

Додаток 1  
до наказу Товариства з  
обмеженою відповідальністю  
«Оператор газотранспортної  
системи України»  
від 11.12.2019 № 319

**Кодекс**  
**корпоративної етики**  
**ТОВ «Оператор ГТС України»**

Київ 2019

## Зміст

### Вступ

1. Місія і корпоративні цінності Товариства
  2. Правила та принципи нашої бізнес-етики
  3. Політика у сфері охорони праці та пожежної безпеки
  4. Політика у сфері охорони здоров'я
  5. Політика з охорони навколошнього середовища
  6. Політика у сфері прав людини
  7. Політика у сфері безпеки праці
  8. Політика щодо антимонопольного права, конкуренції
  9. Принципи взаємодії
    - 9.1 Політика щодо взаємодії з працівниками
    - 9.2 Політика щодо взаємодії з контрагентами
    - 9.3 Політика щодо взаємодії з органами державної влади
    - 9.4 Політика щодо взаємодії з представниками засобів масової інформації
  10. Інформаційна безпека
  11. Політика використання та захисту ресурсів Товариства
  12. Політика щодо конфлікту інтересів
  13. Політика щодо ділової гостинності і ділових подарунків
  14. Політика протидії шахрайству
  15. Політика протидії корупції та відмиванню коштів
  16. Відповіальність за порушення Кодексу
  17. Прикінцеві положення
- Додаток 1. Глосарій  
Додаток 2. Зобов'язання  
Додаток 3. Декларація щодо конфлікту інтересів  
Додаток 4. Декларація про отримання/надання подарунка

## Вступ

Кодекс корпоративної етики (далі - Кодекс) є зводом правил, який визначає основні цінності й принципи, правила етики та ділової поведінки усіх працівників Товариства з обмеженою відповідальністю «Оператор газотранспортної системи України» (далі – Товариство).

Кодекс дає чітке розуміння принципів ведення бізнесу та вимог, яких мають дотримуватися усі працівники Товариства незалежно від функціональних обов'язків, місцезнаходження або рівня посади.

Кожен працівник зобов'язаний знати Кодекс і дотримуватися його під час виконання своїх трудових обов'язків.

Кожен працівник повинен пам'ятати, що його поведінка безпосередньо впливає на його репутацію та репутацію Товариства, у зв'язку з чим дотримання Кодексу вітається також і в повсякденному житті працівників.

Товариство очікує, що наявні або потенційні партнери, включаючи клієнтів, посередників та агентів Товариства (далі - Контрагенти) поділяють цінності та принципи, правила етики Товариства.

## **1. Місія і корпоративні цінності Товариства**

**Місія Товариства полягає у:**

- забезпечені ефективного функціонування газотранспортної системи;
- зміцненні ролі України у забезпеченні енергетичної безпеки Європи;
- забезпечені гідного життя своїх працівників і суспільства в цілому за рахунок стійкого зростання їх доходів, створення умов для самореалізації, розвитку та творчої праці;
- формуванні, розвитку та поширенні корпоративних традицій та високого рівня особистої причетності до корпоративного духу.

**Корпоративні цінності** – це основа нашої моралі і головний інструмент реалізації місії та стратегічних цілей, які відіграють важливу роль у побудові бізнес-процесів та визначають правила взаємодії працівників один з одним, з Контрагентами, конкурентами, державою та суспільством.

Кожен працівник повинен поділяти корпоративні цінності та усвідомлювати їх обов'язковий характер у рамках своєї професійної діяльності.

### **Наші корпоративні цінності**

**Надійність:** ми маємо на меті створення бездоганної репутації, відповідально та помірковано ставимося до прийняття стратегічно важливих рішень, дотримуємося високих стандартів ділової етики у взаємовідносинах з персоналом, партнерами, конкурентами, державою та суспільством, яка ґрунтуються на довірі та взаєморозумінні.

**Професіоналізм:** наші працівники орієнтовані на самовдосконалення та постійний розвиток своїх професійних якостей, досконало знають свою справу, мають необхідні навички і компетентні у сфері діяльності Товариства, здатні розробляти, засвоювати та впроваджувати у роботі нові знання та технології, оперативно, чітко і творчо виконувати будь-які завдання, усвідомлюють важливість дотримання дисципліни, принципів поважного та коректного ставлення один до одного та знаходження компромісів при вирішенні виробничих проблем.

**Відповідальність:** ми працюємо в інтересах нашої держави і суспільства, прагнемо чесно і послідовно виконувати договірні зобов'язання, забезпечувати і підтримувати високу якість співробітництва, відкрито й відповідально здійснювати корпоративне управління.

**Розвиток:** ми постійно зорієнтовані на нове і перспективне як щодо запровадження сучасних технологій та новітнього обладнання, так і щодо формування нових напрямів діяльності, підвищення рівня корпоративного управління, сприяння формуванню культури виробництва, спілкування і взаємовідносин у Товаристві.

## 2. Правила та принципи нашої бізнес-етики

Товариство будує свою діяльність на принципах суворого дотримання вимог законодавства України та законодавства інших країн, в яких воно здійснює свою господарську діяльність.

Працівники Товариства мають співпрацювати один з одним та формувати взаємовідносини із Контрагентами Товариства, виходячи із принципів поваги, чесності та сумлінності.

Товариство зобов'язується дотримуватись наступних принципів:

- охорона праці всього нашого персоналу та безпека і здоров'я навколошніх спільнот є надважливими;
- сумлінність, прозорість та повага у взаєминах з учасниками наших процесів, включаючи наших працівників, підрядників, ділових партнерів, державних органів та спільнот;
- нетерпимість до хабарництва чи корупції у будь-якій формі та неприйнятність цих явищ;
- повага до прав людини;
- прагнення звести до мінімуму наш вплив на довкілля з визнанням потенційного впливу нашої діяльності;
- співпраця з нашими партнерами та країнами, у яких ми ведемо діяльність.

