ЗАТВЕРДЖЕНО Рішенням Наглядової ради НУР Протокол № 29 від 08.09.2026	**APPROVED** By decision of the Supervisory Board Minutes No. 29 dated 08.09.2026
ПОЛІТИКА ВИКРИТТЯ НЕПРИЙНЯТНОЇ ПОВЕДІНКИ/ПОРУШЕННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ФОНДУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА	**WHISTLEBLOWING POLICY OF THE BUSINESS DEVELOPMENT FUND**
1. Загальні положення та сфера застосування 1.1 Політика викриття (далі – Політика) Національної установи розвитку (далі – Установа або НУР) встановлює порядок подання, розгляду та захисту повідомлень про можливі порушення закону, внутрішніх політик, етичних норм або стандартів поведінки у діяльності Установи. Метою Політики є забезпечення ефективного, прозорого та безпечного механізму повідомлення про факти, що завдали чи можуть завдати шкоди Установі, її репутації, бенефіціарам або іншим інтересам заінтересованих сторін, а також гарантування захисту осіб, які повідомляють про порушення, від будь-яких форм репресій чи дискримінації. 1.2 Політика застосовується до всіх членів органів управління, керівників та працівників НУР, незалежно від їхньої посади та належності до підрозділу, у якому вони працюють.	**1. General provisions and scope** 1.1 The Whistleblowing Policy (hereinafter – the Policy) of the National Development Institution (hereinafter – the Institution or NDI) establishes the procedure for the submission, review and protection of reports of possible breaches of law, internal policies, ethical norms or standards of conduct in the Institution's activities. The purpose of the Policy is to ensure an effective, transparent and safe mechanism for reporting facts that have caused or may cause harm to the Institution, its reputation, beneficiaries or other interests of stakeholders, and to guarantee the protection of persons who report violations from any form of retaliation or discrimination. 1.2 The Policy applies to all members of the governing bodies, managers and employees of NDI, regardless of their position and the unit in which they work. 1.3 Since NDI carries out its activities exclusively through partner financial institutions and does not work directly with micro, small and medium-sized

1.3 Оскільки НУР провадить діяльність виключно через партнерські фінансові установи та не працює безпосередньо з мікро-, малими та середніми підприємствами (ММСП), окремі механізми цієї Політики поширюються також на зовнішніх заінтересованих сторін і передбачають відповідні вимоги до партнерських фінансових установ (розділи 6 та 7).	enterprises (MSMEs), certain mechanisms of this Policy also extend to external stakeholders and provide for corresponding requirements for partner financial institutions (Sections 6 and 7).
1.4 Політика ґрунтується на принципах: добросовісності; конфіденційності; заборони переслідування (репресій); своєчасності та справедливості розгляду; доступності каналів для всіх заінтересованих сторін, у тому числі вразливих груп; захисту персональних даних; орієнтованого на постраждалу особу підходу до звернень про сексуальну експлуатацію, насильство та домагання (СЕН/СД).	1.4 The Policy is based on the principles of: good faith; confidentiality; prohibition of persecution (retaliation); timeliness and fairness of review; accessibility of channels for all stakeholders, including vulnerable groups; protection of personal data; and a survivor-centred approach to reports of sexual exploitation, abuse and harassment (SEA/SH).
2. Основні терміни	**2. Key terms**
2.1. У Політиці основні терміни вживаються в такому значенні:	22.1. In this Policy, the key terms are used with the following meanings:
Викриття – дія, що полягає у добросовісному повідомленні про підозру у вчиненні неправомірних дій, службових зловживань, неетичної поведінки, порушення внутрішніх політик або процедур НУР, через передбачені цією Політикою механізми.	**Whistleblowing** – an act consisting of the good-faith reporting of a suspected commission of wrongful acts, abuse of office, unethical conduct, or breach of NDI's internal policies or procedures, through the mechanisms provided for by this Policy.
Викривач – це особа, яка: має інформацію про ймовірні корупційні правопорушення – фактичні дані, а	**Whistleblower** – a person who: has information about probable corruption offences – factual data, namely the circumstances of the offence, the place

саме про обставини правопорушення, місце та час його вчинення та особу, яка вчинила правопорушення; переконана у точності такої інформації; отримала цю інформацію під час працевлаштування, професійної, економічної, соціальної, наукової діяльності, служби чи навчання. **Проблема (звернення)** – будь-яке повідомлення про фактичні або ймовірні неправомірні дії, включно, але не обмежуючись, шахрайством, неналежною поведінкою, службовими зловживаннями, етичними порушеннями, домаганням, переслідуванням, або будь-якими діями, здатними завдати шкоди НУР, її бенефіціарам, іншим заінтересованим сторонам чи його діловій репутації. **Шахрайство** – будь-яка умисна дія, спрямована на введення в оману, приховування інформації або інше обманне діяння з метою отримання неправомірної або незаконної вигоди, зокрема привласнення коштів, підроблення документів чи інші прояви фінансової недоброчесності. **Неналежна поведінка** – поведінка працівника або посадової особи, що суперечить внутрішнім політикам, процедурам, етичним стандартам або професійним кодексам НУР, включно з недбалістю, невиконанням обов'язків або будь-якими діями, що підривають доброчесність чи ефективність діяльності Установи. **Службові зловживання** – будь-яка неналежна, неетична або недбала професійна поведінка чи практика,	and time of its commission and the person who committed it; is convinced of the accuracy of such information; and obtained this information in the course of employment, professional, economic, social or academic activity, service or study. **Concern (report)** – any report of actual or probable wrongful acts, including but not limited to fraud, misconduct, abuse of office, ethical violations, harassment, persecution, or any acts capable of causing harm to NDI, its beneficiaries, other stakeholders or its business reputation. **Fraud** – any intentional act aimed at deception, concealment of information or other deceitful conduct for the purpose of obtaining an improper or unlawful benefit, in particular the misappropriation of funds, the forgery of documents or other manifestations of financial dishonesty. **Misconduct** – conduct of an employee or official that is contrary to NDI's internal policies, procedures, ethical standards or professional codes, including negligence, failure to perform duties, or any acts that undermine the integrity or effectiveness of the Institution's activities. **Abuse of office** – any improper, unethical or negligent professional conduct or practice that causes or may cause harm or risk to NDI, its beneficiaries, other stakeholders or the public, or that creates advantages or additional benefits for particular persons or a group of persons. **Sexual exploitation and abuse / sexual harassment (SEA/SH)** – any actual or

