

УТВЕРЖДЕН

Правлением ПАО «Газпром нефть»
18 августа 2016 г.,
(Протокол № ПТ-0101/013 от 18 августа 2016 г.)

г. Санкт-Петербург

Кодекс
Корпоративный кодекс

Сведения о политике

- 1 РАЗРАБОТАН Департаментом по работе с персоналом
- 2 ВЛАДЕЛЕЦ КАТЕГОРИИ ПРОЦЕССОВ Заместитель генерального директора по организационным вопросам.
- 3 ВЕРСИЯ 4.0. ВВЕДЕН 18.08.2016г. взамен кодекса К-14.00-01 «Корпоративный кодекс», утвержденного Протоколом Правления № ПТ-0101/005 от 17.04.2014 г.

1 Миссия компании ПАО «Газпром нефть»

Предоставлять потребителям энергоресурсы высокого качества, вести бизнес честно и ответственно, заботиться о сотрудниках и быть лидером по эффективности, обеспечивая долгосрочный и сбалансированный рост Компании.

2 «Стремиться к большему»: видение Компании

Мы не ставим себе легких целей, не рисуем границ и рамок, мы расширяем свои горизонты.

Наша философия — динамика эффективного роста: мы стремимся к большему, чтобы обогнать свои планы.

Мы уважаем бизнес конкурентов и руководствуемся правилами и ценностями Компании, мы стремимся к большему и достигаем высоких результатов.

Мы собираем вокруг себя людей, которые верят в свои возможности и захвачены азартом движения к мечте. Даже победителю всегда есть куда стремиться.

«Газпром нефть» — компания с огромным потенциалом. Здесь ни одну мечту не назовут слишком смелой.

3 Наши ценности

Наши ценности позволяют нам построить Компанию, в которой мы хотим работать: где Сотрудники уважают себя и других, где нет бюрократии, где профессионализм и усилия каждого находят применение и оцениваются по заслугам.

Мы выстраиваем взаимоотношения друг с другом в соответствии с единой системой ценностей. Мы стремимся быть лучшим работодателем [22][22], приветствуем инициативу и личный вклад каждого Сотрудника в достижение стратегических целей, создаем равные возможности для профессионального и личного роста [28].

Наши ценности – неотъемлемая часть нашего бизнеса. Они объединяют интересы Компании и Сотрудников, служат отправной точкой в принятии решений, формируют репутацию Компании, определяют принципы ее деятельности. Каждый Сотрудник Компании в своих действиях руководствуется требованиями законодательства, ценностями, изложенными в настоящем Кодексе, а также нормами морали и здравым смыслом. Мы убеждены, что ценности, единые для всех Сотрудников без исключения, являются наиболее эффективным регулятором делового поведения. Мы придерживаемся следующих ценностей:

- **Безопасность и забота об экологии.** Наш приоритет – безопасность человека, окружающей среды и имущества Компании.
- **Честность.** Мы открыты и честны по отношению друг к другу, Компании, нашим партнерам, конкурентам и обществу. Наши слова не расходятся с делом;
- **Лидерство.** Мы проявляем инициативу и стремимся быть лучшими во всем, что делаем; мы ставим перед собой амбициозные цели и несем личную ответственность за результат;
- **Менталитет победителя.** Мы позитивны и верим в успех, не боимся трудностей и развиваем компетенции для эффективного решения масштабных задач;
- **Менталитет ответственного собственника.** Мы бережно относимся к активам и ресурсам Компании, заботимся об их сохранности и приумножении;
- **Взаиморезультативность и доверие.** Мы уважаем себя и других; решаем сложные задачи вместе, доверяя профессионализму друг друга, и помогаем коллегам быть успешными.

4 Как наши ценности объединяют нас?

