



PGNiG TERMIKA SA

# ZASADY DOBRYCH PRAKTYK MENADŻERA GK PGNIG

## **Preambuła**

*Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. (dalej „PGNiG” lub „Spółka”) 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 ze Spółką także podmioty zależne od PGNiG, w szczególności kluczowe spółki z Grupy Kapitałowej PGNiG (dalej „GK PGNiG”) określone w Załączniku nr 3 do niniejszego dokumentu.*

*Aby wzmocnić spójny, pozytywny wizerunek i reputację GK PGNiG wśród klientów, kontrahentów, potencjalnych kontrahentów oraz innych uczestników rynku niniejszym wprowadza się do stosowania w GK PGNiG Zasady dobrych praktyk menadżerskich GK PGNiG (dalej „Zasady”). Zasady te zostają skierowane do wyższej kadry menadżerskiej w GK PGNiG, to jest do członków zarządu PGNiG, członków zarządu spółek z GK PGNiG określonych w Załączniku nr 3 do niniejszego dokumentu, prokurentów działających w tych spółkach GK PGNiG, a także dyrektorów i zastępców dyrektorów jednostek organizacyjnych, działających w tych spółkach GK PGNiG (dalej: „Menadżerowie”). Na Menadżerach, jako personelu kluczowym, spoczywa bowiem szczególny obowiązek dbałości o interesy spółek z GK PGNiG oraz podwyższony miernik staranności w działaniach podejmowanych w interesie reprezentowanej spółki. Rodzaj jednostek organizacyjnych, do których dyrektorów (i zastępców dyrektorów) stosuje się niniejsze Zasady określa przykładowo Załącznik nr 4.*

*Niniejszy dokument ma na celu wprowadzenie zasad podwyższonej kultury korporacyjnej, które mają zapewnić transparentność funkcjonowania spółek z GK PGNiG, w szczególności w zakresie jej relacji umownych z innymi podmiotami oraz wyeliminować zachowania korupcjogenne. Celem wprowadzenia dokumentu w GK PGNiG jest również podwyższenie poziomu świadomości prawnej Menadżerów oraz zapewnienie możliwie najwyższych standardów obsługi klientów GK PGNiG.*

*Mając na uwadze powyższe niniejszym wprowadza się do stosowania Zasady w następującym brzmieniu:*

## I. PODSTAWOWE ZASADY ETYCZNE W GK PGNiG

Menadżerowie, podczas wykonywania swoich obowiązków kierują się przede wszystkim następującymi zasadami:

- 1) Powstrzymywania się od działań konkurencyjnych,
- 2) Dbłości o zachowanie poufności posiadanych informacji, w tym informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa,
- 3) Gospodarności w prowadzeniu spraw spółki,
- 4) Unikania sytuacji mogących skutkować konfliktem interesów.

### 1. Zakaz konkurencji

- 1.1 Menadżerowie powstrzymują się od prowadzenia działalności, która zagraża lub narusza interesy Spółki lub innych spółek z GK PGNiG.
- 1.2 Menadżerowie przykładają szczególną wagę do przestrzegania przepisów prawa, w szczególności Ustawy z dnia 15 września 2000r. Kodeks spółek handlowych, Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy, Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny, Ustawy z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Ustawie z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, Ustawy z dnia 6 czerwca 1997r. Kodeks karny, postanowień wiążących ich umów zawartych ze spółką oraz innych dokumentów regulujących funkcjonowanie Spółki oraz jej organów, w zakresie dotyczącym prowadzenia działalności konkurencyjnej.
- 1.3 Menadżerowie nie mogą bez zgody spółki, w której są zatrudnieni, zajmować się interesami konkurencyjnymi, ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej, jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej, jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej w przypadku posiadania przez członka zarządu co najmniej 10% udziałów lub akcji tej spółki albo prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.
- 1.4 Zgodę na zajmowanie się interesami konkurencyjnymi wyraża:
  - a) dla członków Zarządu PGNiG – Rada Nadzorcza PGNiG;

- b) dla prokurentów, dyrektorów jednostek organizacyjnych i ich zastępców w PGNiG – Zarząd PGNiG;
- c) dla członków zarządów innych spółek z GK PGNiG – Zgromadzenie Wspólników (lub Walne Zgromadzenie) albo Rada Nadzorcza spółki, stosownie do postanowień umowy spółki lub statutu spółki, a w braku takiej regulacji zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych;
- d) dla prokurentów, dyrektorów jednostek organizacyjnych i ich zastępców w innych spółkach GK PGNiG - odpowiednio zarządy tych spółek.

