

**УТВЕРЖДЕНО**

Советом директоров

ПАО «ОНХП»

Протокол № 7 от 28 декабря 2019 г.

**КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ  
ПУБЛИЧНОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА  
«ОНХП»**

**К-001-2019**

г. Омск  
ПАО «ОНХП»




|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 2 из 26    |                                                                                    |

Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

**Содержание**

|                                                                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Обращение Генерального директора .....</b>                                                                                     | <b>3</b>  |
| <b>Введение .....</b>                                                                                                             | <b>4</b>  |
| <b>Миссия и ценности Общества .....</b>                                                                                           | <b>5</b>  |
| <b>Этические принципы поведения работников .....</b>                                                                              | <b>7</b>  |
| <b>Взаимоотношения с акционерами и инвесторами .....</b>                                                                          | <b>9</b>  |
| <b>Взаимоотношения с работниками .....</b>                                                                                        | <b>10</b> |
| <b>Взаимоотношения с контрагентами и деловыми партнерами .....</b>                                                                | <b>11</b> |
| <b>Взаимоотношения с органами государственной власти и местного самоуправления, средствами массовой информации, обществом ...</b> | <b>13</b> |
| <b>Противодействие коррупции .....</b>                                                                                            | <b>14</b> |
| <b>Сохранность ресурсов и имущества .....</b>                                                                                     | <b>14</b> |
| <b>Сохранность информации .....</b>                                                                                               | <b>15</b> |
| <b>Конфликт интересов .....</b>                                                                                                   | <b>17</b> |
| <b>Подарки .....</b>                                                                                                              | <b>17</b> |
| <b>Совместная работа родственников .....</b>                                                                                      | <b>18</b> |
| <b>Охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды .....</b>                                                     | <b>19</b> |
| <b>Личная безопасность .....</b>                                                                                                  | <b>21</b> |
| <b>Конфликтные ситуации .....</b>                                                                                                 | <b>22</b> |
| <b>Корпоративный имидж .....</b>                                                                                                  | <b>23</b> |
| <b>Соблюдение Кодекса корпоративной этики и ответственность за его нарушение .....</b>                                            | <b>24</b> |
| <b>Комиссия по корпоративной этике .....</b>                                                                                      | <b>25</b> |
| <b>Заключительные положения .....</b>                                                                                             | <b>26</b> |

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 3 из 26    |                                                                                    |

---

Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

---

### **Обращение Генерального директора**


Уважаемые коллеги!

С момента основания нашей компании мы придаем особое значение не только деловым, но и нравственным качествам команды ПАО «ОНХП» и стремимся соответствовать высочайшим мировым стандартам и лучшим корпоративным практикам управления.

Сегодня ПАО «ОНХП» пользуется высоким уровнем доверия со стороны широкого круга заинтересованных сторон. Доверие – это всегда бесценный капитал, который формируется действиями каждого работника, каждого руководителя. Ответственность, честность, профессионализм, верность данному слову, знание и соблюдение законов, соблюдение прав человека и интересов сторон, приверженность самым высоким этическим нормам, неприятие коррупции, забота о безопасности и окружающей среде - все это играет основополагающую роль в устойчивом развитии компании.

Поэтому каждый из нас должен следовать ценностям компании, принципам морали и стандартам корпоративной этики в своей повседневной работе. Все эти требования отражены в Кодексе корпоративной этики ПАО «ОНХП», который учитывает лучший международный опыт, специфику нашей деятельности, а также принципы, закрепленные в конвенциях ООН и Международной организации труда.

Зуга Игорь Михайлович,  
Генеральный директор ПАО «ОНХП»

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 4 из 26    |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

### Введение

Настоящий Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП» (далее - Кодекс) посвящен самому важному из обязательств нашей компании – этичному поведению. ПАО «ОНХП», его дочерние компании, филиалы, представительства и обособленные подразделения (далее – Общество) стремится к тому, чтобы поведение всех его сотрудников основывалось на высоких и бескомпромиссных этических нормах во всех отношениях с заказчиками, поставщиками, подрядчиками, общественностью и между собой. Кодекс закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе наиболее важные правила делового поведения.


