

**УТВЕРЖДЕН**

Советом директоров компании

«Газпром (Ю.К.) Лимитед»

от 05 июля 2013 г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

Компании «Газпром (Ю.К.) Лимитед»

## ВВЕДЕНИЕ

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) Компании «Газпром (Ю.К.) Лимитед» (далее – «Компания») закрепляет корпоративные ценности Компании, а также определяет основанные на них и принятые в Компании наиболее важные правила делового поведения.

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших международных практик корпоративного управления.

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, распространяющиеся на работников этих юридических лиц. 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.

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.

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 Компании:

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 Компании:

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.

## 1. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Цели создания, виды и принципы деятельности Компании определяются в соответствии с Уставом Компании, иными внутренними документами и действующим законодательством.

Корпоративными ценностями Компании 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 Компании, 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 о Компании.

## **2. 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. При этом Компания 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 Компании.

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

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

Компания 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.

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.

Каждый из работников Компании несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Компания гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством 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 – для сотрудников Представительства Компании в Москве и в соответствии с Порядком рассмотрения жалоб, утвержденным в Компании – для сотрудников головного офиса Компании в Лондоне.

Компания 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 Компании и умение сохранять конфиденциальность информации;

**корпоративное поведение-**

преданность и лояльность Компании;

содействие формированию духа сплоченной команды;

готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

### 3. ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

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

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

Компания соблюдает национальные и международные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся ее деятельности и производственной продукции. Политика Компании направлена также 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.

Компания стремится:

гарантировать соблюдение всех норм, установленных действующим законодательством и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды;

обеспечивать бережное использование природных ресурсов;

принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде;

обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;

учитывать интересы и права коренных малочисленных народов на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания;

непрерывно углублять профессиональные и экологические знания работников Компании;

обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Компании.

#### **4. 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 т.ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюзов и профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг).

Работники Компании 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. 14 настоящего Кодекса, орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию по корпоративной этике Компании.

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

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

Ниже, в статьях 5-8, 10 Кодекса приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях.

## **5. 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 Компании и/или третьими лицами, в т.ч. акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзами и профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг. 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 Компании создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Компании.

Компания ограничивает случаи совместной работы родственников.

В Компании приветствуются трудовые династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности.

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.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

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

Совместная работа родственников в Компании допускается по решению органа, уполномоченного рассматривать вопросы этики поведения – Комиссии по корпоративной этике (ст.15)

Указанные требования не распространяются на трудовые рабочие династии.

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

## **6. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АКТИВОВ И РЕСУРСОВ КОМПАНИИ. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ**

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).

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

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

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

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 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 работнику в установленном порядке, т.е. осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Компании.

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, его контрагентов, а также подконтрольных Компании юридических лиц. Раскрытие Компанией информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

## **7. ОТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ И КОНТРАГЕНТАМИ**

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 (см. ст.13).

Взаимоотношения с контрагентами Компания строит на принципах ответственного партнерства.

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

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.

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

Компания не допускает нарушения антимонопольного законодательства стран присутствия, в т.ч. фактов недобросовестной конкуренции.

## **8. ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ И ИНВЕСТОРАМИ**

Компания проводит единую и последовательную политику по взаимоотношениям с акционерами и инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления.

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.

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

При этом Компания обеспечивает равный и одновременный порядок доступа к информации всех акционеров и инвесторов.

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

## **9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ И ОБЩЕСТВОМ**

Компания осуществляет взаимодействие с государством и обществом.

Компания уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности.

Спонсорская и благотворительная деятельность Компании осуществляется в соответствии с решениями уполномоченных органов Компании.

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

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 соответствующего уполномоченного органа Компании или уполномоченного Компанией лица.

Компания осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации. 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.

## **10. ОТНОШЕНИЯ С ПОДКОНТРОЛЬНЫМИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ**

Приоритетными целями взаимодействия Компании с подконтрольными юридическими лицами являются обеспечение целей деятельности, определенных уполномоченными органами Компании в соответствии с внутренними документами Компании и действующим законодательством, а также эффективное использование их потенциала и активов в общекорпоративных интересах.

Свои отношения с подконтрольными юридическими лицами Компания строит на основе общепринятых принципов корпоративного управления.

Отношения Компании с подконтрольными юридическими лицами основываются на принципах:

- эффективности структуры управления;
- оптимизации финансовых потоков и соблюдения действующего налогового законодательства;
- обеспечения эффективного использования активов и распоряжения ими;

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.

Взаимодействие с подконтрольными юридическими лицами осуществляется в формах:

участия представителей Компании в работе высших органов управления, коллегиальных органов управления и органах контроля подконтрольных юридических лиц;

реализации в соответствии с законодательством права давать подконтрольным юридическим лицам обязательные для исполнения указания;

иного взаимодействия, определенного внутренними документами Компании и (или) не запрещенного действующим законодательством.

## **11. КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ**

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

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

Существенной частью имиджа Компании является его фирменный стиль. Корпоративными цветами Компании являются белый и синий. Их использование регламентируется Типовой книгой фирменного стиля Дочерних обществ ОАО «Газпром», разработанной в соответствии с Книгой фирменного стиля ОАО «Газпром».

## **12. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ**

Работники Компании не допускают:

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;

употребления наркотиков;

употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Компании или в месте проведения работ Компанией, 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 Компании.

### **13. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА**

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

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

Обращение в Комиссию осуществляется посредством:

сообщений по электронной почте [info@gazpromuk.com](mailto:info@gazpromuk.com)

или

по телефону «горячей линии» 8 (495) 212-47-27 (доб. 2097).

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 уполномоченного органа Компании или уполномоченного Компанией лица.

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. 5-7, 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 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.

## **14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Уполномоченный орган Компании или уполномоченное Компанией лицо 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 Компании (на внутреннем информационном портале Компании, в корпоративной газете Компании, на информационных досках или др.), лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами Компании, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством.

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

## **15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Обязательство соблюдать Кодекс корпоративной этики

Компании «Газпром (Ю.К.) Лимитед»

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Как один из руководителей Компании «Газпром (Ю.К.) Лимитед», я обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом корпоративной этики Компании «Газпром (Ю.К.) Лимитед».

Настоящим документом подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушение мною требований Кодекса корпоративной этики Компании «Газпром (Ю.К.) Лимитед».

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
подпись

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О.