Товариство поважає право кожного працівника та Контрагента на конфіденційність і забезпечує виконання вимог законодавства України у сфері захисту персональних даних.

Політика Товариства полягає у здійсненні повного, справедливого, точного, своєчасного та зрозумілого розкриття інформації у звітах і документах, які Товариство подає до різних органів контролю, передбачених законодавством, та у зв'язках з громадськістю.

Товариство не сприймає перебування працівників в алкогольному або наркотичному сп'янінні під час виконання своїх трудових обов'язків.

У процесі виконання своїх трудових обов'язків працівники повинні дотримуватися ділового стилю поведінки.

Ознайомлення з цим Кодексом є обов'язковою вимогою та відповіальністю усіх працівників Товариства.

За порушення цього Кодексу до винних осіб застосовуються заходи цивільної, адміністративної, кримінальної та дисциплінарної відповідальності у відповідності до норм чинного законодавства. Тож від усіх працівників очікується усвідомлення своїх зобов'язань за цим Кодексом.

Цей Кодекс має застосовуватись у поєднанні з іншими нашими політиками та процедурами, які визначають додаткові настанови та напрями, що допомагають в ухваленні належних рішень нашого Товариства.

### **3. Політика у сфері охорони праці та пожежної безпеки**

Одним з основних принципів політики Товариства є пріоритет життя і здоров'я працівників та повна відповідальність кожного працівника Товариства, від робітника до керівника найвищої ланки, за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Свою роботу за цим напрямом Товариство будує на основі систем управління охороною праці та пожежною безпекою, які постійно оновлюються і удосконалюються відповідно до законодавства та міжнародних стандартів.

Працівники Товариства зобов'язані розуміти та дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.

Працівники Товариства зобов'язані знати і виконувати **вимоги** нормативних документів з охорони праці та пожежної безпеки.

Кожен працівник Товариства несе безпосередню відповідальність за порушення вимог охорони праці та пожежної безпеки.

Товариство прагне забезпечити впровадження кращих європейських та світових практик у питаннях охорони праці та пожежної безпеки:

- 1) відповідальність та лідерство у забезпечені охорони праці та пожежної безпеки кожного працівника;
- 2) створення безпечних робочих місць, засобів та знарядь праці;
- 3) забезпечення належних нешкідливих умов та гігієни праці;
- 4) зменшення шкідливих чинників (факторів), що можуть діяти на працівників під час виконання їх трудових обов'язків;
- 5) використання безпечної та справної техніки;
- 6) забезпечення працівників високоякісними засобами індивідуального захисту;
- 7) належне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, у тому числі з питань охорони праці та пожежної безпеки;
- 8) інвестиції в персонал (мотивація працівників до формування та ефективного функціонування систем управління охороною праці та пожежною безпекою, зміна ролі працівників з пасивної на активну, як невід'ємної частини основного процесу, закладення стимулуючої основи для безпечної праці).

Працівники повинні розуміти відповідальність за власну безпеку та свідомо дотримуватися правил охорони праці та пожежної безпеки, зазначених у державних нормативних документах та локальних нормативних документах Товариства.

У разі виникнення ситуації, що загрожує життю або здоров'ю працівника чи оточуючих, працівники повинні негайно повідомити свого безпосереднього керівника та структурний підрозділ з охорони праці та пожежної безпеки.

Товариство дотримується національного та міжнародного законодавства, стандартів і вимог у сфері охорони праці та пожежної безпеки.

#### 4. Політика у сфері охорони здоров'я

Працівники Товариства - це основний найцінніший актив, і тому Товариство робить все можливе, щоб зберегти їх життя і здоров'я.

Для реалізації зазначеного Товариство передбачає:

- виявлення й оцінку ризиків для здоров'я, пов'язаних із діяльністю Товариства, які потенційно можуть вплинути на його працівників;
- визначення здатності працівників за станом здоров'я виконувати свою роботу без невиправданого ризику для себе або інших;
- проведення добровільних програм зі зміцнення здоров'я, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

#### 5. Політика з охорони навколишнього середовища

Товариство усвідомлює всю міру відповідальності перед нинішнім і майбутніми поколіннями за вплив нашої діяльності на навколишнє середовище. Товариство здійснює екологічно сталу і безпечну практику діяльності, спрямовану на мінімізацію та пом'якшення негативних впливів на навколишнє середовище та дотримується принципу динамічного економічного розвитку з максимально раціональним використанням природних ресурсів та зниженням кількості відходів і викидів.

Товариство зобов'язується постійно покращувати екологічні показники своєї діяльності і реалізує наступне:

- дотримується норм національного та міжнародного законодавства з охорони навколишнього середовища, які стосуються його діяльності, та застосовує відповідні стандарти у тих випадках, коли належне регулювання та законодавство відсутнє;
- заохочує кожного працівника до поваги та ощадливого ставлення до навколишнього середовища, а також особистої участі у покращенні показників впливу господарської діяльності Товариства на довкілля, проводить відповідне навчання працівників;
- у своїй роботі має на меті запобігання аварійним ситуаціям та здійснення контролю викидів і відходів для приведення їх до безпечної рівня за рахунок ефективного проектування, експлуатації та підтримки об'єктів;
- забезпечує швидке та ефективне реагування на всі екологічні інциденти, що виникають унаслідок його діяльності, в тому числі, взаємодіє з органами державної влади;
- здійснює та сприяє здійсненню досліджень та аналізу впливу діяльності Товариства на навколишнє середовище з метою його вдосконалення для більшої відповідності потребам охорони довкілля;

- здійснює регулярний моніторинг та оцінку своєї діяльності з огляду на дотримання положень цієї політики.

Працівники беруть активну участь у екологічних проектах Товариства.

У разі наявності інформації про ситуацію чи умови, що можуть бути потенційно небезпечними для навколошнього середовища, працівники невідкладно повідомляють про це безпосереднього керівника підрозділу та структурний підрозділ, що відповідає за екологічну та промислову безпеку.

