



**Polityka transparentności Menadżerów**  
**(„Polityka”)**

Warszawa, październik 2018 r.

## Preambuła

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. (dalej „**PGNiG**” lub „**PGNiG S.A.**”) jest spółką publiczną o szczególnym znaczeniu dla gospodarki państwa i bezpieczeństwa energetycznego kraju. PGNiG jest również niekwestionowanym liderem na rynku gazu ziemnego w Polsce. Wizerunek, markę i reputację firmy budują razem z PGNiG także pozostałe podmioty z Grupy Kapitałowej PGNiG (dalej łącznie „**Spółka**”, „**Spółki**”).

Aby wzmocnić spójny, pozytywny wizerunek i reputację Spółek wśród klientów, kontrahentów, inwestorów, interesariuszy, potencjalnych kontrahentów, innych uczestników rynku oraz pracowników Spółek, wprowadza się do stosowania przedmiotową Politykę.

Niniejszy dokument ma na celu wprowadzenie zasad podwyższonej kultury korporacyjnej, które mają zapewnić transparentność funkcjonowania Spółek, w szczególności w zakresie ich relacji umownych z innymi podmiotami oraz wyeliminować zachowania korupcyjne. Celem wprowadzenia dokumentu w Spółkach jest również podwyższenie poziomu świadomości prawnej oraz zapewnienie możliwie najwyższych standardów obsługi klientów Spółek.

Podczas pracy w Spółkach mogą pojawiać się również sytuacje skutkujące powstaniem potencjalnych lub rzeczywistych konfliktów interesów. Przyjęcie niniejszej Polityki ma na celu implementację najwyższych standardów, wartości i zasad postępowania wspólnych dla Spółek w zakresie przeciwdziałania konfliktowi interesów Menadżerów (członków organów oraz osób z wyższej kadry kierowniczej Spółek) celem zabezpieczenia należytego interesu Spółek. Niniejsza Polityka nie narusza innych regulacji wewnętrznych obowiązujących w Spółkach, w szczególności z zakresu przetwarzania danych osobowych, bezpieczeństwa, zakupów wspólnych, Polityki antykorupcyjnej i prezentowej, etc.

Z uwzględnieniem niezbędnych zmian, w ramach poszanowania nakazów i zakazów dotyczących niezależności Operatora Systemu Dystrybucyjnego oraz niezależności Operatora Systemu Magazynowania wynikających z przepisów ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne oraz programu zapewnienia niedyskryminacyjnego traktowania użytkowników infrastruktury, niniejsza Polityka powinna zostać przyjęta w całości przez poszczególne Spółki. Wprowadzenie do stosowania Polityki w spółkach z Grupy Kapitałowej PGNiG, które są stroną Porozumienia w sprawie zasad współpracy PGNiG S.A. ze spółkami z Grupy Kapitałowej PGNiG (dalej „**Porozumienie**”) z dnia 28 kwietnia 2014 r., następuje w trybie przewidzianym w Porozumieniu. Wobec spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG, które nie są stroną Porozumienia, wprowadzenie do stosowania Polityki następuje poprzez zawarcie pomiędzy PGNiG S.A. a daną spółką umowy o stosowaniu Polityki.

PGNiG S.A. i pozostałe Spółki obowiązane są podjąć działania mające na celu wprowadzenie do stosowania Polityki do Spółek, wobec których PGNiG S.A./Spółka jest przedsiębiorcą dominującym w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów lub sprawuje

współkontrolę nad daną spółką. W tym celu m.in. do statutów/umów spółek/innego rodzaju aktów regulujących działalność Spółek zostaną wprowadzone, postanowienia w zakresie wynikającym z niniejszej Polityki (m. in. w zakresie odnoszącym się do § 2 i § 5 Polityki).

## **§1 [Zakres Polityki]**

1. Polityka reguluje:
  - 1) Pojęcie konfliktu interesów;
  - 2) Zasady przeciwdziałania konfliktowi interesów;
  - 3) Środki przeciwdziałania konfliktowi interesów;
  - 4) Obowiązki informacyjne względem Spółki;
  - 5) Zasady postępowania wobec Osób Najbliższych;
  - 6) Sankcje za naruszenie postanowień Polityki.
2. Polityka dotyczy następujących osób (dalej łącznie „**Menadżerowie**”):
  - 1) Członków organów (tj. Członków Zarządu Spółki oraz Członków Rady Nadzorczej, jak również odpowiednich członków organów w spółkach zagranicznych) Spółki;
  - 2) Prokurentów;
  - 3) Dyrektorów Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki;
  - 4) Zastępców Dyrektorów Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki.

Ileokroć w Polityce jest mowa o Dyrektorach Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki lub ich Zastępcach, rozumie się przez to również osoby sprawujące stanowiska w Spółce im odpowiadające – niezależnie od przyjętego nazewnictwa w Spółce.

W przypadku osób pełniących w Spółce funkcję Prokurenta, które jednocześnie pozostają zatrudnione na stanowisku Dyrektora Jednostki lub Komórki Organizacyjnej Spółki lub ich Zastępcy stosuje się do nich postanowienia niniejszej Polityki dotyczące Prokurentów.

