

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И КОРПОРАТИВНЫЕ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»

УТВЕРЖДЕН РЕШЕНИЕМ СОВЕТА
ДИРЕКТОРОВ ПАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»
ОТ 20 ЯНВАРЯ 2025 Г. (ПРОТОКОЛ
ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
№ ПТ-0102/02 ОТ 20 ЯНВАРЯ 2025 Г.)

06

ВВЕДЕНИЕ

О Кодексе 06

Правила применения Кодекса 10

38

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Совместная работа родственников 42

Подарки 46

80

МЕХАНИЗМ
ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

12

МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ
ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»)

О Компании 14

Стратегия 16

Основные направления деятельности
ПАО «Газпром» (Группы «Газпром») 18

Корпоративные ценности
ПАО «Газпром» (Группы «Газпром») 20

50

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ
КОМПАНИИ. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

Ресурсы Компании 52

Правила обращения с ресурсами Компании 54

86

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ответственность 88

Заключительные положения 89

22

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КОМПАНИИ
И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

Взаимоотношения с Компанией 24

Охрана труда 28

Компания ценит в своих работниках 30

56

ОТНОШЕНИЯ С СООБЩЕСТВОМ

Отношения с конкурентами и контрагентами 58

Отношения с акционерами и инвесторами 62

Взаимоотношения с государством
и обществом 64

Противодействие коррупции 68

Отношения с подконтрольными
юридическими лицами 70

90

КОРПОРАТИВНЫЕ
МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ

32

ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Стандарты защиты окружающей среды 34

Правила защиты окружающей среды 36

74

КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

Фирменный стиль и имидж Компании 76

Требования к личному поведению 78

Кодекс корпоративной этики (далее — Кодекс)
ПАО «Газпром нефть» (далее — Компания) закрепляет
корпоративные ценности Компании, а также определяет
основанные на них и принятые в Компании наиболее
важные правила делового поведения.

КОДЕКС РАЗРАБОТАН НА ОСНОВЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»)*, УЧИТЫВАЮЩЕГО ОБЩЕПРИНЯТЫЕ НОРМЫ КОРПОРАТИВНОЙ И ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ, А ТАКЖЕ ОПЫТ ЛУЧШИХ РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ПРАКТИК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

* Под Группой «Газпром» по тексту настоящего Кодекса понимаются ПАО «Газпром» и организации с участием ПАО «Газпром» всех уровней владения.

ЭТО ВАЖНО

Кодекс распространяется на работников Компании. Положения Кодекса являются базовыми для подконтрольных Компании юридических лиц, под которыми по тексту настоящего Кодекса понимаются юридические лица, в отношении которых Компания (прямо или косвенно, самостоятельно или совместно со своими аффилированными лицами) может определять их действия (решения), в том числе в силу преобладающего участия в уставном капитале или иным образом.

На основе положений Кодекса, не изменяя, но имея возможность дополнить данные положения, подконтрольные Компании юридические лица разрабатывают и утверждают собственные кодексы корпоративной этики. До разработки и утверждения такими юридическими лицами собственных кодексов корпоративной этики на их работников распространяются положения настоящего Кодекса. В этом случае под «Компанией» по тексту настоящего Кодекса понимаются также соответствующие юридические лица.

КОДЕКСЫ КОРПОРАТИВНОЙ
ЭТИКИ ПОДКОНТРОЛЬНЫХ
КОМПАНИЙ РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ
НА РАБОТНИКОВ ЭТИХ
ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

КОМПАНИЯ РЕКОМЕНДУЕТ РУКОВОДСТВУ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ С ДОЛЕЙ УЧАСТИЯ КОМПАНИИ, НЕ ПОЗВОЛЯЮЩЕЙ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ПРЯМОЙ ИЛИ КОСВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ, ПРИНЯТЬ ПОЛОЖЕНИЯ, АНАЛОГИЧНЫЕ УСТАНОВЛЕННЫМ В КОДЕКСЕ

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Компанией, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения либо представляющими Компанию перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Компании. Положения Кодекса распространяются на членов Совета директоров Компании.

В СЛУЧАЕ ЕСЛИ ОТДЕЛЬНЫЕ
ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА ВОЙДУТ
В ПРОТИВОРЕЧИЕ С ДЕЙСТВУЮЩИМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ПРИМЕ-
НЯЮТСЯ ПОЛОЖЕНИЯ ДЕЙСТВУЮ-
ЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В случае если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.



КАЖДЫЙ РАБОТНИК КОМПАНИИ:

01

Руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе.

02

При возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике.

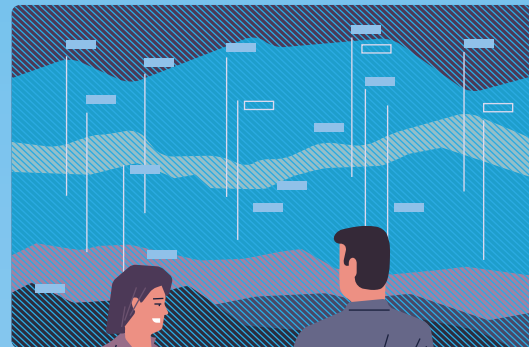
03

Своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса.

04

Соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Работники Компании проходят специальный курс обучения по вопросам соблюдения Кодекса с итоговой проверкой знаний в формате тестирования не реже одного раза в три года.



РУКОВОДИТЕЛИ КОМПАНИИ:

01

Подписывают письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу), а также ежегодно подтверждают указанное обязательство в установленном порядке.

02

Проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушения изложенных в нем правил поведения.

03

Учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

Руководители Компании выступают личным примером этического поведения.



МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»)



КОМПАНИЯ ВХОДИТ В ГРУППУ «ГАЗПРОМ», УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЬ НАД ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОТОРОЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ПАО «ГАЗПРОМ» — ВЕРТИКАЛЬНО ИНТЕГРИРОВАННАЯ КОМПАНИЯ, ОДНА ИЗ КРУПНЕЙШИХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ В МИРЕ

МИССИЯ ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»)

ПАО «Газпром» (Группа «Газпром») видит свою миссию в надежном, эффективном и сбалансированном обеспечении потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктами их переработки.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»):

- геологоразведка;
- добыча, транспортировка, хранение, переработка и реализация углеводородов;
- производство и сбыт электрической и тепловой энергии.



СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛЬЮ
ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»)
ЯВЛЯЕТСЯ УКРЕПЛЕНИЕ СТАТУСА
ЛИДЕРА СРЕДИ ГЛОБАЛЬНЫХ
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ
ПОСРЕДСТВОМ ОСВОЕНИЯ НОВЫХ
РЫНКОВ, ДИВЕРСИФИКАЦИИ ВИДОВ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ
НАДЕЖНОСТИ ПОСТАВОК



СТРАТЕГИЯ ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»)
БАЗИРУЕТСЯ НА СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПАХ:

01

Повышение эффективности во всех звеньях производственной цепочки: от добычи до сбыта природного газа, нефти и продуктов переработки.

02

Соблюдение интересов всех акционеров Компании.

03

Расширение и диверсификация деятельности за счет проектов, обеспечивающих создание продуктов с высокой добавленной стоимостью.

04

Совершенствование корпоративного управления, обеспечение прозрачности финансово-хозяйственной деятельности.

05

Совершенствование политики в области рационального природопользования, охраны окружающей среды и энергоэффективности.

06

Персональная ответственность руководителей за принятые управленческие решения.

01

Разведка нефтяных, газовых и иных месторождений.

02

Добыча, транспортировка и переработка нефти, газа и иных полезных ископаемых.

03

Хранение нефти, газа, нефтепродуктов и иных продуктов углеводородного и другого сырья.

04

Производство нефтепродуктов, нефтехимической и другой продукции.

05

Поставка и реализация нефти, нефтепродуктов, иных продуктов переработки углеводородного и иного сырья (включая продажу населению и на экспорт).

06

Выполнение заказов для федеральных нужд и региональных потребителей продукции, производимой Компанией и ее дочерними обществами.

07

Проведение геолого-поисковых, геофизических и геологоразведочных работ с целью поисков месторождений нефти, газа и иных полезных ископаемых.

08

Строительство и эксплуатация объектов для добычи, подготовки, транспортировки, переработки нефти и газа, а также объектов геофизического и геологоразведочного направления.



ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений.

БЕРЕЖЛИВОСТЬ

Ответственный и бережный подход к использованию активов Компании, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников.

ОТКРЫТОСТЬ К ДИАЛОГУ

Открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение.

ИМИДЖ

Использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения о Компании.

ИНИЦИАТИВНОСТЬ

Активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса.

ВЗАИМНОЕ УВАЖЕНИЕ

Командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач.

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ

Уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество.



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КОМПАНИИ И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА



ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И КОМПАНИЕЙ СТРОЯТСЯ НА ОСНОВЕ ДОВЕРИЯ И ВЗАИМОПОНИМАНИЯ

Компания обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала.

**КОМПАНИЯ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ
МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ
УСЛОВИЯ, КОТОРЫЕ
СПОСОБСТВУЮТ СКОРЕЙШЕЙ
АДАПТАЦИИ В КОЛЛЕКТИВЕ,
РЕАЛИЗАЦИИ ИХ ПОТЕНЦИАЛА
И ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЕ**



СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
ЗА РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА
СПЕЦИАЛИСТОВ НАПРАВЛЕНА
НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ
МОТИВАЦИИ И УДЕРЖАНИЕ
РАБОТНИКОВ, КВАЛИФИКАЦИЯ
И РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА КОТОРЫХ
ОБЕСПЕЧИВАЮТ КАЧЕСТВЕННУЮ
РЕАЛИЗАЦИЮ СТРАТЕГИЧЕСКИХ
ПЛАНОВ КОМПАНИИ

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Компания реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Компании, и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

РЕЗЕРВ КАДРОВ

Компания создает резерв кадров — специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

КОМПАНИЯ СОБЛЮДАЕТ
КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ
В ОТНОШЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ
ДАННЫХ СВОИХ РАБОТНИКОВ



КОМПАНИЯ СТРЕМИТСЯ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ УСЛОВИЙ ТРУДА



УСЛОВИЯ ТРУДА

Компания стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Компания разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

ДИСКРИМИНАЦИЯ

Компания гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др. Работник Компании, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

КАЖДЫЙ ИЗ РАБОТНИКОВ
КОМПАНИИ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА СОБЛЮДЕНИЕ УСЛОВИЙ
БЕЗОПАСНОСТИ И ТЕХНИЧЕСКИХ
СТАНДАРТОВ

КОМПЕТЕНТНОСТЬ

- глубокие и всесторонние знания по специальности;
- высокий профессионализм;
- умение строить отношения с партнерами и коллегами;
- владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях.

ИНИЦИАТИВНОСТЬ

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе;
- активность и самостоятельность мышления;
- готовность и способность брать на себя ответственность.

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в Компании и умение сохранять конфиденциальность информации.

КОРПОРАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

- преданность и лояльность Компании;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.



ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



КОМПАНИЯ СОБЛЮДАЕТ НАЦИОНАЛЬНЫЕ И МЕЖДУНА- РОДНЫЕ ЗАКОНЫ, СТАНДАРТЫ И ТРЕБОВАНИЯ ПО ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ, КАСАЮЩИ- ЕСЯ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОИЗ- ВОДСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Компания осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за влияние на окружающую среду, которое оказывает деятельность Компании и юридических лиц с ее участием.

