

	<b>Название</b> Политика Компаний Группы «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.» по уведомлению о неправомерных действиях и защите источников информации	<b>Рег. №</b> 145	
		<b>№ документа</b> GI/C.02.S0501-02	
<b>Куратор процесса</b> Туманов С.В. Управляющий директор	<b>Тип документа</b> Политика	<b>Версия</b> 01	<b>Страница</b> 1/4
<b>Проверил со стороны ОУСМК</b> Муллина А.А. Начальник ОУСМК	<b>Утвержден</b> Правлением	<b>Распорядительный документ</b> Решение №87	
<b>Исполнитель</b> Курашвили А.Ю. Начальник ОПЭД	<b>Дата утверждения</b> 28 декабря 2021		

## 1. Общие положения

- 1.1. Политика Компаний Группы «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.» по уведомлению о неправомерных действиях и защите источников информации (далее - Политика) является основополагающим документом, устанавливающим порядок раскрытия сведений о незаконной, вредной и мошеннической деятельности, а также фактов неэтичного и неподобающего поведения.
- 1.2. Политика разработана в соответствии с:
  - Руководством по передовому опыту в области внутреннего контроля, этики и комплаенса, принятом Советом ОСЭР 18.02.2010 г.;
  - Директивой 2019/1937/ЕС Европейского парламента и Совета от 26 ноября 2019 года о защите лиц, сообщающих о нарушениях законодательства ЕС.
  - Применимым национальным законодательством Компаний Группы;
  - Общекорпоративными нормативными актами, отражающими вопросы этики и комплаенса.
- 1.3. Целями Политики являются:
  - обеспечение соответствия требованиям применимого законодательства страны присутствия и Кодексу корпоративной этики действий работников Компаний Группы по предотвращению незаконной, вредной и мошеннической деятельности, а также фактов неэтичного и неподобающего поведения;
  - предоставление необходимых стандартов защиты Источникам информации от ответных действий, связанных с их сообщениями о нарушениях;
  - обеспечение соблюдения Компаниями Группы основных общепризнанных принципов и норм ведения честного, добросовестного и ответственного бизнеса;
  - создание в Компаниях Группы единообразной эффективной системы реагирования в отношении уведомлений о неправомерных действиях и защиты Источников информации.
- 1.4. Политика отражает приверженность руководства и работников Компаний Группы этическим стандартам ведения законного, открытого и честного бизнеса, совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации на должном уровне.
- 1.5. Основными принципами Политики являются:
  - обязательность раскрытия сведений о незаконной, вредной и мошеннической деятельности, а также фактов неэтичного и неподобающего поведения;
  - конфиденциальность процесса предоставления информации о нарушениях;
  - защита Источников информации от увольнения, понижения в должности и других форм мести лиц, пострадавших от сообщений о нарушениях.
- 1.6. Настоящая Политика распространяется на все Компании Группы «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.».

## 2. Термины и определения

<b>Источник информации</b>	Работник или контрагент Компании Группы, а также иные лица (в том числе анонимные), которые, действуя добросовестно, раскрывают информацию о любых подозрительных инцидентах, в том числе неэтичном и неподобающем поведении или предполагаемых противоправных действиях в соответствии с настоящей Политикой.
<b>Компания Группы</b>	Компания «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.» и/или ее дочерние компании, частично или полностью, напрямую или косвенно контролируемые компанией «Газпром ЭП Интернэшнл Б.В.», а также их обособленные подразделения (филиалы, представительства и проектные офисы). Для целей настоящего определения «контроль» означает владение напрямую или косвенно более чем 50% (пятьдесят процентов) общего количества права участия.

Действующий на момент печати документ. Распечатанный или сохраненный на локальном компьютере документ не является контролируемой копией.

**Корпоративный сервисный центр (КСЦ)**

Филиал частной компании с ограниченной ответственностью «Газпром ЭП Интернэшнл Сервисиз Б.В.» в г. Санкт-Петербурге.

**Меры неблагоприятного воздействия**

Действие или бездействие (какое-либо решение) руководства Компании Группы, которое негативно влияет на условия труда работника, в том числе: зарплату, надбавки, продвижение по службе, оснащенность рабочего места, должностные обязанности, льготы, обучение, отпуска и пр.

**Противоправные действия**

Нарушение применимого законодательства, Кодекса корпоративной этики, иных внутренних нормативных документов, а также умышленное нарушение условий заключенных с Компанией Группы договоров, незаконное присвоение денежных сумм, фактический или предполагаемый обман, наносящий материальный или репутационный ущерб, создание опасности здоровью и безопасности работников, злоупотребление служебным положением или иные аналогичные действия.

