

Додаток
до наказу від 10.02.2025 р. №24
ТОВ «Газопостачальна компанія
«Нафтогаз України»

**Кодекс корпоративної етики
товариства з обмеженою відповідальністю
«Газопостачальна компанія «Нафтогаз України»**

2025 рік

Зміст

1. Місія та корпоративні цінності Товариства	3
2. Корпоративна культура Товариства	3
3. Захист довкілля та екологічна безпека	4
4. Безпека та охорона праці	4
5. Права людини	5
6. Етика поведінки працівників	6
7. Конфлікт інтересів	7
8. Взаємодія з іншими юридичними особами Групи Нафтогаз	8
9. Запобігання та протидія корупції	9
10. Подарунки та ділова гостинність	9
11. Взаємодія з контрагентами	10
12. Взаємодія з органами державної влади	10
13. Взаємодія з представниками медіа	10
14. Поводження з інформацією	11
15. Використання активів Товариства	12
16. Достовірний облік і звітність	12
17. Повідомлення про порушення принципів і правил корпоративної етики	12
18. Відповідальність за порушення положень Кодексу корпоративної етики	13
19. Прикінцеві положення	13

1. Місія та корпоративні цінності Товариства

Місія товариства з обмеженою відповідальністю «Газопостачальна компанія «Нафтогаз України» (далі – Товариство) – бути рушієм модернізації та професіоналізму в національному енергетичному секторі та забезпечити досягнення енергетичної незалежності України, максимізуючи цінність національних ресурсів.

Корпоративні цінності Товариства:

Сміливість – рішучість і наполегливість у досягненні поставлених цілей, змінюючи себе, змінювати газовий ринок країни в інтересах українців.

Відкритість – відвертість та об'єктивність у взаємодії як всередині Товариства, так і з третіми особами.

Сумлінність – чесність та надійність у відносинах з колегами, партнерами та іншими стейкхолдерами. Віра в те, що кожен член команди має відчувати відповідальність за кінцевий результат.

Справедливість – послідовність та об'єктивність у співпраці з усіма нашими клієнтами, працівниками, конкурентами та державою, а також застосування принципу меритократії в управлінні персоналом.

2. Корпоративна культура Товариства

Корпоративною культурою Товариства є сукупність місії, корпоративних цінностей та правил корпоративної етики, які формують сприятливе робоче середовище та підтримують ділову репутацію Товариства на високому рівні.

Формування інклюзивної та інноваційної корпоративної культури є важливою складовою успіху Товариства.

Товариство усвідомлює відповідальність за утвердження цінностей верховенства права та прагне постійно вдосконалювати власні практики на засадах відповідності вимогам законодавства України та законодавства юрисдикцій, у яких Товариство провадить свою діяльність.

Корпоративна етика – це культура поведінки працівників Товариства, рівень взаємовідносин між посадовими особами та іншими працівниками Товариства її партнерами, контрагентами, конкурентами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, медіа. Для Товариства є важливим не лише факт досягнення результатів, але методи та підходи, що використовуються з цією метою. Взаємовідносини між посадовими особами, працівниками, контрагентами, представниками Товариства та іншими зацікавленими сторонами мають ґрунтуватися на принципах доброчесності та добросовісності.

Товариство очікує на сумлінне дотримання встановлених норм законодавства та внутрішніх документів Товариства і вважає неприпустимим досягнення якісних та/або кількісних показників своїми працівниками у недобросовісний або незаконний спосіб.

Товариство очікує від посадових осіб та працівників Товариства (далі також – працівники) усвідомлення своїх зобов'язань та відповідального виконання вимог Кодексу корпоративної етики товариства з обмеженою відповідальністю «Газопостачальна компанія «Нафтогаз України» (далі – Кодекс), який застосовується разом з іншими внутрішніми документами Товариства.