У своїй діяльності Товариство керується внутрішніми документами з екологічних питань, які в свою чергу направлені на мінімізацію впливу виробничої діяльності на довкілля.

## 6. Політика у сфері прав людини

Права людини є загальнолюдською цінністю, а рівність прав і свобод усіх людей – це найвища суспільна цінність. Товариство будує взаємини з працівниками на принципах дотримання прав людини, захисту особистої гідності і створення рівних можливостей для всіх працівників. Товариство гарантує, що законні права працівників у жодному разі не будуть порушуватися. Організація робочого процесу в Товаристві та регулювання трудових відносин базується на таких принципах:

- свобода зібрань та колективних переговорів. Товариство поважає право працівників самостійно обирати та приєднуватися до профспілок чи інших організацій для представництва своїх інтересів. Товариство гарантує забезпечення проведення переговорів із представником, якого було добровільно обрано працівниками відповідно до визначеної процедури;
- належні умови праці та умови оплати праці. Товариство зобов'язується створити для працівників bezpechni та комфортні умови праці;
- заборона дискримінації, примусової та дитячої праці. Прийом на роботу осіб, які не досягли 18 років, та виконання ними трудових обов'язків допускається лише у випадках, визначених законом.

## 7. Політика у сфері безпеки праці

Товариство намагається постійно покращувати показники реалізації Політики у сфері безпеки праці шляхом встановлення чітких цілей, досягнення яких підтримується системою управління охороною праці Товариства.

Товариство зобов'язується:

- створювати bezpechne робоче середовище, що захищає від травмувань та мінімізує шкідливі для людей чинники;
- встановлювати чітку відповідальність та вимоги щодо безпеки праці на всіх рівнях організації;
- систематично визначати та управляти ризиками у сфері безпеки праці;

- забезпечити достатні ресурси для успішного управління ризиками, пов'язаними з безпекою праці;
- гарантувати компетентність та здатність працівників Товариства та підрядників виконувати роботу, яку ми доручаємо їм зробити;
- дотримуватись стандартів, що ґрунтуються на передовій практиці нафтогазової галузі та відповідають правовим та нормативним вимогам, в усіх сферах діяльності;
- інформувати про наші цілі та показники у сфері безпеки праці;
- розслідувати інциденти, пов'язані з безпекою праці, та вживати необхідних заходів.

У своїй діяльності Товариство керується Політикою у сфері безпеки праці, яка спрямована на мінімізацію ризиків виникнення небезпечних подій, нещасних випадків, професійних захворювань працівників.

## **8. Політика щодо антимонопольного права, конкуренції**

Товариство здійснює свою діяльність, дотримуючись принципів вільної, поважної конкуренції, а також принципів лояльності та корпоративної культури.

Товариство отримує інформацію, що стосується конкурентів, виключно передбаченими законними способами, дотримуючись принципів галузевої лояльності і позитивної комерційної практики.

Товариство у взаємовідносинах з конкурентами:

- не допускає укладення угод з конкурентами щодо ціноутворення, клієнтів або умов продажу;
- не укладає з конкурентами будь-які угоди, спрямовані на обмеження конкуренції;
- будує відносини з конкурентами на принципах взаємної поваги, завжди вітає та підтримує взаємовигідну співпрацю;
- не допускає будь-яких проявів недобросовісної конкуренції, а також порушень цивілізованих норм ведення бізнесу та правил ділової поведінки.

Працівники Товариства уникають різких заяв на адресу конкурентів та необґрунтованої критики їхньої продукції та послуг, а також не розповсюджують неправдиву (неперевірену) інформацію про конкурентів.

## **9. Принципи взаємодії**

### **9.1 Політика щодо взаємодії з працівниками**

Товариство будує взаємовідносини зі своїми працівниками на принципах дотримання прав людини, захисту особистої гідності та створення рівних можливостей для всіх працівників.

Для реалізації зазначеного Товариство:

- забезпечує стабільну та гідну заробітну плату;
- створює сприятливі та безпечні умови праці;

- запроваджує і розвиває системи навчання, мотивації, оцінки їх потенціалу, надає можливості для підвищення кваліфікації, професійного розвитку, ефективної роботи;

- здійснює соціальне забезпечення, медичну допомогу та інші елементи корпоративної соціальної відповідальності в межах програм, що реалізуються Товариством.

В свою чергу працівники повинні:

- добросовісно виконувати трудові обов'язки;
- уdosконалювати професійні знання та вміння;
- підтримувати бездоганну репутацію та позитивний імідж Товариства;
- дотримуватися вимог законодавства, виконувати рішення загальних зборів учасників Товариства, внутрішніх розпорядчих документів Товариства та доручення керівництва Товариства;
- дотримуватися Правил внутрішнього трудового розпорядку, норм і правил поведінки, встановлених у Товаристві.

Товариство гарантує рівні можливості всім працівникам та кандидатам на відповідні посади в Товаристві. Основними критеріями для прийняття рішень стосовно персоналу є кваліфікація працівника, професійні здібності, конкретні досягнення та інші фактори, пов'язані з його роботою.

Товариство підтримує ввічливі та коректні відносини між колегами, атмосферу співпраці, взаєморозуміння та стабільності, обмін досвідом та інформацією, командну роботу для досягнення найкращого результату.

У спілкуванні працівники Товариства дотримуються принципу субординації: взаємодія з вищим керівництвом, як правило, здійснюється через безпосереднього керівника.

У Товаристві є неприйнятними погрози чи фізичне насилля, сексуальні домагання чи будь-які інші утишки, знущання щодо працівників під час виконання функціональних обов'язків чи спілкування з колегами або з будь-якими іншими особами, які перебувають у приміщеннях чи на території Товариства.

Забороняється вживання у приміщеннях чи на території Товариства, а також у транспортних засобах, що належать Товариству або використовуються у виробничій діяльності, алкоголю, наркотичних речовин, токсичних чи психотропних препаратів.