4.1 Наш приоритет – безопасность человека, окружающей среды и имущества Компании

Компания ставит интересы безопасности персонала на производстве, населения и окружающей среды выше любых соображений экономического, технического или иного характера, обеспечивает условия для безопасной работы сотрудников и требует того же от партнеров [31]

Компания формирует четкую, понятную и выполнимую систему правил безопасности и обеспечивает доведение ее до сотрудников и партнеров и дает сотруднику право на остановку и/или отказ от выполнения операции, которая может причинить вред здоровью людей, нанести ущерб оборудованию или окружающей среде[32]

Сотрудники знают и соблюдают правила безопасности и требуют того же от коллег и подрядчиков. Сотрудники всегда знают и оценивают риски при выполнении работ и не подвергают себя и других опасности. Всегда останавливают небезопасную работу или отказываются от ее выполнения [31][33][34][35]

ЦЕЛЬ НОЛЬ: Отсутствие вреда людям, окружающей среде и имуществу при выполнении работ.

4.2 Компания честна с Сотрудниками. Сотрудники честны с Компанией. Мы честны во взаимоотношениях со всеми, с кем ведем дела

Компания придерживается высоких этических стандартов и честна со своими Сотрудниками. Компания предоставляет равные возможности для личного роста и профессионального развития, ценит и справедливо поощряет лучших Сотрудников, основываясь на принципе меритократии [19][20] [21].

В своей профессиональной деятельности Сотрудники не преследуют личной выгоды и ответственно подходят к выполнению своих обязанностей, руководствуясь интересами и ценностями Компании [17] [39]. Сотрудники могут быть уверены, что их личный вклад в достижение целей Компании будет оценен по заслугам [5].

Мы строим взаимоотношения с партнерами на принципах надежности и честного ведения дел, используем добросовестные методы конкуренции. Мы открыты и честны в предоставлении информации и всегда выполняем наши обещания [6] [11].

4.3 Компания – лидер по эффективности в своей отрасли. Сотрудники – лидеры в своих профессиональных областях

Компания стремится достичь максимальной эффективности операционной деятельности и капитальных инвестиций. Компания заинтересована в сотрудниках, способных взять ответственность за ее развитие и укрепление лидерских позиций. Компания привлекает лучших профессионалов в своих областях, наиболее мотивированных и целеустремленных специалистов [18].

Сотрудники стремятся найти наилучшее применение своей квалификации, заниматься деятельностью, соответствующей их призванию и профессиональным интересам. Сотрудники гордятся работой в Компании с именем и безупречной репутацией.

4.4 Компания уверена в успехе и стабильности бизнеса. Сотрудник верит в личный успех и эффективно развивается при поддержке Компании

Компания стремится быть лучшей в отрасли, готова к конкурентной борьбе и уверена в успехе [6]. Компания ставит перед собой амбициозные цели и реализует их с максимальной эффективностью, создавая дополнительную стоимость для акционеров.

Двигаясь к общей цели, Сотрудник всегда может рассчитывать на поддержку Компании и иметь доступ к ее лучшим ресурсам [25][26]. При решении нестандартных задач Сотрудник получает уникальную возможность для профессионального и личного развития [20] и удовлетворение от достигнутого результата.

4.5 Компания думает о Сотрудниках с позиции сотрудника. Сотрудники думают о Компании с позиции акционеров

Компания ценит вклад каждого Сотрудника в развитии бизнеса и приветствует любые инициативы, направленные на достижение ее стратегических целей [30]. Система целевых показателей и ориентиров способствует объективной оценке результатов работы каждого Сотрудника на благо Компании [5].

Сотрудник осознает себя частью Компании и ставит ее интересы выше собственных. Каждый Сотрудник мотивирован на достижение поставленных целевых показателей и несет личную ответственность за результат. Сотрудники бережно относятся к активам и ресурсам Компании, заботятся об их сохранности и приумножении. [38].