З метою забезпечення принципів доброчесності та добросовісності обов'язковим є дотримання Товариством низки керівних правил та етичних засад:

лідерство – директор Товариства сприяє практичному впровадженню положень Кодексу;

моніторинг – директор Товариства здійснює спостереження і оцінює ефективність Кодексу та, у разі необхідності, пропонує заходи з усунення недоліків;

дотримання прав людини;

повага та прозорість у взаємовідносинах із зацікавленими сторонами;

надважливість охорони праці та здоров'я працівників;

принцип нульової толерантності до корупції у будь-яких її формах та проявах;

корпоративна соціальна відповідальність.

3. Захист довкілля та екологічна безпека

У разі наявності інформації, що діяльність Товариства може бути потенційно небезпечною для навколишнього середовища, працівник Компанії зобов'язаний невідкладно повідомити про це підрозділи Товариства, відповідальні за екологічну та промислову безпеку, відповідно до внутрішніх документів Компанії з питань екологічної та промислової безпеки.

Товариство як соціально відповідальна юридична особа активно долучається до екологічних ініціатив, а також упроваджує власні проекти на підтримку захисту довкілля.

4. Безпека та охорона праці

Товариство забезпечує дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці з метою попередження травматизму, смертності, аварій та інших негативних наслідків від операційної діяльності. Безпека праці – в основі всього в Товаристві, вона має вирішальне значення. Безпечна праця, повага громади, захист довкілля – щоденні принципи роботи в Товаристві.

Товариство забезпечує впровадження провідного міжнародного досвіду з питань управління охороною праці.

Робота Товариства побудована на основі галузевої системи управління охороною праці, яка постійно оновлюється і вдосконалюється відповідно до міжнародних стандартів.

Товариство усвідомлює відповідальність за збереження життя, здоров'я і працездатності працівників Товариства у процесі трудової діяльності та забезпечує впровадження в Товаристві передового міжнародного досвіду з питань управління охороною праці.

Для реалізації зазначеного Товариство впроваджує сім «золотих правил»:

- 1) відповідальність та лідерство у забезпеченні охорони праці;
- 2) виявлення небезпек та ризиків (систематична ідентифікація небезпек та ризиків: оцінка ризиків та аналіз нещасних випадків і професійних захворювань);
- 3) визначення цілей щодо охорони праці (визначення пріоритетних ризиків та цілей профілактичних програм);
- 4) створення безпечної системи (системна організація безпеки та гігієни праці);

5) використання безпечної та справної техніки;

6) підвищення кваліфікації (основні кваліфікаційні вимоги, навчання без відриву від виробництва та регулярний інструктаж працівників);

7) інвестиції в персонал (мотивація працівників до формування та ефективного функціонування системи управління охороною праці, зміна ролі працівників із пасивної на активну, стимулювання безпечної поведінки).

Одним з основних напрямів діяльності Товариства є забезпечення безперервності та надійності роботи Товариства.

5. Права людини

Права людини є універсальною цінністю та фундаментом для справедливого суспільства.

Товариство усвідомлює свою відповідальність щодо дотримання прав людини та прагне запобігати несприятливим наслідкам своєї господарської діяльності.

Товариство у своїй діяльності керується нормами, закріпленими у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права, а також принципами, що стосуються основоположних прав та закріплені у Декларації Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці.

Товариство сприяє реалізації індивідуальних та колективних прав працівників відповідно до вимог законодавства України.

Товариство заохочує врегульовувати конфлікти або спори, що виникають між працівниками або між працівниками та Товариством, шляхом звернення до процедур (процесів) альтернативного вирішення конфліктів та спорів.

Засади організації умов праці та відпочинку

Товариство вживає заходів, передбачених законодавством та внутрішніми документами, для створення працівникам безпечних та комфортних умов праці.

Товариство забезпечує стабільну та конкурентну заробітну плату, а також визнає та винагороджує за досягнення у праці.

Товариство запроваджує та розвиває системи навчання, мотивації працівників, оцінки їхнього потенціалу, реалізовує всі можливості для підвищення кваліфікації, професійного зростання, ефективної роботи.

Товариство поважає право працівників на відпочинок та сприяє дотриманню розумного балансу між роботою та особистим життям.