## **2. Zachowanie poufności**

- 2.1 Wszelkie informacje posiadające wartość gospodarczą pozyskane przez Menadżerów w związku z wykonywaniem ich obowiązków na rzecz Spółki lub innej spółki z GK PGNiG, a także wszelkie inne istotne informacje dotyczące Spółki lub innej spółki z GK PGNiG mają charakter poufny, stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa i mogą być wykorzystywane wyłącznie w interesie Spółki oraz innej spółki z GK PGNiG.
- 2.2 Menadżer, który ma dostęp do informacji niejawnych w rozumieniu ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (tj. Dz. U. z 2005 r. nr 196 poz.1631, ze zm.), jest zobowiązany do przestrzegania obowiązujących go w tym zakresie regulacji.
- 2.3 Szczegółowe zasady ochrony informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz informacji niejawnych są określone w:
  - a) ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tj. Dz. U. 2003r. nr 153 poz.1503, ze zm.),
  - b) ustawie z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (t.j. Dz. U. z 2005 r. nr 196 poz. 1631, ze zm.) oraz wydanych na jej podstawie przepisach wykonawczych,
  - c) w odpowiednich regulacjach wewnętrznych poszczególnych spółek, takich jak zasady ochrony informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, wymagania w zakresie ochrony informacji niejawnych, czy polityka bezpieczeństwa informacji.
- 2.4 Spółki, w których nie obowiązują szczegółowe wewnętrzne regulacje dotyczące bezpieczeństwa informacji powinny niezwłocznie podjąć działania niezbędne w celu wprowadzenia takich dokumentów do stosowania. Wprowadzone w tym trybie

regulacje wewnętrzne powinny być stosowane m.in. w odniesieniu do Menadżerów zatrudnionych w spółce.

- 2.5 Przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli zagraża lub narusza interes Spółki lub innej spółki z GK PGNiG stanowi czyn nieuczciwej konkurencji i może pociągać za sobą nałożenie na Menadżera przewidzianych w prawie sankcji.
- 2.6 Obowiązek dochowania tajemnicy przedsiębiorstwa rozciąga się na okres trzech lat od momentu ustania stosunku pracy łączącego Menadżera z zatrudniającą go spółką.
- 2.7 Ujawnienie lub wykorzystanie informacji, z którą Menadżer zapoznał się w związku z pełnioną funkcją i wykonywaną pracą, wbrew przyjętemu na siebie zobowiązaniu, stanowi przestępstwo zagrożone sankcją karną.
- 2.8 Menadżerowie zobowiązani są także do przestrzegania zasad dotyczących informacji poufnych, określonych w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

### **3. Gospodarność**

- 3.1 Menadżerowie, w wyborze dostawców i innych kontrahentów spółki kierują się zasadami rynkowymi, w tym w szczególności:
  - 3.1.1 ceną;
  - 3.1.2 jakością towarów i usług;
  - 3.1.3 adekwatnością do potrzeb spółki;
  - 3.1.4 koniecznością zapewnienia zgodności działań spółki z przepisami prawa.
- 3.2 Zakup towarów lub usług w spółkach z GK PGNiG powinien być poprzedzony transparentnym postępowaniem, którego celem jest wyłonienie najkorzystniejszej oferty dla danej spółki.
- 3.3 Menadżerowie nie mogą, w celu osiągnięcia przez siebie korzyści majątkowej, podejmować działań prowadzących do udaremnienia lub utrudnienia przetargu publicznego, ani wchodzić w porozumienie z inną osobą działając na szkodę właściciela mienia albo osoby lub instytucji, na rzecz której przetarg jest dokonywany.
- 3.4 Menadżerowie nie mogą także, w celu osiągnięcia przez siebie korzyści majątkowej, rozpowszechniać informacji lub przemilczać istotnych okoliczności mających znaczenie dla zawarcia umowy będącej przedmiotem przetargu albo wchodzić w porozumienie

z inną osobą, działając na szkodę właściciela mienia albo osoby lub instytucji, na rzecz której przetarg jest dokonywany.