## **§2 [Konflikt interesów]**

1. Poprzez konflikt interesów należy rozumieć sytuację, w której interes Menadżera lub jego Osób Najbliższych mógłby być sprzeczny z obowiązkami wobec Spółki lub innej spółki z Grupy Kapitałowej PGNiG. To sytuacja, w której może zachodzić wątpliwość, co do zachowania obiektywizmu i bezstronności. W takiej sprawie zachodzi konieczność wyłączenia niedających się pogodzić ze sobą wartości w celu zapewnienia przejrzystości podejmowanych decyzji w Spółce. Konflikt interesów może pojawić się na różnych etapach spraw lub procesu decyzyjnego. Przez konflikt interesów należy rozumieć nie tylko sytuację, w której interes prywatny Menadżera lub jego Osoby Najbliższej koliduje z interesem Spółki lub innej spółki z Grupy Kapitałowej PGNiG, ale także sytuacje, w których pełnienie dwóch lub więcej funkcji prowadzi do konfliktu obowiązków. Konflikt interesów wystąpi również w sytuacji, w której Menadżer podejmuje decyzje zarządcze lub nadzorcze w sprawach, w których on

lub jego Osoba Najbliższa jest wnioskującym a także w innych sytuacjach, w których w sposób uzasadniony można zarzucić mu stronniczość (dalej „**Konflikt interesów**”).

2. Za Osoby Najbliższe Menadżera uznaje się: małżonków, osoby pozostające we wspólnym pożyciu oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli (dalej „**Osoby Najbliższe**”).
3. Do sytuacji, które mogą stanowić Konflikt interesów zalicza się w szczególności:
  - 1) sytuacje, w których interes Spółki lub innej spółki z Grupy Kapitałowej PGNiG stoi w sprzeczności z interesami Menadżera lub jego Osoby Najbliższej;
  - 2) sytuację, w której kontrahentem lub potencjalnym kontrahentem Spółki lub innej spółki z Grupy Kapitałowej PGNiG jest Menadżer lub jego Osoba Najbliższa (przez potencjalnego kontrahenta Spółki rozumie się osobę lub podmiot, do którego Spółka skierowała lub zamierza skierować ofertę, zapytanie o cenę, zapytanie ofertowe, zaproszenie do negocjacji itp.);
  - 3) sytuację, w której Menadżera lub jego Osobę Najbliższą łączą jakiejkolwiek relacje z kontrahentem lub potencjalnym kontrahentem Spółki lub innej spółki z Grupy Kapitałowej PGNiG (z wyłączeniem przypadku pełnienia przez Menadżera funkcji w organach spółek z Grupy Kapitałowej i spółek współkontrolowanych), jeżeli może mieć to wpływ na podejmowanie decyzji w danej sprawie w związku z taką współpracą;
  - 4) sytuację, w której kontrahentem lub potencjalnym kontrahentem Spółki lub innej spółki z Grupy Kapitałowej PGNiG jest spółka lub inny podmiot, w których udziały lub akcje posiada Menadżer lub jego Osoba Najbliższa, jeżeli może mieć to wpływ na podejmowanie decyzji w danej sprawie w związku z taką współpracą.

### **§3 [Zasady przeciwdziałania Konfliktowi interesów]**

1. Na Menadżerach ciąży szczególny obowiązek dbania o dobro Spółki, chronienia jej mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Spółkę na szkodę, dlatego nie mogą:
  - 1) podejmować działań, które byłyby sprzeczne z prawem lub byłyby wymierzone w interes gospodarczy Spółki lub innej spółki z Grupy Kapitałowej PGNiG;
  - 2) prowadzić działalności społecznej ani zarobkowej, która powoduje Konflikt interesów względem zatrudnienia w Spółce;
  - 3) bezprawnie wykorzystywać zajmowanego stanowiska do czerpania korzyści osobistych lub majątkowych przez siebie lub Osoby Najbliższe;
  - 4) wykorzystywać informacji nieujawnionych do wiadomości publicznej, które zostały uzyskane w związku z pracą na rzecz Spółki;
  - 5) wchodzić z klientami, dostawcami zewnętrznymi i przedsiębiorstwami konkurencyjnymi w jakiejkolwiek relacje, które mogłyby skutkować stronniczością wyborów lub brakiem obiektywizmu wobec tych osób.
2. W przypadku Członków organów Spółek postanowienia ust. 1 mają zastosowanie z uwzględnieniem regulacji w tym zakresie, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa (np.: ustawy

z dnia 15.09.2000 r. Kodeks spółek handlowych, ustawy z dnia 16.12.2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym) oraz umów o świadczenie usług zarządzania zawartych w związku z pełnioną funkcją w Spółce.

3. Niezależnie od zasad ustanowionych w niniejszej Polityce i innych aktach Menadżerowie zobowiązani są do kierowania się zasadami gospodarności, celowości i legalności w prowadzeniu spraw. Menadżerowie powinni wykonywać swoje obowiązki ze starannością wynikającą z zawodowego charakteru prowadzonej przez nich działalności.