4.6 Компания уважает личность каждого Сотрудника. Сотрудники доверяют Компании свою безопасность и уверенность в завтрашнем дне

Отношения в Компании строятся на взаимоуважении и доверии, Компания ценит уникальность каждого Сотрудника и прислушивается к его мнению. Многообразие талантов, культур, взглядов и опыта, объединенных общей целью, позволяет Компании решать масштабные задачи.

Сотрудник уверен в надежности Компании и неукоснительном соблюдении обязательств перед ним. Здоровье и безопасность Сотрудников являются безусловным приоритетом Компании и основой ее деловой репутации [25].

5 Каких целей мы хотим достичь как Единая Компания?

5.1 Непрерывно и эффективно развивающаяся Компания

В основу создания стоимости для акционеров мы закладываем непрерывное развитие и стремление к постоянному повышению эффективности ведения бизнеса.

Эффективность - залог долгосрочного и сбалансированного роста Компании. Мы используем лучшие мировые практики и самостоятельно разрабатываем новые подходы для совершенствования эффективности деятельности. Мы критически смотрим на наши технологии и внутренние бизнес-процессы, стремимся к их постоянному улучшению и оптимизации.

Мы находимся в постоянном поиске новых финансово-привлекательных возможностей роста нашего бизнеса и, как международная компания, не ограничиваем свой рост границами одного государства. Мы выстраиваем взаимовыгодные отношения с партнерами по всему миру и открыты к сотрудничеству.

5.2 Лучший работодатель для Сотрудников

Мы создаем в Компании атмосферу доверия, взаимоуважения, открытости и честности, мы приветствуем новые идеи и инициативу [30]. Мы привлекаем и стремимся удержать лучших Сотрудников, используем на благо Компании их профессиональные знания, опыт и личные качества [19].

Мы инвестируем в обучение и развитие Сотрудников, реализуем программы обмена опытом и повышения квалификации [20]. Мы растим молодых специалистов, поддерживаем культуру наставничества и заботимся о личном росте каждого Сотрудника [23][24].

Мы предоставляем каждому Сотруднику конкурентный компенсационный и социальный пакет [25][26][27][29]. Мы строго соблюдаем требования трудового законодательства, постоянно улучшаем условия труда и обеспечиваем высокий уровень безопасности на производстве [17].

5.3 Ответственный партнер с безупречной деловой репутацией

Мы всегда выполняем наши обещания и берем на себя только те обязательства, по

которым в состоянии отвечать.

Мы ответственно ведем наш бизнес. Мы соблюдаем все законодательные и нормативные акты, платим налоги и придерживаемся принципов честной конкуренции. Мы придаем первостепенное значение экологии нашего производства и безопасности наших сотрудников. Мы рационально используем природные ресурсы и активно содействуем социальному развитию регионов нашего присутствия.

Мы придерживаемся принципов честной и открытой коммуникации со всеми, с кем ведем дела. Мы предоставляем полную, своевременную и достоверную информацию о финансовом положении и намерениях Компании [6][11].

6 Как мы работаем с друг другом?

Мы внимательно и уважительно относимся к мнению наших коллег, открыто высказываем свои идеи и обсуждаем идеи других. Мы не стремимся обязательно получить признание за наши идеи и не боимся использовать идеи коллег, если они помогают достигать поставленных целей. В профессиональных спорах мы всегда слушаем коллег и стараемся понять их аргументацию независимо от занимаемой должности и опыта работы в Компании.

Мы работаем вместе, движемся к общей цели и являемся единой командой профессионалов. Эффективное выполнение обязанностей каждым Сотрудником и решение наших масштабных задач невозможно без доверия, взаимопомощи и конструктивного обсуждения различных точек зрения.

Мы всегда готовы помочь коллегам вне зависимости от того, в каком предприятии или подразделении Компании они работают. Когда к нам обращаются за помощью, каждый Сотрудник старается представить себя на месте коллеги: «Как бы я хотел, чтобы ответили мне? Насколько полезен был бы данный ответ для меня?».