**3. Информирование о нарушениях**

- 3.1. Нарушения и предполагаемые нарушения, о которых следует сообщать:
- действия, которые нарушают политики Компаний Группы или иные внутренние нормативные документы и могут угрожать здоровью и/или безопасности людей или нанести вред окружающей среде;
  - нарушения правил деловой этики Компаний Группы, которые могут привести к мошенничеству, взяточничеству, коррупции и отмыванию денег или ущемлению прав человека;
  - возможный конфликт интересов;
  - неэтичное поведение или поведение, подрывающее конкуренцию;
  - неисполнение обязательств, возложенных в соответствии с применимым правом страны присутствия, внутренними нормативными документами или договорами;
  - нецелевое использование активов, в том числе в бухгалтерском учете, внутреннем контроле бухгалтерского учета, финансовой отчетности и аудите;
  - прочие нарушения применимого права страны присутствия и Кодекса корпоративной этики.
- 3.2. Работник, ставший свидетелем неэтичного и неподобающего поведения или предполагаемых противоправных действий, обязан в срочном порядке уведомить об этом руководителя подразделения, где работает данный работник, или сообщить по телефону горячей линии/ на адрес электронной почты. В случае, если речь идет о нарушениях со стороны руководства, о них следует сообщать соответствующему должностному лицу Управления по корпоративной защите, курирующему вопросы безопасности, в соответствии с внутренними нормативными документами Компании Группы.
- 3.3. Источнику информации предоставляется полная защита, с сохранением его анонимности, включая правовую защиту при необходимости.
- 3.4. Действия работника предполагаются добросовестными, если у него имеются действительные основания для уведомления о подозрительных инцидентах, в том числе неэтичном и неподобающем поведении или предполагаемых противоправных действиях в соответствии с настоящей Политикой. Действия работника не предполагаются добросовестными, если работник знал, что информация, изложенная в его сообщении, является ложной или необоснованной.

**4. Порядок информирования и рассмотрения обращений**

- 4.1. В Компаниях Группы организован конфиденциальный прием информации от Источников информации о любых подозрительных инцидентах, в том числе хищении, взяточничестве, мошенничестве или злоупотреблении служебным положением в Компаниях Группы в соответствии с внутренними политиками и процедурами. Телефон горячей линии и адрес электронной почты опубликован на внутреннем портале и сайте Компаний Группы. Любая поступающая информация анализируется соответствующими должностными лицами Управления по корпоративной защите, курирующими вопросы безопасности, для принятия решения по поводу необходимости дальнейшего расследования. Компания Группы принимает все доступные меры для исключения несанкционированного доступа посторонних к содержанию сообщений, переданных через телефон горячей линии или электронную почту.
- 4.2. Источник информации самостоятельно выбирает способ предоставления информации: анонимно или назвав себя. Если Источник информации назвал себя, то ему гарантируется подтверждение

Действующий на момент печати документ. Распечатанный или сохраненный на локальном компьютере документ не является контролируемой копией.

факта приема сообщения (квитирование передачи) не позднее семи дней после получения такого сообщения. В любом случае, руководители Компании Группы, на которой он работает, не будут иметь доступ к предоставленной информации. Если Источник информации назвался, то эти данные будут известны только уполномоченным сотрудникам Управления по корпоративной защите, проводящим расследование. Во всех случаях Источнику информации гарантируется конфиденциальность в максимально возможной степени.

- 4.3. Если заявление Источника информации было адресовано руководителю подразделения, в котором он работает, то такому руководителю необходимо незамедлительно направить данное заявление соответствующему лицу Управления по корпоративной защите, курирующему вопросы безопасности, в соответствии с внутренними нормативными документами Компании Группы.
- 4.4. Лицо Управления по корпоративной защите, курирующее вопросы безопасности, может запросить дополнительную информацию в отношении заявления Источника информации и организовать проведение предварительного расследования в соответствии с внутренними политиками и процедурами. В случае подтверждения информации, результаты расследования должны быть доложены руководству, которое принимает соответствующие решения на основании отчета о проведенном расследовании и рекомендаций соответствующих служб, участвующих в проведении расследования, по подтвердившимся фактам.
- 4.5. Неанонимному Источнику информации гарантируется ответ о результатах рассмотрения его сообщения в разумные сроки, но не более 3 (трех) месяцев с момента отправки подтверждения получения сообщения.
- 4.6. Компания Группы хранит все поступившие сообщения, соблюдая принципы целостности, конфиденциальности и безопасности. Обработка персональных данных Источника информации осуществляется в соответствии с применимым правом в отношении персональных данных, включая архивирование и удаление персональных данных, которые явно не имеют отношения к конкретному делу.
- 4.7. Компания Группы организует долговременное хранение всей значимой информации для ее возможного использования в будущих расследованиях. Сохраняемая информация подлежит по возможности обезличиванию, и факт наличия сигнала Источника информации не подлежит раскрытию так долго, как это возможно.