Перебування в приміщеннях чи на території Товариства або у вищезазначених транспортних засобах у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння є підставою для накладення дисциплінарних стягнень на працівника.

Товариство визнає, що вживання алкоголю, наркотиків або інших психотропних речовин працівниками матиме негативний вплив на їхню здатність належним чином виконувати свої обов'язки та на безпеку, ефективність та продуктивність інших працівників та Товариства в цілому.

Товариство також може вимагати від працівників пройти медичне обстеження або тест на вживання алкоголю та наркотиків, якщо є об'єктивні

підстави підозрювати вживання алкоголю або наркотиків, зокрема в разі виникнення інцидентів на робочому місці.

Паління на робочому місці чи в приміщенні, або на території Товариства, крім спеціально відведеніх місць для паління, заборонено.

Працівникам не дозволяється проносити зброю в приміщення чи на територію Товариства, за винятком випадків, передбачених внутрішніми нормативними документами Товариства чи відповідним законодавством України.

Працівники зобов'язані дотримуватися ділового стилю одягу, що встановлений внутрішніми документами Товариства. Зовнішній вигляд працівника не повинен бути зухвалим або недбалим.

## 9.2 Політика щодо взаємодії з Контрагентами

Товариство цінує розвиток та підтримку партнерських відносин, що базуються на основі довгострокової співпраці, взаємної вигоди, поваги, довіри та справедливості, об'єктивності.

Товариство сумлінно виконує свої обов'язки перед діловими партнерами, передбачені умовами контрактів, угод, договорів, та вимагає того ж від них.

Товариство проводить ретельний відбір Контрагентів і прагне працювати з партнерами, які мають бездоганну репутацію та не перебувають під санкціями, дотримуються законодавства та загальноприйнятих норм корпоративної та ділової етики.

Товариство дотримується законодавства про інтелектуальну власність та використовує лише ті об'єкти інтелектуальної власності, що створені самостійно Товариством або одержані на законних підставах.

Керуючись високими етичними стандартами поведінки, принципами законності і верховенства права, поважаючи права, законні інтереси, честь, гідність, ділову репутацію партнерів, Товариство залишається наполегливим і принциповим у відстоюванні власних прав та інтересів. При цьому, всі непорозуміння, які виникають у процесі діяльності, Товариство завжди вирішує правовим шляхом, ведучи переговори та намагаючись дійти компромісу.

Працівники Товариства не розголошують інформацію про ділових партнерів, що може призвести до матеріальних чи моральних збитків Товариства та/або ділового партнера, крім випадків, коли надання інформації здійснюється згідно з законодавством.

Товариство завжди враховує вимоги законодавства країн, з суб'єктами господарювання яких підтримує ділові відносини.

## 9.3 Політика щодо взаємодії з органами державної влади

Товариство, усвідомлюючи суспільну значимість результатів своєї діяльності, прагне до побудови та підтримки стійких, конструктивних

взаємовідносин з органами влади та місцевого самоврядування, які базуються на принципах законності, добросовісності, професіоналізму, партнерства, взаємної довіри, поваги та непохитності зобов'язань.

Важливим елементом взаємодії держави, бізнесу та суспільства Товариство вважає корпоративну соціальну відповідальність перед своїми працівниками, членами їх родин, перед населенням України та суспільством в цілому.

У рамках політики корпоративної соціальної відповідальності Товариство:

- надає передбачену законодавством інформацію за запитами державних органів в обсязі та у порядку, як це передбачено законодавством, не приховує, не затримує і не спотворює інформацію;
- не бере участі в акціях з агітації, політичній діяльності та не фінансує політичні організації;
- не надає в користування активи (приміщення, офісне приладдя, електронну пошту, апарати факсимільного зв'язку, копіри тощо) з метою підготовки та розповсюдження матеріалів для агітації, не надає активи як внески в політичні організації чи на користь кандидатів на виборну посаду;
- не укладає угоди з компанією, що повністю або частково перебуває у власності державного службовця, члена парламенту або їх близьких родичів, без попереднього погодження з Відділом (службою) комплаєнсу;
- уникає різких заяв та необґрутованої критики на адресу органів державної влади.

Працівники мають право здійснювати суспільну, релігійну або політичну діяльність, однак виключно у вільний від роботи в Товаристві час, без використання його імені та ресурсів. Працівники завчасно інформують безпосереднього керівника, якщо планують займати виборні посади, та обговорюють з ним можливий негативний вплив виборної посади на службові обов'язки.

#### **9.4 Політика щодо взаємодії з представниками засобів масової інформації**

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

Відповідальним за взаємодію зі ЗМІ та джерелом надання офіційної інформації про Товариство є підрозділ з корпоративних комунікацій, який використовує для цього усі доступні канали комунікації з громадськістю та пресою: поширення прес-релізів, проведення прес-конференцій, розміщення різноманітних інформаційних матеріалів у друкованих засобах масової інформації, на радіо, телебаченні, у мережі Інтернет тощо.

Товариство не допускає розповсюдження недостовірної інформації, викривлення фактів, що може завдати шкоди йому, його партнерам та країні в цілому.

Публічно виступати від імені Товариства в засобах масової інформації та на інших заходах за участю представників ЗМІ мають право тільки керівники Товариства або уповноважені ними особи.

Не маючи таких повноважень, працівники повинні уникати будь-яких заяв або висловлювань, які можуть бути сприйняті як офіційна позиція Товариства та вплинути на його репутацію. Передача в ЗМІ інформації та документів, в тому числі і про поточний фінансовий стан Товариства і прогнозну фінансову звітність, не уповноваженими особами є порушенням корпоративної етики.

Всі контакти працівників Товариства з представниками ЗМІ мають відбуватися через підрозділ з корпоративних комунікацій, який є відповідальним за надання актуальної інформації про Товариство на запит журналістів та, у разі потреби, може давати рекомендації працівникам Товариства щодо відповідей на ті чи інші запитання щодо діяльності Товариства, особливо якщо йдеться про резонансні події.