Каждый Сотрудник постоянно развивается и учится в Компании. При профессиональном отношении к обязанностям, мы признаем право Сотрудника на ошибку, стремимся детально проанализировать ситуацию и избежать повторения ошибки в будущем. Однако мы нетерпимы к проявлению халатности на рабочем месте.

7 Наше общение

В ходе нашей профессиональной деятельности мы вместе работаем над решением общих задач, выстраиваем долгосрочные отношения с партнерами, взаимодействуем с государством и обществом, конкурируем с другими компаниями отрасли.

Принимая любое решение, выдвигая любое предложение, мы всегда думаем о том, насколько оно отвечает нашим ценностям, способствует эффективному развитию Компании, укрепляет лидерство Компании в отрасли и каковы последствия наших действий для репутации Компании.

Ответы на многие из вопросов можно найти в корпоративных правилах и политиках нашей Компании. Настоящий кодекс не заменяет и не отменяет данных политик, однако помогает Сотрудникам думать и действовать в соответствии с ценностями и нормами поведения, принятыми в Компании.

7.1 Наше обещание:

Мы знаем наши ценности и следуем им.

Мы осознаем и несем ответственность за решения и действия, не соответствующие нашим ценностям.

Мы сообщаем о любых нарушениях; мы обязуемся не преследовать сотрудников, сообщивших о подобных нарушениях [17] [38].

8 Мы и наша Компания

8.1 Ответственное отношение к активам Компании

8.1.1 Мы следим за работой нашего оборудования, сразу сообщаем о наличии проблем с оборудованием или устраняем их самостоятельно, если решение находится в пределах нашей компетенции [31].

8.1.2 Информация и интеллектуальная собственность Компании не менее ценны, чем оборудование [1].

8.1.3 Мы не используем активы Компании в личных целях.

Надежная и эффективная работа оборудования - основа безопасности Сотрудников и достижения стратегических целей Компании. Обязанность каждого из нас заботиться об оборудовании, содержать его в чистоте и порядке, максимально эффективно использовать его потенциал.

Мы внимательно следим за любыми изменениями в работе оборудования. Мы всегда стараемся понять, что могло привести к изменениям, какие последствия это может иметь для работы оборудования, и советуемся со своими руководителями. При обнаружении любой проблемы мы предпринимаем необходимые действия для ее скорейшего устранения, отдавая безусловный приоритет личной безопасности и безопасности коллег.

Каждый день мы работаем с конфиденциальной информацией: разрабатываем инновационные подходы к работе, заключаем соглашения с деловыми партнерами, анализируем данные Компании. Любая утечка конфиденциальной информации, как случайная, так и преднамеренная, может нанести серьезный ущерб деятельности Компании [14].

Мы не работаем с конфиденциальными документами и данными в общественном транспорте, в самолетах и поездах, и не оставляем их в открытом доступе на своем рабочем месте. При передаче документов, электронных данных сторонним лицам и организациям мы, прежде всего, руководствуемся здравым смыслом: «Каким образом будет использоваться данная информация? Может ли это нанести ущерб Компании?». Мы помним, что сообщения электронной почты и компьютерные файлы могут обладать такой же юридической силой, как и традиционные печатные копии документов [15].

Компания стремится быть лидером по эффективности и управляет активами для выполнения конкретных задач. Использование активов Компании в личных целях недопустимо.

Мы используем конфиденциальную информацию только в рамках выполнения служебных обязанностей. Получение личной выгоды от любых операций, в том числе с ценными бумагами, основанных на использовании или разглашении конфиденциальной информации, незаконно.

9 Мы и сообщество

9.1 Национальные и местные органы власти

9.1.1 Мы строго следуем букве закона во всем, что делаем [13] [37].

9.1.2 Мы честны и открыты в представлении информации о нашей деятельности.

9.1.3 Мы не приемлем неофициальные платежи и незамедлительно принимаем меры при обнаружении подобных нарушений.