Товариство забезпечує соціальне та медичне обслуговування, а також інші елементи корпоративної соціальної відповідальності згідно з внутрішніми документами.

Заборона дискримінації, сексуальних домагань та забезпечення рівності можливостей

У Товаристві забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану

здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації та/або інших ознак, не пов'язаних з характером роботи або умовами її виконання.

У Товаристві забезпечуються рівні права та можливості жінкам і чоловікам у працевлаштуванні, просуванні по роботі та підвищенні кваліфікації.

Заборона примусової та дитячої праці

Товариство категорично забороняє будь-які прояви примусової праці.

Працевлаштування в Товариство осіб, які не досягли 18 років, та виконання ними трудових обов'язків дозволяється лише у випадках, визначених законодавством України.

Організація соціального діалогу

Товариство поважає право працівників на об'єднання у професійні спілки.

Товариство забезпечує конструктивний діалог і взаємодію між Товариством, як роботодавцем, та представниками працівників з питань соціального діалогу.

6. Етика поведінки працівників

Етика поведінки працівників є основою успішності та стабільності Товариства. Відповідальне ставлення до впроваджених етичних норм сприяє уникненню конфліктів, підтримує позитивну ділову репутацію Товариства та забезпечує відповідність її цінностям.

Відносини між працівниками Товариства ґрунтуються на засадах професіоналізму, приязності, поваги та довіри.

Взаємодопомога і взаємопідтримка є важливими елементами побудови сприятливого робочого середовища та досягнення стратегічних цілей Товариства. Працівники здійснюють ефективну співпрацю шляхом підтримання належної комунікації, обміну необхідною інформацією та досвідом, виконання взаємних домовленостей та узгоджених завдань.

Товариство засуджує будь-які прояви мобінгу (цькування).

У Товариства забороняються дії або бездіяльність, спрямовані на приниження честі та гідності працівника Товариства, його/її ділової репутації, зокрема з метою набуття, зміни або припинення ним/нею трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його/її недооцінювати свою професійну придатність.

Не допускається неналежна або агресивна поведінка у трудовому колективі, яка може проявлятися у формі вербальних чи невербальних дій, провокування конфліктних ситуацій, здійсненні утисків, поширенні недостовірної інформації (чутток), погроз або фізичного насилля, знущань, а також будь-яких інших дій щодо інших працівників Товариства чи осіб, які перебувають у приміщеннях або на території Товариства.

Працівники повинні дотримуватися загальноприйнятих норм етикету та виявляти взаємоповагу в усіх спільних просторах на території Товариства. Важливо проявляти уважність та толерантність один до одного, формуючи комфортне робоче середовище.

Будь-яка поведінка, що створює загрозову, ворожу чи принизливу атмосферу для працівників чи інших осіб, які перебувають у приміщеннях чи на території Товариства, вважається порушенням цього Кодексу.

Заборона ненормативної лексики, непристойних жестів та поведінки

Неприйнятним є використання ненормативної лексики, непристойних жестів та поведінки у приміщенні й на території Товариства. Такі дії можуть створити атмосферу неповаги та емоційної напруги в трудовому колективі.

Заборона вживання алкогольних та слабоалкогольних напоїв, наркотичних засобів, психотропних речовин та тютюнових виробів

Забороняється вживання алкогольних та слабоалкогольних напоїв, наркотичних засобів, психотропних речовин у приміщеннях чи на території Товариства, а також у транспортних засобах, що належать Товариству або використовуються у господарській діяльності.

Поява на роботі, перебування в приміщеннях, на території Товариства або у транспортних засобах, що належать Товариству або використовуються у господарській діяльності, у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння є підставою для застосування заходів дисциплінарного стягнення.

Забороняється куріння, вживання, використання тютюнових виробів, електронних сигарет, пристроїв для споживання тютюнових виробів без їх згорання на робочому місці, у приміщенні або на території Товариства, крім спеціально відведених для цього місць.

Соціальні медіа

Товариство поважає право працівників на приватне життя.