## 10. Інформаційна безпека

Кожен працівник повинен виконувати вимоги внутрішніх документів Товариства, що регулюють доступ, використання та розголошення комерційної таємниці Товариства та конфіденційної інформації.

Обговорення або передання працівниками конфіденційної інформації та документів, що відносяться до комерційної таємниці, стороннім особам забороняється, за винятком випадків, передбачених законодавством України або країн, у яких Товариство веде діяльність. У цьому випадку працівник повинен попередньо отримати дозвіл управління економічної та інформаційної безпеки на передання комерційної таємниці Товариства або конфіденційної інформації.

Товариство поважає право кожного працівника та Контрагента на конфіденційність і забезпечує виконання вимог законодавства України у сфері захисту персональних даних.

Товариство не допускає розповсюдження недостовірної інформації, викривлення фактів, що може завдати шкоди йому, його партнерам та країні в цілому.

Працівники повинні дотримуватися правил користування ІТ-сервісами:

- користування персональним комп'ютером;
- використання ресурсів мережі Інтернет;
- використання корпоративної електронної пошти.

Працівники повинні виконувати вимоги концепції інформаційної безпеки.

Працівники не діляться відомою їм внутрішньою інформацією, яка не була у встановленому законодавством порядку розкрита або оприлюднена,

з будь-ким, включаючи родичів та друзів, крім випадків, коли це становить частину функціональних обов'язків.

Працівники отримують, передають, зберігають, знищують інформацію відповідно до законодавства та внутрішніх документів Товариства.

У період дії трудового договору/контракту та протягом п'яти років після його припинення працівники зобов'язані дотримуватися конфіденційності щодо інформації Товариства та його Контрагентів і вживати заходів для запобігання її несанкціонованому розкриттю.

## 11. Політика використання та захисту ресурсів Товариства

Всі працівники зобов'язані дбайливо ставитися до ресурсів Товариства і ефективно їх використовувати відповідно до встановлених правил.

Ресурси – матеріальні активи (наприклад, рухоме та нерухоме майно, кошти тощо) і нематеріальні активи Товариства (інтелектуальна власність, в тому числі ліцензії, програмне забезпечення, обладнання, що використовується в індивідуальному порядку).

Зокрема, але не обмежуючись, порушеннями в галузі використання ресурсів Товариства є такі дії працівників:

- використання обладнання, службового транспорту, офісної техніки та іншого майна Товариства із порушенням внутрішніх регламентуючих документів;
- використання робочих телефонів, факсів, копіювальних машин, персональних комп'ютерів та аналогічного обладнання для власних потреб;
- нераціональне використання працівниками коштів, робочого часу та інших ресурсів Товариства;
- розкрадання, фіктивні списання, розукомплектування, а також приховування інформації про подібні факти;
- недбале поводження, яке може привести до пошкодження, або навмисне псування техніки, обладнання, засобів індивідуального захисту, які видаються працівникам для виконання трудових обов'язків.

Неправомірне користування активами Товариства є підставою для притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

## 12. Політика щодо конфлікту інтересів

Товариство розглядає своїх працівників як головну цінність, оскільки реалізація їх творчих здібностей є запорукою його успішної діяльності.

Однак, Товариство не може бути байдужим до ситуації, коли внаслідок особистих, сімейних або інших обставин працівник втрачає (або може втратити) лояльність та об'єктивність щодо Товариства. При цьому виникає конфлікт між особистими інтересами та професійними обов'язками працівника, що представляє собою загрозу для репутації Товариства, може



завдати шкоди його законним інтересам та негативно вплинути на ефективність його діяльності.

Конфлікт інтересів - наявність у працівника приватного інтересу у сфері, в якій він/вона виконує свої функціональні обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним/нею рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених обов'язків.

Працівник зобов'язаний самостійно оцінювати умови і дії, які потенційно можуть вплинути на об'єктивність його трудової діяльності.

До поширених ситуацій, що можуть призвести до конфлікту інтересів, належать, зокрема, такі:

- друга робота, якщо вона заважає виконанню функціональних обов'язків у Товаристві;
- надання консультаційних та інших послуг діловим партнерам чи конкурентам Товариства;
- володіння працівником або членом сім'ї працівника корпоративними правами в іншій компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Товариства;
- робота працівника чи членів сім'ї працівника у компанії, яка є діловим партнером або конкурентом Товариства;
- наймання на роботу членів сім'ї працівника або інших родичів у своє пряме підпорядкування.

Працівник повинен негайно письмово повідомляти свого безпосереднього керівника і Відділ (службу) компласансу про наявність потенційного або реального конфлікту інтересів. Таке повідомлення має бути зроблене працівником заздалегідь до виникнення конфлікту інтересів у формі декларації, що наведена в Додатку З до цього Кодексу.

У сфері конфлікту інтересів працівники дотримуються таких основних принципів:

- уникнення ситуацій та обставин, у яких особисті інтереси працівника при виконанні ним своїх функціональних обов'язків можуть вплинути на об'єктивність прийняття ним рішень чи вчинення/невчинення дій в інтересах Товариства або будь-яким іншим чином можуть призвести до конфлікту інтересів;
- прийняття рішень у межах функціональних повноважень та лише в інтересах Товариства;
- відмова від використання будь-яких активів, ресурсів, інформації, до яких працівник має доступ у зв'язку з виконанням функціональних обов'язків, для отримання особистої фінансової вигоди, а також вигоди інших фізичних або юридичних осіб.

З метою попередження виникнення конфлікту інтересів Товариство:

- здійснює прийом на роботу членів сім'ї працівників за умови проходження відбору на загальних та рівних умовах з іншими кандидатами;
- встановлює заборону праці членів сім'ї працівників на посадах, що можуть призвести до конфлікту інтересів;

- здійснює моніторинг ситуацій конфлікту інтересів на підставі декларацій працівників щодо конфлікту інтересів (за формою, наведеною в Додатку 3) та вживає відповідних заходів з метою усунення або мінімізації впливу конфлікту інтересів.

