інтересів може бути реальним або потенційним. Така ситуація може виникнути у будь-якого працівника, менеджера, посадовця, директора або члена Ради директорів МХП. Важливо вчасно виявити конфлікт, повідомити про нього та визначити, як його вирішити.

Конфлікт інтересів може виникнути, якщо:

- ви маєте іншу роботу, власний бізнес або є директором іншої компанії, і це може впливати на вашу роботу в МХП;
- ви або член вашої сім'ї працюєте чи маєте фінансовий інтерес у компанії, яка є постачальником, клієнтом або конкурентом МХП;

- член вашої сім'ї працює у компанії, з якою ви взаємодієте від імені МХП;
- ви берете участь у виборі постачальника, закупівлі, укладенні договору або іншому рішенні, яке може принести вигоду вам, членам вашої сім'ї чи іншим пов'язаним з вами особам;
- вам стає доступною завдяки роботі в МХП непублічна інформація, діловий контакт або бізнес-можливість, яка може бути цікавою для вас, членів вашої сім'ї чи пов'язаного з вами бізнесу;

Кожен зобов'язаний:

- під час прийому на роботу повідомити про реальний або потенційний конфлікт інтересів та задекларувати його відповідно до встановленої в МХП процедури;
- одразу повідомляти про новий конфлікт інтересів, якщо він виник або став відомий під час роботи;
- не брати участі в прийнятті рішення, якщо воно стосується його особистих інтересів,

- до визначення способу врегулювання конфлікту та заявити про самовідвід;
- дотримуватися встановлених у МХП правил щодо декларування та врегулювання конфліктів інтересів.

МХП проводить щорічне декларування конфліктів інтересів відповідно до внутрішніх процедур. Щорічне декларування не замінює обов'язок повідомити про новий конфлікт одразу після його виникнення або виявлення.

Операції з пов'язаними сторонами здійснюються відповідно до законодавства та внутрішніх правил МХП.



REMEMBER

Якщо ви не впевнені, чи є у вас конфлікт інтересів, краще повідомити про ситуацію та запитати поради. Відкрите обговорення допомагає уникнути непорозумінь і приймати чесні та об'єктивні рішення.

Подарунки та гостинність

Ми не пропонуємо та не приймаємо подарунки, гостинність або інші переваги, які можуть вплинути на об'єктивність наших рішень, створити відчуття зобов'язання або сприйматися як спроба отримати неправомірну перевагу.

Подарунки та гостинність мають бути доречними, законними, прозорими та відповідати встановленим у МХП правилам.

Ліміти щодо вартості, вимоги щодо попереднього погодження, декларування та інші обмеження щодо подарунків і гостинності можуть відрізнятися залежно від країни та встановлюються відповідними внутрішніми політиками та процедурами МХП. Працівники повинні дотримуватися вимог, що застосовуються в країні їхньої діяльності.

Під час взаємодії з державними службовцями, посадовими особами та представниками державних органів діють додаткові обмеження щодо подарунків і гостинності відповідно до законодавства та внутрішніх правил МХП.



ПАМ'ЯТАЙТЕ

якщо ви не впевнені, чи можна прийняти або запропонувати подарунок чи гостинність, не приймайте рішення самостійно — зверніться до команди комплаєнс.

ДОЗВОЛЕНІ ПОДАРУНКИ:

- не перевищують встановлений ліміт;
- мають обґрунтовану вартість і не є предметом розкоші;
- не створюють видимість того, що дарувальник отримає/отримав привілейоване відношення після подарунка;
- доречні та не компрометують працівника;
- не створюють репутаційні ризики;
- брендована/ сувенірна продукція контрагента, вартість якої менше встановленого ліміту;
- квіти, продукти у межах ліміту.