Мы знаем и соблюдаем национальное и местное законодательство, в полном объеме и в срок платим налоги и осуществляем иные обязательные отчисления [16].

Мы следуем принципам точности, полноты и своевременного предоставления

информации о результатах деятельности Компании. Мы активно сотрудничаем с внутренними и внешними аудиторами, надзорными органами и предоставляем необходимую информацию о деятельности Компании [11]. Мы используем разумные и осмотрительные предположения в ситуациях неопределенности, раскрываем нашу логику и источники данных, на которых мы основываемся.

Неофициальные платежи, в том числе в форме дорогих подарков и услуг, запрещены законодательно и противоречат принципам ведения бизнеса Компании. Мы не прибегаем к неофициальным платежам и требуем этого от деловых партнеров, ведущих бизнес с нами и от нашего имени.

9.2 Местное сообщество и социальная ответственность

9.2.1 Мы с уважением относимся к различным культурам и традициям местных сообществ и предлагаем только востребованные социальные программы.

9.2.2 Мы активно участвуем в реализации социальных программ, предлагаемых Компанией.

Отношения с местными сообществами, на территории которых мы ведем бизнес, составляют основу долгосрочного роста Компании. Мы формируем индивидуальные социальные программы для регионов нашего присутствия, которые направлены на улучшение жизнедеятельности, поддержание стабильности и развитие местных сообществ [8].

Наши социальные программы включают реконструкцию объектов социальной инфраструктуры, развитие спорта, поддержку детей, молодежи и социально незащищенных групп населения [7]. Мы приветствуем активное участие Сотрудников в социальных программах Компании, поощряем инициативу и личный вклад в их эффективную реализацию [9].

9.3 Внешние связи

9.3.1 Мы свободны в выражении собственного мнения, однако, мы указываем, что это наша личная позиция.

9.3.2 Комментарии для СМИ и инвестиционного сообщества предоставляют только уполномоченные Сотрудники Компании [10].

Каждый Сотрудник может высказывать собственное мнение по различным вопросам, не связанным с деятельностью Компании, давать интервью, публиковать статьи и научные материалы, участвовать в политической жизни общества. При обозначении личной позиции Сотрудник не может выступать от имени Компании или ссылаться на Компанию как работодателя.

Общение с представителями средств массовой информации, инвестиционными аналитиками, брокерами по вопросам деятельности Компании требует осмотрительности, специальных навыков коммуникации и соблюдения различных юридических норм. Неподготовленные комментарии могут нанести значимый ущерб деятельности и репутации Компании, поэтому подобные запросы мы всегда направляем уполномоченным Сотрудникам [10].

10 Мы и наши деловые партнеры

10.1 Взаимоотношения с партнерами

10.1.1 Мы используем прозрачные процедуры для выбора деловых партнеров и не основываемся на личных предпочтениях.

10.1.2 Мы выстраиваем отношения с партнерами, придерживающихся наших деловых норм и этических принципов.

10.1.3 Мы используем информацию, полученную от деловых партнеров, только в

рамках совместного сотрудничества.

Наши партнеры поставляют оборудование и материалы для производства качественной продукции, обслуживают и ремонтируют оборудование, оказывают услуги и в ряде ситуаций представляют интересы Компании.

Мы предъявляем равные и понятные требования к нашим деловым партнерам и стремимся к тому, чтобы существовали конкурирующие предложения, позволяющие Компании выбрать оптимальное соотношение цены, качества и условий сотрудничества. Мы всегда проверяем надежность делового партнера и оцениваем риски работы с ним [37].

Успешное ведение бизнеса Компании и ее деловая репутация напрямую связаны с ответственным и честным подходом деловых партнеров. Мы требуем от партнеров по бизнесу соблюдения этических стандартов, которых придерживаемся сами. Обязанность каждого Сотрудника пояснить деловым партнерам, какие ожидания существуют у Компании, какими этическими стандартами необходимо руководствоваться и каким образом им соответствовать.