ПРИНЦИП РАБОТЫ

В своей деятельности Компания придерживается принципа динамичного экономического роста при максимально рациональном использовании природных ресурсов и сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

МАСШТАБНЫЕ ДОБЫЧНЫЕ
И ГАЗОТРАНСПОРТНЫЕ
ПРОЕКТЫ ПАО «ГАЗПРОМ»
(ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»)
РЕАЛИЗУЮТСЯ В РЕГИОНАХ
С ВЫСОКОЙ УЯЗВИМОСТЬЮ
ЭКОСИСТЕМЫ, ТРЕБУЮЩЕЙ
КРАЙНЕ БЕРЕЖНОГО
ОТНОШЕНИЯ



ПОЛИТИКА КОМПАНИИ
НАПРАВЛЕНА НА МАКСИМАЛЬНО
БЕРЕЖНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ЭНЕРГИИ, ВОДНЫХ, ЗЕМЕЛЬНЫХ
И ИНЫХ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ
В ПРОЦЕССЕ ПРОИЗВОДСТВА,
ДОЛЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ
С ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ
ОТХОДАМИ, ОСТОРОЖНОЕ
И СДЕРЖАННОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ОПАСНЫХ МАТЕРИАЛОВ
И ТЕХНОЛОГИЙ

01

Гарантировать соблюдение всех норм, установленных законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды.

02

Обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Компании.

03

Обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду.

04

Учитывать интересы и права коренных малочисленных народов на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания.

05

Обеспечивать бережное использование природных ресурсов.

06

Принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде.

07

Непрерывно углублять профессиональные и экологические знания работников Компании.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ



РАБОТНИКИ КОМПАНИИ ДОЛЖНЫ ИЗБЕГАТЬ СИТУАЦИЙ, ПРИ КОТОРЫХ У НИХ ВОЗНИКАЕТ КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Компании, способное причинить вред законным интересам Компании.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Компании в глазах работников Компании и иных лиц (в том числе акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена органами управления Компании как сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Далее в Кодексе приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях*.

* Подробнее см. разделы «Совместная работа родственников» (с. 42), «Подарки» (с. 46), «Использование активов и ресурсов Компании. Обращение с информацией» (с. 50), «Отношения с конкурентами и контрагентами» (с. 58), «Взаимоотношения с государством и обществом» (с. 64).

В случае возникновения конфликта интересов:

У РАБОТНИКОВ

Необходимо информировать своего непосредственного руководителя, а в случаях, указанных в разделе «Требования к личному поведению» (с. 78) настоящего Кодекса, — орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения, — Комиссию по корпоративной этике ПАО «Газпром» (Группы «Газпром»).

У ЕДИНОЛИЧНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА КОМПАНИИ

Необходимо информировать Комиссию по корпоративной этике ПАО «Газпром» (Группы «Газпром»).

У ЕДИНОЛИЧНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ПОДКОНТРОЛЬНОЙ КОМПАНИИ ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ»)

Необходимо информировать Комиссию по корпоративной этике ПАО «Газпром» (Группы «Газпром»).

В СИТУАЦИИ КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА
И КОМПАНИИ, В СЛУЧАЕ
НЕВОЗМОЖНОСТИ УСТРАНЕНИЯ
УКАЗАННОГО КОНФЛИКТА
ИНТЕРЕСОВ, ПРИОРИТЕТ ИМЕЮТ
ИНТЕРЕСЫ КОМПАНИИ



В КОМПАНИИ ПРИВЕТСТВУЮТСЯ ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ, НО ИХ ЧЛЕНАМ НЕ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРАВА ИЛИ ВОЗМОЖНОСТИ



ТРУДОВАЯ ДИНАСТИЯ

Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников рабочих специальностей (где ни один работник Компании не является руководителем, специалистом или служащим), характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

ЭТО ВАЖНО

Компания ограничивает случаи совместной работы родственников. В Компании не допускаются ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.

Указанные требования не распространяются на трудовые рабочие династии. Нарушение требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

ПРОТЕКЦИОНИЗМ НА ОСНОВЕ СЕМЕЙСТВЕННОСТИ ЗАПРЕЩЕН



СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ В ПРЯМОМ ИЛИ ОПОСРЕДОВАННОМ ПОДЧИНЕНИИ СОЗДАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ПРОБЛЕМЫ:

01

Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Компании и/или третьими лицами, в том числе акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг.

02

Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника-родственника.

СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ В КОМПАНИИ ДОПУСКАЕТСЯ ПО РЕШЕНИЮ ОРГАНА, УПОЛНОМОЧЕННОГО РАССМАТРИВАТЬ ВОПРОСЫ ЭТИКИ ПОВЕДЕНИЯ, – КОМИССИИ ПО КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКЕ *

03

Наличие родственных связей между руководителями Компании создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Компании.

* Подробнее см. раздел «Механизм применения Кодекса» (с. 80).

КОМПАНИЯ ОГРАНИЧИВАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ВРУЧЕНИЯ И ПРИЕМА ПОДАРКОВ



ЧТО СЧИТАЕТСЯ ПОДАРКОМ

Подарком признается любая ценность, полученная в связи с работой в Компании, в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе:

- деньги, ценные бумаги и иное имущество;
- выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.).

Руководителям, работникам и представителям Компании и подконтрольных Компании юридических лиц не разрешается дарить и получать внутригрупповые корпоративные подарки (подарки от руководителей, работников и представителей Компании и подконтрольных Компании юридических лиц). Исключением являются допускаемые на основании отдельных решений Компании подарки, связанные с юбилейными датами, а также программы лояльности, образовательные, культурные программы, специальные условия участия в мероприятиях и пр., реализуемые через цифровые сервисы и ресурсы Компании и подконтрольных Компании юридических лиц.

ПРИ НАЛИЧИИ СОМНЕНИЙ
ОТНОСИТЕЛЬНО ДОПУСТИМОСТИ
ПОДАРКА ИЛИ ИНЫХ ВОПРОСОВ,
КАСАЮЩИХСЯ ПОРЯДКА
ОБРАЩЕНИЯ С ПОДАРКАМИ,
РАБОТНИК ДОЛЖЕН ОБРАТИТЬСЯ
ЗА РАЗЪЯСНЕНИЯМИ В ПОРЯДКЕ,
ОПРЕДЕЛЕННОМ В РАЗДЕЛЕ
«МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ
КОДЕКСА»*

* Подробнее см. раздел «Механизм применения Кодекса» (с. 80).