#### **§4 [Środki przeciwdziałania Konfliktowi interesów]**

1. Jeżeli w danej sprawie możliwe jest zaistnienie Konflikту interesów należy:
  - 1) w przypadku Zastępców Dyrektorów Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki – wyłączyć się od udziału w czynności i zgłosić ten fakt: właściwym Dyrektorom Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki lub właściwemu Członkowi Zarządu oraz właściwemu Koordynatorowi ds. etyki i compliance;
  - 2) w przypadku Dyrektorów Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki – wyłączyć się od udziału w czynności i zgłosić ten fakt właściwemu Członkowi Zarządu oraz właściwemu Koordynatorowi ds. etyki i compliance w Spółce;
  - 3) w przypadku Prokurentów – powstrzymać się od udziału w czynności, w tym od pozyskania informacji mających znaczenie dla podjęcia decyzji w sprawie, podejmując jednocześnie działania niezbędne dla zapewnienia niezakłóconego działania Spółki i zgłosić ten fakt właściwemu Członkowi Zarządu oraz właściwemu Koordynatorowi ds. etyki i compliance w Spółce;
  - 4) w przypadku Członków organów Spółki – powstrzymać się od udziału w czynności, w tym od pozyskania informacji mających znaczenie dla podjęcia decyzji w sprawie podejmując jednocześnie działania niezbędne dla zapewnienia niezakłóconego działania Spółki.
2. Dyrektorzy Jednostek lub Komórek Organizacyjnych, właściwy Członek Zarządu bądź właściwy Koordynator ds. etyki i compliance w Spółce, po otrzymaniu zgłoszenia, o którym mowa w ust. 1, podejmują decyzję (zajmują stanowisko) o braku istnienia Konflikту interesów lub potrzebie podjęcia niezbędnych środków w celu zarządzania tym ryzykiem. Do czasu zajęcia stanowiska przez te osoby, Menadżer może podejmować jedynie czynności niecierpiące zwłoki lub czynności uprzednio uzgodnione z tymi osobami.

#### **§5 [Obowiązki informacyjne względem Spółki]**

1. Na stronie internetowej Spółki publikowana będzie nota biograficzna i informacja o funkcjach pełnionych przez Członków organów Spółki oraz Prokurentów w organach spółek, innych podmiotów (m. in. np. fundacji czy stowarzyszeń) i jednostek samorządu terytorialnego. Kandydowanie do organów Spółki lub ustanowienie Prokury wiąże się z wyrażeniem zgody na publikację takich danych w razie wyboru na stanowisko lub objęciem funkcji (Kandydat/Członek organu Spółki/Prokurent złoży w tym zakresie Spółce stosowne oświadczenie). W razie zmiany danych w zakresie pełnienia funkcji w organach spółek, innych podmiotów (w tym m.in.: fundacji, stowarzyszeń itp.) oraz organach

jednostek samorządu terytorialnego w trakcie pełnienia funkcji Członkowie organów Spółki/Prokurenci składają aktualne oświadczenia w tym zakresie podmiotowi/organowi, który ich powołał.

2. W celu weryfikacji powiązań Osób Najbliższych:
  - 1) kandydat na Członka organu Spółki/Członek organu Spółki, złoży organowi uprawnionemu do wyboru organu stosowne oświadczenie (*Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej kandydata/Członka organu Spółki stanowi załącznik nr 1 do Polityki*);
  - 2) Prokurent złoży Zarządowi Spółki stosowne oświadczenie (*Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej Prokurenta stanowi załącznik nr 2 do Polityki*). Niezłożenie takiego oświadczenia powoduje skutki jedynie w sferze braku możliwości ustanowienia prokury i nie może powodować negatywnych konsekwencji służbowych w przypadku Prokurentów zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę.
3. Członek organu Spółki/Prokurent może wyrazić zgodę i żądać, aby na podstawie oświadczenia, o którym mowa w ust. 2, na stronie internetowej Spółki była publikowana informacja, czy posiada Osoby Najbliższe zatrudnione lub świadczące pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG. W takim przypadku, Spółka ma obowiązek publikacji na stronach internetowych stosownej informacji o braku lub istnieniu takich powiązań.
4. W razie zmiany okoliczności (lub w zakresie zgody) zawartych w oświadczeniach, o których mowa w ust. 2, Członek organu/Prokurent niezwłocznie złoży nowe oświadczenie, które może stanowić podstawę do opublikowania danych na stronie internetowej Spółki, na następujących zasadach:
  - 1) Członkowie Zarządu składają oświadczenie Prezesowi Zarządu Spółki do wiadomości organowi w Spółce upoważnionemu do ich powołania;
  - 2) Prezes Zarządu składa swoje oświadczenie organowi w Spółce upoważnionemu do jego powołania;
  - 3) Członkowie Rady Nadzorczej powoływani przez PGNiG S.A. lub inny podmiot składają oświadczenie podmiotowi, który ich powołuje;
  - 4) Prokurent złoży oświadczenie Zarządowi Spółki.
5. Dyrektorzy Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki oraz ich Zastępcy mogą złożyć oświadczenie dotyczące Osoby Najbliższej zatrudnionej lub świadczącej pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG. Złożenie takiego oświadczenia do Komórki Organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy personalne w Spółce jest fakultatywne i odbywa się wyłącznie dobrowolnie (*Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej stanowi załącznik nr 3 w do Polityki*). Niezłożenie takiego oświadczenia nie może powodować negatywnych konsekwencji służbowych. Informacje objęte oświadczeniem nie podlegają publikacji, mogą być przetwarzane wyłącznie przez upoważnione organy Spółki i będą przechowywane w Komórce Organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy personalne w Spółce, zgodnie z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa informacji. W przypadku zmiany informacji, zawartych w oświadczeniu, Dyrektorzy Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki oraz ich Zastępcy, na zasadach określonych powyżej, mogą złożyć zaktualizowane oświadczenie dotyczące Osoby Najbliższej zatrudnionej w Spółce lub Spółkach z Grupy Kapitałowej PGNiG.