У разі використання працівником соціальних мереж з репрезентуванням себе як працівника Товариства, рекомендується дотримуватися правил ділового етикету та положень цього Кодексу.

Зовнішній вигляд

Працівники – носії корпоративних цінностей і корпоративної культури Товариства. Зовнішній вигляд працівника є одним із ключових факторів, на основі якого формується імідж Товариства в цілому.

Для працівників Компанії рекомендовано діловий стиль одягу, але вибір конкретного образу може варіюватися залежно від ділової ситуації.

Мова

Державною мовою в Україні є українська мова.

Українська мова є невіддільним атрибутом української державності, що зберігає свою історичну спадкоємність. Володіти українською мовою як мовою свого громадянства – обов'язок кожного громадянина України. При цьому кожен громадянин України є вільним у виборі мови або мов для приватного спілкування.

Не допускається вимагання від працівників використовувати під час перебування на роботі, виконання функціональних обов'язків, обов'язків за трудовим договором іншу мову ніж державна, крім випадків, визначених законодавством України.

7. Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів може виникнути, коли приватні інтереси працівників Товариства впливають на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання працівниками функціональних обов'язків.

З метою забезпечення чесності, прозорості та довіри всередині Товариства та з контрагентами важливо, щоб усі працівники розуміли і уникали ситуацій, які можуть призвести до конфлікту інтересів.

Товариство прагне створити культуру згідно з якою працівники відкрито та прозоро повідомляють про ситуації, що можуть спричинити конфлікт інтересів.

Недопущення виникнення конфлікту інтересів є одним з основних принципів у політиці Товариства щодо конфлікту інтересів, дотримання якого є необхідним для підтримання довіри та етичної поведінки на всіх рівнях Товариства.

Товариство вживає належних заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівників.

Головна мета – забезпечити справедливе та ефективне вирішення конфлікту інтересів з максимальним збереженням довіри та прозорості всередині Товариства.

Правила запобігання, виявлення та врегулювання потенційного /реального конфлікту інтересів і пов'язаних з цим обмежень у Товаристві регламентуються законодавством України та внутрішніми документами Товариства.

До поширених ситуацій, що можуть призвести до конфлікту інтересів, зокрема, але не виключно, належать:

одночасне перебування працівника Товариства у трудових відносинах з Товариством та іншим роботодавцем;

надання консультаційних та інших послуг діловим партнерам чи конкурентам Товариства;

володіння працівником або його близькою особою корпоративними правами в будь-якій юридичній особі;

робота працівника або його близької особи в юридичній особі, яка є діловим партнером або конкурентом Товариства;

спільна робота близьких осіб у Товаристві та/або юридичних особах Групи Нафтогаз за умови, що одна особа прямо підпорядкована іншій або в одній з таких осіб наявні повноваження щодо своєї близької особи;

працівник Товариства обіймає декілька посад у Товаристві/Групі Нафтогаз та у нього є службові повноваження, які він/вона може реалізувати щодо себе.

Необхідність повідомлення та отримання погодження від Служби комплаєнсу

Працівники Товариства з метою уникнення ситуацій, що можуть спричинити конфлікт інтересів, зобов'язані заздалегідь (не пізніше ніж за 5 робочих днів) повідомити Службу комплаєнсу відповідно до внутрішніх документів Товариства.

Працівники Товариства під час виконання посадових обов'язків зобов'язані керуватися виключно інтересами Товариства.

8. Взаємодія з іншими юридичними особами Групи Нафтогаз

Операційна модель Групи Нафтогаз спрямована на максимізацію вартості Групи Нафтогаз шляхом упровадження єдиних принципів і стандартів управління, що відповідають кращим міжнародним практикам.

У межах операційної моделі Товариство взаємодіє з іншими юридичними особами Групи Нафтогаз відповідно до вимог законодавства, статуту, Порядку управління корпоративними функціями Групи Нафтогаз, інших внутрішніх документів Товариства та юридичних осіб Групи Нафтогаз, а також положень цього Кодексу та буде співпрацю на основі відкритості та довіри.