Мы ответственно подходим к информации, полученной от деловых партнеров, и используем ее только в рамках совместного сотрудничества. Мы никогда не разглашаем данные клиентов и поставщиков другим организациям.

10.2 Конфликт интересов и подарки

10.2.1 Мы открыто сообщаем обо всех ситуациях, которые могут привести к конфликту интересов при ведении бизнеса и взаимоотношениях с деловыми партнерами.

10.2.2 Мы не принимаем подарков, которые могут повлиять на объективность наших решений, и не предлагаем подобных подарков деловым партнерам.

Конфликтом интересов называется ситуация, в которой личные обстоятельства могут помешать Сотруднику действовать в интересах Компании. Ущерб Компании может нанести как фактический конфликт интересов, так и его видимость.

Примерами конфликта интересов являются наличие инвестиций в бизнес конкурентов, ведение дел с родственниками и близкими друзьями, работа по совместительству у деловых партнеров. Перечислить все ситуации, приводящие к конфликту интересов, невозможно.

При определении конфликта интересов мы руководствуется политиками Компании [37]. и здравым смыслом: «Могу ли я рассказать об этой ситуации публично? Что я подумаю, если в подобной ситуации окажется кто-то другой?». Обо всех случаях наличия конфликта интересов мы сообщаем своему руководителю и в юридическую службу Компании.

Недорогие подарки между партнерами способствуют укреплению деловых отношений. Подарки не должны влиять на объективность решений, поэтому мы всегда думаем о том, какую цель преследует дарящий. Если стоимость подарка значима или накладывает на нас встречные обязательства, мы не можем его принять.

Предлагая подарок деловому партнеру, мы всегда уточняем, насколько это соответствует политике его организации.

11 Мы и наши конкуренты

Мы строго соблюдаем антимонопольное законодательство и принципы добросовестной конкуренции, никогда не вступаем в сговор с конкурентами [12].

Мы не распространяем недостоверную информацию о конкурентах и стараемся не комментировать их деятельность.

Мы собираем информацию о деятельности конкурентов, используя честные методы и

соблюдая этические нормы.

Мы ведем бизнес честно и не приемлем любые ограничения свободной конкурентной борьбы. Мы строго придерживаемся норм антимонопольного законодательства всех стран, где ведем деятельность, и оцениваем последствия наших действий по увеличению доли рынка, покупке компаний, изменению ценовой политики.

Мы никогда не вступаем в сговор с конкурентами и следим за тем, чтобы не создавать видимость такого сговора. Каждый Сотрудник помнит, что ни в личных, ни в формальных встречах с представителями конкурирующих компаний мы не обсуждаем цены, клиентов, маржу, разделение рынка, ограничение объемов производства.

Мы стараемся не комментировать деятельность конкурентов в СМИ и иных публичных ресурсах. В случае необходимости высказывания о конкурентах мы сохраняем нейтралитет и не допускаем необоснованных и резких замечаний об их деятельности.

Мы используем честные методы сбора информации о деятельности конкурентов. Мы не приобретаем конфиденциальную информацию и нанимаем Сотрудников, работавших на наших конкурентов, исключительно исходя из их профессиональных качеств. Во внешней коммуникации мы предоставляем данные о деятельности конкурентов из открытых и достоверных источников.

12 Кто осуществляет контроль за исполнением Корпоративного кодекса

Кодекс является локальным нормативным актом, положения которого обязательны для выполнения всеми сотрудниками Компании. Следование этим положениям такое же требование, как и соблюдение внутреннего трудового распорядка или положений Трудового Кодекса Российской Федерации.

Высшим органом, осуществляющим контроль за соблюдением положений Корпоративного Кодекса Компании, является Рабочий Комитет по Корпоративной культуре и этике (РК по ККЭ), в который входят члены Правления под руководством Генерального директора Компании.