6. Dyrektorzy Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki oraz ich Zastępcy, poinformują Komórkę Organizacyjną odpowiedzialną za sprawy personalne w Spółce w ciągu 5 dni roboczych od zaistnienia takiego stanu o aktywności społecznej, o posiadaniu lub podjęciu dodatkowego zatrudnienia oraz o sprawowaniu funkcji w organach spółek lub innych podmiotach, które mogą skutkować potencjalnym Konfliktem interesów lub innym naruszeniem interesu Spółki. Przez inne naruszenie interesu Spółki rozumie się w szczególności, choć nie wyłącznie, taką aktywność społeczną, zatrudnienie lub sprawowanie funkcji, które może: mieć negatywny wpływ na interesy gospodarcze Spółki, prowadzić do nienależytego wypełniania obowiązków pracowniczych w Spółce lub naruszać wizerunek i dobre imię Spółki. Osoby te zapewnią, że prowadzenie takiej aktywności społecznej, podjęcie zatrudnienia lub objęcie funkcji nie będzie powodować Konflikty interesów oraz naruszać wspomnianego wyżej interesu Spółki. (*Oświadczenie o aktywności społecznej, dodatkowym zatrudnieniu lub pełnieniu funkcji w organie zawiera się w załączniku nr 4 do niniejszej Polityki*). Komórka organizacyjna odpowiedzialna za sprawy personalne w Spółce niezwłocznie przekaze stosowną informację do właściwego Koordynatora ds. etyki i compliance w Spółce oraz właściwej Komórki Organizacyjnej w Spółce ds. Public Relations celem oceny, czy w konkretnym przypadku może dojść odpowiednio do Konflikty interesów lub zagrożenia interesowi Spółki. W przypadku, w którym ocena taka potwierdzi występowanie Konflikty interesów lub zagrożenia interesów Spółki, Dyrektorzy Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki oraz ich Zastępcy powinni najpóźniej w terminie 30 dni od przekazania im ww. oceny zaprzestać takiej aktywności. Jednostką odpowiedzialną za udostępnianie i przechowywanie informacji, o których mowa w tym ustępie, jest Komórka Organizacyjna odpowiedzialna za sprawy personalne w Spółce.
7. Dyrektorzy Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki oraz ich Zastępcy nie mogą bez zgody Spółki, zajmować się interesami konkurencyjnymi, w tym m. in.:
- 1) podejmować lub prowadzić, pośrednio jak i bezpośrednio, działalności gospodarczej na rzecz podmiotu konkurencyjnego,
  - 2) podejmować zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego w podmiocie konkurencyjnym,
  - 3) świadczyć pracy lub usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego bezumownie czy poprzez inne spółki prawa handlowego, w tym w formie spółki cichej,
  - 4) uczestniczyć w podmiocie konkurencyjnym jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu,
  - 5) sprawować funkcji doradczych, konsultingowych, naukowych, czy jako rzeczoznawca, prokurent, pełnomocnik, powiernik, pośrednik lub agent w podmiocie konkurencyjnym,
  - 6) brać udziału w tworzeniu podmiotu konkurencyjnego wobec Spółki, w tym wspomagać takich inicjatyw pomocą lub radą.
- Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej w przypadku posiadania przez tą osobę co najmniej 10% udziałów lub akcji tej spółki albo prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.

8. Dyrektorzy Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki oraz ich Zastępcy zgłoszą chęć podjęcia działalności konkurencyjnej przed jej podjęciem do Komórki Organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy personalne w Spółce. Zgodę na zajmowanie się interesami konkurencyjnymi wyraża Zarząd Spółki w formie uchwały.
9. Za podmiot konkurencyjny lub działalność konkurencyjną wobec Spółki, o których mowa w ust. 7 i 8, uważa się każdy podmiot lub działalność, odpłatną lub nieodpłatną, w kraju lub za granicą, niezależnie od formy prawnej, które wchodzi w zakres profilu działalności Spółki w okresie pełnienia/zajmowania stanowiska. Zakaz konkurencji obejmuje rodzaje działalności ujęte w przykładowym zestawieniu podklas z obszarów działalności konkurencyjnych dla Grupy Kapitałowej PGNiG stanowiącym załącznik nr 5 do niniejszej Polityki. Dla oceny czy dany podmiot jest podmiotem konkurencyjnym należy brać pod uwagę nie tylko przedmiot działalności takiego podmiotu wynikający z treści umowy zawiązującej dany podmiot, ale również przedmiot działalności faktycznie wykonywanej przez ten podmiot.
10. Postanowienia ust. 6 – 9 stosuje się odpowiednio do Członków organów Spółki/Prokurentów, którzy podlegają w tym zakresie postanowieniom umów o świadczenie usług, w tym usług zarządzania zawartych w związku z pełnioną funkcją i/lub odrębnym regulacjom oraz umowie/statucie Spółki. W przypadku osób pełniących funkcje Prokurenta, których łączy ze Spółką stosunek pracy postanowienia ust. 6 – 9 stosuje się wprost.

