

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ІЮТ КОМПАНІ»

код ЄДРПОУ 45351684

49000, Україна, Дніпропетровська область, місто Дніпро, проспект Олександра Поля, будинок 104А
+38 (063) 682 34 40, utcom2023@gmail.com

21.05.2025 року

м. Дніпро

НАКАЗ № 12/ОД

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», статей 2¹, 21, 22¹ Кодексу законів про працю України, а також з метою формування безпечного та недискримінаційного робочого середовища, запобігання дискримінації, сексуальним та іншим видам домагань на робочому місці,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Політику недискримінації та протидії домаганням ТОВ «ІЮТ КОМПАНІ» (далі -Політика), що додається до цього наказу та є його невід'ємною частиною.
2. Ввести Політику в дію з 21 травня 2025 р.
3. Керівникам структурних підрозділів у десятиденний строк з дати набрання чинності цього наказу:
 - ознайомити під підпис усіх працівників із положеннями Політики.
 - забезпечити включення принципів Політики до внутрішніх процедур, посадових інструкцій та програм навчання персоналу.
4. Юридичному відділу забезпечити моніторинг змін законодавства з питань недискримінації та протидії домаганням і, за потреби, ініціювати оновлення Політики.
5. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Додаток: Політика недискримінації та протидії домаганням

Директор



Василь БУТЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ТОВ «ЮТ КОМПАНІ»

від «21» травня 2025 р. № 12-ОД

Директор _____/Василь БУТЕНКО/



Дата набрання чинності: 21 травня 2025 р.

ТОВ «ЮТ КОМПАНІ»

LLC «UT COMPANY»

**ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ ТА
ПРОТИДІЇ ДОМАГАННЯМ**

**NON-DISCRIMINATION AND ANTI-
HARASSMENT POLICY**

I. Мета

Відповідно до свого бачення та цінностей, викладених у Кодексі поведінки, ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» прагне підтримувати найвищий рівень етичної поведінки серед усього свого персоналу та пов'язаного персоналу. ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» підтримує право кожного працівника працювати в професійній атмосфері, яка сприяє рівним можливостям і забороняє дискримінаційну практику. ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» забороняє дискримінаційну поведінку, включаючи сексуальні та інші форми домагань і відплати. ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» має давнє зобов'язання перед робочим середовищем, яке поважає гідність і цінність кожної особи, а дискримінація, переслідування та відплата на робочому місці створюють умови, які повністю несумісні з цим зобов'язанням. У результаті ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» прийняла цю Політику недискримінації та протидії домаганням. («Політика»).

Ця Політика інформує весь персонал ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» та пов'язаний персонал, включаючи постійний, на визначений період та тимчасовий персонал, представників або субпідрядників третіх сторін, волонтерів, стажерів та агентів, які працюють із ТОВ «ЮТ КОМПАНІ».

Ця Політика поширюється на всі умови працевлаштування, включаючи, але не обмежуючись, підбір персоналу і прийом на роботу, робоче місце, підвищення, звільнення, скорочення чинності персоналу, відкликання, переведення,

I. Purpose

In keeping with its vision and values as outlined in its Code of Conduct, LLC «UT COMPANY» is committed to maintaining the highest degree of ethical conduct amongst all its staff and associated personnel. LLC «UT COMPANY» supports each employee's right to work in a professional atmosphere that promotes equal opportunities and prohibits discriminatory practices. LLC «UT COMPANY» prohibits discriminatory conduct, including sexual and other forms of harassment and retaliation. LLC «UT COMPANY» has a longstanding commitment to a work environment that respects the dignity and worth of each individual and discrimination, harassment and retaliation in the workplace create conditions wholly inconsistent with this commitment. As a result, LLC «UT COMPANY» has adopted this Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy. ("Policy").

This Policy informs all LLC «UT COMPANY» staff and associated personnel, including permanent, fixed term and temporary staff, third-party representatives or sub-contractors, volunteers, interns and agents who are engaged with LLC «UT COMPANY».

This Policy applies to all terms and conditions of employment, including, but not limited to, recruitment and hiring, placement, promotion, termination, reductions in force, recall, transfer, leaves of absence, compensation and training. The use of the word "harassment"

відпустки, компенсацію та тренінги. Використання слова «домагання» тут відноситься до сексуальних, а також інших форм домагань.