Основными задачами Рабочего комитета по корпоративной культуре и этике являются контроль за текущим состоянием и развитие корпоративной культуры Компании и ДЗО, в том числе:

- утверждение и контроль реализации планов развития корпоративной культуры;
- контроль соблюдения сотрудниками Компании морально-этических норм и принципов, закрепленных в Корпоративном кодексе Компании;
- принятие решений по «спорным» случаям, интерпретация Корпоративного кодекса и, в случае необходимости, внесение изменений и дополнений в его текст.

Для решения вопросов несоблюдения положений Корпоративного Кодекса, и рассмотрения спорных случаев в ДЗО могут быть созданы локальные Комиссии по этике, в состав которых помимо Генерального директора и топ-менеджеров предприятий могут входить руководители ключевых направлений, другие сотрудники.

Текущее сопровождение работы по продвижению Корпоративного кодекса «Газпром нефти» и контроль за его соблюдением (консолидация и экспертиза сообщений о нарушениях Кодекса, контроль исполнения планов трансформации корпоративной культуры и пр.) осуществляется Рабочей группой по Корпоративной культуре, в состав которой входят представители Департамента по работе с персоналом, Блока корпоративных коммуникаций, другие сотрудники Компании. Руководитель рабочей группы по корпоративной культуре является постоянным членом РК по ККЭ.

Нарушение норм Кодекса (например, из области охраны труда или обращения с активами компании) может давать правовые основания для применения мер дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Указанные виды ответственности наступают согласно соответствующим нормам права (трудового,

административного, гражданско-правового, уголовного).

13 Если вы столкнулись с нарушениями Корпоративного кодекса

Если Вы столкнулись с нарушениями Корпоративного Кодекса или не уверены в том, что ваши действия, или действия ваших коллег соответствуют его положениям, вы можете обратиться в Комиссию по этике Вашего ДЗО или на «Горячую линию по противодействию мошенничеству, коррупции и другим нарушениям Корпоративного кодекса» [36].

Сбор обращений «Горячей линии» осуществляется сотрудниками Департамента внутреннего аудита, подчиняющегося непосредственно Генеральному директору Компании, что гарантирует непредвзятость рассмотрения каждого случая и безопасность обратившихся.

Обращения, касающиеся нарушений Корпоративного Кодекса, направляются руководителю Рабочей группы по корпоративной культуре «Газпром нефти».

Рабочая группа по Корпоративной культуре проводит экспертизу сообщения на предмет содержания в нем нарушений Корпоративного кодекса и проверку приведенных в обращении фактов. На основании рассмотрения обращения Рабочая группа по Корпоративной культуре принимает решение о:

- инициировании рассмотрения обращения Комитетом по корпоративной культуре и этике ДЗО
- инициировании рассмотрения обращения на заседании Рабочего комитета по Корпоративной культуре и этике Компании
- отказе в рассмотрении обращения в связи с отсутствием нарушений Корпоративного кодекса

О результатах рассмотрения каждого обращения руководитель Рабочей группы по Корпоративной культуре в обязательном порядке сообщает сотрудникам Департамента внутреннего аудита.

Департамент внутреннего аудита сообщает о результатах рассмотрения заявителю (в случае, если заявление не было анонимным), а также всем участникам инцидента.

В необязательном порядке и при условии сохранения анонимности источника информация о результатах рассмотрения может также транслироваться через:

- Корпоративные СМИ
- Встречи с трудовыми коллективами
- Другие каналы корпоративных коммуникаций