ПОДАРКИ ЧЛЕНАМ СЕМЬИ, РОДСТВЕННИКАМ ИЛИ ИНЫМ БЛИЗКИМ ЛИЦАМ РАБОТНИКА ДЛЯ ЦЕЛЕЙ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА СЧИТАЮТСЯ ПОДАРКАМИ РАБОТНИКУ

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношениях личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Компании.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в том числе акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

ЛЮБЫЕ НЕРАЗРЕШЕННЫЕ ПОДАРКИ ДОЛЖНЫ ОТКЛОНЯТЬСЯ. В СЛУЧАЕ ЕСЛИ ОБЫЧАИ ДЕЛОВОГО ОБОРОТА НЕ ДОПУСКАЮТ ОТКЛОНЕНИЯ ПОДАРКА, ПОДАРОК ПОДЛЕЖИТ ПРИЕМУ С ОДНОВРЕМЕННОЙ ПЕРЕДАЧЕЙ ВОПРОСА О ЕГО ДАЛЬНЕЙШЕЙ СУДЬБЕ НА РЕШЕНИЕ КОМИССИИ ПО КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКЕ



РАБОТНИКАМ КОМПАНИИ НЕ РАЗРЕШАЕТСЯ ПРИНИМАТЬ ОТ ЛЮБЫХ ТРЕТЬИХ ЛИЦ ПОДАРКИ В ЛЮБОЙ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ СИТУАЦИЙ:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Компании;
- стоимостью свыше 3 000 рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного общепринятого повода для подарка.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ КОМПАНИИ. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ



КАЖДЫЙ РАБОТНИК
ИСПОЛЬЗУЕТ ИМЕЮЩИЕСЯ
В ЕГО РАСПОРЯЖЕНИИ РЕСУРСЫ
КОМПАНИИ МАКСИМАЛЬНО
ЭФФЕКТИВНО И ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО
В РАБОЧИХ ЦЕЛЯХ

АКТИВЫ И РЕСУРСЫ КОМПАНИИ В КОНТЕКСТЕ
НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА ВКЛЮЧАЮТ В СЕБЯ:



Движимое и недвижимое
имущество, в том числе
деньги и ценные бумаги.



Объекты интеллектуальной
собственности.



Рабочее время работников
(трудовые ресурсы).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ КОМПАНИИ. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ КОМПАНИИ РАБОТНИКАМИ
В ЛИЧНЫХ ЦЕЛЯХ НЕ ДОПУСКАЕТСЯ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ
СЛУЧАЕВ ОГРАНИЧЕННОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ:

01

Сети Интернет, средств связи, оргтехники
и вычислительной техники при условии,
что суммарное использование данных активов
не превышает одного часа в течение суток
и осуществляется не за счет сокращения
рабочего времени.

02

Иных активов Компании в случаях,
прямо предусмотренных внутренними
документами Компании.

ЭТО ВАЖНО

Работникам запрещается заниматься
предпринимательской или иной коммер-
ческой деятельностью (в том числе участ-
вовать в уставном капитале или управлении
юридическими лицами), ставшей доступ-
ной с учетом положения в Компании,
в том числе с использованием деловых
связей и возможностей Компании.

Данное ограничение не распространяется
на случаи, когда такая деятельность или
участие прямо поручены Компанией работ-
нику в установленном порядке, т.е. осуще-
ствляются в целях исполнения профес-
сиональных обязанностей работника
в Компании.

Активы и ресурсы Компании являются ее
собственностью, основой для достижения
поставленных стратегических целей
и повышения капитализации.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И КОРПОРАТИВНЫЕ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ

КАЖДЫЙ РАБОТНИК БЕРЕЖНО ОТНОСИТСЯ К ИМЕЮЩИМСЯ В ЕГО РАСПОРЯЖЕНИИ РЕСУРСАМ



ЭТО ВАЖНО

Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс работникам Компании запрещается пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях Компании, если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от своего непосредственного руководителя.

Работники Компании соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Компанией правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Компании, в том числе:

- с инсайдерской информацией;
- информацией, содержащей коммерческую тайну;
- с информацией, содержащей персональные данные.

Работники Компании не используют информацию, полученную в процессе работы в Компании, в целях совершения сделок с ценными бумагами Компании, ее контрагентов, а также подконтрольных Компании юридических лиц.

**РАСКРЫТИЕ КОМПАНИЕЙ
ИНФОРМАЦИИ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
В ПОРЯДКЕ, ПРЕДУСМОТРЕННОМ
ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДА-
ТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ОТНОШЕНИЯ С СООБЩЕСТВОМ



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ КОМПАНИЯ СТРОИТ НА ПРИНЦИПАХ ОТВЕТСТВЕННОГО ПАРТНЕРСТВА



ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Работникам запрещается представлять Компанию в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Компании, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки. Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

РАБОТНИКАМ ЗАПРЕЩАЕТСЯ БЕЗ ПИСЬМЕННОГО СОГЛАСИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ КОМПАНИИ УЧАСТИЕ В УСТАВНОМ КАПИТАЛЕ, А ТАКЖЕ РАБОТА ИЛИ ЗАНЯТИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ В ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЙ-КОНКУРЕНТОВ

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставных капиталах и (или) органах управления компаний — конкурентов Компании, а также о поступлении предложений о таком участии работники Компании сообщают в орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения, — Комиссию по корпоративной этике*.

* Подробнее см. раздел «Механизм применения Кодекса» (с. 80).

ПРИНЦИПЫ, НА КОТОРЫХ ОСНОВЫВАЕТСЯ ВЫБОР КОНТРАГЕНТОВ



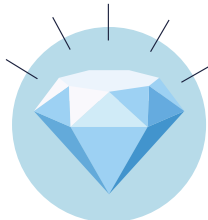
РАЗВИВАТЬ ОТНОШЕНИЯ

Компания нацелена на поддержание с потребителями и (или) контрагентами долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Компании постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности ценообразования.