що призводить або може призвести до шкоди чи ризику для НУР, її бенефіціарів, інших заінтересованих сторін або громадськості, створює переваги чи додаткові блага для окремих осіб чи групи осіб. **Сексуальна експлуатація та насильство / сексуальні домагання (СЕН/СД)** – будь-яка фактична або ймовірна форма сексуальної експлуатації, сексуального насильства чи сексуальних домагань щодо працівників, бенефіціарів або заінтересованих сторін. Звернення про СЕН/СД розглядаються за окремим, орієнтованим на постраждалу особу режимом (розділ 5). **Інші неправомірні дії** – будь-яка дія або бездіяльність, що суперечить внутрішнім політикам, етичним стандартам або загальноприйнятим нормам поведінки у Фонді, включно, але не обмежуючись, домаганням, переслідуванням, дискримінацією, хабарництвом, корупцією або будь-якою спробою приховати вказані дії. **Конфіденційність** – комплекс організаційних та технічних заходів, спрямованих на захист особи викривача та наданої ним інформації у максимально можливому обсязі під час проведення розслідування та вирішення проблеми. **Анонімне повідомлення** – подання звернення без розкриття особи викривача. Анонімні повідомлення приймаються та розглядаються нарівні з іншими; анонімність не є підставою для відмови у розгляді, але може обмежувати можливості з	alleged form of sexual exploitation, sexual abuse or sexual harassment against employees, beneficiaries or stakeholders. Reports of SEA/SH are handled under a separate, survivor-centred regime (Section 5). **Other wrongful acts** – any act or omission that is contrary to internal policies, ethical standards or generally accepted norms of conduct in the Fund, including but not limited to harassment, persecution, discrimination, bribery, corruption or any attempt to conceal such acts. **Confidentiality** – a set of organisational and technical measures aimed at protecting the identity of the whistleblower and the information they provide, to the maximum extent possible, during the investigation and resolution of the concern. **Anonymous report –** submission of a report without disclosing the identity of the whistleblower. Anonymous reports are accepted and reviewed on an equal footing with others; anonymity is not a ground for refusing to review a report, but it may limit the ability to conduct an investigation and provide feedback. **Persecution / retaliation** – any adverse actions, punishments, threats, intimidation, harassment or discrimination against a person in connection with their submission of a report under this Policy (a non-exhaustive list is provided in clause 8.2). Persecution and retaliation are strictly prohibited. **Investigation –** a formalised process carried out by authorised officials of the Institution to collect and analyse

проведення розслідування та надання зворотного зв'язку. **Переслідування / репресії** – будь-які негативні дії, покарання, погрози, залякування, домагання або дискримінація щодо особи у зв'язку з поданням нею повідомлення відповідно до цієї Політики (невичерпний перелік наведено у пункті 8.2). Переслідування та репресії суворо заборонені. **Розслідування** – формалізований процес, який здійснюється уповноваженими посадовими особами Установи для збору й аналізу інформації, оцінки обґрунтованості повідомлення та визначення належних заходів реагування на підтверджені порушення. **Зловмисне або завідомо неправдиве звинувачення** – повідомлення, подане з метою введення в оману, завдання шкоди іншим або отримання особистої вигоди. Такі дії визнаються грубим порушенням Політики та можуть стати підставою для дисциплінарної відповідальності, включаючи звільнення. Добросовісне повідомлення, яке не підтвердилося, не вважається зловмисним або завідомо неправдивим звинуваченням. **Механізм подання скарг** – структурована процедура в межах цієї Політики, що надає працівникам можливість усно або письмово повідомляти про питання, скарги чи пропозиції, пов'язані з робочим середовищем, із забезпеченням їх	information, assess the validity of a report and determine appropriate response measures for confirmed violations. **Malicious or knowingly false accusation** – a report submitted with the intent to mislead, harm others or obtain personal gain. Such acts are recognised as a gross violation of the Policy and may serve as grounds for disciplinary liability, including dismissal. A good-faith report that has not been confirmed is not considered a malicious or knowingly false accusation. **Grievance mechanism** – a structured procedure within this Policy that enables employees to report, orally or in writing, issues, complaints or suggestions related to the working environment, ensuring their confidential, prompt and fair review. **Partner financial institution (PFI)** – a bank or other financial service provider through which NDI implements its programmes in accordance with the Law of Ukraine "On the National Development Institution". **Personal data** – information or a set of information about a natural person who is identified or can be identified, processed in accordance with the Law of Ukraine "On the Protection of Personal Data". 2.2. Other terms are used in the Policy with the meanings set out in the regulatory legal acts of Ukraine and the applicable standards of international financial organisations.

конфіденційного, оперативного та справедливого розгляду. **Партнерська фінансова установа (ПФУ)** – банк або інший надавач фінансових послуг, через який НУР реалізує свої програми відповідно до Закону України «Про Національну установу розвитку». **Персональні дані** – відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути ідентифікована, що обробляються згідно із Законом України «Про захист персональних даних». 2.2. Інші терміни вживаються у Політиці в значеннях, наведених у нормативно-правових актах України та застосовних стандартах міжнародних фінансових організацій.	
3. Заява про політику	**3. Policy statement**
3.1 НУР прагне створити безпечну, відкриту та прозору культуру на робочому місці, де працівники відчувають упевненість повідомляти про проблеми якомога раніше. НУР визнає, що саме працівники часто першими виявляють питання, які можуть свідчити про серйозні порушення в організації. 3.2 Метою Політики є забезпечення того, щоб питання, пов'язані з шахрайством, неналежною поведінкою, службовими зловживаннями, сексуальною експлуатацією та насильством / сексуальними домаганнями або іншими неправомірними діями, були підняті, розслідувані та вирішені	3.1 NDI seeks to create a safe, open and transparent workplace culture in which employees feel confident to report concerns as early as possible. NDI recognises that employees are often the first to identify issues that may indicate serious violations within the organisation. 3.2 The purpose of the Policy is to ensure that issues related to fraud, misconduct, abuse of office, sexual exploitation and abuse / sexual harassment or other wrongful acts are raised, investigated and resolved quickly and effectively. All employees and members of the governing bodies of NDI must understand the importance of preventing and eliminating wrongful