- 3.5 Niedopuszczalne jest uzgadnianie przez przedsiębiorców przystępujących do przetargu lub przez tych przedsiębiorców i przedsiębiorcę będącego organizatorem przetargu warunków składanych ofert, w szczególności zakresu prac lub ceny, jeśli działania takie mogą zostać uznane za praktykę ograniczającą konkurencję i skutkować sankcjami przewidzianymi w Ustawie o ochronie konkurencji i konsumentów.
- 3.6 Menadżerowie powinni powstrzymać się od wszelkich działań, które grożą lub skutkują wyrządzeniem szkody dla spółki.
- 3.7 Menadżerowie powinni wykonywać swoje obowiązki ze starannością wynikającą z zawodowego charakteru prowadzonej przez nich działalności.
- 3.8 Postanowienia niniejszego rozdziału Zasad pozostają bez uszczerbku dla przepisów Ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych oraz wewnętrznych regulacji dotyczących udzielania zamówień publicznych i niepublicznych obowiązujących w danej spółce.
- 3.9 Postanowienia określone w punkcie 3.1-3.7 znajdują odpowiednie zastosowanie do wszelkich zamówień, udzielanych przez spółkę, w tym dokonywanych przez spółkę zakupów towarów i usług.

#### **4. Konflikt interesów**

- 4.1 Menadżerowie powinni dokładać najwyższej staranności, aby uniknąć sytuacji, która może narazić ich na zarzut stronnictwa lub braku obiektywizmu.
- 4.2 Do sytuacji, które mogą narazić Menadżerów na zarzut stronnictwa lub braku obiektywizmu zalicza się w szczególności:
  - 4.2.1 sytuacje, w których interes Spółki lub innej spółki z GK PGNiG stoi w sprzeczności z interesami Menadżera lub członka jego rodziny;
  - 4.2.2 sytuacje, w których interes Spółki lub innej spółki z GK PGNiG stoi w sprzeczności z innymi osobami bliskimi Menadżerowi;
  - 4.2.3 sytuacje, w których Menadżerowie przyjmują, oferują lub pośredniczą w uzyskaniu korzyści materialnych.

- 4.3 Za sytuacje, w których interes Spółki lub innej spółki z GK PGNiG stoi w sprzeczności z interesem Menadżera lub członka jego rodziny uznaje się w szczególności następujące przypadki:
- 4.3.1 sytuację, w której Menadżer lub członek jego rodziny jest członkiem organu kontrahenta lub potencjalnego kontrahenta Spółki lub innej spółki z GK PGNiG;
  - 4.3.2 sytuację, w której kontrahentem lub potencjalnym kontrahentem Spółki lub innej spółki z GK PGNiG jest spółka lub inna jednostka organizacyjna, której udziały Menadżer posiada;
  - 4.3.3 sytuację, w której kontrahentem lub potencjalnym kontrahentem Spółki lub innej spółki z GK PGNiG jest spółka lub inna jednostka organizacyjna, której udziały posiada członek rodziny Menadżera lub inna bliska mu osoba;
  - 4.3.4 sytuację, w której kontrahentem lub potencjalnym kontrahentem Spółki lub innej spółki z GK PGNiG jest członek rodziny Menadżera lub inna bliska mu osoba, prowadząca działalność gospodarczą;
  - 4.3.5 sytuację, w której kontrahentem lub potencjalnym kontrahentem Spółki lub innej spółki z GK PGNiG jest Menadżer prowadzący działalność gospodarczą (w ramach tej działalności);
- 4.4 W przypadku sprzeczności interesów spółki z interesami Menadżera lub członka jego rodziny, Menadżer powinien wstrzymać się od udziału w rozstrzygnięciu takich spraw i może żądać zaznaczenia tego w protokole, jeśli dana czynność podlega protokołowaniu.
- 4.5 W celu uniknięcia wątpliwości, na potrzeby stosowania niniejszych Zasad, poniżej wskazanym pojęciom nadaje się następujące znaczenie:
- 4.5.1 przez **członka rodziny Menadżera** rozumie się współmałżonka, krewnych i powinowatych Menadżera do drugiego stopnia, a także osobę, która faktycznie pozostaje z Menadżerem we wspólnym pożyciu (konkubent).
  - 4.5.2 przez **inną osobę bliską Menadżerowi** rozumie się innych krewnych i powinowatych Menadżera oraz znajomych, z którymi Menadżera łączą szczególne relacje mogące wpływać na bezstronność Menadżera.
  - 4.5.3 przez **potencjalnego kontrahenta spółki** rozumie się osobę lub jednostkę organizacyjną, do której spółka skierowała lub zamierza skierować ofertę, zapytanie o cenę, zapytanie ofertowe, zaproszenie do negocjacji itp.