ЗАБОРОНЕНІ ПОДАРУНКИ:

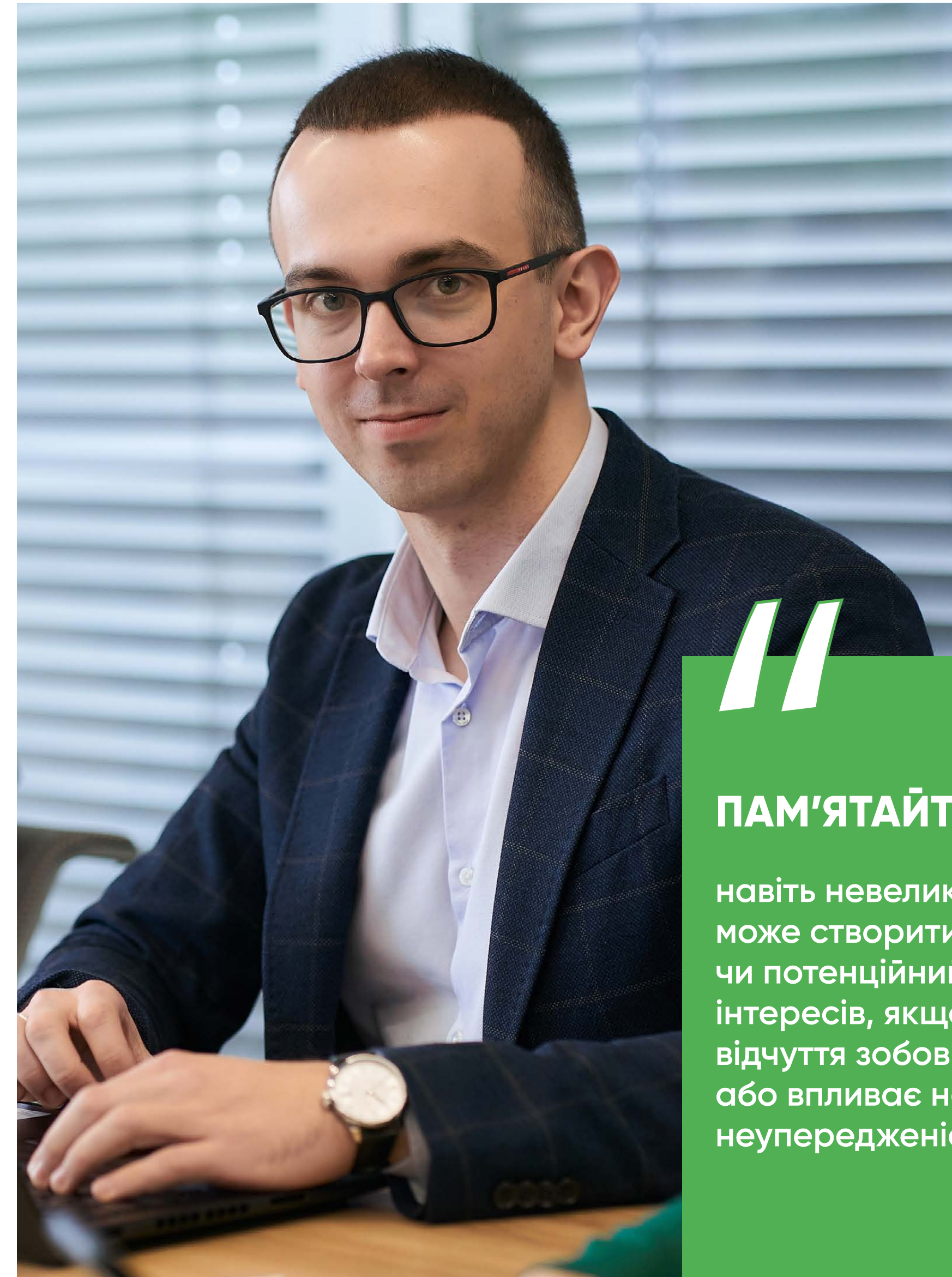
- готівка або її еквівалент (цінні папери, злитки, тощо);
- заборонені законодавством товари, в т.ч. заборонені для вільного обігу на ринку, а також предмети розкоші;
- недоречні подарунки з непристойним підтекстом;
- подарунки без грошового виміру (наприклад обіцянка працевлаштування);
- подарунки, метою яких є вплив на працівника чи контрагента та/або спонукають до вчинення дій/бездіяльності.

ЕТИЧНА ПІДКАЗКА

Що робити, якщо ти отримав діловий подарунок, який перевищує вказаний ліміт?