швидко й ефективно. Усі працівники та члени органів управління НУР повинні розуміти важливість запобігання та усунення неправомірних дій на роботі, і будь-які підтверджені випадки розглядатимуться в межах цієї Політики, згідно процесу розслідування та матимуть невідворотні наслідки для порушника/порушників. 3.3 НУР заохочує працівників і керівників використовувати внутрішні механізми повідомлення про службові зловживання, незаконні дії або бездіяльність, вчинені працівниками чи колишніми працівниками. Усі повідомлення сприйматимуться серйозно та відповідально; працівників, які піднімають питання, вислухають, а питання будуть розслідувані своєчасно, неупереджено та професійно. 3.4 Установа зобов'язується зберігати конфіденційність особи викривача у максимально можливому обсязі та приймати анонімні повідомлення. Будь-які форми переслідування викривачів суворо заборонені та розглядатимуться як неналежна поведінка, що тягне за собою дисциплінарну відповідальність. Водночас особи, звинувачені у неправомірних діях, мають право на презумпцію невинуватості та можливість відповісти на звинувачення. 3.5 Для підтримки ефективної реалізації цієї політики НУР забезпечить, щоб усі нові працівники	acts at work, and any confirmed cases will be handled under this Policy, in accordance with the investigation process, and will have unavoidable consequences for the offender(s). 3.3 NDI encourages employees and managers to use the internal mechanisms for reporting abuse of office, unlawful acts or omissions committed by employees or former employees. All reports will be treated seriously and responsibly; employees who raise issues will be heard, and the issues will be investigated in a timely, impartial and professional manner. 3.4 The Institution undertakes to maintain the confidentiality of the whistleblower's identity to the maximum extent possible and to accept anonymous reports. Any form of persecution of whistleblowers is strictly prohibited and will be treated as misconduct entailing disciplinary liability. At the same time, persons accused of wrongful acts have the right to the presumption of innocence and the opportunity to respond to the accusations. 3.5 To support the effective implementation of this Policy, NDI will ensure that all new employees and managers are familiarised with the Policy during their induction, and will conduct regular awareness-raising for all employees so that they are informed about the whistleblowing policy and know how to apply it. Sufficient resources will be allocated to achieve the objectives of this Policy. The Policy will be disseminated among employees, members of the governing bodies and

та керівники отримували ознайомлення з політикою під час вступного інструктажу, а також проводитиме регулярне підвищення інформованості всіх працівників, щоб вони були поінформовані про політику викриття та знали, як її застосовувати. Буде виділено достатні ресурси для досягнення цілей цієї політики. Політика буде поширюватися серед працівників, членів керівних органів та широкого загалу, контакти уповноваженої особи будуть у вільному доступі та розміщені в офісах НУР.	the general public, and the contact details of the authorised person will be made freely available and displayed at NDI's offices.
4. Порядок повідомлення про проблему	**4. Procedure for Reporting a Concern (Internal Channels)**
4.1 Працівники зобов'язані повідомляти про занепокоєння, щойно їм стане відомо про можливе порушення або такі дії в минулому. У більшості випадків першим кроком є звернення до безпосереднього керівника — особисто або письмово. Якщо це є недоречним (наприклад, коли занепокоєння стосується безпосереднього керівника або Голови Правління), або якщо звернення до керівника не вирішує проблему, працівник може звернутися безпосередньо до уповноваженої особи (Головного комплаєнс-менеджера) або до Голови Аудиторського комітету Наглядової ради через канали, зазначені в Політиці. 4.2 Бажано, щоб проблеми подавалися письмово із зазначенням відповідних фактів, дат, місць та імен	4.1 Employees are required to report concerns as soon as they become aware of a possible violation or of such acts in the past. In most cases, the first step is to contact one's line manager — in person or in writing. Where this is inappropriate (for example, where the concern relates to the line manager or the Chair of the Management Board), or where contacting the manager does not resolve the concern, the employee may contact directly the authorised person (the Chief Compliance Manager) or the Chair of the Audit Committee of the Supervisory Board through the channels specified in the Policy. 4.2 It is preferable for concerns to be submitted in writing, indicating the relevant facts, dates, places and names of all persons involved. Where submission in writing is not possible, an interview will be arranged. Employees

усіх причетних осіб. Якщо подати письмово неможливо, буде організовано співбесіду. Працівників запросять на зустрічі для обговорення проблеми, вони можуть бути супроводжені колегою або представником профспілки. І працівник, і супроводжуюча особа зобов'язані зберігати конфіденційність до, під час і після зустрічей, а також протягом усього розслідування. 4.3 Від працівників, які повідомляють про проблеми, не вимагається доводити звинувачення, але вони повинні надати достатні підстави для своїх побоювань. Працівники можуть зазначити, якщо вони хочуть повідомити про проблему конфіденційно, і НУР зобов'язується вжити всіх розумних заходів для захисту їхньої особи. 4.4 НУР проводитиме розслідування неупереджено, що може включати залучення фахівців з відповідною експертизою. Працівників інформуватимуть, у загальних рисах, про хід та очікувані терміни розслідування, зберігаючи конфіденційність. НУР розглядатиме проблеми справедливо, а результати можуть не завжди відповідати очікуванням працівника. Незадоволені працівники можуть передати питання на розгляд наступному за старшою посадою керівнику або уповноваженій особі (Головному комплаєнс-менеджеру). Результати можуть не завжди відповідати очікуванням заявника; незадоволений заявник може	will be invited to meetings to discuss the concern and may be accompanied by a colleague or a trade union representative. Both the employee and the accompanying person are required to maintain confidentiality before, during and after the meetings, as well as throughout the investigation. 4.3 Employees who report concerns are not required to prove the accusations but must provide sufficient grounds for their concerns. Employees may indicate if they wish to report a concern confidentially, and NDI undertakes to take all reasonable measures to protect their identity. 4.4 NDI will conduct investigations impartially, which may include engaging specialists with relevant expertise. Employees will be informed, in general terms, of the progress and expected timeframes of the investigation, while confidentiality is maintained. NDI will consider concerns fairly, and the outcomes may not always meet the employee's expectations. Dissatisfied employees may refer the matter to the next most senior manager or to the authorised person (the Chief Compliance Manager). The outcomes may not always meet the reporter's expectations; a dissatisfied reporter may escalate the matter in accordance with clause 7.6. 4.5 It is strictly prohibited to make malicious or knowingly false reports; such acts may lead to disciplinary measures, including dismissal. A good-faith report that has not been confirmed following an investigation entails no adverse consequences for the reporter.