9. Запобігання та протидія корупції

Корупція є негативним соціально-правовим явищем, яке полягає у використанні наданих службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди.

Товариство керується принципом нульової толерантності до корупції у будь-яких її формах та проявах і вживає всіх заходів щодо запобігання, виявлення та протидії корупції, передбачених законодавством України та внутрішніми документами.

Товариство заявляє про свою принципову позицію та засуджує корупцію як незаконний та неетичний спосіб ведення господарської діяльності.

Товариство інтегрує основні ідеї концепції “Тон згори” у свою діяльність. Посадові особи Товариства особистим прикладом етичної поведінки формують у працівників Товариства нульову толерантність до корупції, що є основою ділової культури, повсякденної ділової практики та ділової репутації Товариства.

Не допускається вчинення працівниками Товариства заборонених корупційних практик.

Товариство може провадити благодійну та спонсорську діяльність у разі відсутності заборон, установлених законодавством України та внутрішніми документами Товариства.

Товариство не здійснює підтримку політичних партій. Товариство забороняє виплату офіційним особам заохочувальних платежів, зокрема, з метою прискорення будь-яких формальних процедур, пов'язаних із отриманням дозвільних документів, або прийняття відповідних рішень на користь Товариства, або отримання інших переваг для Товариства.

Товариство заохочує працівників та ділових партнерів повідомляти про будь-які відомі факти вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, порушень Закону України «Про запобігання корупції» посадовими особами, працівниками та представниками Товариства через наявні канали повідомлень у Товаристві.

Особи, які повідомили про можливі факти вчинення корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, набувають статусу викривача, а також права та гарантії захисту відповідно до положень законодавства України та внутрішніх документів.

10. Подарунки та ділова гостинність

Подарунки та ділова гостинність можуть відігравати важливу роль у встановленні та підтримці ділових відносин з контрагентами. Однак це також може створювати потенційні конфлікти інтересів або сприйматися як спроба впливу на рішення чи дії працівників Товариства.

З метою забезпечення прозорості та чесності в діяльності Товариства важливо, щоб усі працівники розуміли та дотримувалися встановлених внутрішніми документами правил щодо отримання та надання подарунків і вимог стосовно ділової гостинності.

Товариство допускає можливість приймання чи надавання подарунків, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених законодавством України.

При цьому вартість подарунка не може перевищувати ліміти, установлені законодавством України та внутрішніми документами Товариства на день прийняття подарунка.

Детальні вимоги та правила щодо отримання та надання подарунків і ділової гостинності визначено внутрішніми документами Товариства з питань етики, комплаєнсу та запобігання корупції.

11. Взаємодія з контрагентами

Товариство цінує розвиток та підтримку партнерських відносин, що базуються на основі довгострокової співпраці, взаємної вигоди, поваги, довіри, справедливості та об'єктивності, а також сумлінно виконує свої обов'язки, передбачені умовами договорів.

Ніхто не повинен використовувати співпрацю з контрагентами у своїх інтересах. Установлюючи ділові відносини з будь-яким контрагентом, працівники мають ставити на перше місце інтереси Товариства, а не власні прагнення.

Товариство у взаємодії з контрагентами:

- прагне працювати з партнерами, які мають бездоганну репутацію та не перебувають під санкціями;

- проводить ретельний відбір партнерів;

- у разі виникнення непорозумінь у процесі діяльності надає перевагу процедурам (процесам) альтернативного вирішення конфліктів та спорів;

- дотримується законодавства про інтелектуальну власність та використовує лише ті об'єкти інтелектуальної власності, створені безпосередньо Товариством або одержані на законних підставах;

- не розголошує інформацію про ділових партнерів, що може призвести до збитків Товариства та/або ділового партнера, крім випадків, коли надання інформації здійснюється згідно з вимогами законодавства України.

12. Взаємодія з органами державної влади

Товариство, усвідомлюючи суспільну значимість результатів своєї діяльності та відповідальність перед державою, орієнтується на встановлення та підтримку стабільних та конструктивних взаємовідносин з органами державної влади та місцевого самоврядування, які базуються на принципах законності, добросовісності, професіоналізму, партнерства, взаємної довіри, поваги та непохитності зобов'язань.