У разі, якщо працівник отримав діловий подарунок, вартість якого перевищує встановлену внутрішніми правилами межу або може вплинути на його об'єктивність чи створює зобов'язання, працівник зобов'язаний:

- 1** Відмовитися від отримання такого подарунку, подякувавши контрагенту за нього та пояснивши, що політикою компанії такі подарунки є забороненими.
- 2** Якщо відмовитися не вдалося, або подарунок отримано поштою, важливо негайно повідомити безпосереднього керівника та про факт отримання подарунка.
- 3** Утриматися від прийняття будь-яких рішень щодо дарувальника (контрагента, постачальника, підрядника тощо) до моменту отримання консультації або рішення щодо подальших дій.
- 4** Задекларувати подарунок. Подарунок буде повернений постачальнику або передано на благодійність.



“

ПАМ'ЯТАЙТЕ

навіть невеликий подарунок може створити реальний чи потенційний конфлікт інтересів, якщо він викликає відчуття зобов'язання або впливає на ділову неупередженість.

Політика щодо запобігання відмиванню грошей

У МХП ми ведемо бізнес прозоро, відповідально та чесно. Ми не беремо участі в жодних схемах, пов'язаних з відмиванням грошей або фінансуванням тероризму чи незаконної діяльності.

Як ми діємо:

- Ми проводимо належну перевірку контрагентів та оцінюємо ризики, пов'язані з діловими відносинами з ними, відповідно до встановлених у МХП процедур.
- Проводимо належну перевірку нових партнерів, особливо у випадках складних фінансових схем, незвичних умов або контрагентів з високоризикових юрисдикцій.
- Не погоджуємося на підозрілі платежі, а також транзакції, що не мають очевидного економічного змісту або мети.
- Ми проводимо всі фінансові розрахунки прозоро та відповідно до законодавства і встановлених у МХП процедур.
- Негайно повідомляємо про будь-які підозрілі операції або ознаки відмивання грошей через Лінію довіри, керівника або відповідального фахівця.



ПАМ'ЯТАЙТЕ

навіть якщо ви не впевнені, чи ситуація є порушенням, – краще запитати у відділу комплаєнс. Вчасне звернення може захистити вас, компанію та її репутацію.

Міжнародна торгівля

Як міжнародна компанія, що експортує продукцію у понад 80 країн світу, МХП суворо дотримується всіх вимог міжнародного торговельного права, включаючи санкційні режими та експортне законодавство.

Наші принципи:

- Дотримання міжнародних санкцій та ембарго
- Точне декларування товарів та дотримання митного законодавства
- Контроль за подвійним використанням товарів та технологій
- Запобігання торгівлі з терористичними організаціями

Перевірка контрагентів, що включає:

- Скринінг всіх міжнародних партнерів відповідно до санкційних списків
- Верифікація кінцевого споживача товарів
- Перевірка відповідності товарів експортним ліцензіям
- Моніторинг змін у санкційних режимах

Інсайдерська інформація та торгівля цінними паперами

МХП дотримується вимог законодавства та правил фондових бірж щодо запобігання інсайдерській торгівлі та зловживанням на ринку.

Ми не використовуємо інсайдерську інформацію для придбання або продажу цінних паперів МХП чи інших компаній та не передаємо таку інформацію іншим особам з метою здійснення ними операцій з цінними паперами. Працівники, керівники та інші особи, які мають доступ до такої інформації, зобов'язані забезпечувати її конфіденційність та використовувати її виключно в межах своїх посадових обов'язків.

Ми дотримуємося встановлених Компанією торговельних обмежень і не здійснюємо операцій з цінними паперами у випадках, коли це заборонено законодавством або внутрішніми правилами МХП.

Особливі вимоги можуть застосовуватися до директорів, посадових осіб та працівників, які мають доступ до інсайдерської інформації. Такі особи повинні дотримуватися встановлених Компанією процедур щодо торгівлі цінними паперами та розкриття інформації.



ПАМ'ЯТАЙТЕ

етична поведінка у бізнесі – це не обмеження, а конкурентна перевага. Вона формує довіру, знижує ризики та створює основу для сталого розвитку.