БЫТЬ ОБЪЕКТИВНЫМИ

Компания выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Компании не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.



СОБЛЮДАТЬ ЭТИКУ

Компания стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.



ДЕЙСТВОВАТЬ ПО ЗАКОНУ

Компания не допускает нарушения антимонопольного законодательства стран присутствия, в том числе фактов недобросовестной конкуренции.

КОМПАНИЯ ПРОВОДИТ ЕДИНУЮ И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ ПО ВЗАИМООТНОШЕНИЯМ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ, БАЗИРУЮЩУЮСЯ НА ОБЩЕПРИНЯТЫХ ПРИНЦИПАХ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

КОМПАНИЯ И АКЦИОНЕРЫ

Основополагающим принципом Компании в отношениях со своими акционерами является соблюдение всех прав акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.

Компания стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

КОМПАНИЯ ОБЕСПЕЧИВАЕТ
РАВНЫЙ И ОДНОВРЕМЕННЫЙ
ПОРЯДОК ДОСТУПА
К ИНФОРМАЦИИ ВСЕХ
АКЦИОНЕРОВ И ИНВЕСТОРОВ

ВСЕГДА НА СВЯЗИ

Политика Компании по раскрытию информации направлена на обеспечение акционеров и инвесторов достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи.

Компания поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Компанией и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.



КОМПАНИЯ УДЕЛЯЕТ ВНИМАНИЕ НЕ ТОЛЬКО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ, НО И СОЦИАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



ЭТО ВАЖНО

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности ПАО «Газпром» (Группы «Газпром»).

Спонсорская и благотворительная деятельность Компании направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки и образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.

Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных органами управления Компании спонсорских и благотворительных программ.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РАБОТНИКОВ

Работники Компании вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Компании, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие руководителя Компании.

РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ

ПАО «Газпром» (Группа «Газпром») ведет активную региональную политику с целью реализации концепции газификации регионов, что способствует их социально-экономическому развитию, росту промышленного и сельскохозяйственного производства, позволяет улучшить условия труда и быта населения.

Во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Компания соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

КОМПАНИЯ НЕ УЧАСТВУЕТ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И НЕ ФИНАНСИРУЕТ ПОЛИТИЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

КОМПАНИЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ПОСТОЯННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ И СТРОИТ ЕГО НА ПРИНЦИПАХ ОТКРЫТОСТИ И ПРОЗРАЧНОСТИ

Взаимодействие со СМИ Компания ведет через подразделение, ответственное за проведение информационной политики Компании.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Компании либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Компании должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Компании.

ПЕРЕДАЧА В СМИ ИНФОРМАЦИИ И ДОКУМЕНТОВ НЕУПОЛНОМОЧЕННЫМИ ЛИЦАМИ ЯВЛЯЕТСЯ НАРУШЕНИЕМ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ



В КОМПАНИИ СОЗДАНА И ПОДДЕРЖИВАЕТСЯ АТМОСФЕРА НЕТЕРПИМОСТИ К КОРРУПЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Компании и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

**КАК НА ТЕРРИТОРИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ТАК
И ЗА РУБЕЖОМ, РАБОТНИКИ
КОМПАНИИ СОБЛЮДАЮТ
ТРЕБОВАНИЯ И ОГРАНИЧЕНИЯ,
ОПРЕДЕЛЕННЫЕ В СООТВЕТСТВИИ
С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ О ПРОТИ-
ВОДЕЙСТВИИ КОРРУПЦИИ**

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию по корпоративной этике Компании, подразделение корпоративной защиты Компании.



В КОМПАНИИ НЕПРИЕМЛЕМЫ ЛЮБЫЕ
ФОРМЫ ОКАЗАНИЯ НЕЗАКОННОГО
ВЛИЯНИЯ НА РЕШЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОРГАНОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ:

- взяточничество;
- предложение недопустимых подарков;
- трудоустройство родственников государственных служащих;
- благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересована Компания) государственных органов.

СВОИ ОТНОШЕНИЯ С ПОДКОНТРОЛЬ-
НЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ
КОМПАНИЯ СТРОИТ НА ОСНОВЕ
ОБЩЕПРИНЯТЫХ ПРИНЦИПОВ
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ОТНОШЕНИЯ КОМПАНИИ С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ
ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ ОСНОВЫВАЮТСЯ
НА ПРИНЦИПАХ:

01

Эффективности структуры
управления.

02

Оптимизации финансовых потоков
и соблюдения действующего
налогового законодательства.

03

Предотвращения действий и решений,
которые могут повлечь утрату
контроля над активами, отчуждение
производственных и других рентабельных
активов, а также прекращение прав
недропользования и иных прав.

04

Обеспечения эффективного
использования активов
и распоряжения ими.

ПРИОРИТЕТНЫМИ ЦЕЛЯМИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОМПАНИИ
С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ
ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ
ЯВЛЯЮТСЯ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ
УСТАВОМ КОМПАНИИ, А ТАКЖЕ
ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИХ
ПОТЕНЦИАЛА И АКТИВОВ В ОБЩЕ-
КОРПОРАТИВНЫХ ИНТЕРЕСАХ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В СЛЕДУЮЩИХ ФОРМАХ:

01

Участие представителей Компании в работе высших органов управления, коллегиальных органов управления и органах контроля подконтрольных юридических лиц.

02

Принятие в соответствии с действующим законодательством единоличных решений акционера (участника) по вопросам деятельности компаний, в которых Компания является единственным акционером (участником).

03

Реализация в соответствии с законодательством права давать подконтрольным юридическим лицам обязательные для исполнения указания.

04

Иное взаимодействие, определенное внутренними документами Компании и (или) не запрещенное действующим законодательством.



КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ



КОМПАНИЯ УДЕЛЯЕТ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ СВОЕМУ КОРПОРАТИВНОМУ ИМИДЖУ, КОТОРЫЙ СКЛАДЫВАЕТСЯ ИЗ ТАКИХ ЭЛЕМЕНТОВ, КАК ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЕДИНЬЙ ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ

ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ

Существенной частью имиджа Компании является ее фирменный стиль. Корпоративными цветами Компании являются белый и фирменный синий. Их использование регламентируется Типовой книгой фирменного стиля дочернего общества ПАО «Газпром» (Группы «Газпром»), разработанной в соответствии с Книгой фирменного стиля ПАО «Газпром» (Группы «Газпром»).

ИМИДЖ СОТРУДНИКОВ

Каждый сотрудник участвует в создании положительного имиджа «Газпром нефти» и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением. Это происходит за счет поддержания подобающего внешнего облика сотрудника и стиля его делового общения.



РАБОТНИКИ ДОЛЖНЫ ВОЗДЕРЖИВАТЬСЯ ОТ ДЕЙСТВИЙ, СПОСОБНЫХ ПРЯМО ИЛИ КОСВЕННО НЕГАТИВНО ОТРАЗИТЬСЯ НА ИМИДЖЕ И РЕПУТАЦИИ КОМПАНИИ



РАБОТНИКИ КОМПАНИИ НЕ ДОПУСКАЮТ:

01

Публичных высказываний, которые представляют работу Компании или работу в Компании в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Компании осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами.

02

Употребления наркотиков и других психоактивных веществ.

03

Употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Компании или в месте проведения работ Компанией, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета.

04

Курения вне специально отведенных мест.

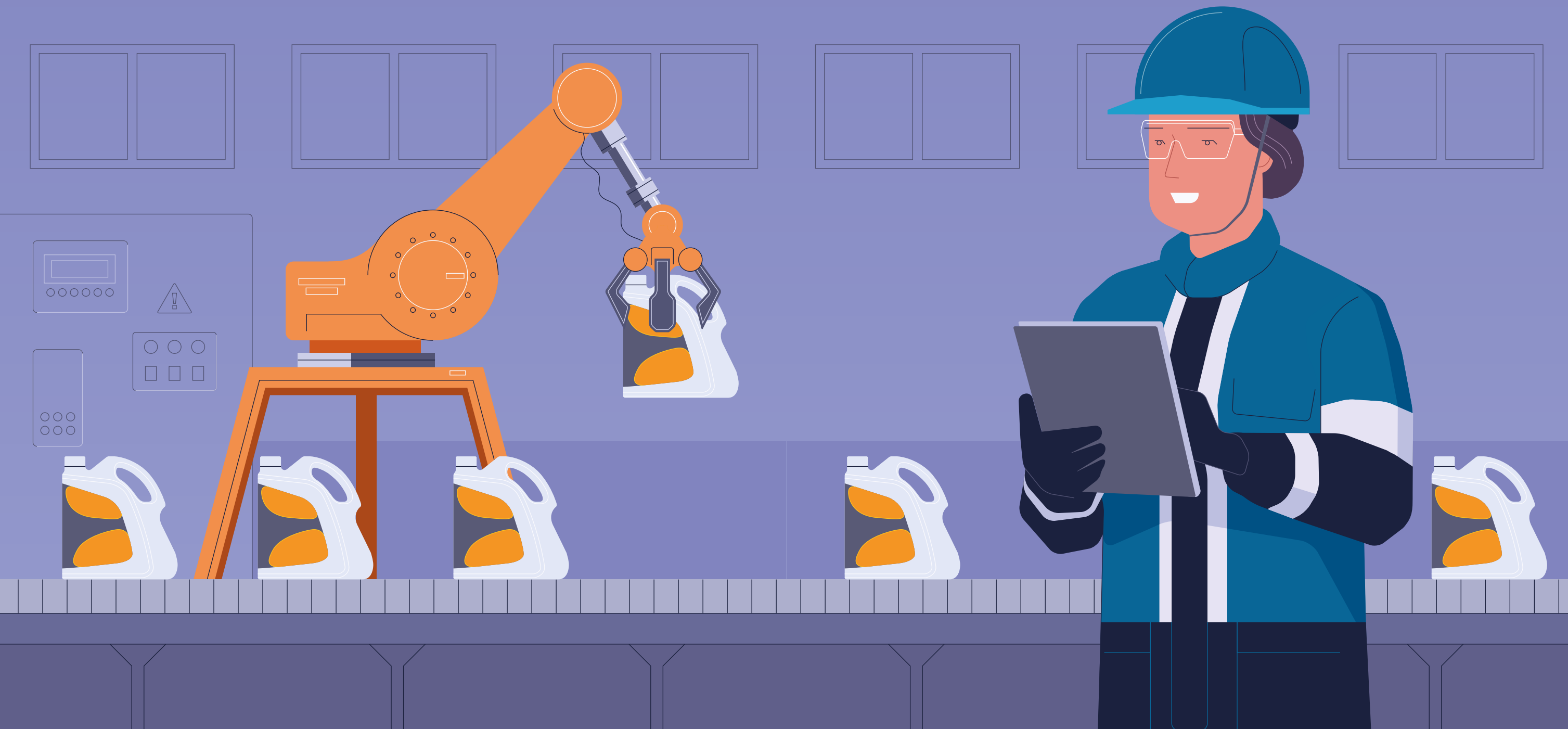
05

Агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения.

06

Распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ОРГАНИЗАЦИЮ РАБОТЫ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ И ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА ВОЗЛАГАЕТСЯ НА КОМИССИЮ ПО КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКЕ (ДАЛЕЕ – КОМИССИЯ)

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной форме. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии.

При наличии у любого из членов Комиссии существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение руководителя Компании.