13. Взаємодія з представниками медіа

Товариство постійно взаємодіє з медіа (засобами масової інформації) та буде відносини на принципах відкритості та прозорості, оперативності та готовності до діалогу, дотримання високих етичних стандартів спілкування.

Взаємодія з представниками медіа здійснюється відповідно до внутрішніх документів, зокрема, Товариство визначає:

відповідальний підрозділ за взаємодію з медіа, який використовує для цього усі доступні канали комунікації;

уповноважених осіб Товариства, які мають право публічно виступати від імені Товариства у медіа та під час інших заходів за участю представників медіа, обговорювати діяльність Товариства з медіа;

що всі контакти працівників Товариства з медіа, крім визначених уповноважених осіб Товариства, здійснюються виключно за дорученням керівництва або уповноваженої ним особи.

Працівники зобов'язані:

уникати будь-яких не погоджених з керівництвом Товариства публічних заяв або висловлювань, що можуть бути сприйняті як офіційна позиція Товариства та вплинути на її репутацію;

не передавати до медіа інформацію та документи Товариства, зокрема заяви про поточний фінансовий стан Товариства і прогнозну фінансову звітність, якщо не мають відповідних повноважень для цього.

14. Поводження з інформацією

У сучасному світі інформація та поведження з нею стали не тільки цінним активом і ресурсом, а також важливим елементом функціонування держави, суспільства та суб'єктів економіки.

Товариство відповідально ставиться до поведження з інформацією:

виконує вимоги законодавства щодо захисту інформації з обмеженим доступом;

упроваджує та постійно підтримує систему організаційно-технічних заходів і засобів щодо збереження конфіденційності, цілісності і доступності власних інформаційних ресурсів, зокрема з обмеженим доступом;

поважає права та дотримується правил конфіденційності щодо інформації, отриманої від третіх осіб (партнери, підрядники та інші);

використовує інформацію тільки у цілях, що відповідають законним інтересам Товариства та її персоналу.

Працівники зобов'язані:

не допускати порушень правил та політик захисту інформації з обмеженим доступом, яка стала їм відома у процесі виконання своїх трудових обов'язків;

дотримуватися правил конфіденційності під час отримання, опрацювання та зберігання інформації, що передбачено законодавством та внутрішніми документами Товариства щодо інформації з обмеженим доступом, захисту персональних даних, а також етики, комплаєнсу та запобігання корупції;

не допускати поширення недостовірної інформації, викривлення фактів, що може завдати шкоди Товариству, її працівникам, партнерам та державі в цілому;

використовувати інформаційні ресурси Товариства виключно для виконання функціональних обов'язків і тільки в обсязі та в порядку, передбачених законодавством

України, внутрішніми документами Товариства та відповідними договірними зобов'язаннями.

15. Використання активів Товариства

Активи Товариства є важливими ресурсами, що підтримують діяльність та успіх Товариства. Правильне та ефективне використання активів є ключовим для досягнення стратегічних цілей Товариства і підтримання конкурентоспроможності. Кожен працівник несе відповідальність за належне використання активів Товариства, а також за їх збереження та захист.

Активами Товариства є майно, інформація, грошові кошти, об'єкти інтелектуальної власності, обладнання, що використовується працівниками в процесі виконання трудових обов'язків.

Нематеріальні активи, створені або розроблені працівниками в рамках виконання своїх функціональних обов'язків, є власністю Товариства в частині, що не суперечить законодавству України або укладеним договорам.

Активи Товариства використовуються для провадження комерційної діяльності Товариства та надаються працівникам для виконання трудових обов'язків найефективнішим способом.

Працівники зобов'язані дбайливо ставитись, захищати та використовувати за призначенням активи Товариства.

Вчинення будь-яких дій, спрямованих на умисне пошкодження або знищення майна Товариства, є недопустимим.

Використання майна Товариства для особистих потреб заборонено.