Політика Товариства також полягає в обмеженні перебування працівників на керівних посадах у неафілійованих, комерційних організаціях і забороні працівникам обіймати керівну посаду в інших компаніях, якщо це може спричинити конфлікт інтересів або заважати виконанню працівником своїх обов'язків у Товаристві. Будь-який працівник може обіймати керівні посади в неафілійованих, некомерційних організаціях, якщо це не призведе до конфлікту інтересів.

Працівник має повідомити (за формулою, наведеною в Додатку 3) Відділ (службу) комплаєнсу заздалегідь (не пізніше ніж за 5 робочих днів) про:

- намір поєднувати роботу в Товаристві з іншими видами трудової і підприємницької діяльності;
- намір придбати частку участі в юридичних особах, якщо відсоток участі становить 10% та вище;
- намір увійти до складу органів управління іншої юридичної особи;
- прийом на роботу члена сім'ї працівника або іншого родича працівника;
- появу нових афілійованих осіб працівника;
- появу ознак заінтересованості під час здійснення правочину Товариства, якщо: 1) працівник є членом виконавчого органу юридичної особи, яка є стороною правочину; 2) працівник отримує винагороду за вчинення такого правочину від Товариства або від юридичної особи, яка є стороною правочину; 3) працівник бере участь у правочині як посередник; 4) внаслідок такого правочину працівник набуває майно;
- намір прийняти/надати подарунки або ділову гостинність, вартість яких перевищує допустиму суму, встановлену цим Кодексом, якщо такі подарунки/ділова гостинність здійснюються у зв'язку з виконанням працівником своїх функціональних обов'язків.

Відділ (служба) комплаєнсу розглядає отриману інформацію та в разі відсутності підстав для виникнення конфлікту інтересів або інших обґрунтovаних факторів, що можуть негативно впливати на діяльність/репутацію/інтереси Товариства, погоджує декларацію працівника.

Умови погодження декларацій та компетенція Відділу (служби) комплаєнсу визначаються відповідним Положенням про Відділ (службу) комплаєнсу та Політикою з питань врегулювання конфлікту інтересів.

Якщо попередньо задекларовані обставини змінилися, працівник зобов'язаний подати оновлену декларацію (Додаток 3) до Відділу (служби) комплаєнсу протягом 5 робочих днів.

У разі неможливості усунення конфлікту інтересів працівника та Товариства спірні питання вирішуються відповідно до чинного законодавства.

### **13. Політика щодо ділової гостинності і ділових подарунків**

Товариство допускає можливість приймати чи надавати подарунки, які відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність, крім випадків, передбачених Законом України «Про запобігання корупції».

При цьому, вартість подарунка не може перевищувати одного прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законодавством, на день прийняття подарунка, одноразово.

Сукупна вартість подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не повинна перевищувати двох прожиткових мінімумів, установлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

Подарунки і ділова гостинність, що приймаються і пропонуються, повинні відповідати таким критеріям:

- презентуються не з метою отримання незаконної переваги чи впливу;
- вартість відповідає становищу отримувача і ситуації, в якій подарунок чи ділова гостинність надаються, тобто вони не можуть бути сприйняті як підкуп;
- не повинні бути у вигляді готівки або такими, що легко конвертуються у готівкові кошти;
- частота подарунків чи ділової гостинності не створює враження про їхню незаконність;
- подарунки і ділова гостинність не суперечать чинному законодавству.

Працівники Товариства не пропонують, не дають, не обіцяють надати будь-яку неправомірну вигоду (грошові кошти, цінні подарунки тощо) будь-яким особам (включаючи, серед іншого, уповноважених осіб юридичних осіб, державних службовців, службових осіб) у незаконних цілях.

Працівники Товариства не вимагають отримання, не приймають та не погоджуються прийняти від будь-якої особи, прямо чи опосередковано, неправомірну вигоду (готівку, цінні подарунки та інше).

Перед тим, як запропонувати, надати чи отримати подарунки або ділову гостинність, що перевищують встановлене вище обмеження вартості, працівник надає декларацію за формою Додатку 4 до цього Кодексу та отримує схвалення керівника Відділу (служби) комплаєнсу.

У разі виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка у своєму службовому приміщені працівник невідкладно письмово повідомляє (але не пізніше одного робочого дня) про цей факт свого безпосереднього керівника та Відділ (службу) комплаєнсу.

## **14. Політика протидії шахрайству**

У Товаристві заборонено шахрайство, під яким мається на увазі розкрадання майна або незаконне набуття права на майно Товариства шляхом обману або зловживання довірою.

Зокрема, але не обмежуючись, шахрайством є такі дії:

- отримання або надання працівниками незаконної винагороди, що впливає на прийняття ділового рішення працівником або Контрагентом;
- постачання або приймання продукції/обладнання із якісними або кількісними характеристиками, які не відповідають зазначеним у документах;
- фіктивні поставки товарно-матеріальних цінностей, у тому числі при змові працівника з Контрагентом;
- дії, спрямовані на отримання особистої вигоди під час ведення претензійно-позовної роботи у змові з Контрагентом;
- пред'явлення до оплати підроблених платіжних документів.

Відповідно до політики Товариства всі господарські операції, що здійснюються в процесі його діяльності, мають бути належним чином відображені в облікових реєстрах. Будь-яке несанкціоноване втручання в реєстри бухгалтерського обліку, фальсифікація звітності, створення неофіційних банківських рахунків чи вчинення інших дій з метою незаконної зміни даних бухгалтерського обліку чи фінансової звітності є суворо забороненими.

Внутрішня система контролю Товариства не може працювати без чесності, зокрема чесного ведення бухгалтерського обліку, чесних планів та бюджетних пропозицій і чесної економічної оцінки проектів.