Благополуччя тварин

МХП визначає благополуччя тварин як етичний обов'язок і невід'ємну складову корпоративної відповідальності. У компанії впроваджено корпоративну Політику щодо здоров'я та благополуччя тварин, відповідно до якої дотримується принцип «п'яти свобод»:

- свобода від голоду та спраги
- свобода від дискомфорту
- свобода від болю, травм або хвороб
- свобода прояву природної поведінки
- свобода від страху та стресу

МХП забезпечує щорічну нефінансову звітність щодо стану благополуччя тварин, а також здійснює системну взаємодію із зацікавленими сторонами відповідно до Stakeholder Engagement Plan.

Компанія реалізує освітні програми для працівників, партнерів і клієнтів, спрямовані на формування принципів гуманного поводження з тваринами.

Дотримання вимог щодо гуманного поводження з тваринами забезпечується на всіх етапах виробництва, зокрема під час вирощування, транспортування та забою.



Сталий розвиток



Вплив на довкілля

Компанія МХП визнає важливість сталого розвитку як для власної діяльності, так і для суспільства загалом. Ми прагнемо не лише досягти високих економічних показників, але й зробити значний внесок у соціальний добробут та екологічну стійкість. Це включає відповідальне ставлення до природних ресурсів, підтримку соціальних ініціатив та забезпечення високих стандартів якості життя. У своїй роботі, кожному рішенню та завданню ми орієнтуємося на 17 цілей сталого розвитку, визначених ООН.



Ми впроваджуємо екологічно відповідальні практики виробництва, мінімізуємо вплив на навколишнє середовище та раціонально використовуємо природні ресурси. Інвестуємо в розвиток «зелених» технологій та енергоефективність та діємо відповідно до законодавства у країнах присутності та Корпоративної сталої екологічної політики.

ПОЗИЦІЯ КОМПАНІЇ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ВПЛИВОМ НА ДОВКІЛЛЯ:

- інтегруємо принципи сталого розвитку у всі управлінські та бізнес-рішення;
- забезпечуємо відповідність чинному екологічному законодавству країн присутності та міжнародним стандартам;
- проводимо системну ідентифікацію, моніторинг та оцінку екологічних впливів, ризиків і можливостей;
- розробляємо та впроваджуємо заходи для запобігання, зменшення або компенсації негативного впливу на довкілля;
- дотримуємось принципу запобігання негативним впливам та принципу постійного вдосконалення;
- підтримуємо екологічно відповідальні інвестиції та технології;
- заохочуємо контрагентів та партнерів до вдосконалення практик сталого розвитку;
- забезпечуємо прозорість у висвітленні екологічних результатів і діяльності, у тому числі через публічну щорічну нефінансову звітність та комунікації з працівниками, громадами та іншими зацікавленими сторонами.

Ми використовуємо сучасні технології, які дозволяють ефективніше використовувати енергію та воду, зменшити шкідливі викиди і обсяги відходів. МХП дотримується міжнародних стандартів екології, постійно покращує методи сталого землеробства та впроваджує відновлювану енергетику, зокрема виробляє біопаливо та використовує інші чисті джерела енергії.

Ми приділяємо особливу увагу управлінню відходами, що не лише зменшує негативний вплив на довкілля, але й приносить додатковий дохід через сортування, повторне використання та продаж відходів.

Також ми регулярно перевіряємо, як наша діяльність впливає на природу, і вдосконалюємо виробничі процеси, щоб зменшити шкідливі наслідки. Ми співпрацюємо з місцевими громадами, щоб забезпечити екологічну безпеку та сталий розвиток у регіонах нашої діяльності.

Розвиток громад

МХП визнає свою відповідальність перед громадами у регіонах присутності та вважає їх ключовими стейкхолдерами. Діяльність компанії може мати прямий та опосередкований вплив на соціальне, економічне та екологічне становище громад, тому ми дотримуємося принципів прозорості, добросовісної та інклюзивної взаємодії з місцевими спільнотами.

Компанія впроваджує підходи, засновані на повазі до прав людини, культурної самобутності громад та принципів місцевого самоврядування,



відповідно до положень Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини, Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», а також Європейської хартії місцевого самоврядування, ратифікованої Україною. Ми визнаємо автономію громад у прийнятті рішень місцевого значення та підтримуємо їхню спроможність у розбудові сталого майбутнього.

МХП забезпечує відкриту комунікацію, регулярні консультації з представниками громад, доступ до інформації та врахування зворотного зв'язку при реалізації ініціатив, що можуть впливати на життя населення.