ескалувати питання відповідно до пункту 7.6. 4.5 Строго забороняється робити зловмисні або завідомо неправдиві повідомлення; такі дії можуть призвести до дисциплінарних заходів, включаючи звільнення. Добросовісне повідомлення, яке не підтвердилося за результатами розслідування, не тягне жодних негативних наслідків для заявника.	
5. Звернення про сексуальну експлуатацію, насильство та домагання (СЕН/СД)	**5. Reports of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment (SEA/SH)**
5.1 Установа застосовує нульову терпимість до сексуальної експлуатації, насильства та домагань. Звернення про сексуальну експлуатацію та насильство / сексуальні домагання розглядаються за окремим, орієнтованим на постраждалу особу режимом, що має пріоритет над загальними процедурами цієї Політики у частині захисту постраждалої особи. 5.2 Режим СЕН/СД ґрунтується на принципах: безпеки та гідності постраждалої особи; конфіденційності; недискримінації; отримання інформованої згоди на будь-які дії; уникнення повторної травматизації (неретравматизації). 5.3 Від постраждалої особи не вимагається надання доказів, проведення очної ставки з імовірним кривдником або повторне переказування обставин понад необхідне. Будь-яке розкриття	5.1 The Institution applies zero tolerance to sexual exploitation, abuse and harassment. Reports of sexual exploitation and abuse / sexual harassment are handled under a separate, survivor-centred regime that takes precedence over the general procedures of this Policy as regards the protection of the survivor. 5.2 The SEA/SH regime is based on the principles of: the safety and dignity of the survivor; confidentiality; non-discrimination; obtaining informed consent for any action; and avoidance of re-traumatisation. 5.3 The survivor is not required to provide evidence, to be confronted with the alleged perpetrator, or to recount the circumstances more than necessary. Any disclosure of information that could identify the survivor is made solely with their written consent, except in cases expressly provided for by law.

інформації, що може ідентифікувати постраждалу особу, здійснюється виключно за її письмовою згодою, крім випадків, прямо передбачених законом. 5.4 Установа забезпечує функціонування каналу для звернень про сексуальну експлуатацію та насильство / сексуальні домагання та інформує заявників про доступні зовнішні служби підтримки. Перелік таких служб, включно зі спеціалізованими гарячими лініями (зокрема Національною гарячою лінією з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та ґендерної дискримінації), наводиться у Додатку 1 до цієї Політики та оприлюднюється на вебсайті Установи. 5.5 Уповноважена особа з питань СЕН/СД визначається окремим рішенням; за наявності конфлікту інтересів звернення спрямовується до Голови Аудиторського комітету Наглядової ради. Вимоги щодо запобігання та реагування на СЕН/СД включаються до вимог до партнерських фінансових установ (розділ 6).	5.4 The Institution ensures the operation of a channel for reports of sexual exploitation and abuse / sexual harassment and informs reporters about available external support services. A list of such services, including specialised hotlines (in particular the National Hotline for the Prevention of Domestic Violence, Human Trafficking and Gender Discrimination), is provided in Annex 1 to this Policy and published on the Institution's website. 5.5 The authorised person for SEA/SH matters is designated by a separate decision; in the event of a conflict of interest, the report is directed to the Chair of the Audit Committee of the Supervisory Board. Requirements for the prevention of and response to SEA/SH are included in the requirements for partner financial institutions (Section 6).
6. Механізм подання скарг для зовнішніх заінтересованих сторін та вимоги до партнерських фінансових установ	**6. Grievance Mechanism for External Stakeholders and Requirements for Partner Financial Institutions**
6.1 НУР запроваджує механізм подання скарг, доступний для всіх зовнішніх заінтересованих сторін – зокрема ММСП, громад і осіб, на яких може впливати діяльність, що фінансується через партнерські фінансові установи, – для подання	6.1 NDI establishes a grievance mechanism accessible to all external stakeholders – in particular MSMEs, communities and individuals who may be affected by activities financed through partner financial institutions –

скарг, занепокоєнь або пропозицій у прозорий, конфіденційний та ефективний спосіб. 6.2 Механізм подання скарг для зовнішніх заінтересованих сторін гарантує конфіденційність і захист осіб, які подають звернення, забезпечуючи, щоб вони не піддавалися переслідуванню чи негативним наслідкам за порушення питань. Механізм приймає анонімні звернення відповідно до пункту 7.2. 6.3 З огляду на те, що НУР діє виключно через партнерські фінансові установи, наявність функціонуючого механізму подання скарг є однією з умов участі партнерської фінансової установи у програмах Установи. Ця вимога узгоджується із системою екологічного та соціального управління (ESMS) партнерських установ. Партнерська фінансова установа зобов'язана, зокрема: • мати власний доступний механізм подання скарг для своїх клієнтів і заінтересованих сторін, що приймає анонімні звернення та забезпечує захист від переслідувань; • забезпечувати реагування на звернення про сексуальну експлуатацію та насильство / сексуальні домагання за орієнтованим на постраждалу особу підходом; • передавати до НУР узагальнену інформацію про скарги, пов'язані з програмами Установи, у порядку та строки, визначені договором; • невідкладно інформувати НУР про серйозні інциденти, що виникли у зв'язку з програмами Установи. 6.4 Уповноважена особа веде єдиний реєстр (журнал) звернень про	for submitting complaints, concerns or suggestions in a transparent, confidential and effective manner. 6.2 The grievance mechanism for external stakeholders guarantees the confidentiality and protection of persons who submit reports, ensuring that they are not subjected to persecution or adverse consequences for raising issues. The mechanism accepts anonymous reports in accordance with clause 7.2. 6.3 Given that NDI operates exclusively through partner financial institutions, the existence of a functioning grievance mechanism is one of the conditions for the participation of a partner financial institution in the Institution's programmes. This requirement is aligned with the environmental and social management system (ESMS) of the partner institutions. A partner financial institution is required, in particular, to: • maintain its own accessible grievance mechanism for its clients and stakeholders that accepts anonymous reports and ensures protection against retaliation; • ensure a survivor-centred response to reports of sexual exploitation and abuse / sexual harassment; • provide NDI with aggregated information on complaints related to the Institution's programmes, in the manner and within the timeframes specified in the contract; • promptly inform NDI of serious incidents arising in connection with the Institution's programmes.