ТОВ «ІЮТ КОМПАНІ» забороняє дискримінацію, переслідування та відплату, що відбуваються в робочому середовищі, як на території приміщень ТОВ «ІЮТ КОМПАНІ», так і в будь-якій установі, пов'язаній з ТОВ «ІЮТ Компані». Робоче середовище включає фактичні робочі місця, будь-яке середовище, в якому ведеться діяльність, пов'язана з роботою (під час або після звичайного робочого часу), віддалені місця роботи, онлайн- та електронні взаємодії з працівниками ТОВ «ІЮТ КОМПАНІ» та третіми сторонами, які беруть участь у нашій діяльності, події, які спонсуються компанією та майно, яке належить/контролюється компанією.

ТОВ «ІЮТ КОМПАНІ» забороняє дискримінацію, домагання та відплату з боку або проти будь-яких осіб, які беруть участь у нашій діяльності, включаючи працівників незалежно від посади, кандидатів, стажерів, управлінський або ненаглядовий персонал, працівників тимчасових агентств, постачальників, підрядників, клієнтів, гостей та будь-яких інших третіх осіб, які беруть участь у нашій діяльності.

Загальна відповідальність за виконання цієї Політики покладається на Генерального юрисконсульта ТОВ «ІЮТ Компані». З будь-якими питаннями щодо цієї політики або її впровадження слід звертатися до відділу кадрів ТОВ «ІЮТ Компані».

II. Визначення дискримінації

ТОВ «ІЮТ КОМПАНІ» є роботодавцем рівних можливостей і забороняє дискримінацію на основі будь-якої юридично визнаної підстави, включаючи, але не обмежуючись: расу, колір шкіри, релігію, віру, статус партнера, статус опікуна, кредитну історію, статус жертви сексуального насильства або переслідування, статус безробітного, статеву приналежність (включаючи вагітність, лактацію, пологи або пов'язані з ними медичні стани), сексуальну орієнтацію, сімейний стан, гендерне

herein refers to sexual as well as other forms of harassment.

LLC «UT COMPANY» prohibits discrimination, harassment and retaliation occurring in the work environment, whether on LLC «UT COMPANY» premises or in any LLC «UT COMPANY»-related setting. The work environment includes actual worksites, any setting in which work-related business is being conducted (whether during or after normal business hours), remote work locations, online and electronic interactions with LLC «UT COMPANY» employees and third parties involved in our operations, company-sponsored events, and company owned/controlled property.

LLC «UT COMPANY» prohibits discrimination, harassment and retaliation by or against any individuals involved in our operations, including employees regardless of position, applicants, interns, management or non-supervisory personnel, employees of temporary agencies, vendors, contractors, clients, guests and any other third party involved in our operations.

Overall responsibility for enforcement of this Policy rests with LLC «UT COMPANY» General Counsel. Any questions regarding this policy or its implementation should be directed to LLC «UT COMPANY» Human Resources department.

II. Definition of Discrimination

LLC «UT COMPANY» is an equal opportunity employer and prohibits discrimination based on any legally-recognized basis, including, but not limited to: race, color, religion, creed, partnership status, caregiver status, credit history, status as a victim of sexual assault or stalking, unemployment status, sex (including pregnancy, lactation, childbirth or related medical conditions), sexual orientation, marital status, gender expression or identity, age (18 and over), national origin or ancestry, citizenship, physical or mental disability,

вираження чи ідентичність, вік (18 років і старше), національне походження або родовід, громадянство, фізичні чи розумові недоліки, родинний стан, генетичну інформацію (включаючи тестування та характеристики), статус ветерана, статус жертви домашнього насильства, статус члена силових структур, певні записи про арешт або судимість або будь-який інший статус, захищений федеральним, державним або місцевим законодавством.

Ця політика поширюється на всі аспекти працевлаштування, включаючи, але не обмежуючись, найм, звільнення, підвищення, винагороду та інші умови або привілеї найму.