#### **§6 [Zasady postępowania wobec Osób Najbliższych]**

1. Faworyzowanie Osób Najbliższych oraz wszelkie inne formy uprzywilejowywania tych osób są zabronione (dalej „**Nepotyzm**”).
2. Menadżer nie może prowadzić spraw, w których zaangażowana jest jego Osoba Najbliższa. Menadżer nie może przeprowadzać audytu ani kontrolować spraw pracowniczych i zadań służbowych lub spraw dotyczących jego Osoby Najbliższej. W takich sprawach należy postępować zgodnie z § 4.
3. Menadżer i jego Osoby Najbliższe nie mogą pozostawać ze sobą w stosunku bezpośredniej lub pośredniej podległości służbowej. Zaistnienie takiego przypadku należy niezwłocznie zgłosić do Komórki Organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy personalne w Spółce, celem wypracowania odpowiednich rozwiązań kadrowych, prowadzących do zmiany/wyeliminowania takiej podległości. Do tego czasu osoba lub organ będący zwierzchnikiem danego Menadżera jest zobowiązany do nadzoru nad daną relacją podległości, tak, aby zwierzchnictwo i podległość tych osób nie skutkowały narażeniem na uszczerbek interesów Spółki.
4. Niezależnie od ust. 3, w przypadku występowania pomiędzy Menadżerami a pracownikami Spółki powiązań o charakterze Osoby Najbliższej, stosunki te nie powinny przekładać się na relacje służbowe pomiędzy takimi osobami. Osoby te powinny zachować obiektywizm i bezstronność wymaganą od pracowników względem pracodawcy.



## **§7 [Sankcje]**

Nieprzestrzeganie niniejszej Polityki, w szczególności niezłożenie lub złożenie nieprawdziwych oświadczeń lub informacji, o których mowa w § 5 oraz § 8, Nepotyzm, jak również działanie w warunkach Konflikty interesów przez Menadżera, może być traktowane:

- 1) w stosunku do Dyrektorów i ich Zastępców – jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wobec Spółki, w tym również jako ciężkie naruszenie;
- 2) w stosunku do Prokurentów – jako działanie na niekorzyść Spółki, mogące powodować odpowiedzialność na płaszczyźnie stosunków wewnętrznych Spółki, co w szczególności może stanowić podstawę do odwołania z pełnionej funkcji Prokurenta. Ponadto w zależności od formy współpracy działanie w warunkach Konflikty interesów może być traktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych/umownych wobec Spółki, w tym również jako ciężkie, mogące stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług bez zachowania okresu jej wypowiedzenia;
- 3) w stosunku do Członków organów Spółki – jako istotne działanie na niekorzyść Spółki, mogące stanowić podstawę do rozwiązania umowy o świadczenie usług zarządzania bez zachowania okresu jej wypowiedzenia. Ponadto, przestrzeganie postanowień Polityki będzie miało wpływ na ocenę współpracy korporacyjnej Spółki dokonywanej przez Zarząd PGNiG S.A., w tym w ramach ewentualnej oceny realizacji celów zarządczych, od których poziomu realizacji uzależnione jest wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu Spółki oraz może powodować odpowiedzialność Członków organów na płaszczyźnie stosunków wewnętrznych Spółki, w szczególności może stanowić podstawę nieudzielenia absolutorium Członkom Organów z wykonywania przez nich obowiązków lub odwołanie z pełnionej funkcji przez Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników albo Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

## **§8 [Przepisy przejściowe]**

1. Obowiązek informacyjny, o którym mowa w § 5 ust. 6 obowiązuje od dnia wejścia w życie Polityki.
2. Dyrektorzy Jednostek lub Komórek Organizacyjnych Spółki oraz ich Zastępcy, spełnią obowiązek informacyjny, o którym mowa w ust. 1 powyżej, wobec Komórki Organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy personalne w Spółce w terminie 14 dni od wejścia w życie niniejszej Polityki.
3. Członkowie organów Spółki/Prokurenci powinni złożyć oświadczenia, o których mowa w § 5 ust. 1 i ust. 2 Polityki, w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszej Polityki w Spółce, jednak w żadnym wypadku nie później niż do 31 grudnia 2018 r.
4. W przypadku podległości służbowej pomiędzy Menadżerem i jego Osobami Najbliższymi, która powstała przed dniem wejścia w życie Polityki, zgłoszenia, o którym mowa w § 6 ust. 3 należy dokonać w ciągu 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszej Polityki w Spółce.
5. Menadżerowie składając oświadczenia, o których mowa w ust. 2 i 3 zaświadczać, że zapoznali się z treścią niniejszej Polityki.
6. Komórka Organizacyjna odpowiedzialna za sprawy personalne w Spółce w terminie 6 miesięcy od wejścia w życie niniejszej Polityki zawrze z Dyrektorami Jednostek lub Komórek Organizacyjnych

Spółki oraz ich Zastępcami oraz Prokurentami zatrudnionymi w Spółce na podstawie umowy o pracę stosowne umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy.

7. Postanowienia Polityki stosuje się odpowiednio do organów/osób reprezentujących Spółki w upadłości lub likwidacji.
8. Dopuszczalne jest w uzasadnionych wypadkach, całkowite lub częściowe uchylenie stosowania Polityki w odniesieniu do Spółek nieprowadzących działalności operacyjnej.

Załączniki:

Załącznik nr 1 - Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej kandydata/ Członka organu Spółki,

Załącznik nr 2 – Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej Prokurenta

Załącznik nr 3 – Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej

Załącznik nr 4 - Wzór oświadczenia o aktywności społecznej, dodatkowym zatrudnieniu lub pełnieniu funkcji w organie.

Załącznik nr 5 - Zestawienie podklas z obszarów działalności konkurencyjnych dla GK PGNiG.

Załącznik nr 1 do Polityki transparentności Menadżerów (Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej kandydata/Członka organu Spółki)

Ja niżej podpisany [ ] (Imię Nazwisko), [kandydat/Członek organu Spółki] niniejszym oświadczam, że:

Moja Osoba Najbliższa w rozumieniu Polityki transparentności Menadżerów\*

jest/nie jest zatrudniona lub świadczy pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG.