При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Строгое соблюдение настоящего Кодекса является обязанностью каждого работника и необходимым условием продолжения работы в Обществе. Соблюдение Кодекса будет контролироваться руководством и периодическими внутренними проверками. Действия сотрудника в соответствии с настоящим Кодексом будут являться существенными показателями при оценке добросовестности и компетентности работников.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Обществом, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Каждый работник Общества:

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 5 из 26    |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике;
- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению положений Кодекса;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Общества:

- выступают личным примером этичного поведения;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

### 1. Миссия и ценности Общества

Общество – одна из ведущих и динамично развивающихся инжиниринговых компаний России, осуществляющее деятельность в разных странах мира. Компания обеспечивает реализацию проектов государственного значения, направленных на развитие конкурентоспособности и повышение темпов роста промышленно-энергетического сектора российской экономики. Основными направлениями деятельности Общества являются проектирование объектов нефтеперерабатывающей, нефтехимической, газоперерабатывающей и химической промышленности.

Начиная со дня основания, в Обществе особое внимание уделяется развитию высокой научной и технологической культуры, надежности предлагаемых технических решений, высокому качеству услуг. Общество поддерживает на стабильно высоком уровне корпоративную культуру, культуру безопасности,

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 6 из 26    |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

подтверждаемую соответствующими показателями, а также устойчивую ориентированность на удовлетворение потребностей заказчика.

В ряду ключевых приоритетов стоит соответствие международно-признанным стандартам качества и управления.

Общество видит свою миссию в стабильно высоком положении в отрасли среди инжиниринговых компаний и укреплении своих позиций в качестве EPC-подрядчика, расширяя портфель референций проектами управления строительством и поставками.

Стратегическая цель Общества – войти и закрепиться в ТОП-листе лучших инжиниринговых компаний мира.

Стабильность положения Общества в отрасли, эффективность его работы определяются:

- широкой, сбалансированной линейкой высококачественных инжиниринговых услуг;
- использованием современных технологий;
- применением инновационных подходов;
- способностью разрабатывать нестандартные эффективные решения;
- высокой адаптивностью к изменениям на рынке;
- стабильно успешным опытом реализации проектов различного масштаба и уровня сложности;
- значительным опытом сложения сильных альянсов с ведущими мировыми инжиниринговыми компаниями;
- безупречной репутацией;
- наличием достаточного количества опытного и компетентного персонала, уровень компетенций которого постоянно поддерживается и обеспечивается возможность постоянного развития.

Корпоративными ценностями Общества являются:

- профессионализм - глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;
- честность и порядочность – обязательные и неотъемлемые качества работников, являющиеся залогом создания благоприятного микроклимата в

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 7 из 26    |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

трудовом коллективе, а также гарантией открытости и доверия со стороны деловых партнеров – одной из важнейших предпосылок для достижения успеха в бизнесе;

- постоянное совершенствование – стремление к улучшениям во всем, всегда и везде;
- инициативность - активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;
- бережливость - ответственный и бережный подход к использованию активов Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;
- взаимное уважение - командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;
- открытость к диалогу - открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;
- преемственность - уважение к труду и опыту старших поколений, общение молодых специалистов с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;
- дисциплинированность и ответственность – обязательные и неотъемлемые качества работников, характеризующие их выдержанность, внутреннюю организованность, готовность и привычку подчинять свои действия интересам слаженной и эффективной работы трудового коллектива ради успехов Общества;
- имидж - использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Обществе.

### 2. Этические принципы поведения работников

Этические принципы Общества представляют собой свод норм, следуя которым работники Общества реализуют на практике требования корпоративных компетенций. Этические принципы являются основой для определения линии поведения работников Общества в ситуациях, не отраженных в настоящем Кодексе.