III. Визначення домагання

Сексуальні домагання

Сексуальні домагання є одним із видів дискримінації за статевою приналежністю. Сексуальні домагання визначаються як небажані сексуальні замах, прохання про сексуальні послуги або інші вербальні чи фізичні дії сексуального характеру, коли: (1) підкорення такій поведінці прямо чи неявно є положенням чи умовою працевлаштування особи; (2) підкорення або відмова особи від такої поведінки використовується як фактор при прийнятті рішень, що впливають на прийняття на роботу, оцінку, просування або інші аспекти роботи або співпраці; та/або (3) така поведінка необґрунтовано перешкоджає виконанню роботи особи або створює залякування, вороже або образливе робоче середовище.

Сексуальні домагання можуть приймати різні форми, включаючи, але не обмежуючись:

A. Прохання або вимога про сексуальні послуги, що супроводжуються неявною або явною погрозою щодо статусу працевлаштування особи або умов її співпраці, наприклад звільнення, пониження в посаді або перепризначення;

B. Прохання або вимога про сексуальні послуги, що супроводжується неявною або явною обіцянкою преференційного ставлення щодо статусу

familial status, genetic information (including testing and characteristics), veteran status, status as a victim of domestic violence, uniformed service member status, certain arrest or conviction records or any other status protected by federal, state or local law.

This policy applies to all aspects of employment, including but not limited to hiring, firing, promotions, compensation and other terms, conditions or privileges of employment.

III. Definition of Harassment

Sexual Harassment

Sexual harassment is one type of sex discrimination. Sexual harassment is defined as unwelcome sexual advances, requests for sexual favors or other verbal or physical conduct of a sexual nature when: (1) submission to such conduct is either explicitly or implicitly made a term or condition of an individual's employment; (2) submission to or rejection of this conduct by an individual is used as a factor in decisions affecting hiring, evaluation, promotion or other aspects of an individual's employment or engagement; and/or (3) such conduct unreasonably interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive work environment.

Sexual harassment may take many forms, including, but not limited to:

A. A request or demand for sexual favors accompanied by an implied or overt threat concerning an individual's employment status or the terms of the individual's engagement, such as discharge, demotion, or reassignment;

B. A request or demand for sexual favors accompanied by an implied or overt promise of preferential treatment with regard to an individual's employment status or the terms of the individual's engagement;

працевлаштування особи або умов її співпраці;

C. Небажаний або неналежний дотик до людини, наприклад, поплескування, щипання, обійми або неодноразове торкання тіла іншої особи;

D. Словесна поведінка, наприклад висловлювання або використання сексистських зауважень чи принизливих коментарів на основі статі, натяків, епітетів, образливих образів, сексуально відвертих жартів або непристойних чи сексуальних коментарів щодо зовнішності, тіла чи одягу особи, свист або видання непристойних чи образливих звуків;

E. Графічний, словесний коментар про тіло особи, сексуальну майстерність та/або сексуальні недоліки;

F. Повторювані сексуальні жарти, небажані пропозиції, флірт або просування;

G. Візуальна поведінка, така як зневажливість, сексуальні жести, показ порнографічних або сексуальних зображень, предметів, картинок, мультфільмів, графіті, плакатів чи веб-сайтів на комп'ютерах, електронній пошті, мобільних телефонах, дошках оголошень тощо;

H. Фізична поведінка, включаючи небажані або неналежні дотики до персоналу ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» або пов'язаного персоналу, фізичне насильство, залякування, напад або перешкоджання чи блокування нормального руху;

J. Ворожі дії, вчинені проти особи через її стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність або статус трансгендерної особи, наприклад втручання в роботу, знищення або пошкодження робочого місця, інструментів чи обладнання особи або іншого роду перешкоджання здатності особи виконувати роботу; саботування роботи особи; і знущання, крики, обзивання.

Сексуальні домагання можуть мати місце незалежно від статі особи, яка його вчиняє, або особи, яка зазнала цього. Домагання на основі сексуальної орієнтації особи, самоідентифікації статі, уявної статі або статусу трансгендера – це

C. Unwelcome or inappropriate touching of an individual, for example, patting, pinching, hugging or repeatedly brushing against another individual's body;

D. Verbal conduct such as making or using sexist remarks or derogatory comments based on gender, innuendos, epithets, slurs, sexually explicit jokes, or lewd or sexual comments about an individual's appearance, body or dress, whistling or making suggestive or insulting sounds;