У своїй діяльності МХП дотримується чітких зобов'язань щодо дотримання прав людини в громадах. Зокрема, компанія:

- **гарантує рівність і недискримінацію**, забезпечуючи рівний доступ до можливостей для всіх мешканців, незалежно від раси, статі, віку, релігії,

національності, соціального статусу чи інвалідності;

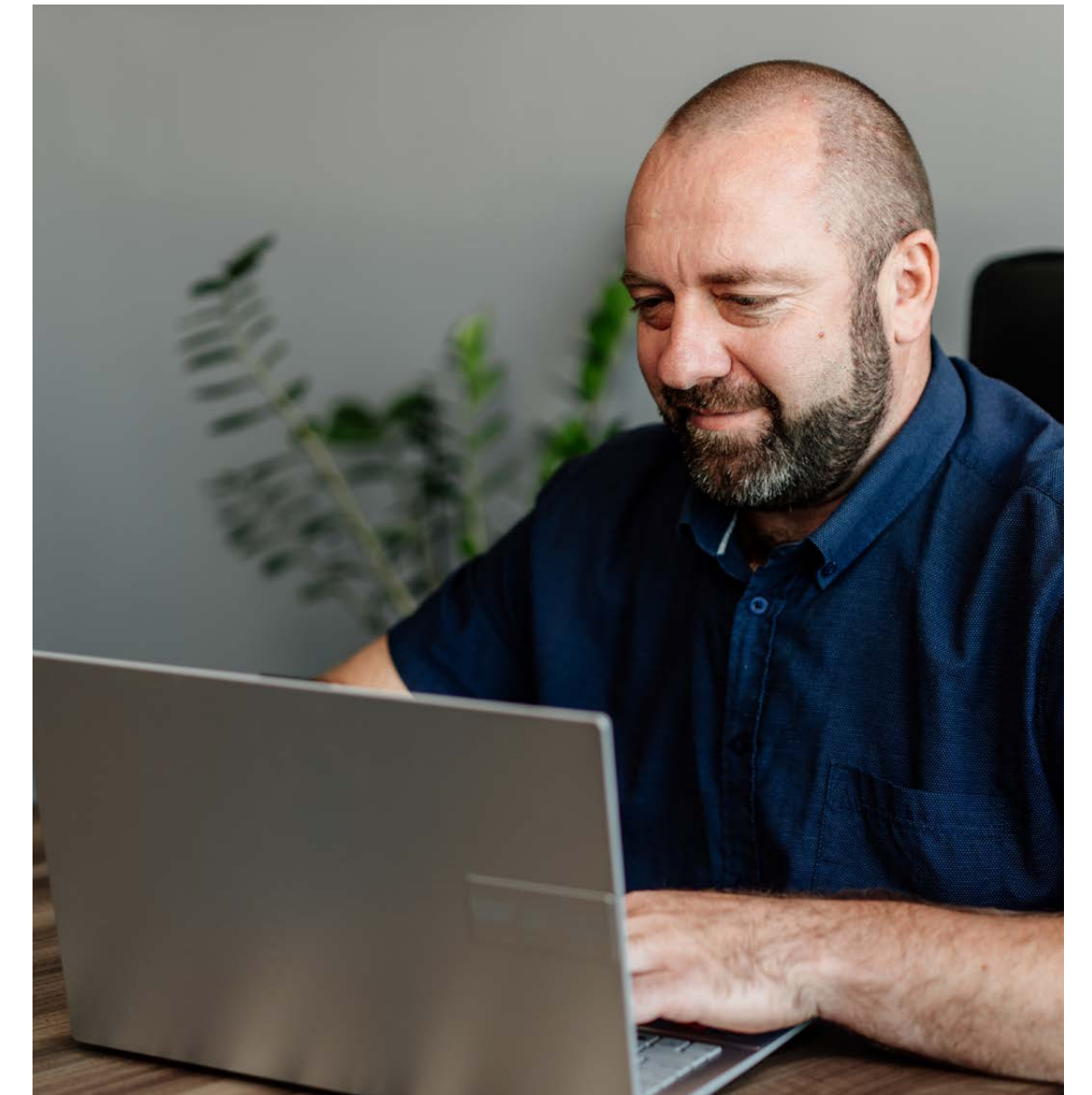
- **створює безпечні та гідні умови праці** відповідно до міжнародних стандартів, не допускає використання дитячої чи примусової праці ані у власній діяльності, ані з боку партнерів і підрядників;