- 4.5.4 przez **posiadanie udziałów w spółkach lub jednostkach organizacyjnych** rozumie się w szczególności posiadanie udziałów, akcji lub innych tytułów uczestnictwa w spółkach kapitałowych lub osobowych, spółdzielniach itp.
- 4.6 Z zastrzeżeniem postanowień pkt. 4.7 poniżej, za **korzyści materialne** uznaje się w szczególności:
- 4.6.1 wszelkiego rodzaju korzyści majątkowe, w tym oferowane lub uzyskane od osoby pełniącej funkcję publiczną;
- 4.6.2 gratyfikacje finansowe;
- 4.6.3 nieodpłatne wykonanie usługi lub wykonanie jej po zaniżonej, nierynkowej cenie;
- 4.6.4 upominek rzeczowy o znacznej wartości.
- 4.7 Przyjęcie lub darowanie upominku nie będzie traktowane, jako przejaw konfliktu interesów, jeżeli upominek taki:
- 4.7.1 nie przekracza zwyczajów przyjętych w danym środowisku,
- 4.7.2 jego przyjęcie nie powoduje konsekwencji podatkowych,
- 4.7.3 nie wpływa na realizowane zadanie i podejmowane decyzje,
- 4.7.4 nie obliguje do wzajemności.
- 4.8 Menadżerowie nie mogą przyjmować korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy w zamian za: zachowanie mogące wyrządzić reprezentowanej spółce szkodę majątkową albo za czyn nieuczciwej konkurencji lub za niedopuszczalną czynność preferencyjną na rzecz nabywcy lub odbiorcy towaru, usługi lub świadczenia, bowiem działania takie stanowią przestępstwo zagrożone sankcją karną.
- 4.9 W przypadku powzięcia wątpliwości, czy określona sytuacja jest sytuacją mogącą narazić Menadżerów na zarzut stronniczości lub braku obiektywizmu, w szczególności w przypadku:
- 4.9.1 wątpliwości, czy charakter znajomości lub stopień pokrewieństwa, w konkretnej sytuacji sprawia, że nawiązanie współpracy z określonym podmiotem stoi w sprzeczności z interesem spółki lub GK PGNiG;
- 4.9.2 wątpliwości, czy w konkretnej sytuacji, Menadżer może przyjąć lub zaoferować upominek;

Menadżer powinien zwrócić się do Pełnomocnika ds. Etyki, który udzieli mu w tym zakresie wyjaśnień i wskazówek na piśmie. Niezależnie od powyższego, w każdej sytuacji, która może nosić znamiona sytuacji mogącej narazić Menadżerów na zarzut



stronniczości lub braku obiektywizmu, zaleca się niepodejmowanie działań mogących narazić na takie zarzuty, co najmniej do czasu uzyskania wskazówek Pełnomocnika ds. Etyki.