## **15. Політика протидії корупції та відмиванню коштів**

Товариство проголошує нульову толерантність та абсолютну неприпустимість будь-яких форм корупції. Товариство не вдається до корупції з метою отримання будь-яких переваг у сфері своєї діяльності від урядових та міжнародних організацій, не проводить незаконних виплат за сприяння або спрошення формальностей у зв'язку з господарською діяльністю, зокрема для забезпечення більш швидкого вирішення тих чи інших питань, та діє з суворим дотриманням антикорупційного законодавства.

Для реалізації цієї політики Товариство:

- дотримується антикорупційного законодавства та законодавства у сфері відмивання коштів у всіх країнах, де Товариство здійснює свою діяльність;
- співпрацює з організаціями та партнерами, які дотримуються вимог антикорупційного законодавства;
- розробляє та запроваджує антикорупційну програму, політики та процедури згідно з нормами чинного антикорупційного законодавства та

міжнародних практик, спрямованих на посилення контролю за фінансовою та бухгалтерською звітністю.

Товариство не здійснює діяльності, що пов'язана з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом.

Товариство не укладає будь-яких угод, щодо яких є сумніви стосовно походження та призначення грошових коштів, які підлягають отриманню або сплаті.

Товариство в своїй діяльності дотримується режиму економічних санкцій щодо будь-яких держав, які накладені урядом України, а також санкцій США, ООН, ЄС, що забороняють вести діяльність з юридичними або фізичними особами, які мають відношення до цих держав або до терористичної діяльності та іншої незаконної діяльності.

Працівники мають повідомляти Відділ (службу) комплаєнсу у разі виникнення будь-яких підозр щодо Контрагентів та умов правочинів, що пропонуються Товариству.

## 16. Відповіальність за порушення Кодексу

Працівник несе відповіальність за неухильне дотримання положень цього Кодексу.

За порушення цього Кодексу винним особам в залежності від тяжкості порушення може бути зроблено застереження, надіслано лист-попередження або застосоване дисциплінарне стягнення.

В окремих випадках винних осіб може бути безоплатно відсторонено від роботи, позбавлено премії, а також звільнено.

Притягнення винних осіб до відповіальності здійснюється в порядку, визначеному чинним законодавством.

У разі виявлення факту порушення законодавства з боку працівника або Контрагента Товариство залишає за собою право передати інформацію про виявлене порушення до правоохоронних органів для притягнення винних до адміністративної або кримінальної відповіальності.

## 17. Прикінцеві положення

Цей Кодекс є невід'ємною частиною правил внутрішнього трудового розпорядку Товариства.

Дотримання положень Кодексу працівниками Товариства є ключовою умовою для успішної реалізації місії Товариства та закріплення корпоративних цінностей, захисту інтересів його працівників та ділових партнерів.

Усі працівники Товариства мають бути ознайомлені з Кодексом під час оформлення на роботу в Товаристві та мають підписати зобов'язання працівника за формулою Додатка 2 та декларацію за формулою згідно з Додатком 3.

Інформація, що надається працівниками у зазначених деклараціях, вважається конфіденційною та не підлягає розкриттю жодним третім сторонам. Декларації працівників призначені виключно для внутрішнього використання.

Усі працівники вчасно інформуються про зміни у Кодексі.

Якщо працівник у зв'язку з будь-якими причинами у встановленому порядку не ознайомився з Кодексом або не підписав вищезазначене зобов'язання працівника за формулою згідно з Додатком 2, то це не звільняє його від зобов'язання дотримуватися умов Кодексу.

Працівники повинні негайно інформувати про можливі порушення Кодексу Відділ (службу) комплаенсу або шляхом використання «гарячої лінії», а також свого безпосереднього керівника.

Усі подібні повідомлення зберігаються конфіденційно та можуть бути подані на анонімній основі. Товариство не переслідує та не дозволяє вжиття жодних заходів за надання сумлінного звіту про порушення цього Кодексу.

Контроль за дотриманням положень цього Кодексу покладається на Відділ (службу) комплаенсу.

#### **Звернення за порадою або повідомлення про порушення**

Якщо у Вас виникли питання з приводу тлумачення і застосування положень Кодексу звертайтесь до Відділу (служби) комплаенсу:

- телефон: (044) 299-73-94
- електронна адреса: [compliance-ogts@tsoua.com](mailto:compliance-ogts@tsoua.com)

Додаток 1  
до Кодексу корпоративної етики

## ГЛОСАРІЙ

**Контрагент** – поточний або потенційний партнер Товариства (включаючи клієнтів, посередників та агентів);

**працівник** – фізична особа, що уклала з Товариством трудовий договір/контракт або інший цивільно-правовий договір, що передбачає особисте виконання певної функції за плату;

**члени сім'ї працівника** – чоловік/дружина, син/донька, зять/невістка, батько/мати, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника, опікун (піклувальник), брат/сестра, інша особа, яка спільно проживає та пов'язана спільним побутом з працівником;

**афілійовані особи працівника:**

- 1) члени сім'ї працівника;
- 2) юридичні особи, в яких працівник або член сім'ї працівника:
  - володіє прямо або опосередковано самостійно чи спільно з іншими особами часткою у розмірі 10 і більше відсотків статутного капіталу або прав голосу в юридичній особі; або
  - є кінцевим бенефіціарним власником (контролером);

**кінцевий бенефіціарний власник** – фізична особа, яка незалежно від формального володіння має можливість здійснювати вирішальний вплив на управління або господарську діяльність юридичної особи безпосередньо або через інших осіб, що здійснюються, зокрема, шляхом реалізації права володіння або користування всіма активами чи їх значною часткою, права вирішального впливу на формування складу, результати голосування, а також вчинення правочинів, які надають можливість визначати умови господарської діяльності, давати обов'язкові до виконання вказівки або виконувати функції органу управління, або яка має можливість здійснювати вплив шляхом прямого або опосередкованого (через іншу фізичну чи юридичну особу) володіння однією особою самостійно або спільно з пов'язаними фізичними та/або юридичними особами часткою в юридичній особі у розмірі 25 чи більше відсотків статутного капіталу або прав голосу в юридичній особі;

**подарунок** – це грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують працівники безоплатно або за ціною нижчою за мінімальну ринкову у зв'язку з виконанням працівниками своїх функціональних обов'язків;

**ділова гостинність** – це витрати на соціальні, корпоративні, спортивні, культурні заходи, на харчування, проживання або розваги з метою встановлення ділових взаємовідносин чи вияву віячності, які здійснюються у зв'язку з виконанням працівниками своїх функціональних обов'язків.