Основные этические принципы Общества:


- ставить на первое место человека. Для нас люди - главный актив Общества, за цифрами статистики мы всегда видим конкретного человека -

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 8 из 26    |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

работника и заказчика. Все, что делает Общество, делается для удобства и блага человека;

- работать на совесть. Это значит точно и старательно выполнять свои служебные обязанности, соблюдать принятые на себя деловые обязательства, выполнять принятые планы, нетерпимо относиться к коррупции во всех ее формах, оправдывать высокую честь быть работником Общества;
- гордиться званием работника Общества. Каждый работник Общества гордится, что ему выпала честь работать в компании с многолетней историей, богатыми традициями и масштабными планами. Наш долг - уважать традиции и почитать ветеранов отрасли, поддерживать и преумножать репутацию Общества;
- воспринимать себя частью целого. Быть частью коллектива - значит внимательно и честно относиться к коллегам, руководителям, подчиненным и ставить интересы коллектива и Общества выше частных интересов. Наша сила - в доверии друг к другу, в слаженной совместной работе;
- опираться на мастерство. Перенимать накопленный поколениями опыт, творчески использовать его в работе для достижения результата, развивать профессионализм, передавать опыт молодым специалистам;
- ориентироваться на результат. Следуя этому принципу, мы помним, что результаты нашей работы всегда конкретны и проявляются в увеличении прибыли Общества, в реализации новых проектов, удовлетворенности заказчиков, доверии партнеров;
- принимать взвешенные решения. Понимая, что наши решения могут коснуться интересов многих граждан и организаций, мы принимаем только взвешенные решения. Все решения мы принимаем, руководствуясь принципом приоритета безопасности и минимизации рисков, а также экономической целесообразности и соблюдения коммерческих интересов Общества;
- соблюдать коммерческие интересы Общества. Мы развиваем культуру непрерывных улучшений, зарабатываем и экономим деньги там, где это не противоречит законам и этике, не наносит ущерба качеству и безопасности;
- быть лидером. Поддерживая положительную репутацию Общества, работники должны поступать по-лидерски: мы ведем за собой, не боимся перемен, служим примером коллегам и тем, кто не является работником Общества;

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 9 из 26    |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

- стремиться к новому. Мы всегда стремимся к совершенству, находим возможности для достижения более эффективного результата, внедрения инноваций, получения новых знаний, профессионального и личного саморазвития. Внедрение нового - залог роста и процветания Общества, залог развития личности работника.

### **2.1. Взаимоотношения с акционерами и инвесторами**

Общество проводит единую и последовательную политику во взаимоотношениях с акционерами и инвесторами, базирующуюся на общепринятых принципах корпоративного управления, законодательстве РФ и Кодексе корпоративного управления ПАО «ОНХП».

Основополагающим принципом Общества в отношении со своими акционерами является строгое соблюдение всех прав акционеров, независимо от количества принадлежащих им акций.


Общество стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации сбалансированных стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

Политика Общества по раскрытию информации направлена на обеспечение акционеров и инвесторов достоверной, актуальной и своевременной информацией посредством всех современных средств связи.

Общество поддерживает постоянный диалог с акционерами и инвесторами, обеспечивает регулярные контакты и обмен информацией между Обществом и акционерами, различными группами существующих и потенциальных инвесторов.

Общество гарантирует своим акционерам обеспечение всех прав, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Общество стремится минимизировать риски инвесторов, приобретающих ценные бумаги Общества или осуществляющих инвестиции в Общество путем организации и непрерывного совершенствования системы корпоративного управления, управления рисками и внутреннего контроля.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 10 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

Общество в интересах инвесторов обеспечивает в объеме, установленном законодательством Российской Федерации, своевременное раскрытие достоверной информации о своем состоянии и деятельности. Общество обеспечивает равный доступ акционеров и всех представителей инвестиционного сообщества к информации о нем.

### **2.2. Взаимоотношения с работниками**

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Общество предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Общество создает резерв кадров - специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Общество разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 11 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

Общество ценит в своих работниках:

- компетентность –  
глубокие и всесторонние знания по специальности; высокий профессионализм; умение строить отношения с партнерами и коллегами; владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;
- инициативность –  
способность предлагать новые подходы и идеи; стремление к самосовершенствованию; способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации; творческий подход к работе; активность и самостоятельность мышления; готовность и способность брать на себя ответственность;
- личностные качества-  
честность, порядочность, искренность; доброжелательность в отношениях с коллегами; высокая внутренняя культура и самодисциплина; понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации;
- корпоративное поведение-  
преданность и лояльность Обществу; содействие формированию духа сплоченной команды; готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

### **2.3. Взаимоотношения с контрагентами и деловыми партнерами**

Работникам запрещается представлять Общество в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Общества, включая, но не ограничиваясь случаи

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 12 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

преобладающего участия в уставном капитале или работу в органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

Работникам не рекомендуется без письменного согласия Генерального директора Общества участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в органах управления компаний-конкурентов.