- 4.10 Na potwierdzenie spełnienia standardów w zakresie transparentności relacji spółek z GK PGNiG z kontrahentami oraz w celu umożliwienia efektywnego monitorowania i oceny przestrzegania Zasad, Menadżerowie mogą dobrowolnie złożyć oświadczenie dotyczące stanu majątkowego według wzoru stanowiącego Załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu. Oświadczenie takie jest ważne przez okres roku od jego złożenia. Po upływie tego okresu Menadżer może złożyć ponowne oświadczenie o stanie majątkowym.
- 4.11 Zarząd spółki z GK PGNiG, w której zatrudniony jest Menadżer zapewni poufność oraz należyłą ochronę danych ujawnionych w oświadczeniu, o którym mowa w pkt. 4.10 powyżej. Oświadczenia, o których mowa w pkt. 4.10 powyżej będą składane przez Menadżera na ręce Prezesa Zarządu spółki, w której Menadżer jest zatrudniony lub odpowiednio na ręce osoby wykonującej obowiązki Prezesa Zarządu takiej spółki.

## **II. PROCEDURA POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU ZAGROŻENIA NARUSZENIA ZASAD**

1. W przypadku zagrożenia wystąpienia sytuacji, która może być uznana za naruszenie zasad określonych w niniejszym dokumencie, Menadżer, którego ta sytuacja dotyczy, powinien poinformować na piśmie o takim zdarzeniu Pełnomocnika ds. Etyki. Pełnomocnik ds. Etyki informuje zgłaszającego na piśmie o tym, czy opisana sytuacja stanowi naruszenie zasad opisanych w niniejszym dokumencie przekaże zgłaszającemu pisemne zalecenie dotyczące sposobu zachowania się w opisanej sytuacji.
2. W przypadku zamiaru zawarcia umowy z kontrahentem w sytuacji konfliktu interesów, Menadżer ma obowiązek uzyskać zgodę nadzorującego jego pracę organu spółki oraz powiadomić Pełnomocnika ds. Etyki.

### **III. MONITOROWANIE I OCENA PRZESTRZEGANIA ZASAD**

1. Menadżerowie propagują wartości wyrażone w dokumencie i zachęcają do ich stosowania, także pozostałych pracowników spółki, w szczególności pracowników, którzy podlegają ich kierownictwu (bezpośrednio lub pośrednio).
2. Menadżerowie składają oświadczenie o zapoznaniu się z treścią niniejszego dokumentu, które powinno być zgodne ze wzorem określonym z Załączniku nr 2.
3. Monitorowanie i ocena przestrzegania postanowień Zasad jest prowadzona przez bezpośrednich przełożonych Menadżerów, Pełnomocników ds. Etyki i/lub osoby lub organy spółki określone w regulacjach wewnętrznych spółki (w tym w umowie/akcie założycielskim/statucie spółki, regulaminie zarządu, układach zbiorowym pracy oraz regulaminie pracy), umowach o pracę, o ile akty te przewidują odpowiednią regulację w tym zakresie, oraz przepisach prawa, w szczególności w Kodeksie spółek handlowych.
4. W terminie do dnia 31 marca każdego roku kalendarzowego, Pełnomocnik ds. Etyki sporządza pisemny raport za rok poprzedni dotyczący przestrzegania w GK PGNiG Zasad, który jest przedstawiany Zarządowi PGNiG, a także Radzie Nadzorczej PGNiG, w celu jego przeanalizowania.
5. Przestrzeganie niniejszego dokumentu jest brane pod uwagę przy dokonywaniu oceny Menadżerów oraz przyznawaniu Menadżerom nagród uznaniowych.

### **IV. PEŁNOMOCNICY DO SPRAW ETYKI**

1. W celu koordynowania wdrażania niniejszego dokumentu oraz nadzoru nad przestrzeganiem zasad określonych w niniejszym dokumencie w Spółce oraz innych spółkach z GK objętych zakresem stosowania Zasad ustanowieni zostaną Pełnomocnicy ds. Etyki.
2. Pełnomocnik ds. Etyki powołany uchwałą Zarządu PGNiG będzie koordynował prace wszystkich Pełnomocników ds. Etyki działających w GK PGNiG.
3. Do zadań Pełnomocnika ds. Etyki powołanego przez Zarząd PGNiG należeć będzie w szczególności monitorowanie zmian regulacji prawnych oddziałujących na treść niniejszych Zasad oraz inicjowanie procesu odpowiedniego dostosowania postanowień niniejszych Zasad do zmieniających się przepisów prawnych. W przypadku sprzeczności

niniejszych Zasad ze zmienionymi przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym stosuje się zmienione przepisy prawa.