E. Graphic, verbal commentary about an individual's body, sexual prowess and/or sexual deficiencies;

F. Repeated sexual jokes, unwelcome propositions, flirtations or advances;

G. Visual conduct such as leering, making sexual gestures, displaying of pornographic or sexually suggestive images, objects, pictures, cartoons, graffiti, posters or websites on computers, emails, cell phones, bulletin boards, etc.;

H. Physical conduct, including unwelcome or inappropriate touching of LLC «UT COMPANY» staff or associated personnel, physical violence, intimidation, assault or impeding or blocking normal movements;

J. Hostile actions taken against an individual because of that individual's sex, sexual orientation, gender identity or the status of being transgender, such as interfering with, destroying or damaging a person's workstation, tools or equipment, or otherwise interfering with the individual's ability to perform the job; sabotaging an individual's work; and bullying, yelling, name-calling.

Sexual harassment can occur regardless of the gender of the person committing it or the person who is exposed to it. Harassment on the basis of an individual's sexual orientation, self-identified gender, perceived gender, or transgender status, are all forms of prohibited sexual harassment.

всі форми заборонених сексуальних домагань.

Інші види домагань

Домагання на основі будь-якого захищеного законом статусу заборонено, у тому числі домагання на основі раси, кольору шкіри, релігії, віри, статусу партнера, статусу опікуна, кредитної історії, статусу жертви сексуального насильства або переслідування, статусу безробітного, статевої приналежності (включаючи вагітність, лактацію, пологи або пов'язані з ними медичні стани), сексуальної орієнтації, сімейного стану, гендерного вираження чи ідентичності, віку (18 років і старше), національного походження або родоvodu, громадянства, фізичних чи розумових недоліків, родинного стану, генетичної інформації (включаючи тестування та характеристики), статусу ветерана, статусу жертви домашнього насильства, статусу члена силових структур, певних записів про арешт або судимість або будь-якого іншого статусу, захищеного федеральним, державним або місцевим законодавством. Заборонені домагання можуть включати поведінку, схожу на наведені вище ілюстрації, що стосуються сексуальних домагань. Воно також включає, але не обмежується:

A. Словесна поведінка, включаючи глузування, жарти, погрози, епітети, принизливі коментарі або образи на основі захищеного статусу особи;

B. Візуальна та/або письмова поведінка, включаючи образливі плакати, фотографії, календарі, мультфільми, малюнки, веб-сайти, електронні листи, текстові повідомлення чи жести, на основі захищеного статусу особи; і

C. Фізична поведінка, включаючи напад, небажане торкання або блокування нормального руху через захищений статус особи.

IV. Повідомлення про дискримінацію, домагання або відплату

ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» наполегливо заохочує повідомляти про всі випадки дискримінації, домагання або відплати, незалежно від особи або посади правопорушника, таким чином ефективно та ретельно розслідування

Other Types of Harassment

Harassment on the basis of any legally protected status is prohibited, including harassment based on race, color, religion, creed, partnership status, caregiver status, credit history, status as a victim of sexual assault or stalking, unemployment status, sex (including pregnancy, lactation, childbirth or related medical conditions), sexual orientation, marital status, gender expression or identity, age (18 and over), national origin or ancestry, citizenship, physical or mental disability, familial status, genetic information (including testing and characteristics), veteran status, status as a victim of domestic violence, uniformed service member status, certain arrest or conviction records or any other status protected by federal, state or local law. Prohibited harassment may include behavior similar to the illustrations above pertaining to sexual harassment. It also includes, but is not limited to:

A. Verbal conduct including taunting, jokes, threats, epithets, derogatory comments or slurs based on an individual's protected status;

B. Visual and/or written conduct including derogatory posters, photographs, calendars, cartoons, drawings, websites, emails, text messages or gestures based on an individual's protected status; and

C. Physical conduct including assault, unwanted touching or blocking normal movement because of an individual's protected status.

IV. Reporting Discrimination, Harassment or Retaliation

LLC «UT COMPANY» strongly encourages the reporting of all incidents of discrimination, harassment or retaliation, regardless of the offender's identity or position, so an effective and thorough investigation can be conducted promptly and discreetly, and effective

може бути проведене швидко й обережно, а також можуть застосовуватись ефективні дисциплінарні або виправні заходи, коли це необхідно. Скарги приймаються письмово, електронною поштою або усно. Звіти, зроблені в письмовій формі або електронною поштою, можна надіслати будь-якому працівнику відділу кадрів або надіслати на utcom2023@gmail.com.