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставных капиталах и (или) органах управления компаний - конкурентов Общества, а также о поступлении предложений о таком участии работники Общества незамедлительно сообщают в орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения - Комиссию по корпоративной этике.

Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах ответственного партнерства.

Общество нацелено на поддержание с партнерами долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Обществе постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности работ и услуг, прозрачности ценообразования.

Общество выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Общества не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

Общество стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

Общество не допускает нарушения антимонопольного законодательства стран присутствия, в т. ч. фактов недобросовестной конкуренции.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 13 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

### **2.4. Взаимоотношения с органами государственной власти и местного самоуправления, средствами массовой информации, обществом**

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Общества.

Общество уделяет внимание не только экономической, но и социальной составляющей своей деятельности. Спонсорская и благотворительная деятельность Общества направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки и образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.


Во взаимодействии с федеральными и региональными органами государственной власти и местного самоуправления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Общество соблюдает местное законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

Поддержка различных общественных организаций осуществляется в рамках утвержденных органами управления Общества спонсорских и благотворительных программ и проектов.

Работники Общества вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность в порядке, предусмотренном законодательством РФ. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Общества, а также в случае участия в выборных органах государственной власти и местного самоуправления, на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие Генерального директора Общества.

Общество осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности.

Публично выступать в средствах массовой информации от имени Общества, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Общества либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 14 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

### 3. Противодействие коррупции

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами от имени или в интересах Общества.

В Обществе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.


Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Общества соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

В Обществе неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения органов государственной власти и местного самоуправления, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных и муниципальных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных или муниципальных служащих (принимающих решение, в котором заинтересовано Общество) государственных органов и органов местного самоуправления.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию по корпоративной этике.

### 4. Сохранность ресурсов и имущества

Активы и ресурсы Общества в контексте настоящего Кодекса включают в себя: движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги; объекты интеллектуальной собственности; рабочее время работников (трудовые ресурсы).

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 15 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

Активы и ресурсы Общества являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно и исключительно в интересах Общества. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

Использование активов Общества работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования прямо предусмотренных внутренними документами Общества.

Работникам не рекомендуется заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью (в том числе участвовать в уставном капитале или управлении юридическими лицами), ставшей доступной с учетом положения в Обществе, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Общества.

Данное ограничение не распространяется на случаи, когда такая деятельность или участие прямо поручены Обществом работнику в установленном порядке и (или) осуществляются в целях исполнения профессиональных обязанностей работника в Обществе.


Все активы, включая производственное оборудование, инструменты, оргтехнику, расходные материалы, объекты интеллектуальной собственности и другие средства производства, которые используются в повседневной работе, могут быть использованы только в интересах Общества.

Работники Общества обязаны защищать вверенные им активы от утраты, кражи, нецелевого, незаконного или неэффективного использования.

В Обществе ведется профилактика коррупционных действий, хищений, умышленной порчи и иных злоупотреблений в отношении активов Общества.

### **5. Сохранность информации**

Работники Общества соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Обществом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Обществе, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую и иную охраняемую законом тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 16 из 26   |                                                                                    |


## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

Работники Общества не используют информацию, полученную в процессе работы в Обществе, в целях совершения сделок с ценными бумагами Общества, его контрагентов, а также подконтрольных Обществу юридических лиц. Раскрытие Обществом информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Информация, составляющая коммерческую тайну, служебная информация, корпоративная информация ограниченного распространения и другие сведения о деятельности и развитии Общества во многом определяют его конкурентоспособность на рынке и являются ценным активом. Разглашение конфиденциальной и инсайдерской информации может нанести ущерб интересам и репутации Общества, поэтому обязанностью каждого работника является ответственное обращение и защита информации.