[Jeżeli odpowiedź jest pozytywna]: należy podać imię i nazwisko tej osoby, nazwę Spółki oraz zajmowane stanowisko.

Jednocześnie wyrażam zgodę na publikację i żądam aby opublikować/nie wyrażam zgody na publikację na stronie internetowej Spółki informacji o istnieniu lub nieistnieniu powiązań o charakterze Osoby Najbliższej o następującej treści:

„Osoba Najbliższa jest/nie jest zatrudniona lub świadczy pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG”;

lub

„Osoby Najbliższe są/nie są zatrudnione lub świadczą pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG”.

\*Za Osoby Najbliższe Menadżera w rozumieniu Polityki transparentności Menadżerów uznaje się: małżonków, osoby pozostające we wspólnym pożyciu oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli

.....  
(podpis)

\*\* [Zaświadczam również, że znana jest mi treść Polityki transparentności Menadżerów]

\*\*Tylko w przypadku Członków organów Spółki, nie znajdzie zastosowania do kandydatów

.....  
(podpis)

Załącznik nr 2 do Polityki transparentności Menadżerów (Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej Prokurenta)

Ja niżej podpisany [ ] (Imię Nazwisko), [Prokurent] niniejszym oświadczam, że:

Moja Osoba Najbliższa w rozumieniu Polityki transparentności Menadżerów

jest/nie jest zatrudniona lub świadczy pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG.

[jeżeli odpowiedź jest pozytywna]: należy podać imię i nazwisko tej osoby, nazwę Spółki oraz zajmowane stanowisko.

Jednocześnie wyrażam zgodę na publikację i żądam aby opublikować/nie wyrażam zgody na publikację na stronie internetowej Spółki informacji o istnieniu lub nieistnieniu powiązań o charakterze Osoby Najbliższej o następującej treści:

„Osoba Najbliższa jest/nie jest zatrudniona lub świadczy pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG”;

lub

„Osoby Najbliższe są/nie są zatrudnione lub świadczą pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG”.

Zaświadczam również, że znana jest mi treść Polityki transparentności Menadżerów.

.....  
(podpis)

Załącznik nr. 3 do Polityki transparentności Menadżerów (Wzór oświadczenia dotyczącego Osoby Najbliższej)

Ja niżej podpisany [REDAKTOR] (Imię Nazwisko), [Dyrektor Jednostki lub Komórki Organizacyjnej Spółki/Zastępca] niniejszym oświadczam, że:

Moja Osoba Najbliższa w rozumieniu Polityki transparentności Menadżerów

jest/nie jest zatrudniona lub świadczy pracę na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz Spółki lub Spółek z Grupy Kapitałowej PGNiG.

[Jeżeli odpowiedź jest pozytywna]: należy podać imię i nazwisko tej osoby, nazwę Spółki oraz zajmowane stanowisko.

Dane podlegające zgłoszeniu nie podlegają publikacji, będą przetwarzane wyłącznie przez upoważnione organy Spółki i będą przechowywane w Komórce Organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy personalne w Spółce, zgodnie z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa informacji.

Oświadczam, że składam niniejsze oświadczenie dobrowolnie.

Zaświadczam również, że znana jest mi treść Polityki transparentności Menadżerów.

.....

(podpis)

Załącznik nr 4 do Polityki transparentności Menadżerów (Wzór oświadczenia o aktywności społecznej, dodatkowym zatrudnieniu lub pełnieniu funkcji w organie).

Ja niżej podpisany [REDACTED] (Imię Nazwisko), niniejszym informuję, że:

Od dnia [REDACTED] (Data) prowadzę aktywność społeczną/zarobkową w [REDACTED] [REDACTED] (Nazwa spółki/organizacji) jako [REDACTED] (Stanowisko), która może rodzić Konflikt interesów wobec Spółki lub naruszać jej interes. Zapewniam, że nie będzie to miało wpływu na wypełnianie przeze mnie obowiązków w Spółce.

Z dniem [REDACTED] (Data) podjąłem/podjęłam aktywność społeczną/zarobkową w [REDACTED] (Nazwa spółki/organizacji) jako [REDACTED] (Stanowisko), która może rodzić Konflikt interesów wobec Spółki lub naruszać jej interes. Zapewniam, że nie będzie to miało wpływu na wypełnianie przeze mnie obowiązków w Spółce.

Z dniem [REDACTED] (Data) objąłem funkcję [REDACTED] (Stanowisko), w [REDACTED] (Nazwa spółki/organizacji) która może rodzić Konflikt interesów wobec Spółki lub naruszać jej interes. Zapewniam, że nie będzie to miało wpływu na wypełnianie przeze mnie obowiązków w Spółce.

Od dnia [REDACTED] (Data) w organach Spółki lub organach podmiotów zależnych od Spółki, Osoba Najbliższa w rozumieniu Polityki transparentności Menadżerów rozpoczęła pracę jako [REDACTED] (Stanowisko), co może rodzić Konflikt interesów lub naruszać jej interes. Zapewniam, że nie będzie to miało wpływu na wypełnianie przeze mnie obowiązków w Spółce.