порушення, що надходять безпосередньо та каскадом від партнерських фінансових установ, забезпечує маршрутизацію звернень до відповідальних осіб і моніторинг строків розгляду, не розкриваючи особу анонімних заявників. 6.5 Канали для звернень про порушення забезпечуються з урахуванням доступності для осіб з інвалідністю та осіб у віддалених районах (кілька форматів подання, за потреби – мовна доступність та безбар'єрність). 6.6. Розгляд звернення в межах механізму, передбаченого цим розділом, не позбавляє заінтересовану сторону права на захист її прав в інший спосіб. Рішення, прийняте за результатами розгляду, може бути оскаржене в порядку, встановленому чинним законодавством України.	6.4 The authorised person maintains a single register (log) of reports of violations received directly and cascaded from partner financial institutions, ensures the routing of reports to the responsible persons and monitors review timeframes, without disclosing the identity of anonymous reporters. 6.5 Channels for reporting violations are provided with regard to accessibility for persons with disabilities and persons in remote areas (several submission formats and, where necessary, language accessibility and barrier-free access). 6.6. The review of a report under the mechanism provided for in this Section does not deprive the stakeholder of the right to protect their rights by other means. A decision taken as a result of the review may be appealed in the manner established by the applicable legislation of Ukraine.
7. Механізм подання скарг для всіх зацікавлених сторін та працівників	**7. Grievance Mechanism for All Stakeholders and Employees**
7.1 НУР запровадив механізм подання скарг, який доступний для всіх зацікавлених сторін з метою подання скарг, занепокоєнь або пропозицій у прозорий, конфіденційний та ефективний спосіб. Цей механізм забезпечує кожному можливість порушувати питання, що можуть впливати на їхні права, інтереси або взаємовідносини з НУР. 7.2 У межах організації працівники також можуть користуватися окремим механізмом подання скарг	7.1 NDI has established a grievance mechanism accessible to all stakeholders for submitting complaints, concerns or suggestions in a transparent, confidential and effective manner. This mechanism enables everyone to raise issues that may affect their rights, interests or relations with NDI. 7.2 Within the organisation, employees may also use a separate employee grievance mechanism to express concerns, complaints or suggestions related to the working environment in a

працівників для висловлення занепокоєнь, скарг або пропозицій, пов'язаних із робочим середовищем, у прозорий, конфіденційний та ефективний спосіб. 7.3 Обидва механізми ґрунтуються на трьох основних принципах: конфіденційності, заборони переслідувань та своєчасного розгляду. 7.4. Звернення (скарги) можуть подаватися усно або письмово через такі канали: електронною поштою або усно безпосередньому керівнику; електронною поштою або усно уповноваженій особі (Головному комплаєнс-менеджеру); через запечатаний конверт, залишений у спеціально призначеній «Скриньці для пропозицій та скарг» в офісі; через вебсайт НУР. Уповноважена особа розробляє типову форму подання, доступну на вебсайті та в бібліотеці зразків документів Установи, та регулярно перевіряє скриньку скарг, яку опломбовує. 7.2 Анонімні звернення приймаються та розглядаються нарівні з іншими. Анонімність заявника не є підставою для відмови у прийнятті чи розгляді звернення. Для забезпечення зворотного зв'язку заявник може вказати анонімну електронну скриньку – зокрема спеціально створену для такого спілкування й таку, що не містить його персональних даних. За цією скринькою Установа надсилає результат розгляду звернення, а заявник має змогу надавати додаткову інформацію, отримувати	transparent, confidential and effective manner. 7.3 Both mechanisms are based on three core principles: confidentiality, prohibition of retaliation and timely review. 7.4. Reports (complaints) may be submitted orally or in writing through the following channels: by email or orally to the line manager; by email or orally to the authorised person (the Chief Compliance Manager); through a sealed envelope left in the specially designated "Suggestions and Complaints Box" in the office; through the NDI website. The authorised person develops a standard submission form, available on the website and in the Institution's library of document templates, and regularly checks the complaints box, which they seal. 7.2 Anonymous reports are accepted and reviewed on an equal footing with others. The reporter's anonymity is not a ground for refusing to accept or review a report. To enable feedback, the reporter may indicate an anonymous mailbox – in particular one specially created for such communication and not containing their personal data. Through this mailbox, the Institution sends the outcome of the review of the report, and the reporter is able to provide additional information, receive clarifications and exercise the right to escalation while remaining anonymous. The Institution guarantees the review of the report on the merits and the provision of a response to the indicated mailbox regardless of the fact that the reporter's identity has not been established. The

уточнення та реалізовувати право на ескалацію, зберігаючи при цьому анонімність. Установа гарантує розгляд звернення по суті та надання відповіді на вказану скриньку незалежно від того, що особу заявника не встановлено. Установа роз'яснює, що за анонімного звернення можливості з надання зворотного зв'язку та проведення окремих розслідувальних дій можуть бути обмежені; таке роз'яснення не є перешкодою для подання анонімного звернення. 7.3 Скарги повинні містити ім’я працівника (якщо вони не подані анонімно), чіткий опис проблеми або занепокоєння та, за наявності: копії або посилання на документи, що підтверджують твердження працівника, запропоновані рішення. Головний комплаєнс-менеджер розробляє типову форма подання заявки, яка буде доступною на корпоративному веб-сайті і бібліотеці зразків документів НУР. Головний комплаєнс-менеджер має регулярно перевіряти скриньку скаргу, яку він опломбовує. 7.4 Строки розгляду: – підтвердження отримання звернення надається протягом п’яти робочих днів; – розгляд по суті та надання відповіді заявнику здійснюється, як правило, протягом семи робочих днів із дати реєстрації звернення; – якщо звернення потребує складного розслідування, строк може бути обґрунтовано продовжений, про що заявника повідомляють до спливу	Institution explains that, for an anonymous report, the possibilities for providing feedback and conducting certain investigative actions may be limited; such explanation is not an obstacle to submitting an anonymous report. 7.3 Complaints must contain the employee's name (unless submitted anonymously), a clear description of the problem or concern and, where available: copies of or references to documents supporting the employee's assertions, and proposed solutions. The Chief Compliance Manager develops a standard application submission form, which will be available on the corporate website and in NDI's library of document templates. The Chief Compliance Manager must regularly check the complaints box, which they seal. 7.4 Review timeframes: – acknowledgement of receipt of a report is provided within five working days; – review on the merits and the provision of a response to the reporter is carried out, as a rule, within seven working days from the date of registration of the report; – if a report requires a complex investigation, the timeframe may be reasonably extended, of which the reporter is informed before the expiry of the initial timeframe, indicating the expected completion date; the timeframes for complex investigations are aligned with the timeframes of the Regulation on the Investigation of Compliance Incidents;