Особи, які вважають, що вони або будь-яка інша особа зазнали дискримінації, домагань, включаючи сексуальні домагання або відплату, в тому числі з боку когось, хто не працює у Компанії, повинні якомога швидше повідомити про це Директору з персоналу ТОВ «ЮТ Компані», Директору ТОВ «ЮТ Компані».

Усі керівники чи менеджери, які отримують скаргу чи інформацію про підозру про дискримінацію, домагання чи відплату, спостерігають за поведінкою, яка може порушувати цю політику, або з будь-якої іншої причини має підозру щодо дискримінації, домагання чи відплати, зобов'язані повідомляти про таку підозрювану поведінку до відділу кадрів, Генерального юрисконсульта або через систему звітності з етики ТОВ «ЮТ Компані».

Наявність цієї процедури подання скарги не перешкоджає особам, які вважають, що вони зазнають дискримінації, домагання або відплати, негайно повідомити правопорушника про те, що його поведінка є небажаною, і вимагати припинення.

V. Розслідування

Після отримання звіту або після того, як ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» дізнається про можливе порушення цієї політики, у разі потреби буде проведено справедливе, своєчасне, ретельне та об'єктивне розслідування та будуть зроблені розумні висновки на основі зібраної інформації. ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» буде зберігати конфіденційність навколо розслідування, наскільки це можливо, відповідно до ретельного та об'єктивного розслідування, а також у межах, дозволених або необхідних відповідно до

disciplinary or remedial action can be taken when appropriate. Complaints will be accepted in writing, email or orally. Reports made in writing or email can be shared with any Human Resources staff member or sent to utcom2023@gmail.com.

Individuals who believe they or any other individual has been subjected to discrimination, harassment, including sexual harassment or retaliation, including by someone not employed by the Company, should, as soon as possible, report it to the LLC «UT COMPANY» Director of Human Resources, the LLC «UT COMPANY» President or the Chair of the LLC «UT COMPANY» Board.

All supervisors or managers who receive a complaint or information about suspected discrimination, harassment or retaliation, observe behavior that may violate this policy or for any other reason suspect discrimination, harassment or retaliation is occurring, are required to report such suspected conduct to Human Resources, the General Counsel or through LLC «UT COMPANY» ethics reporting framework.

The availability of this complaint procedure does not preclude individuals who believe they are being subjected to discrimination, harassment or retaliation from promptly advising the offender that his or her behavior is unwelcome and requesting it be discontinued.

V. Investigation

After a report is received, or LLC «UT COMPANY» otherwise becomes aware of a possible violation of this policy, a fair, timely, thorough and objective investigation will be undertaken if needed and will reach reasonable conclusions based on the information collected. LLC «UT COMPANY» will maintain confidentiality surrounding the investigation to the extent possible, consistent with a thorough and objective investigation, and to the extent permitted or required under applicable law. Both the person(s) raising the complaint and the person(s) about whom the

чинного законодавства. І особам, які подають скаргу, і особам, щодо яких була подана скарга, буде дозволено надати інформацію, що стосується розслідування. Компанія також буде збирати інформацію та спілкуватися зі свідками, якщо це необхідно. Після завершення розслідування та прийняття рішення сторона, яка скаржиться, буде повідомлена про завершення розслідування та повідомлена про рішення. Особа, щодо якої була подана скарга, буде проінформована про результат, і якщо Компанія визначить, що ця Політика ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» була порушена, вона буде піддана дисциплінарному стягненню. Компанія очікує, що всі працівники будуть повністю співпрацювати з будь-яким розслідуванням, проведеним Компанією щодо скарги про дискримінацію, домагання або відплату.

VI. Захист від відплати

ТОВ «ЮТ КОМПАНІ» забороняє відплату щодо особи, яка добросовісно повідомляє про дискримінацію, домагання чи відплату внутрішньо або в державній установі; заперечує, виступає проти дискримінації, домагання або відплати чи виступає проти неї; бере участь у розслідуванні дискримінації, домагання чи відплати; заохочує іншу особу повідомляти про дискримінацію, домагання чи відплату; або документує, дає свідчення, допомагає чи бере участь у будь-якому розслідуванні, судовому розгляді чи слуханні, що проводяться всередині або державним правоохоронним органом щодо дискримінації, домагання чи відплати.