.....  
(data i podpis)

Załącznik nr 5 do Polityki transparentności Menadżerów (Przykładowe zestawienie podklas z obszarów działalności konkurencyjnych dla GK PGNiG)

Zestawienie obejmuje osoby zaklasyfikowane jako pracujące w danym obszarze lub z nim powiązane

L.p.	PKD	Nazwa PKD	Opis PKD
<b>A. Obszar poszukiwań i wydobywania</b>			
A.1	06.10.Z	Górnictwo ropy naftowej	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>• górnictwo ropy naftowej,</li> <li>• wydobywanie piasku i łupków bitumicznych do produkcji ropy naftowej,</li> <li>• produkcję ropy naftowej z piasku i łupków bitumicznych,</li> <li>• procesy pozyskiwania ropy naftowej: dekantowanie, odsalanie, odwadnianie, stabilizowanie itd.</li> </ul>
A.2	06.20.Z	Górnictwo gazu ziemnego	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>• górnictwo gazu ziemnego,</li> <li>• wydobywanie kondensatów (skroplin) gazu ziemnego,</li> <li>• odprowadzanie i oddzielanie frakcji płynnych węglowodorów,</li> <li>• odsiarczanie gazu ziemnego,</li> <li>• górnictwo płynnych węglowodorów poprzez skraplanie lub pirolizę,</li> <li>• składowanie gazu ziemnego w górotworze podziemnym, wyrobisku górniczym, komorach solnych lub miejscach powstałych po wydobywaniu.</li> </ul>
A.3	09.10.Z	Działalność usługowa wspomagająca eksploatację złóż ropy naftowej i gazu ziemnego	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>• działalność usługową wspomagającą eksploatację złóż ropy naftowej i gazu ziemnego świadczoną na zlecenie, taką jak:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ usługi poszukiwania w powiązaniu z wydobywaniem ropy naftowej i gazu ziemnego, np. tradycyjne metody poszukiwawcze, takie jak prowadzenie obserwacji geologicznych w miejscach poszukiwań,</li> <li>○ wiercenia i odwierty kierunkowe,</li> <li>○ wznoszenie wież wiertniczych, naprawę i demontowanie,</li> <li>○ cementowanie odwiertów ropy naftowej i gazu ziemnego,</li> <li>○ pompowanie, zatykanie i zamykanie szybów,</li> <li>○ skraplanie i ponowną gazyfikację gazu ziemnego, prowadzone na terenie kopalni, dla potrzeb transportowych,</li> <li>○ odwadnianie i wypompowywanie, wykonywane na zlecenie,</li> <li>○ wiercenia próbne związane z górnictwem ropy naftowej i gazu,</li> </ul> </li> <li>• gaszenie pożarów szybów.</li> </ul>
A.4	19.20.Z	Wytwarzanie i przetwarzanie produktów rafinacji ropy naftowej	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wytwarzanie płynnych i gazowych paliw lub pozostałych produktów z ropy naftowej, minerałów bitumicznych lub ich frakcji. Rafinacja ropy naftowej wymaga jednego lub kilku następujących procesów: frakcjonowania,</li> </ul>

L.p.	PKD	Nazwa PKD	Opis PKD
			<p>bezpośredniej destylacji ropy naftowej oraz krakingu,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• produkcję paliw silnikowych: benzyny, nafty lotniczej (kerozyny) itp.,</li> <li>• produkcję paliw: olejów opałowych (lekkich, średnich i ciężkich), gazów rafineryjnych, np. etan, propan, butan itp.,</li> <li>• produkcję olejów smarowych i smarów, włączając powstałe z przeróbki olejów przepracowanych,</li> <li>• produkcję wyrobów dla przemysłu petrochemicznego i produkcji pokryć drogowych,</li> <li>• produkcję różnych wyrobów: benzyn lakierniczych, wazelin, parafin itp.,</li> <li>• produkcję brykietów z produktów naftowych, węgla brunatnego (lignitu), węgla kamiennego, torfu,</li> <li>• mieszanie komponentów z ropą naftową np. mieszanie alkoholi z ropą naftową (paliwo alkoholowe, gazohol).</li> </ul>
<b>B. Obszar elektroenergetyki i ciepłownictwa</b>			
B.1	35.11.Z	Wytwarzanie energii elektrycznej	<p>Podklasa ta obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wytwarzanie energii elektrycznej w elektrowniach, elektrociepłowniach, elektrowniach atomowych lub hydroelektrowniach, za pomocą turbin gazowych, generatorów wysokoprężnych i ze źródeł odnawialnych.</li> </ul> <p>Podklasa ta nie obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wytwarzania energii elektrycznej przez spalanie odpadów, sklasyfikowanego w 38.21.Z.</li> </ul>
B.2	35.30.Z	Wytwarzanie i zaopatrywanie w parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	<p>Podklasa ta obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• produkcję, gromadzenie i dystrybucję pary wodnej oraz gorącej wody dla celów grzewczych, energetycznych i innych,</li> <li>• produkcję oraz dystrybucję schłodzonego powietrza,</li> <li>• produkcję oraz dystrybucję wody schłodzonej dla celów chłodniczych,</li> <li>• produkcję lodu dla celów żywnościowych lub nie (np. dla celów chłodniczych).</li> </ul>
<b>C. Obszar handlu</b>			
C.1	35.14.Z	Handel energią elektryczną	<p>Podklasa ta obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sprzedaż energii elektrycznej użytkownikom,</li> <li>• działalność pośredników i agentów organizujących sprzedaż energii elektrycznej za pomocą systemów dystrybucji, obsługiwanych przez inne jednostki,</li> <li>• działalność w zakresie wymiany mocy i zdolności przesyłowej energii elektrycznej.</li> </ul>
C.2	35.23.Z	Handel paliwami gazowymi w systemie sieciowym	<p>Podklasa ta obejmuje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sprzedaż detaliczną i hurtową paliw gazowych dostarczanych użytkownikom systemem sieciowym,</li> <li>• działalność pośredników i agentów organizujących sprzedaż paliw gazowych za pomocą systemów dystrybucji obsługiwanych przez inne jednostki,</li> <li>• zdolność wymienną towarów i transportu dla paliw gazowych.</li> </ul>
C.3	46.71.Z	Sprzedaż hurtowa paliw i produktów pochodnych	<p>Podklasa ta obejmuje wyspecjalizowaną sprzedaż hurtową paliw, smarów, olejów, takich jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• węgiel drzewny, węgiel, koks, drewno opałowe, ciężka</li> </ul>