4. Pełnomocnik ds. Etyki powołany przez Zarząd PGNiG może zostać odwołany ze swojej funkcji wyłącznie w drodze uchwały Zarządu PGNiG.
5. Szczegółowe zasady działania Pełnomocników ds. Etyki w GK PGNiG określi Regulamin Działania Pełnomocników ds. Etyki, który zostanie przyjęty w trybie uchwały Zarządu PGNiG.

## **V. SANKCJE**

1. Przestrzeganie zasad przewidzianych w niniejszym dokumencie będzie brane pod uwagę w ocenie wywiązywania się Menadżera z obowiązków, w szczególności w odniesieniu do członków zarządu spółek zależnych PGNiG w procesie udzielania absolutorium z działalności prowadzonej w danym roku obrotowym.
2. Praktyki sprzeczne z niniejszymi Zasadami mogą stanowić także przyczynę zawieszenia lub odwołania z funkcji członka zarządu, odwołania z funkcji prokurenta lub rozwiązania stosunku pracy.
3. Szczegółowe sankcje za działania sprzeczne z niniejszym dokumentem określają przepisy prawa, w szczególności przepisy Kodeksu spółek handlowych, Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego, Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów, Kodeksu karnego itp.

## Załącznik nr 1 do Zasad dobrych praktyk Menadżera GK PGNiG

[PODPISANIE NINIEJSZEGO DOKUMENTU **NIE JEST OBLIGATORYJNE**]

### Oświadczenie o stanie majątkowym

Ja, niżej podpisany(a), \_\_\_\_\_  
(imiona i nazwisko)

urodzony(a), \_\_\_\_\_  
(data, miejsce)

zatrudniony(a), \_\_\_\_\_  
(miejsce zatrudnienia, stanowisko lub funkcja)

zamieszkały (a) w \_\_\_\_\_  
(adres)

Seria i numer dowodu osobistego \_\_\_\_\_

W celu zapewnienia jak najwyższych standardów w zakresie transparentności relacji Spółki z kontrahentami oraz umożliwienia sprawniejszego monitorowania i oceny przestrzegania **Zasad dobrych praktyk Menadżera GK PGNiG** wprowadzonego w [nazwa Spółki], oświadczam, że\*:

1.

(a) Nie jestem członkiem zarządu ani rady nadzorczej, komisji rewizyjnej spółki prawa handlowego, ani też członkiem zarządu fundacji prowadzącej działalność gospodarczą.

(b) Jestem członkiem zarządu, rady nadzorczej lub komisji rewizyjnej spółki prawa handlowego, członkiem zarządu fundacji prowadzącej działalność gospodarczą:

.....  
.....

.....(wymienić pełnione funkcje i stanowiska wraz z nazwami spółek i fundacji) i z tego tytułu osiągnąłem(ęłam) w roku ubiegłym dochód w wysokości: .....

2.

(a) Nie jestem zatrudniony(a) ani też nie wykonuję innych zajęć w spółkach prawa handlowego, jak również nie prowadzę jednoosobowej działalności gospodarczej, ani nie jestem zatrudniony(a), przez osobę prowadzącą taką działalność, które mogłyby wywołać podejrzenie o moją stroniczość lub interesowność.

(b) W spółkach prawa handlowego wykonuję niżej wymienione zajęcia:

.....  
.....  
.....

Z tego tytułu osiągnąłem(ęłam) w roku ubiegłym dochód w wysokości:

.....

3.

(a) Nie jestem członkiem zarządu, rady nadzorczej, ani komisji rewizyjnej spółdzielni

(b) Jestem członkiem zarządu, rady nadzorczej lub komisji rewizyjnej spółdzielni:

.....  
.....

.....(podać pełnioną funkcję, nazwę i adres spółdzielni) i z tego tytułu osiągnąłem(ęłam) w roku ubiegłym dochód w wysokości: .....

4.

W następujących spółkach prawa handlowego posiadam niżej podane udziały lub akcje:

.....