КОМИССИЯ СОСТОИТ НЕ МЕНЕЕ
ЧЕМ ИЗ ПЯТИ ЧЕЛОВЕК.
ПЕРСОНАЛЬНЫЙ СОСТАВ
КОМИССИИ, А ТАКЖЕ ЕЕ
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ
ПРИКАЗОМ КОМПАНИИ

КОМИССИЯ НА ОСНОВАНИИ ПОСТУПАЮЩИХ
К НЕЙ ОБРАЩЕНИЙ ПРИНИМАЕТ
РЕШЕНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ:

- на разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов.



В СЛУЧАЯХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКИ ДОЛЖНЫ ОБРАЩАТЬСЯ
К СВОЕМУ НЕПОСРЕДСТВЕННОМУ
РУКОВОДИТЕЛЮ, ЕСЛИ ИНОЕ ПРЯМО
НЕ УСТАНОВЛЕНО НАСТОЯЩИМ
КОДЕКСОМ*

В случае если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов, либо принятые меры не повлекли устранение конфликта интересов, работник Компании информирует об этом Комиссию.

Компания гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в том числе на обеспечение соблюдения интересов Компании в ситуации такого конфликта.

* Подробнее см. разделы «Совместная работа родственников» (с. 42), «Подарки» (с. 46), «Использование активов и ресурсов Компании. Обращение с информацией» (с. 50), «Отношения с конкурентами и контрагентами» (с. 58), «Взаимоотношения с государством и обществом» (с. 64).

ПО ВОПРОСАМ РАЗЪЯСНЕНИЯ
ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА, А ТАКЖЕ
ПО ВОПРОСАМ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ
(В ТОМ ЧИСЛЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ
О НАРУШЕНИИ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА)
РАБОТНИКАМ СЛЕДУЕТ ОБРАЩАТЬСЯ
К СВОЕМУ НЕПОСРЕДСТВЕННОМУ
РУКОВОДИТЕЛЮ ЛИБО В КОМИССИЮ



КАК ОБРАТИТЬСЯ В КОМИССИЮ
ПО КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКЕ:

8-800-700-65-00
Телефон горячей линии по противодействию мошенничеству, коррупции и другим нарушениям Кодекса (звонок бесплатный по всей территории России).

ETHICS@GAZPROM-NEFT.RU
Электронная почта Комиссии по корпоративной этике.

ЧЕРЕЗ HR-ПАРТНЕРА

HOT-LINE@GAZPROM-NEFT.BIZ
Электронная почта горячей линии по противодействию мошенничеству, коррупции и другим нарушениям Кодекса.

**190121, САНКТ-ПЕТЕРБУРГ,
А/Я № 516**
Адрес для письменных обращений в Комиссию по корпоративной этике.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ



ИНФОРМАЦИЯ О СОБЛЮДЕНИИ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА УЧИТЫВАЕТСЯ ПРИ ОЦЕНКЕ И ПРОДВИЖЕНИИ ПЕРСОНАЛА

Руководитель Компании по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций.

ВОЗМОЖНЫЕ САНКЦИИ:

- общественное порицание;
- публичное осуждение путем публикаций в средствах информации Компании (на внутреннем информационном портале Компании, в корпоративной газете Компании, на информационных досках или др.);
- лишение частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами Компании;
- при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка — также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

СОБЛЮДЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ

КОДЕКСОМ ЗАЛОЖЕНЫ МЕХАНИЗМЫ
ПОДДЕРЖАНИЯ И РАЗВИТИЯ
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
В ДУХЕ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЙ СВЯЗЬ МЕЖДУ
ПОКОЛЕНИЯМИ РАБОТНИКОВ ГАЗОВОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ С 1989 ГОДА
ДО НАШИХ ДНЕЙ



КОРПОРАТИВНЫЕ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ

СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ ОСОЗНАЮТ ВАЖНОСТЬ СВОЕЙ РАБОТЫ И ОТНОСЯТСЯ К НЕЙ ОТВЕТСТВЕННО, ВЫПОЛНЯЮТ ЕЕ НА ВЫСОКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ И В СООТВЕТСТВИИ С КОРПОРАТИВНЫМИ ЦЕННОСТЯМИ

ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ПАО «ГАЗПРОМ» (ГРУППЫ «ГАЗПРОМ») ДОПОЛНЕНА КОРПОРАТИВНЫМИ МОДЕЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКА «ГАЗПРОМ НЕФТИ»

УТВЕРЖДЕНЫ ПРИКАЗОМ
№ 13-П ОТ 17.02.2023



ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬ КАК СВОЙСТВО НАШЕГО ХАРАКТЕРА



Мы стремимся к новым свершениям и рады командным победам

Мы ставим перед собой напряженные цели

Мы последовательны и настойчивы в достижении общего результата

СООТВЕТСТВУЕТ МОДЕЛИ, КОГДА РАБОТНИК:

Ставит перед собой цели, требующие усилий, которые приведут к достижению общей цели Компании.

Ориентируясь на достижение общей цели Компании, стремится достичь поставленных целей и установленных показателей в кратчайшие сроки с наилучшим качеством.

При необходимости привлекает дополнительные ресурсы или делится ими с коллегами, чтобы достичь общей цели.

Находит новые способы достижения цели, если используемый метод не приводит к желаемому эффекту.

ПРОТИВОРЕЧИТ, КОГДА РАБОТНИК:

Избегает сложностей, выбирает для себя и своей команды легковыполнимые задачи.

Не демонстрирует нацеленности на командный результат, сосредотачивается на личных целях или целях только своего подразделения.

Не ищет других способов достижения цели, даже если используемый метод не приносит результата.

Не проявляет активности в процессе работы, перекладывает работу на других, бездействует.

ИННОВАЦИОННОСТЬ КАК ОБРАЗ НАШЕГО МЫШЛЕНИЯ



Мы быстро развиваемся, смело идем вперед и ведем за собой других

Мы создаем инновационные решения и используем передовые технологии

Мы гибки и инициативны, открыты новому и всегда готовы к изменениям

СООТВЕТСТВУЕТ МОДЕЛИ, КОГДА РАБОТНИК:

Быстро принимает решения в ответ на изменение условий и ситуаций и действует, при необходимости перестраивая свое поведение.