Додаток 2  
до Кодексу корпоративної етики

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ  
працівника Товариства

Я, \_\_\_\_\_,

(ПІБ, найменування посади), цим підтверджую, що ознайомився (ознайомилась) з Кодексом корпоративної етики і зобов'язуюсь неухильно дотримуватися положень цього Кодексу.

Я згоден (згодна), що це зобов'язання становить невід'ємну частину моого трудового договору (контракту) та його порушення може спричинити притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Я також розумію і згоден (згодна), що це зобов'язання поширюється на всі зміни і доповнення до цього Кодексу.

Дата \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
підпис

/ \_\_\_\_\_ /  
ПІБ

Додаток З  
до Кодексу корпоративної етики  
**Декларація щодо конфлікту інтересів<sup>1</sup>**

Дата народження			
Прізвище, ім'я, по батькові			
Посада			
Регістраційний номер облікової картки платника податків (РНОКП) / Індивідуальний податковий номер (ІПН)			
Табельний номер працівника			
Питання	Відповідь (Так/Ні; Якщо «Так», то зазначте деталі в коментарях)		Коментарі
	Tak/Ni		
1. Чи є у Вас афілійовані юридичні особи <sup>2</sup> ? Якщо відповідь «Так», то зазначте, будь ласка, назив члін юридичної особи, код ЄДРПОУ, % участі у статутному капіталі та або ПНБ члена сім'ї працівника, ступінь родинного за'язку в коментарях, а також такі відомості:			
- чи перебуває зазначена юридична особа в ділових відносинах або веде переговори з ТОВ «Оператор газотранспортної системи України»?			
- чи є зазначена юридична особа конкурентом ТОВ «Оператор газотранспортної системи України»?			
2. Чи є Ви або члени Вашої сім'ї <sup>3</sup> членами органів управління (правління, наглядової ради), виконавчим керівником, членом ревізійної комісії, радником, довіреного особою в юридичній особі, що перебуває в ділових відносинах або веде переговори з ТОВ «Оператор газотранспортної системи України»? Якщо відповідь «Так», то зазначте вид діяльності, назив юридичної особи, код ЄДРПОУ та ПНБ члена сім'ї працівника і ступінь родинного за'язку в коментарях.			
3. Чи працює Ви за сумісництвом або зареєстровані Ви як фізична особа-підприємець? Якщо відповідь «Так», то зазначте наступну інформацію в коментарях: вид вашої діяльності, назив юридичної особи, код ЄДРПОУ, номер свідоцтва про державну реєстрацію фізичної особи-підприємства.			
4. Чи плануєте Ви або члени Вашої сім'ї будь-який правочин, що може викликати конфлікт інтересів? Якщо відповідь «Так», то зазначте вид правочину, назив та код ЄДРПОУ юридичної особи, яка задіяна в правочині.			
5. Чи отримували Ви протягом поточного року будь-які подарунки/квітки на будь-які заходи/інші матеріальні або нематеріальні цінності від третіх осіб, з якими ТОВ «Оператор газотранспортної системи України» має/планує ділові відносини? Якщо відповідь «Так», то зазначте вид подарунку та орієнтовну вартість, на Вашу думку.			
6. Чи працюють члени Вашої сім'ї або інші родичі в ТОВ «Оператор газотранспортної системи України»? Якщо відповідь «Так», то вкажіть, будь ласка, ПНБ та займану посаду.			
7. Чи є члени Вашої сім'ї публічними діячами? Якщо відповідь «Так», то зазначте деталі в коментарях.			

*Перед заповненням цієї декларації я ознайомлюся (ознайомилась) з Кодексом корпоративної етики та Антикорупційною програмою.*

*Я підтверджую правдивість наведеної в декларації інформації та надаю дозвіл на обробку персональних даних та перевірку цієї інформації.*

Дата \_\_\_\_\_

підпис

/ ПНБ

<sup>1</sup> Цей документ носить конфіденційний характер та не підлягає розкриттю жодним третім сторонам. Декларація призначена виключно для внутрішнього використання.

<sup>2</sup> Афілійовані юридичні особи – юридичні особи, в яких працівник або член сім'ї працівника: (i) володіє прямо або опосередковано самостійно чи спільно з іншими особами часткою у розмірі 10 і більше відсотків статутного капіталу або прав голосу в юридичній особі, або (ii) є кінцевим бенефіціарним власником (контролером).

<sup>3</sup> Члени сім'ї працівника – чоловік/дружина, син/донька, зять/невістка, батько/мати, особа, яка перебуває під опікою і піклуванням працівника, опікун (піклувальник), брат/сестра, інша особа, яка спільно проживає та пов'язана спільним побутом із працівником.

Додаток 4  
до Кодексу корпоративної етики

**ДЕКЛАРАЦІЯ**  
про отримання/надання подарунка<sup>4</sup>

Дата				
ПІБ				
Посада				
№ п/п	Дарувальник/Отримувач та його відносини з Товариством	Опис подарунка	Приблизна ринкова вартість	Дата та місце отримання/надання подарунка
1.				
2.				
3.				

— / — /  
*підпис*

ПІБ

<sup>4</sup> Подарунок – це грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують працівники безоплатно або за ціною, нижчою за мінімальну ринкову у зв'язку з виконанням працівниками своїх функціональних обов'язків.