- **визнає право громад на участь у процесах прийняття рішень** і забезпечує регулярні консультації з метою врахування інтересів місцевого населення;

- **підтримує місцеві ініціативи** в межах корпоративної соціальної відповідальності, включаючи розвиток освіти, медичних та соціальних послуг, підтримку підприємництва й підвищення кваліфікації місцевих працівників;

- **дотримується міжнародних екологічних стандартів**, мінімізуючи вплив виробничої діяльності на довкілля;

- **забезпечує прозорість і підзвітність** через відкриті канали комунікації з громадами;



- **впровадила механізм розгляду скарг і звернень** від місцевого населення та гарантує оперативне реагування на будь-які повідомлення про можливі порушення прав людини.

У процесі формування стратегії сталого розвитку компанія вже реалізує ініціативи, спрямовані на підтримку розвитку місцевої інфраструктури, освіти, охорони здоров'я, культури, екологічної безпеки та громадянського суспільства.

Соціальна відповідальність

Благодійний фонд «МХП–Громаді» є стратегічним партнером Компанії у реалізації цілей корпоративної соціальної відповідальності та понад 10 років впроваджує системні зміни у понад 700 населених пунктах України. Фонд працює там, де підтримка найпотрібніша – від прифронтових територій до найвіддаленіших сіл України, об'єднуючи зусилля бізнесу, влади та громад. Фонд входить до ТОП-20 найбільших благодійних організацій України за версією Forbes. Серед пріоритетів – підтримка військових, ветеранів та їхніх родин у межах програми «МХП Поруч», комплексний розвиток громад, допомога малому та середньому бізнесу та утвердження української ідентичності.

Основні напрями роботи:

- 1. Розвиток громадянського суспільства.** Зміцнення громад через розвиток лідерів та спільнот, активізація діяльності громадських організацій, масштабування партнерств між громадою, бізнесом і владою.
- 2. Сталий розвиток громад.** Комплексний розвиток громад, відбудова інфраструктури, підтримка малого та середнього бізнесу, забезпечення продовольчої безпеки, розвиток медичних освітніх послуг, впровадження принципів різноманіття, рівності та інклюзії.
- 3. Утвердження української ідентичності.** Відновлення культурної спадщини та популяризація українського, підтримка мистецтва, розвиток освітніх культурних програм для громад, цілей державної політики та культурної дипломатії на засадах державно-приватного партнерства.
- 4. Підтримка військових, ветеранів та їхніх родин.** Комплексна та системна підтримка військових, ветеранів і їхніх родин. Надання допомоги військовим частинам, забезпечення медичного, психологічного і правового супроводу для військових, ветеранів та їхніх родин. Програма спрямована на працівників і жителів громад в Україні, де присутні підприємства МХП, і забезпечує підтримку під час служби та після повернення з війни. МХП зберігає робочі місця та виплачує заробітну плату мобілізованим працівникам, підтримуючи стабільність їхніх родин.