В Обществе приняты следующие правила при обращении со сведениями конфиденциального характера:

- Сведения конфиденциального характера используются только в рамках выполнения служебных обязанностей и в соответствии с действующими корпоративными процедурами и локальными нормативными актами Общества.
- Обязательства о неразглашении сведений конфиденциального характера должны выполняться и после завершения работы в Обществе (за исключением случаев, когда между сотрудником и Обществом имеются иные соглашения).
- Бережному и уважительному отношению подлежит не только корпоративная интеллектуальная собственность, но и информация, являющаяся собственностью партнеров, доступ к которой работники получают при работе с ними. Использование интеллектуальной собственности Общества, в том числе разработанных ее сотрудниками инноваций, возможно только в интересах Общества.
- Работа со сведениями конфиденциального характера может производиться только с использованием сертифицированных технических средств защиты информации.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 17 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

### 6. Конфликт интересов

Исполняя свои должностные обязанности и стремясь к достижению наивысших результатов, работники Общества руководствуются исключительно интересами Общества.

Конфликт интересов - это любые ситуации и обстоятельства, при которых частные интересы работника, его близких лиц противоречат или могут противоречить интересам Общества и, таким образом, влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение работником своих обязанностей, в том числе на принятие решений в рамках выполнения должностных обязанностей, способных привести к причинению вреда, нарушению прав, законных интересов, утрате имущества и/или снижению деловой репутации Общества.

Работники Общества обязаны не допускать конфликта интересов в Обществе. Соответственно, не должны:

- владеть долей участия, ценными бумагами делового партнера или конкурента Общества, привлекать от них займ или поручительство, входить в их органы управления, выступать их агентом или представителем, иметь иную финансовую заинтересованность в результатах деятельности тех или иных организаций с нарушением установленных Обществом требований по данным вопросам;
- иметь в непосредственном подчинении близких родственников или участвовать в продвижении их по службе в Обществе, оценке деятельности или определении компенсаций (в том числе заработной платы, премий и иных вознаграждений);
- использовать служебное положение в целях извлечения личной выгоды.

Во всех случаях ситуация, которая привела или может привести к конфликту интересов, должна быть урегулирована.

### 7. Подарки

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т. ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученная в связи с работой в Обществе.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 18 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т. ч. акционеров, контрагентов, государства и государственных органов, профессиональных объединений, участников рынка ценных бумаг) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику.

Общество ограничивает возможность приема подарков.

Работник Общества не должен принимать подарки, связанные с исполнением им своих должностных обязанностей:

- от юридических и физических лиц, в отношении которых работник принимает решения (совершает действия), способствующие получению указанными юридическими и физическими лицами выгоды;
- в виде наличных или безналичных денежных средств, алкогольной продукции, ценных бумаг, драгоценностей и других предметов роскоши.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Обществе, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Общества.

### **8. Совместная работа родственников**

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении может быть необъективной или воспринята как необъективная остальными работниками Общества и/или третьими лицами, в т. ч. акционерами, контрагентами, государством и государственными органами, профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг. Аналогичная ситуация может возникнуть при

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 19 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника - родственника.

Наличие родственных связей между руководителями Общества создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Обществе.

Общество ограничивает случаи совместной работы родственников.

В Обществе приветствуются трудовые династии, но их членам не предоставляются дополнительные права или возможности.

Под трудовой рабочей династией понимается профессиональная преемственность в семьях работников различных специальностей, характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

В Обществе не допускаются ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.


Совместная работа родственников в Обществе допускается по решению органа, уполномоченного рассматривать вопросы этики поведения - Комиссии по корпоративной этике.

Указанные требования не распространяются на трудовые рабочие династии.

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

### **9. Охрана труда, промышленная безопасность, охрана окружающей среды**

Промышленная безопасность, охрана труда, здоровья и окружающей среды относятся к основным приоритетам в деятельности Общества. Общество считает своим долгом обеспечить безопасные условия для сотрудников, партнеров и населения регионов, в которых ведет деятельность. Общество прилагает все усилия к тому, чтобы предотвращать несчастные случаи на производстве, аварийные ситуации и пожары, а при возникновении таковых - минимизировать их последствия.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 20 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

При выполнении работ каждый работник Общества соблюдает следующие обязательные условия:

- проходит необходимые обучение и инструктажи по соблюдению требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, оказанию первой помощи; подтверждает соответствующую квалификацию и пригодность к выполнению работ по состоянию здоровья;
- до начала работ выявляет наличие опасных и вредных факторов, обеспечивает необходимые меры предупреждения возможных нежелательных событий;
- до начала работ определяет действия на случай аварийной ситуации, пожара;
- получает необходимые разрешения, обозначает территорию проведения работ сигнальными лентами и/или знаками безопасности;
- применяет средства индивидуальной и коллективной защиты с учетом выявленных опасностей и требований к безопасному производству работ на объекте;
- не допускает присутствия посторонних лиц и лиц в состоянии алкогольного или наркотического (токсического) опьянения;
- использует исправное оборудование, механизмы, инструменты и устройства безопасности, пригодные для конкретного вида работ;
- вмешивается в ситуации, когда работа выполняется небезопасно, и незамедлительно информирует непосредственного руководителя о любой ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

В своей деятельности Общество придерживается принципа динамичного экономического роста при максимально рациональном использовании природных ресурсов и сохранении благоприятной окружающей среды для будущих поколений.

Общество соблюдает национальные и международные законы, стандарты и требования по охране окружающей среды, касающиеся его деятельности и производственной продукции. Политика Общества направлена также на максимально бережное использование энергии, водных, земельных и иных природных ресурсов в процессе производства, должное обращение с производственными отходами, осторожное и сдержанное использование опасных материалов и технологий.

Общество стремится:

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 21 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

- гарантировать соблюдение всех норм, установленных законодательством Российской Федерации и международными правовыми актами в области охраны окружающей среды;
- обеспечивать бережное использование природных ресурсов;
- принимать все возможные меры по сохранению климата, биоразнообразия и предотвращению возможного ущерба окружающей среде;
- обеспечивать энергосбережение, уменьшать негативное воздействие на природную среду;
- учитывать интересы и права коренных малочисленных народов на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания;
- непрерывно углублять профессиональные экологические знания работников Общества;
- обеспечивать широкую доступность экологической информации о деятельности Общества.

Общество рассматривает человеческую жизнь как высшую ценность, уделяет особое внимание поддержке здорового образа жизни и охране здоровья. На всей территории Общества действует запрет на хранение и употребление алкоголя и наркотических средств, курение табака.


Высокие стандарты Общества по обеспечению промышленной и пожарной безопасности, охраны труда и окружающей среды обязательны для всех без исключения сотрудников, а также учитываются во взаимоотношениях с партнерами, в том числе подрядными организациями.

### 10. Личная безопасность

Общество считает надежную защиту работников и их персональных данных от внешних и внутренних угроз одним из основных условий своего нормального функционирования и развития.

Общество полагает, что несоблюдение общепринятых правил личной безопасности может нанести существенный вред здоровью работников, деловой репутации Общества, а также привести к финансовым и иным потерям.

Общество представляет своим работникам необходимую защиту от возникающих угроз, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, или в

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 22 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

случаях, когда, угрожая личной безопасности работника, кто-либо намеревается принудить его к нелояльному поведению и действиям, наносящим вред Обществу.

Проводимая в Обществе профилактическая работа по ограждению работников от преступных посягательств и предупреждению давления на работников также подразумевает разумное поведение самих работников, способствующее укреплению их личной безопасности.

Работникам следует:

- проявлять осмотрительность при размещении данных о себе в открытом доступе (в сети Интернет, социальных сетях и т.п.);
- предостерегать коллег по работе от поступков и действий, которые могут причинить им вред.

### **11. Конфликтные ситуации**

Конфликт – наличие трудноразрешимых противоречий и спорной ситуации, включающей противоположные позиции сторон либо противоположные цели или средства для их достижения.


Конфликт возникает при появлении трудноразрешимых противоречий; столкновении интересов на почве соперничества, отсутствии взаимопонимания, часто сопровождаемых острыми эмоциональными переживаниями. Основу любого конфликта образует ситуация, включающая либо противоположные позиции сторон, либо противоположные цели или средства их достижения.

При назревании конфликта внутри коллектива необходимо найти способ его разрешения.

Работники должны использовать эффективные способы управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные.

К структурным методам урегулирования конфликта относят: разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей и использование системы вознаграждений.