## 5. Защита Источников информации

- 5.1. Настоящая Политика гарантирует, что Компанией Группы и её работниками не будут применяться или рекомендоваться к применению никакие меры неблагоприятного воздействия по отношению к Источнику информации в ответ на его добросовестное раскрытие каких-либо фактов неэтичного и неподобающего поведения или предполагаемых противоправных действий.
- 5.2. В случае если вследствие раскрытия работником предполагаемых противоправных действий к этому работнику применены меры неблагоприятного воздействия, работник вправе обратиться непосредственно в Комиссию по корпоративной этике с письменным заявлением и приложением доказательств выявленных работником фактов такого противоправного поведения и информации о примененных к нему мерах. Это право также может быть реализовано, когда работник испытывает неудобства, воспринимаемые им как возмездие, но формально не связанное с уведомлением о нарушениях.
- 5.3. В случае обращения работника в Комиссию по корпоративной этике о применении к нему мер неблагоприятного воздействия в связи с сообщением им информации о предполагаемом противоправном поведении, Комиссия по корпоративной этике должным образом и оперативно изучит полученное сообщение и все прилагаемые к нему материалы. В этой связи Комиссия по корпоративной этике, в зависимости от обстоятельств, может назначить ответственного лицо или комиссию для детального расследования, определив масштаб расследования и его временные рамки.
- 5.4. Ответственное лицо или комиссия, имеют право запрашивать любую информацию/документацию и опрашивать любых работников или иных лиц, если они сочтут это необходимым и соответствующим целям расследования согласно настоящей Политике. После завершения расследования должен быть подготовлен отчет для рассмотрения Комиссией по корпоративной этике.
- 5.5. По результатам рассмотрения отчета о результатах расследования Комиссия по корпоративной этике должна определить причину применения мер неблагоприятного воздействия, о которых заявил Источник информации, и вправе распорядиться о применении средств защиты Источника

информации, которые, в числе прочего, могут включать:

- восстановление работника на ту же или эквивалентную должность;
- компенсацию работнику потерянной зарплаты, вознаграждения или иных компенсационных выплат.

- 5.6. Настоящая Политика не защищает работника от мер неблагоприятного воздействия, примененных к нему в строгом соответствии с применимым законодательством, политиками и иными внутренними нормативными документами Компаний Группы в связи с низкими показателями его деятельности, нарушениями им правил трудового распорядка и по иным законным основаниям, не связанным с раскрытием им информации о неэтичном и неподобающем поведении или противоправных действиях.
- 5.7. Работник, который предоставляет заведомо ложную информацию о якобы имевших место подозрительных инцидентах, в том числе неэтичном и неподобающем поведении или предполагаемых противоправных действиях, может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения, согласно применимому законодательству, политикам и иными внутренними нормативными документами Компании Группы.

## 6. Обеспечение соблюдения Политики

- 6.1. Настоящая Политика представляет собой неотъемлемую часть и рассматривается в контексте норм и принципов, предусмотренных в других внутренних нормативных документах Компаний Группы, регламентирующих этику делового поведения.
- 6.2. Обязанность по внедрению и соблюдению принципов настоящей Политики полностью лежит на Компаниях Группы. Каждая Компания Группы вправе внедрять внутренние политики и процедуры, регулирующие нравственное и этическое поведение работников, в соответствии с настоящей Политикой, при условии, если они не противоречат применимому законодательству страны присутствия.
- 6.3. С внутренними нормативными документами Компаний Группы, регламентирующими этическое поведение работников, можно ознакомиться в системе электронного документооборота.
- 6.4. Нарушение настоящей Политики влечет применение дисциплинарных мер, включая, среди прочего, увольнение, в соответствии с нормами применимого законодательства, политикам и иными внутренними нормативными документами Компании Группы.
- 6.5. Сопоставимые меры также применяются в отношении контрагентов, руководителей и должностных лиц деловых партнеров, а также третьих лиц, привлечённых Компанией Группы или предоставляющих услуги от лица Компании Группы. Компания Группы вправе расторгнуть отношения с таким лицом, нарушившим положения настоящей Политики или других антикоррупционных политик.
- 6.6. Юридическое управление КСЦ совместно с Управлением корпоративной защиты КСЦ оказывают необходимые консультации по совершенствованию процедуры по уведомлению о неправомерных действиях и защите Источников информации и направляют на рассмотрение Правления Компании.

## 7. Порядок пересмотра и внесения изменений

Внесение изменений в Политику осуществляется в установленном в Компаниях Группы порядке в случаях:

- необходимости приведения положений Политики в соответствие с изменениями в применимом законодательстве;
- совершенствования комплекса мер по уведомлению о неправомерных действиях и защите Источников информации в Компаниях Группы.