Повідомлення про порушення



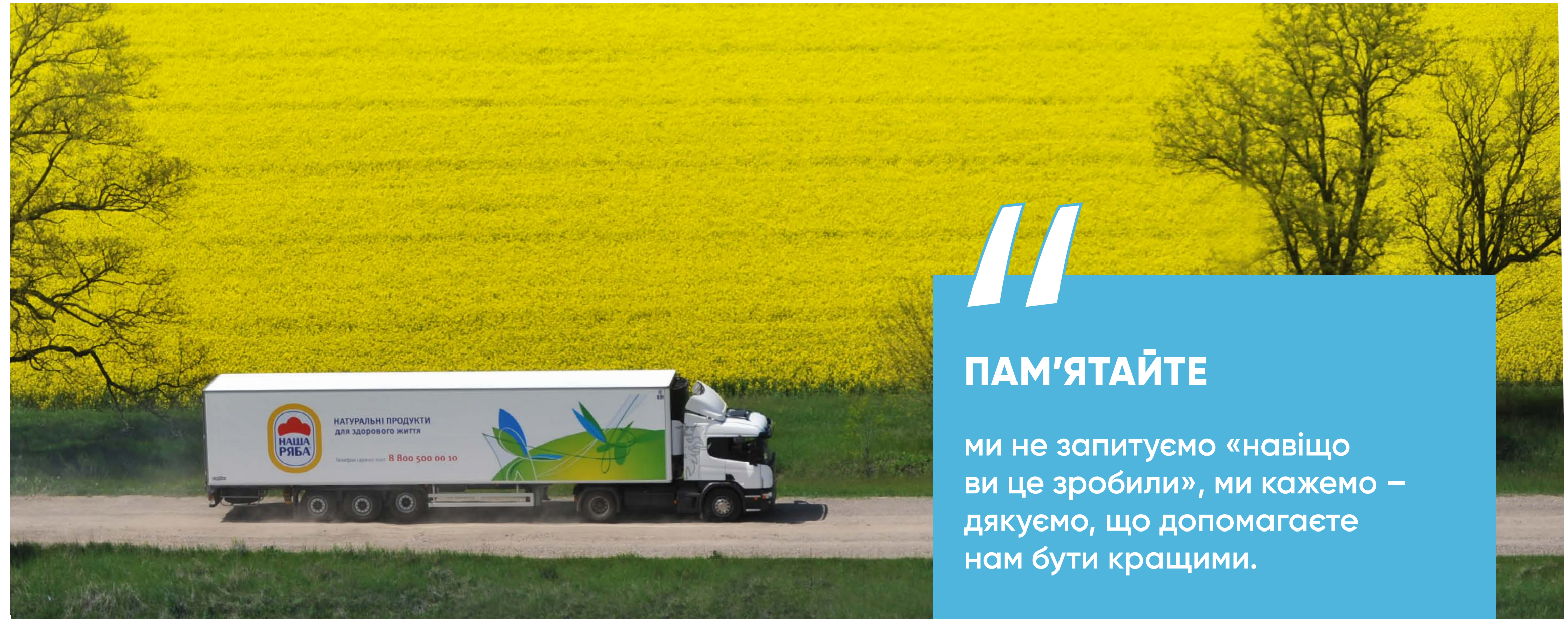
У МХП ми будуємо культуру довіри, відповідальності та партнерства. Ми переконані, що чесність і відкритість – основа нашої спільної сили. Саме тому ми цінуємо людей, які не проходять повз, коли бачать щось, що суперечить нашим принципам.

Наша Лінія довіри – це інструмент для всіх, хто хоче повідомити про можливі порушення: працівників, партнерів, постачальників, представників громадськості. Якщо ви зіткнулись з неетичною поведінкою, корупційними ризиками, дискримінацією, порушенням прав людини чи іншими діями, які шкодять компанії та її цінностям – ви можете повідомити про це.

Ми вдячні кожному, хто ділиться інформацією. Саме завдяки цим сигналам ми можемо змінюватися, ставати сильнішими.

Ми гарантуємо::

- **Конфіденційність** – інформація про звернення обробляється з максимальною обережністю.
- **Можливість анонімного повідомлення** – ви можете не розкривати свою особу.
- **Захист від помсти** – ми не допускаємо тиску, переслідувань чи інших негативних наслідків для осіб, які добросовісно повідомляють про можливі порушення.
- **Неупереджений розгляд** – кожне повідомлення розглядається об'єктивно відповідно до встановлених процедур.



ПАМ'ЯТАЙТЕ

ми не запитуємо «навіщо ви це зробили», ми кажемо – дякуємо, що допомагаєте нам бути кращими.

- **Належне документування** – розгляд повідомлень здійснюється з належною фіксацією інформації та результатів розгляду.
- **Належну ескалацію** – кожне звернення розглядається об'єктивно та неупереджено відповідно до встановлених процедур та залежно від характеру та серйозності питання повідомлення може бути передане до відповідального підрозділу або відповідного комітету Ради директорів.



Звертайтеся відкрито чи анонімно за телефоном

7-4-77 або
+380 800 210 745

для дзвінків в Україні, або

+380 914 810 645

для дзвінків з інших країн.



Або онлайн на сайті МХП

<https://mhp.ethicontrol.com/web/uk>