К межличностным стилям урегулирования конфликтов относятся: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс и решение проблемы.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 23 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

Работники должны стремиться не допускать конфликтных ситуаций в Обществе. Во всех случаях ситуация, которая привела или может привести к конфликту, должна быть урегулирована.

### 12. Корпоративный имидж

Общество уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.


Каждый работник Общества участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Корпоративными цветами Общества являются желтый, черный и светло-серый. В Обществе зарегистрирован товарный знак для обеспечения государственной защиты исключительных прав на его использование, разработаны и используются логотипы.

Работники Общества не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Общества осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и определенными этим порядком лицами;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Общества или в месте проведения работ Обществом, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения, высказываний;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 24 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

### **13. Соблюдение Кодекса корпоративной этики и ответственность за его нарушения**


Генеральный директор Общества по собственной инициативе, по предложению Комиссии по корпоративной этике или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, публичного осуждения, лишения частично или полностью премий и иных доплат в соответствии с локальными нормативными документами Общества, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

В случае возникновения вопросов по применению и соблюдению изложенных в Кодексе принципов, правил и стандартов работники обращаются к непосредственному руководителю.

При наличии у работников Общества сомнений в законности действий своего (своих) коллеги (коллег) по работе или деловых партнеров Общества, следует отправить сообщение по адресу [postoffice@onhp.ru](mailto:postoffice@onhp.ru) с пометкой «Для рассмотрения Комиссией по корпоративной этике» либо сообщить устно в Комиссию по корпоративной этике.

Общество гарантирует, что для добросовестного работника Общества, а также для представителя внешних заинтересованных сторон, сообщившего о нарушении положений настоящего Кодекса или решившего пресечь нарушение, не наступят негативные последствия (в том числе увольнение, любые формы дискриминации и иное преследование с чьей-либо стороны). Заявитель имеет право на сохранение анонимности своего устного и письменного обращения. Общество гарантирует конфиденциальность при проведении проверки и применение мер ответственности только на основе результатов объективного расследования обстоятельств нарушения.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 25 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

### 14. Комиссия по корпоративной этике

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее - Комиссия), осуществляющей свою деятельность в соответствии с настоящим Кодексом и Регламентом работы Комиссии (далее – Регламент).


Комиссия состоит из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель и секретарь утверждаются приказом Генерального директора Общества в порядке, установленном Регламентом.

Кандидатуры в члены Комиссии предлагаются на рассмотрение Генеральному директору из числа работников Общества, пользующихся заслуженным авторитетом в коллективе, в следующем порядке: два кандидата представляются из числа работников производственных подразделений и два кандидата из числа работников подразделений управления бизнесом и обеспечения. Одна кандидатура предлагается Генеральным директором.

В случае прекращения по каким-либо основаниям членом Комиссии трудовых отношений с Обществом либо в результате сложения полномочий члена Комиссии по собственному желанию, кандидатура в члены комиссии представляется в порядке замещения представительства от производственных подразделений либо подразделений управления бизнесом и обеспечения либо от Генерального директора.

Комиссия на основании поступающих к ней обращений принимает решения, направленные на:

- разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в том числе на обеспечение соблюдения интересов Общества в ситуации такого конфликта. Обращение в Комиссию осуществляется посредством: сообщений по электронной почте [postoffice@onhp.ru](mailto:postoffice@onhp.ru) с пометкой «Для рассмотрения Комиссией по корпоративной этике» , устно либо письменно передаются председателю Комиссии по корпоративной этике.

|           |            |                                                                                    |
|-----------|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Шифр:     | К-001-2019 |  |
| Страница: | 26 из 26   |                                                                                    |

## Кодекс корпоративной этики ПАО «ОНХП»

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии.

Ежегодно Комиссия составляет отчет об итогах работы с предложением мер по совершенствованию корпоративной культуры Общества и передает его на рассмотрение Генеральному директору Общества не позднее 15 января следующего за отчетным периодом года.

### **15. Заключительные положения**

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Общества. Изложенные в нем этические нормы поведения не являются единственными обязательными нормами, определяющими поведение работников. Все работники Общества должны избегать действий и поступков, которые могут выглядеть неподобающими или негативно отразиться на репутации Компании в любых деловых операциях.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями работников компании с 1953 года до наших дней.