

УТВЕРЖДЕН
приказом № С-31/А
от «31» октября 2024 г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
«ГАЗПРОМ КОРПОРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ»**

ВВЕДЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) «Газпром корпоративный институт» (далее – Институт) закрепляет корпоративные ценности Института, а также определяет основанные на них и принятые в Институте наиболее важные правила делового поведения.

Кодекс разработан на основе положений Кодекса корпоративной этики ПАО «Газпром», при разработке которого учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Кодекс распространяется на работников Института.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Институтом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Институт перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Института.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего 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 Института:

руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

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

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

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

Руководители Института:

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

выступают личным примером этичного поведения;

проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;

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

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

1. МИССИЯ И КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Институт является головным образовательным учреждением Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», вносит существенный вклад в развитие Компании. Многоуровневая система корпоративного обучения в Институте охватывает все группы персонала, от молодых специалистов до резерва высших управленческих кадров, ее отличают высокие стандарты качества и широкий спектр образовательных программ. Техническое и информационное оснащение Института находятся на уровне ведущих мировых учебных центров.

Миссия Института – формирование и развитие корпоративных компетенций, востребованных для повышения эффективности реализации стратегии и целевых проектов ПАО «Газпром».

Стратегической целью Института является становление как лидера среди организаций дополнительного профессионального образования посредством расширения номенклатуры образовательных программ, внедрения прогрессивных технологий и форм обучения, проведения научных исследований.

Институт определяет следующие приоритетные направления деятельности:

- обеспечение улучшения и стабильности результатов выполнения требований потребителей к качеству образовательных услуг;

- обеспечение соблюдения законодательных и корпоративных требований;
- принятие управленческих решений, обеспечивающих результативную и эффективную работу на основе анализа информации и фактических данных;
- планирование и реализация мероприятий (действий), связанных с рисками и возможностями, в ходе достижения целей и реализации образовательных программ;

- повышение профессионализма персонала, обеспечение его развития на основе компетентностного подхода;

- повышение ответственности каждого работника, обеспечение сплоченной командной работы;

- развитие материально-технической базы, внедрение и развитие современных информационных технологий для обеспечения высокого уровня оказания образовательных услуг.

Корпоративными ценностями Института являются:

- профессионализм** – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

- инициативность** – активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

- бережливость** – ответственный и бережный подход к использованию активов Института, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

- взаимное уважение** – командный дух в работе, доверие,

доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;
открытость к диалогу – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

преемственность – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

имидж – использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Институте.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ТРУДА

Отношения между работниками и Институтом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Институт обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Институт соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Института.

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

Институт предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

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

Институт стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов, стандартов ПАО «Газпром» в области охраны труда. Каждый из работников Института несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Институт 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 Института, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

Институт ценит в своих работниках:

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 Институте и умение сохранять конфиденциальность информации;

корпоративное поведение –

преданность и лояльность Институту;

содействие формированию духа сплоченной команды;

готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3. 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 Института, способное причинить вред законным интересам Института.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Института в глазах работников Института и иных лиц (в т.ч. контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений).

Работники Института должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а в случаях, указанных в ст. 11 настоящего Кодекса, орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по корпоративной этике Института. В случае возникновения конфликта интересов у директора Института последний должен информировать об этом Комиссию по корпоративной этике

ПАО «Газпром».

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

В ситуации конфликта интересов работника и Института, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Института.

Ниже, в статьях 4-7, 9 Кодекс приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях.

4. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает следующие проблемы.

Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Института и/или третьими лицами, в т.ч. контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями. 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.

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

Институт ограничивает случаи совместной работы родственников.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

В Институте не допускаются ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.

Совместная работа родственников в Институте допускается по решению органа, уполномоченного рассматривать вопросы этики поведения – Комиссии по корпоративной этике (ст.12).

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

5. ПОДАРКИ

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. 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.), полученная в

связи с работой в Институте.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику.

Институт ограничивает возможность приема подарков.

Руководителям, работникам и представителям Общества и подконтрольных Обществу юридических лиц не разрешается дарить и получать внутригрупповые корпоративные подарки (подарки от руководителей, работников и представителей Общества и подконтрольных Обществу юридических лиц). Исключением являются допускаемые на основании отдельных решений Общества 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 Общества и подконтрольных Обществу юридических лиц

Работникам Института не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки в любой из приведенных ниже ситуаций:

за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Институте;

стоимостью свыше 3 000 рублей;

в виде денег или денежных эквивалентов;

в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

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 отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Институте.

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.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном ст. 12 настоящего Кодекса.

6. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ ИНСТИТУТА. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ

Активы и ресурсы Института 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).

Активы и ресурсы Института являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Института максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

Использование активов Института работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования:

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;

иных активов Института в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Института.

Работникам запрещается заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Институте, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Института.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Институту работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Институте.

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

Работники Института соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Институту правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Институте, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

7. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ

Работникам запрещается представлять Институт в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Института, 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 директора Института 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 Института, а также о поступлении предложений о таком участии работники Института сообщают в орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по корпоративной этике (см. ст.12).

Взаимоотношения с контрагентами Институт строит на принципах ответственного партнерства.

Институт нацелен на поддержание с потребителями долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Институте постоянно проводится работа, направленная на повышение качества образовательных услуг, прозрачности ценообразования.

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

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

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Института.

Во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Институт соблюдает местное законодательство.

Институт не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации. Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных органами управления Института спонсорских и благотворительных программ.

Работники Института 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 Института, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие директора Института.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Института либо

уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Института должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Института. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

9. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

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 общества 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.

В Институте создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Института соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

В Институте 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 заинтересован Институт) государственных органов.

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

10.КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

Институт уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.

Каждый работник Института участвует в создании положительного имиджа Института и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Существенной частью имиджа Института является его фирменный стиль, который регламентируется книгой фирменного стиля ПАО «Газпром».

11.ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Работники Института не допускают:

публичных высказываний, которые представляют работу Института или

работу в Институте в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Института осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

употребления наркотиков;

употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Института или в месте оказания услуг Институтом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

курения вне специально отведенных мест;

агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Института.

12.МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее – Комиссия).

Комиссия состоит не менее, чем из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются приказом Института.

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

Обращение в Комиссию осуществляется посредством:

сообщений по электронной почте info@institute.gazprom.ru или по телефону +7(812) тел.(812) 702-16-71, доб.45950, газ. тел.: (700) 4-59-50.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. 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 директора Института.

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;

в Комиссию.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное прямо не установлено настоящим Кодексом (ст. 4-7, 9 Кодекса).

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

Институт 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.

13.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Директор Института по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения путем публикаций в средствах информации Института (на внутреннем информационном портале Института, на информационных досках или др.), лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами Института, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка – также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

14.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Института.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями работников газовой промышленности.

Приложение
к Кодексу корпоративной этики
«Газпром корпоративный институт»

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВО СОБЛЮДАТЬ КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
«ГАЗПРОМ КОРПОРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ»**

Ф.И.О. _____

Должность _____

Как один из руководителей «Газпром корпоративный институт», я обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом корпоративной этики «Газпром корпоративный институт».

Настоящим документом подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушение мною требований Кодекса корпоративной этики «Газпром корпоративный институт».

_____ «__» _____ 20__ г.
подпись дата

ФИО