початкового строку із зазначенням очікуваної дати завершення; строки складних розслідувань узгоджуються зі строками Положення про розслідування комплаєнс-інцидентів; – відповідь надається у формі, в якій було подано звернення, якщо заявник не зазначив іншого. 7.5 Контроль дотримання строків покладається на уповноважену особу (Головного комплаєнс-менеджера). 7.6 Якщо працівник не задоволений відповіддю, він може подати запит на перегляд скарги. Усі скарги розглядаються конфіденційно, а працівники, які їх подають, не піддаються переслідуванню чи дискримінації. 7.7. Уповноважена особа веде журнал скарг, у якому фіксує дату подання, суть проблеми та результати розгляду, не розкриваючи особу анонімних заявників.	– a response is provided in the form in which the report was submitted, unless the reporter has indicated otherwise. 7.5 Monitoring of compliance with timeframes is entrusted to the authorised person (the Chief Compliance Manager). 7.6 If an employee is dissatisfied with the response, they may submit a request for review of the complaint. All complaints are reviewed confidentially, and the employees who submit them are not subjected to persecution or discrimination. 7.7. The authorised person maintains a complaints log recording the date of submission, the substance of the issue and the outcomes of the review, without disclosing the identity of anonymous reporters.
8. Заборона переслідування та захист викривачів 8.1 НУР визнає, що рішення повідомити про проблему може бути складним, особливо якщо працівники побоюються репресій з боку осіб, причетних до ймовірних неправомірних дій. Домагання або переслідування будь-якого працівника, який повідомляє про проблему, не допускаються. Порушення питання не повинно впливати на зайнятість, навчання, можливості підвищення чи професійного розвитку. Будь-яка така поведінка є серйозним порушенням	**8. Prohibition of Retaliation and Protection of Whistleblowers** 8.1 NDI recognises that the decision to report a concern can be difficult, especially where employees fear reprisals from persons involved in the alleged wrongful acts. Harassment or persecution of any employee who reports a concern is not permitted. Raising an issue must not affect employment, training, or opportunities for promotion or professional development. Any such conduct is a serious violation of NDI's values and, if confirmed as a result of an investigation,

цінностей НУР і, якщо вона підтвердиться в результаті розслідування, може призвести до дисциплінарних заходів, включаючи звільнення. 8.2 Переслідуванням (репресіями) вважаються, зокрема, але не виключно, такі дії, вчинені у зв'язку з поданням повідомлення: – звільнення, відсторонення, пониження на посаді або переведення на іншу роботу без згоди особи; – зменшення оплати праці, позбавлення премій, пільг чи можливостей навчання і кар'єрного розвитку; – необґрунтоване негативне оцінювання, дисциплінарні заходи або створення ворожого робочого середовища; – погрози, залякування, тиск, розкриття особи викривача без згоди; – будь-які інші негативні дії, що погіршують становище особи у зв'язку з повідомленням. 8.3 НУР також забороняє будь-які спроби залякувати або тиснути на працівників з метою перешкодити їм повідомляти про проблеми. Така поведінка є порушенням цінностей НУР та призводить до дисциплінарних заходів, що потенційно можуть завершитися звільненням. З метою превентивного захисту особа, яка вважає, що зазнала або може зазнати негативного ставлення, невідкладно повідомляє про це через відповідні канали уповноваженій особі, керівнику підрозділу по роботі з персоналом та рекрутингу або Голові	may lead to disciplinary measures, including dismissal. 8.2 Persecution (retaliation) includes, in particular but not exclusively, the following acts committed in connection with the submission of a report: – dismissal, suspension, demotion or transfer to another job without the person's consent; – reduction of remuneration, deprivation of bonuses, benefits or training and career development opportunities; – unjustified negative appraisal, disciplinary measures or the creation of a hostile working environment; – threats, intimidation, pressure, or disclosure of the whistleblower's identity without consent; – any other adverse actions that worsen the person's position in connection with the report. 8.3 NDI also prohibits any attempts to intimidate or pressure employees in order to prevent them from reporting concerns. Such conduct is a violation of NDI's values and leads to disciplinary measures that may potentially result in dismissal. For the purpose of preventive protection, a person who believes that they have suffered or may suffer adverse treatment promptly reports this, through the appropriate channels, to the authorised person, the head of the human resources and recruitment unit, or the Chair of the Audit Committee of the Supervisory Board; precautionary measures are taken in response to such reports. 8.4 Protection against retaliation also extends to employees of partner

Аудиторського комітету Наглядової ради; за такими зверненнями вживаються запобіжні заходи. 8.4 Захист від переслідування поширюється також на працівників партнерських фінансових установ, контрагентів та інших третіх сторін, які добросовісно повідомляють про порушення у зв'язку з програмами НУР. 8.5 Якщо звинувачення зроблене добросовісно, але не підтвердилося в ході розслідування, працівник не зазнає жодних негативних наслідків або ризику переслідування, за умови, що він діяв чесно.	financial institutions, counterparties and other third parties who report violations in good faith in connection with NDI's programmes. 8.5 If an accusation is made in good faith but is not confirmed during the investigation, the employee will not suffer any adverse consequences or risk of retaliation, provided that they acted honestly.
9. Повідомлення про проблеми зовнішнім органам	**9. Reporting Concerns to External Authorities**
9.1 Ця Політика призначена для вирішення питань внутрішнім шляхом. У виняткових випадках працівники можуть мати потребу повідомити про проблему зовнішньому органу чи регулятору. 9.2 Викривач(-ка) мав(-ла) обґрунтовані підстави вважати, що повідомлення зовнішньому органу є необхідним з метою недопущення порушення вимог законодавства України. 9.3 Викривач(-ка) раніше надавав (-ла) неанонімні повідомлення щодо того самого питання внутрішнім каналам повідомлення та не отримав (-ла) у встановлені строки письмового повідомлення про результати розгляду, а також у випадках, коли розгляд було закрито у зв'язку із відсутністю підтверджень викладених фактів.	9.1 This Policy is intended to resolve issues internally. In exceptional cases, employees may need to report a concern to an external authority or regulator. 9.2 The whistleblower had reasonable grounds to believe that reporting to an external authority was necessary in order to prevent a breach of the requirements of the legislation of Ukraine. 9.3 The whistleblower had previously submitted non-anonymous reports on the same matter to the internal reporting channels and did not receive, within the established timeframes, written notification of the outcome of the review, as well as in cases where the review was closed due to the absence of confirmation of the stated facts. 9.4 Prior to this, employees are encouraged to seek advice from the authorised person to ensure that the issue