L.p.	PKD	Nazwa PKD	Opis PKD
			benzyna, <ul style="list-style-type: none"> <li>ropa naftowa, olej surowy, olej napędowy, benzyna, paliwo olejowe, olej opałowy, nafta,</li> <li>gazy ziemne skroplone, butan, propan, mieszanki propan-butan,</li> <li>oleje smarowe i smary, produkty rafinacji ropy naftowej.</li> </ul>
C.4	46.12.Z	Działalność agentów zajmujących się sprzedażą paliw, rud, metali i chemikaliów przemysłowych	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>działalność agentów zajmujących się sprzedażą paliw, rud, metali i chemikaliów przemysłowych, włączając nawozy sztuczne.</li> </ul>
<b>D. Obszar magazynowania</b>			
D.1	52.10.A	Magazynowanie i przechowywanie paliw gazowych	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>działalność polegającą na magazynowaniu i przechowywaniu paliw gazowych, z wyłączeniem tej części instalacji, która jest wykorzystywana do działalności produkcyjnej oraz instalacji służącej do realizacji zadań operatorów systemu przesyłowego paliw gazowych.</li> </ul>
D.2	06.20.Z	Górnictwo gazu ziemnego	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>górnictwo gazu ziemnego,</li> <li>wydobywanie kondensatów (skroplin) gazu ziemnego,</li> <li>odprowadzanie i oddzielanie frakcji płynnych węglowodorów,</li> <li>odsiarczanie gazu ziemnego,</li> <li>górnictwo płynnych węglowodorów poprzez skraplanie lub pirolizę,</li> <li>składowanie gazu ziemnego w górotworze podziemnym, wyrobisku górniczym, komorach solnych lub miejscach powstałych po wydobyciu.</li> </ul>
D.3	09.90.Z	Działalność usługowa wspomagająca pozostałe górnictwo i wydobywanie	Podklasa ta obejmuje działalność usługową świadczoną na zlecenie, wspomagającą górnictwo i wydobywanie sklasyfikowane w odpowiednich podklasach działów 05, 07 i 08: <ul style="list-style-type: none"> <li>przewodzenie prac poszukiwawczych poprzez pobieranie próbnych rdzeni wiertniczych oraz prowadzenie obserwacji geologicznych w miejscach poszukiwań,</li> <li>odwadnianie kopalń i wypompowywanie wód kopalnianych, wykonywane na zlecenie,</li> <li>próbne wiercenia i pogłębianie otworów wiertniczych.</li> </ul>
<b>E. Obszar dystrybucji</b>			
E.1	49.50.A	Transport rurociągami paliw gazowych	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>transport rurociągami paliw gazowych,</li> <li>działalność stacji pomp.</li> </ul>
E.2	35.22.Z	Dystrybucja paliw gazowych w systemie sieciowym	Podklasa ta obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>dystrybucję i dostarczanie wszelkiego rodzaju paliw gazowych w systemie sieciowym.</li> </ul>
<b>F. Obszar geofizyczny</b>			
F.1	09.90.Z	Działalność usługowa wspomagająca pozostałe górnictwo i	Podklasa ta obejmuje działalność usługową świadczoną na zlecenie, wspomagającą górnictwo i wydobywanie sklasyfikowane w odpowiednich podklasach działów 05, 07 i 08: <ul style="list-style-type: none"> <li>przewodzenie prac poszukiwawczych poprzez pobieranie</li> </ul>

L.p.	PKD	Nazwa PKD	Opis PKD
		wydobywanie	<p>próbnych rdzeni wiertniczych oraz prowadzenie obserwacji geologicznych w miejscach poszukiwań,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• odwadnianie kopalń i wypompowywanie wód kopalnianych, wykonywane na zlecenie,</li> <li>• próbne wiercenia i pogłębianie otworów wiertniczych.</li> </ul>
<b>G. Obszar serwisowo-wiertniczy</b>			
I.1	09.90.Z	Działalność usługowa wspomagająca pozostałe górnictwo i wydobywanie	<p>Podklasa ta obejmuje działalność usługową świadczoną na zlecenie, wspomagającą górnictwo i wydobywanie sklasyfikowane w odpowiednich podklasach działów 05, 07 i 08:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prowadzenie prac poszukiwawczych poprzez pobieranie próbnych rdzeni wiertniczych oraz prowadzenie obserwacji geologicznych w miejscach poszukiwań,</li> <li>• odwadnianie kopalń i wypompowywanie wód kopalnianych, wykonywane na zlecenie,</li> <li>• próbne wiercenia i pogłębianie otworów wiertniczych.</li> </ul>