Заборонена відплата включає, але не обмежується, звільнення, пониження в посаді, відсторонення від роботи, неприйняття на роботу або розгляд про найм, ненадання рівної уваги при прийнятті рішень щодо працевлаштування, невиконання рекомендацій щодо працевлаштування неупереджено, що негативно впливає на умови праці або іншим чином відмовляє у будь-якій виплаті при працевлаштуванні.

complaint was made will be permitted to provide information relevant to the investigation. The Company also will gather information and speak with witnesses, as applicable. Once the investigation is completed and a determination is made, the complaining party will be advised that the investigation has been completed and will be informed of the resolution. The individual about whom the complaint was made will be informed of the outcome and if the Company determines LLC «UT COMPANY» NDAHP has been violated, will be subject to disciplinary action. The Company expects all employees to fully cooperate with any investigation conducted by the Company into a complaint of discrimination, harassment or retaliation.

VI. Protection Against Retaliation

LLC «UT COMPANY» prohibits retaliation against an individual who, in good faith, reports discrimination, harassment or retaliation internally or with a government agency; objects to, opposes or speaks out against discrimination, harassment, or retaliation; participates in an investigation of discrimination, harassment or retaliation; encourages another person to report discrimination, harassment or retaliation; or files, testifies, assists or participates in any manner in any investigation, proceeding or hearing conducted internally or by a governmental enforcement agency regarding discrimination, harassment or retaliation.

Prohibited retaliation includes, but is not limited to, termination, demotion, suspension, failure to hire or consider for hire, failure to give equal consideration in making employment decisions, failure to make employment recommendations impartially, adversely affecting working conditions or otherwise denying any employment benefit.

Відплата є серйозним порушенням Кодексу поведінки ТОВ «ІУТ КОМПАНІ», і про неї слід негайно повідомити, використовуючи описані вище процедури звітності Компанії, які включають звітність відділу кадрів та/або головному юрисконсульту ТОВ «ІУТ КОМПАНІ».

VII. Дисциплінарні заходи

Якщо результати розслідування виявлять, що працівник вчинив заборонену або незаконну поведінку, ТОВ «ІУТ КОМПАНІ» вживе швидких та ефективних заходів, включаючи відповідні дисциплінарні заходи, що відповідають характеру та тяжкості поведінки, аж до звільнення з роботи. Також будуть вжиті відповідні заходи, щоб запобігти такій поведінці в майбутньому. Крім того, у певних випадках фізичні особи можуть бути притягнуті до персональної відповідальності відповідно до законодавства.

Ініціювання добросовісної скарги про домагання або відплату не буде підставою для дисциплінарного стягнення, навіть якщо звинувачення не можуть бути підтверджені або працівник помилився щодо аспектів скарги. Проте будь-яка особа, яка подає скаргу, яка доведена як навмисно неправдива, може бути притягнута до дисциплінарної відповідальності, аж до звільнення з роботи.

Керівники та менеджери також можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності (аж звільнення) за неповідомлення про підозру у домаганні чи відплаті або іншим чином свідомо дозволили такій поведінці продовжуватися.

Retaliation is a serious violation of the LLC «UT COMPANY» Code of Conduct and should be reported immediately using the Company's reporting procedures outlined above, which includes reporting to the Human Resources department and/or General Counsel of LLC «UT COMPANY».

VII. Disciplinary Action

Should the results of the investigation reveal an employee has engaged in prohibited or unlawful conduct, LLC «UT COMPANY» will take prompt and effective remedial action, including appropriate disciplinary action commensurate with the nature and severity of the conduct, up to and including termination of employment. Appropriate action will also be taken to deter any such conduct in the future. In addition, individuals can be held personally liable under the law in certain cases.

The initiation of a good faith complaint of harassment or retaliation will not be grounds for disciplinary action, even if the allegations cannot be substantiated or the employee was mistaken about aspects of the complaint. However, any individual who makes a complaint that is demonstrated to be intentionally false may be subject to discipline, up to and including termination.

Supervisors and managers may also be subject to discipline (up to and including termination) for failing to report suspected harassment or retaliation or otherwise knowingly allowing such conduct to continue.