9.4 Перед цим працівників заохочують звертатися за консультацією до уповноваженої особи, щоб переконатися, що питання підняте належним чином і відповідно до процедур НУР. 9.5 Проблеми, що стосуються третіх сторін, включаючи постачальників, надавачів послуг або клієнтів, слід спершу піднімати внутрішньо, перш ніж звертатися до зовнішніх сторін, оскільки стосунки з третіми сторонами можуть супроводжуватися угодами про конфіденційність (NDA) та розголошення умов угод може призвести до негативних наслідків для НУР, особливо, якщо інформація виявиться хибною. Звернення до засобів масової інформації до або під час внутрішнього розслідування забороняється і може призвести до дисциплінарної відповідальності за винятком обставин, коли всі внутрішні канали вичерпані та отримано незалежну консультацію.	is raised properly and in accordance with NDI's procedures. 9.5 Concerns involving third parties, including suppliers, service providers or clients, should first be raised internally before turning to external parties, since relationships with third parties may be subject to non-disclosure agreements (NDAs) and the disclosure of contract terms may lead to adverse consequences for NDI, especially if the information turns out to be false. Contacting the media before or during an internal investigation is prohibited and may lead to disciplinary liability, except in circumstances where all internal channels have been exhausted and independent advice has been obtained.
10. Конфіденційність та захист персональних даних 10.1 НУР розглядає конфіденційність як пріоритет. Передбачено, що доступ до інформації про проблему мають виключно ті працівники, які беруть участь у процесі розслідування та зобов'язані не розкривати інформацію іншим співробітникам. 10.2 Забороняється передача інформації уповноваженій особі (Головному комплаєнс-менеджеру), у випадку, якщо та особа має конфлікт інтересів (наприклад, коли	**10. Confidentiality and Protection of Personal Data** 10.1 NDI treats confidentiality as a priority. Access to information about a concern is granted exclusively to those employees who are involved in the investigation process and are obliged not to disclose the information to other staff members. 10.2 The transfer of information to the authorised person (the Chief Compliance Manager) is prohibited where that person has a conflict of interest (for example, where a report is received concerning the wrongful

отримується повідомлення про неправомірну поведінку самої уповноваженої особи), у такому випадку повідомлення про проблему має бути направлено Голові аудиторського комітету Наглядової Ради НУР.	conduct of the authorised person themselves), in which case the report of the concern must be directed to the Chair of the Audit Committee of the Supervisory Board of NDI.
10.3 Обробка персональних даних викривача та інших осіб здійснюється відповідно до законодавства про захист персональних даних та застосовних вимог донорів. Персональні дані обробляються на законній підставі, у мінімально необхідному обсязі та виключно з метою розгляду звернення і проведення розслідування.	10.3 The processing of the personal data of the whistleblower and other persons is carried out in accordance with the legislation on the protection of personal data and the applicable requirements of donors. Personal data are processed on a lawful basis, to the minimum extent necessary and solely for the purpose of reviewing the report and conducting the investigation.
10.4 Установа вживає організаційних і технічних заходів захисту персональних даних, обмежує доступ до них колу уповноважених осіб, забезпечує знеособлення даних анонімних заявників у реєстрі скарг та визначає строки зберігання матеріалів звернень і журналу скарг згідно з внутрішніми документами.	10.4 The Institution takes organisational and technical measures to protect personal data, restricts access to them to a limited circle of authorised persons, ensures the anonymisation of the data of anonymous reporters in the complaints register, and determines the retention periods for report materials and the complaints log in accordance with internal documents.
10.5 Якщо особа, що звернулась, бажає, щоб інформація про нього/її особу залишалася конфіденційною, НУР зобов'язується вжити всіх розумних заходів для захисту. Особу буде поінформовано, якщо під час розслідування виникне необхідність розкриття даних у чітко визначених випадках: на вимогу регуляторного органу (згідно чинного законодавства) або за письмовою згодою особи, що звернулась.	10.5 If the person who submitted a report wishes the information about their identity to remain confidential, NDI undertakes to take all reasonable measures to protect it. The person will be informed if, during the investigation, disclosure of the data becomes necessary in clearly defined cases: at the request of a regulatory authority (in accordance with applicable legislation) or with the written consent of the person who submitted the report.
10.6. Працівники, які добросовісно повідомляють про проблеми, отримають підтримку, навіть якщо	10.6. Employees who report concerns in good faith will receive support, even if the investigation does not reveal any violation of policy or wrongful acts.