Внедряет новые методы и технологии, чтобы улучшить рабочие процессы, и транслирует эту необходимость другим.

Придумывает новые технологии и проводит безопасные эксперименты по их внедрению.

Дает право на ошибку себе и коллегам, учитывает извлеченные уроки в дальнейшей деятельности.

ПРОТИВОРЕЧИТ, КОГДА РАБОТНИК:

Не проявляет быстроту и гибкость, использует один шаблон действия вне зависимости от конкретных условий.

Спротивляется внедрению новых методов работы, транслирует свое негативное отношение к инновациям другим людям, неконструктивно критикует новые идеи.

Скрывает свои ошибки от коллег, не использует негативный опыт для совершенствования работы.

Ставит самоцелью инновации, перемены и новые идеи, находится в состоянии эйфории от новых идей.

СОТРУДНИЧЕСТВО КАК СТИЛЬ НАШЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



Мы ценим различия, уважаем других и с вниманием относимся к их интересам

Мы открыто общаемся и умеем слушать и слышать

Мы доверяем коллегам и обмениваемся опытом и информацией

СООТВЕТСТВУЕТ МОДЕЛИ, КОГДА РАБОТНИК:

Интересуется мнением коллег, внимательно выслушивает их и реализует свои действия, учитывая их идеи и предложения для достижения общей цели, ведет поиск синергии с ними.

Свободно делится информацией, ресурсами и опытом, которые могут оказать влияние на результаты командной работы и достижение общей цели.

Оказывает необходимую поддержку и помощь, если коллеги в ней нуждаются.

Доброжелательно и уважительно общается с окружающими, умеет взаимодействовать с людьми с другой точкой зрения.

ПРОТИВОРЕЧИТ, КОГДА РАБОТНИК:

Обесценивает мнения коллег, настаивает и продвигает исключительно свою позицию, не учитывает интересы коллег, разрушая командные отношения, действует за спинами коллег.

Утаивает от коллег информацию, которая может оказать влияние на результаты совместной командной работы, не делится с ними опытом.

Нацелен только на свои результаты и свой участок работы, при обращении к нему за помощью и поддержкой выставляет условия или находит отговорки.

Нетерпим к другой точке зрения, резко и недоброжелательно общается с коллегами.

БЕЗОПАСНОСТЬ КАК НАШ ПРИОРИТЕТ



Мы заботимся о жизни, здоровье и благополучии людей

Мы следуем правилам безопасности и несем за нее личную ответственность

Мы бережно относимся к природе и делаем все возможное для ее сохранения

СООТВЕТСТВУЕТ МОДЕЛИ, КОГДА РАБОТНИК:

Знает и соблюдает правила безопасности, проактивно требует того же от коллег и подрядчиков, неравнодушен к несоблюдению правил.

Всегда знает и оценивает риски при выполнении работ, которые могут нанести ущерб жизни и здоровью человека, окружающей среде и имуществу Компании.

Останавливает опасные действия коллег и подрядчиков для предотвращения происшествий.

Своим примером демонстрирует необходимость соблюдения правил безопасности и заботы об экологии, готов эскалировать вопросы безопасности на нужные уровни для решения вопросов.

ПРОТИВОРЕЧИТ, КОГДА РАБОТНИК:

Не оценивает риски, подвергая себя и коллег опасности, не останавливает опасные действия.

Пренебрегает правилами безопасности, допуская их нарушение коллегами и подрядчиками.

Своими действиями создает угрозу жизни, здоровью, окружающей среде и имуществу Компании.

Не демонстрирует на личном примере необходимость соблюдения правил безопасности, перекладывает ответственность на других.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК ПРИНЦИП ДОСТИЖЕНИЯ НАШИХ ЦЕЛЕЙ



Мы мыслим как ответ-
ственные собственники
и бережно относимся
к нашим ресурсам

Мы находим оптимальные
способы получить
наибольший эффект

Мы используем лучшие
практики и постоянно
совершенствуемся

СООТВЕТСТВУЕТ МОДЕЛИ, КОГДА РАБОТНИК:

Экономно и бережно относится
к ресурсам и собственности Компании.

Принимает решения, учитывая
возможность получения наиболь-
шей пользы не только для своего
подразделения, но и для всей
Компании в целом.

Стремится к постоянным улучшениям,
изучает и применяет лучшие практики,
которые позволяют повышать
эффективность процессов.

Знает потенциал улучшения процесса,
устанавливает для себя и коллег
задачи по достижению потенциала
и успешно их решает.

ПРОТИВОРЕЧИТ, КОГДА РАБОТНИК:

Расточительно относится к ресурсам
и собственности Компании.

Не учитывает возможности
для получения наиболее
эффективного результата.

Руководствуется узкофункциональными,
личными, ведомственными интересами
в ущерб Компании в целом.

Добивается результата любой ценой.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК НАШЕ ОТНОШЕНИЕ К ДЕЛУ



Мы отвечаем
за свои слова и честно
выполняем обещания

Мы реализуем
согласованные решения

Мы осознанно следуем
духу и букве правил

СООТВЕТСТВУЕТ МОДЕЛИ, КОГДА РАБОТНИК:

Выполняет взятые на себя
обязательства и последовательно
реализует согласованные решения.

Лично несет ответственность
за последствия своих действий,
не перекладывая вину на других.

Придерживается высоких
стандартов работы и предъявляет
такие же требования к качеству
работы других людей.

Добросовестно соблюдает
принятые правила и нормы.

ПРОТИВОРЕЧИТ, КОГДА РАБОТНИК:

Нарушает взятые на себя обязательства
и уклоняется от исполнения согласованных
решений, говорит одно, а делает другое.

Не признает ошибок, отрицает
негативные последствия своих
действий или бездействия.

Осознанно нарушает правила и нормы.

Не задумывается над всеми послед-
ствиями своих поступков, перекладывает
ответственность на других.