.....(nazwa spółki - adresy, wielkość udziałów, ilość akcji) i z tego tytułu osiągnąłem(ęłam) w roku ubiegłym dochód w wysokości: .....

Równocześnie oświadczam, że w spółce (spółkach) moje udziały (lub akcje) przekraczają 10%.

W pozostałych spółkach prawa handlowego posiadane udziały lub akcje nie stanowią 10% kapitału.

5.

(a) Nie prowadzę działalności gospodarczej na własny rachunek ani wspólnie z innymi osobami, nie zarządzam również taką działalnością ani nie jestem przedstawicielem czy też pełnomocnikiem w prowadzeniu takiej działalności.

(b) Prowadzę w wyżej określony sposób działalność polegająca na:

.....  
.....

i z tego tytułu osiągnąłem(ęłam) w roku ubiegłym dochód w wysokości: .....

6.

Oświadczam, że wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym oświadczeniu, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. o Ochronie danych osobowych (tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. nr 101 poz. 926), przez spółkę .....[nazwa spółki zatrudniającej menadżera] z siedzibą w ....., adres: .....[siedziba i adres spółki] oraz przez spółkę Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. z siedzibą w Warszawie, adres: 01-224 Warszawa, ul. M. Kasprzaka 25, w celach związanych z monitorowaniem i oceną przestrzegania Zasad Dobrych Praktyk Menadżera GK PGNiG. Zostałem poinformowany o prawie dostępu do treści moich danych oraz ich poprawiania, a także o dobrowolności ich podania.

---

(data, podpis)

*\* W przypadku gdy w powyższych punktach istnieją dwie możliwości odpowiedzi zaznaczone literami a i b, niepotrzebną odpowiedź należy skreślić. Właściwą odpowiedź należy uzupełnić, wpisując w poszczególnych punktach odpowiednie dane.*

[Miejsce], [data]

## OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany, oświadczam, że zapoznałem się z treścią dokumentu „**Zasady dobrych praktyk Menadżera GK PGNiG**” i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

---

*[imię i nazwisko, zajmowane stanowisko, nazwa spółki]*

### Załącznik nr 3 do Zasad dobrych praktyk Menadżera GK PGNiG

Lista spółek zależnych w Grupie PGNiG, do których stosuje się „Zasady dobrych praktyk Menadżera GK PGNiG”

	Firma spółki
1.	GEOFIZYKA Kraków S.A.
2.	GEOFIZYKA Toruń S.A.
3.	PGNiG Norway AS
4.	Polish Oil and Gas Company – Libya B.V.
5.	„INVESTGAS” S.A.
6.	Dolnośląska Spółka Gazownictwa Sp. z o. o.
7.	Gornośląska Spółka Gazownictwa Sp. z o. o.
8.	Karpacka Spółka Gazownictwa Sp. z o. o.
9.	Mazowiecka Spółka Gazownictwa Sp. z o. o.
10.	Pomorska Spółka Gazownictwa Sp. z o. o.
11.	Wielkopolska Spółka Gazownictwa Sp. z o. o.
12.	B.S. i P.G. „Gazoprojekt” S.A.
13.	Geovita S.A.
14.	BUD - GAZ PPUH Sp. z o. o.
15.	PGNiG Technologie S.A.
16.	PGNiG Energia S.A.
17.	Operator Systemu Magazynowania Sp. z o. o.
18.	Polskie Elektrownie Gazowe Sp. z o. o.
19.	PGNiG Sales & Trading GmbH
20.	Exalo Drilling S.A.
21.	PGNiG TERMIKA SA
22.	PGNiG Serwis Sp. z o. o.
23.	PGNiG SPV 4 Sp. z o. o



## **Załącznik nr 4 do Zasad dobrych praktyk Menadżera GK PGNiG**

### **Przykładowa lista jednostek organizacyjnych objętych zakresem stosowania Zasad**

Zasady dobrych praktyk Menadżera GK PGNiG stosuje się w szczególności do dyrektorów oraz zastępców dyrektorów następujących jednostek organizacyjnych funkcjonujących w GK PGNiG:

- Oddziały,
- Departamenty,
- Działy,
- Biura,
- Piony,
- Ośrodki Terenowe.