розслідування не виявить порушення політики чи неправомірних дій. 10.7 Механізм подання скарг НУР для всіх зацікавлених сторін також гарантує конфіденційність та захист осіб, які подають звернення, забезпечуючи, щоб зовнішні зацікавлені сторони не піддавалися переслідуванню чи негативним наслідкам за порушення питань.	10.7 NDI's grievance mechanism for all stakeholders also guarantees the confidentiality and protection of persons who submit reports, ensuring that external stakeholders are not subjected to persecution or adverse consequences for raising issues.
11. Звітність та моніторинг ефективності	**11. Reporting and Effectiveness Monitoring**
11.1 Уповноважена особа готує періодичну (щонайменше піврічну) узагальнену звітність про звернення та скарги для Наглядової ради (через Комітет з ризиків) та, у передбачених випадках, для донорів. Звітність не розкриває особу анонімних заявників. 11.2 Для моніторингу ефективності механізму використовуються, зокрема, такі показники: кількість отриманих звернень за категоріями; час до підтвердження отримання та до вирішення; частка вирішених звернень; кількість продовжених строків; повторні звернення; виявлені тенденції та вжиті системні заходи. 11.3 Результати моніторингу враховуються під час перегляду цієї Політики та вдосконалення механізмів подання скарг, у тому числі на рівні партнерських фінансових установ.	11.1 The authorised person prepares periodic (at least semi-annual) aggregated reporting on reports and complaints for the Supervisory Board (through the Risk Committee) and, in the cases provided for, for donors. The reporting does not disclose the identity of anonymous reporters. 11.2 To monitor the effectiveness of the mechanism, the following indicators are used, in particular: the number of reports received by category; the time to acknowledgement of receipt and to resolution; the proportion of resolved reports; the number of extended timeframes; repeat reports; and identified trends and systemic measures taken. 11.3 The results of monitoring are taken into account when reviewing this Policy and improving the grievance mechanisms, including at the level of partner financial institutions.
12. Заключні положення	**12. Final Provisions**
12.1 Політика має регулярно переглядатись – як правило, на щорічній основі. Пропозиції зміни	12.1 The Policy must be reviewed regularly – as a rule, on an annual basis. Proposals for amendments are prepared

готує Головний комплаєнс-менеджер і подає на розгляд Комітету з ризиків для подальшого затвердження Наглядовою радою НУР. 12.2 У разі розбіжностей між положеннями цієї Політики та застосовними вимогами українського законодавства, застосовується та вимога, що забезпечує вищий рівень захисту викривача та зацікавлених сторін.	by the Chief Compliance Manager and submitted for consideration to the Risk Committee for subsequent approval by the Supervisory Board of NDI. 12.2 In the event of discrepancies between the provisions of this Policy and the applicable requirements of Ukrainian legislation, the requirement that provides the higher level of protection for the whistleblower and stakeholders shall apply.
13. Контакти та додаткова інформація Якщо вам стало відомо про порушення або зловживання, пов'язані з НУР чи її діяльністю, її партнерськими фінансовими установами та бізнес-партнерами, просимо повідомити: • електронною поштою: compliance@ndi.gov.ua • через форму на вебсайті: https://bdf.gov.ua/forma-podannya-skarhy/ • або листом на адресу: вул. Волоська, 11А, м. Київ, 04070 (з позначкою «повідомлення про порушення») Конфіденційність гарантується. Повідомлення може бути анонімним. **Голова Правління** **Андрій ГАПОН**	**13. Contacts and Supplemental Information** If you become aware of violations or abuses connected with the NDI or its activities, its partner financial institutions, or its business partners, please report: • by email: compliance@ndi.gov.ua • via the form on the website: https://bdf.gov.ua/forma-podannya-skarhy/ • or by mail to: 11A Voloska St., Kyiv, 04070 (marked as "violation report") Confidentiality guaranteed. The message may be anonymous. **Chairman of the Management Board** **Andriy HAPON**

Додаток 1

До Політики викриття НУР

ЗОВНІШНІ КАНАЛИ ТА СЛУЖБИ ПІДТРИМКИ

Служба	Контакти	Предмет звернення
ГО «Ла Страда-Україна» Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та ґендерної дискримінації	116 123 (з мобільного) 0 800 500 335 hotline@la-strada.org.ua la-strada.org.ua *цілодобово, безкоштовно, анонімно*	СЕН/СД, домашнє насильство, ґендерна дискримінація, торгівля людьми; психологічна та правова підтримка постраждалих
Урядова гаряча лінія	1547 *цілодобово, безкоштовно*	Протидія торгівлі людьми, запобігання домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей
Національна поліція України	102 0 800 500 202	Кримінальні правопорушення, у тому числі пов'язані з СЕН/СД та воєнні злочини
Уповноважений Верховної Ради України з прав людини	1678 (з мобільного, безкоштовно) 0 800 50 17 20 +38 044 299 74 08 (з-за кордону) hotline@ombudsman.gov.ua ombudsman.gov.ua	Порушення прав людини, дискримінація; захист персональних даних
Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) Єдиний портал повідомлень викривачів	whistleblowers.nazk.gov.ua Контакт-центр: +38 (044) 200 06 91	Корупційні та пов'язані з корупцією правопорушення; набуття статусу викривача та гарантій за Законом України «Про запобігання корупції»
Система безоплатної правничої допомоги	0 800 213 103 legalaid.gov.ua	Правова допомога, у тому числі під час оскарження рішень
Національна дитяча гаряча лінія (ГО «Ла Страда-Україна»)	116 111 (з мобільного) 0 800 500 225	Якщо звернення стосується прав дитини або постраждалою є дитина

Annex 1

To the Whistleblowing Policy of NDI

EXTERNAL CHANNELS AND SUPPORT SERVICES

Service	Contacts	Subject of the report
NGO "La Strada-Ukraine" National Hotline for the Prevention of Domestic Violence, Human Trafficking and Gender Discrimination	116 123 (from a mobile) 0 800 500 335 hotline@la-strada.org.ua la-strada.org.ua *24/7, free of charge, anonymous*	SEA/SH, domestic violence, gender discrimination, human trafficking; psychological and legal support for survivors
Government Hotline	1547 *24/7, free of charge*	Countering human trafficking, prevention of domestic violence, gender-based violence and violence against children
National Police of Ukraine	102 0 800 500 202	Criminal offences, including those related to SEA/SH, and war crimes
Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights (Ombudsman)	1678 (from a mobile, free of charge) 0 800 50 17 20 +38 044 299 74 08 (from abroad) hotline@ombudsman.gov.ua ombudsman.gov.ua	Human rights violations, discrimination; protection of personal data
National Agency on Corruption Prevention (NACP) Unified Whistleblower Reporting Portal	whistleblowers.nazk.gov.ua Contact centre: +38 (044) 200 06 91	Corruption and corruption-related offences; acquisition of whistleblower status and guarantees under the Law of Ukraine "On the Prevention of Corruption"
Free Legal Aid System	0 800 213 103 legalaid.gov.ua	Legal aid, including when appealing decisions
National Child Hotline (NGO "La Strada-Ukraine")	116 111 (from a mobile) 0 800 500 225	If the report concerns the rights of a child or the survivor is a child