Працівники під час виконання своїх посадових обов'язків повинні раціонально та обережно використовувати майно Товариства, уникати надмірних та непотрібних витрат.

Неправомірне використання активів Товариства є підставою для притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

16. Достовірний облік і звітність

Товариство забезпечує повну відповідність свого бухгалтерського обліку та фінансової звітності законодавству України, країн, у яких Товариство провадить діяльність, а також Міжнародним стандартам фінансової звітності.

Товариство рішуче припиняє будь-які прояви і спроби шахрайства та маніпулювання своєю фінансовою звітністю. Усі документи Товариства повинні бути правдивими та точними в усіх суттєвих аспектах, містити повну фінансову інформацію та відповідати стандартам, що застосовуються. Достовірність фінансової інформації та звітності щорічно підтверджується аудиторськими перевірками.

17. Повідомлення про порушення принципів і правил корпоративної етики

Культура повідомлення про порушення принципів і правил корпоративної етики (далі – культура повідомлення) є дієвим елементом для виявлення та попередження порушень у сфері етики та комплаєнсу.

Культура повідомлення спрямована на створення безпечного середовища Товариства, у якому працівники та інші зацікавлені сторони можуть без страху переслідування повідомляти про можливі порушення у сфері етики та комплаєнсу.

Основні принципи культури повідомлення:

Конфіденційність та анонімність

Товариство забезпечує, щоб персональні дані осіб, які звернулися на канали повідомлень (далі – заявники), залишалися конфіденційними.

У разі необхідності заявники можуть зробити анонімне повідомлення.

Компанія забезпечує заявникам можливість анонімно і безпечно повідомляти про неправомірну чи неетичну поведінку. Товариство добросовісно реагує на такі повідомлення і вживає відповідних заходів.

Захист від залякування, приниження чи переслідування

Забороняються будь-які форми залякування, приниження чи переслідування заявників, а також мобінг (цькування) у будь-яких проявах.

Навчання та поінформованість

Товариство здійснює регулярне навчання та інформування працівників Товариства про існуючі канали повідомлень.

У Товаристві функціонують такі канали повідомлень про можливі порушення: Лінія довіри Групи Нафтогаз, інші канали (комунікація з представниками Служби комплаєнсу, через корпоративну пошту Служби комплаєнсу: compliance@gas.ua тощо).

Інформація, що надається через канали повідомлень, має містити фактичні дані (місце, час, особу порушника тощо), які підтверджують наявність можливого правопорушення, та можуть бути перевірені.

Канали повідомлень забороняється використовувати для поширення завідомо неправдивих відомостей, образ, погроз життю, здоров'ю та майну працівників Групи Нафтогаз, а також членів їх сімей та близьких родичів, вчинення дій, що мають ознаки таких, що суперечать основам правопорядку і моралі.

18. Відповідальність за порушення положень Кодексу корпоративної етики

Дотримання положень, установлених цим Кодексом, є необхідним елементом забезпечення в Товариства трудової дисципліни.

За порушення етики поведінки, визначеної цим Кодексом, працівників Товариства може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку, передбаченому законодавством України та/або внутрішніми документами Товариства.

Притягнення працівника Товариства до дисциплінарної відповідальності не звільняє його від обов'язку відшкодувати завдану шкоду.

Здійснення контрагентами недобросовісної комерційної практики та/або недотримання принципу нульової толерантності до корупції чи порушення інших норм законодавства може бути підставою для розгляду в Товариства питання щодо доцільності подальшої співпраці з ними. Товариство з метою захисту своїх прав та інтересів також може звертатись до суду з вимогою про відшкодування збитків та до правоохоронних органів.

19. Прикінцеві положення

Підрозділ, на який покладено функції з управління персоналом, ознайомлює працівників з цим Кодексом під час працевлаштування до Товариства. Працівники Товариства подають належним чином оформлену Декларацію щодо конфлікту інтересів

та доброчесності (за формою, затвердженою внутрішніми документами Товариства), яка містить вимогу про підтвердження працівником ознайомлення з цим Кодексом.