14 Нормативные ссылки

- [1] СК-01.02.03.03 Порядок создания, правовой охраны, использования и введения в гражданский оборот результатов интеллектуальной деятельности;
- [2] СК-03.02.01.05 Порядок организации и проведения процедур конкурентного выбора поставщиков МТР;
- [3] СК-03.02.04 Торги. Порядок подготовки и проведения процедур торгов для закупки МТР;
- [4] СК-03.04.01 Управление категориями нефтесервисных услуг;
- [5] СК-08.30.01 Управление по целям. Порядок постановки целей и оценки результатов их выполнения;
- [6] СК-09.00-02 Политика в области рекламно-информационной деятельности;
- [7] ПК-09.00-03 Политика благотворительной деятельности;
- [8] СК-09.01.01 Порядок подготовки и заключения социально-экономических соглашений;
- [9] СК-09.01.03 Порядок оказания благотворительной помощи;
- [10] СК-09.02.01 Порядок взаимодействия со средствами массовой информации (СМИ) и распространения информационных материалов;
- [11] СК-10.01.07 Порядок планирования, подготовки, публикации, распространения и анализа результатов подготовки Годового отчета Компании и Отчета в области устойчивого развития;
- [12] СК-10.01.05 Порядок взаимодействия с Федеральной антимонопольной службой Российской Федерации;
- [13] СК-11.01.00 Порядок проведения внутренних аудиторских проверок Группы компаний "Газпром нефть";
- [14] К-12.02.00-01 Режим коммерческой тайны;
- [15] СК-12.02.01 Порядок передачи информации, составляющей коммерческую тайну, и иной конфиденциальной информации органам государственной власти и контрагентам;
- [16] ПК-13.03.00-02 Учетная политика ОАО «Газпром нефть» для целей налогообложения на 2011 год;
- [17] ПЛ-14.00.01 Правила внутреннего трудового распорядка;
- [18] СК-14.01.01 Порядок подбора, согласования и утверждения кандидатов на вакантные должности;
- [19] СК-14.01.02 Формирование Единого кадрового резерва на целевые должности;
- [20] СК-14.02.01 Порядок организации обучения сотрудников;
- [21] М-14.02.01-01 Развитие Резервистов;
- [22] СК-14.02.04 Организация практики для студентов профильных высших учебных заведений (ВУЗов);
- [23] СК-14.04.03 Порядок работы с молодыми специалистами;
- [24] М-14.04.03-01 Наставничество;
- [25] СК-14.04.04 Порядок добровольного медицинского страхования;
- [26] СК-14.04.09 Порядок реализации корпоративной программы: «Ипотека»;
- [27] СК-14.04.10 Порядок корпоративного страхования: несчастные случаи и болезни, страхование жизни;
- [28] СК-14.05.05 Повышение персональной эффективности управления в Компании для достижения долгосрочных целей развития Компании;
- [29] СК-14.05.12 Порядок формирования компенсационных пакетов и присвоения

- индивидуальных грейдов сотрудников Компании и ДЗО;
- [30] СК-14.05.13 Порядок премирования сотрудников из фонда руководителя;
 - [31] ПК-16.00-01 Политика в области промышленной, пожарной, транспортной, экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты
 - [32] СК-16.00.00 Система Управления промышленной и экологической безопасностью, охраной труда и гражданской защитой.
 - [33] СК-16.02.01 Порядок выявления, оценки и минимизации рисков в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты;
 - [34] СК-16.02.02 Порядок управления и организации взаимодействия с подрядчиками по вопросам промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (ПЭБ, ОТ и ГЗ);
 - [35] СК-16.02.13 Система организации и проведения контроля в области производственной безопасности
 - [36] СК-11.02.01 Порядок функционирования системы сбора и обработки информации о признаках и фактах мошенничества, коррупции и других нарушений Корпоративного кодекса (Горячая линия)
 - [37] ПК-11.02.00 Политика в области противодействия мошенничеству и коррупции;
 - [38] Протокол Общего собрания акционеров ОАО «Газпром нефть» №0101/02 от 02.10.2015. Кодекс корпоративного управления ПАО «Газпром нефть»;
 - [39] Приказ №54-П от 26.05.2008 О введении фирменного стиля ОАО «Газпром нефть», Руководство по использованию фирменного стиля.