

Утвержден
Советом директоров
ОАО «СИБУР Холдинг»
Протокол № 162 от «25» марта 2013 г.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ОАО «СИБУР Холдинг»
(редакция № 2)

г. Санкт-Петербург
2013

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Термины, определения и сокращения	4
3. Ключевые правила, обязательства и ответственность.....	5
4. Охрана труда, окружающей среды и промышленная безопасность.....	7
5. Трудовые отношения.....	8
6. Защита конкуренции и антимонопольное законодательство	9
7. Борьба с коррупцией, мошенничеством, защита имущества и предотвращение конфликта интересов	10
8. Использование инсайдерской информации.....	12
9. Коммуникация, обмен информацией и фирменный стиль	13
10. Взаимоотношения между обществами, входящими в Группу СИБУР	15
11. Риск-ориентированное управление и внутренний контроль.....	16
12. Учет и отчетность.....	16
13. Заключительные положения	17

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее – **Кодекс**) разработан в целях укрепления деловой репутации Группы СИБУР, содействия честному и этичному ведению бизнеса, предотвращения злоупотреблений и нарушений законодательства.

1.2. ОАО «СИБУР Холдинг», ООО «СИБУР» - Управляющая организация ОАО «СИБУР Холдинг» и иные общества, входящие в Группу СИБУР, принимают на себя обязательства:

- **Перед акционерами и инвесторами:** защищать инвестиции и обеспечивать рост стоимости капиталовложений, сопоставимый с другими ведущими компаниями нефтехимической отрасли, строить свои отношения с акционерами и инвесторами таким образом, чтобы обеспечить наилучшую защиту их законных прав;
- **Перед Работниками:** уважать права и свободы Работников, относиться ко всем Работникам с доверием, предоставлять им равные возможности, достойные и безопасные условия труда, обеспечивать своевременную выплату заработной платы;
- **Перед потребителями:** завоевывать и поддерживать доверие потребителей, разрабатывая и предлагая продукцию, отличающуюся выгодной ценой, качеством, безопасностью для человека и окружающей среды;
- **Перед деловыми партнерами:** стремиться к долгосрочному сотрудничеству и партнерским отношениям с подрядчиками, поставщиками, партнерами по совместным предприятиям на основе взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости, последовательно выполнять договорные обязательства;
- **Перед обществом:** придерживаться принципов честного и открытого ведения бизнеса, осуществлять деятельность с учетом принципов социальной ответственности, добросовестно соблюдать действующее законодательство, быть ответственным налогоплательщиком, не прибегать к незаконным формам конкурентной борьбы, уделять необходимое внимание охране здоровья, труда, окружающей среды и безопасности человека.

1.3. Настоящий Кодекс распространяется на все сферы деятельности Группы СИБУР и представляет собой минимальный набор стандартов и требований. Кодекс не является исчерпывающим сводом правил и не предусматривает рекомендации для каждой ситуации, которая может возникнуть в ходе ведения бизнеса. Отдельные положения Кодекса более подробно рассматриваются в соответствующих локальных нормативных актах Общества, Управляющей организации и иных обществ, входящих в Группу СИБУР.

1.4. Настоящий Кодекс является обязательным для соблюдения всеми Работниками ОАО «СИБУР Холдинг», ООО «СИБУР» - Управляющей организации ОАО «СИБУР Холдинг» и иных обществ, входящих в Группу СИБУР.

1.5. Всем обществам, входящим в Группу СИБУР, рекомендуется, с учетом специфики своей деятельности, разработать и утвердить собственные внутренние документы, обеспечивающие соблюдение требований настоящего Кодекса.

- 1.6. Контрагентам Группы СИБУР рекомендуется соблюдать требования настоящего Кодекса в случае, когда они действуют от имени и (или) в интересах обществ, входящих в Группу СИБУР.
- 1.7. Настоящий Кодекс не отменяет необходимость соблюдения требований действующего законодательства Российской Федерации. В случае возникновения противоречий между требованиями Кодекса и требованиями действующего законодательства Российской Федерации, необходимо руководствоваться требованиями законодательства.
- 1.8. По всем вопросам, связанным с толкованием и применением настоящего Кодекса, Работники вправе обращаться в Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации по адресу: compliance@sibur.ru.

2. Термины, определения и сокращения

- 2.1. **Группа СИБУР** - юридические лица, финансовая отчетность которых входит в консолидированную финансовую отчетность ОАО «СИБУР Холдинг», составляемую в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности.
- 2.2. **Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые правоотношения с работодателем.
- 2.3. **Работодатель** – ООО «СИБУР», Предприятия ОАО «СИБУР Холдинг», вступившие в трудовые отношения с работниками.
- 2.4. **Функциональная область** - совокупность направлений деятельности, характеризующаяся однородностью целей.
- 2.5. **Инсайдеры** – физические или юридические лица, признаваемые таковыми в соответствии с действующим законодательством и внутренними документами Общества, Управляющей организации или иных обществ, входящих в Группу СИБУР.
- 2.6. **Инсайдерская информация** - точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена, распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов, иностранной валюты и (или) товаров.
- 2.7. **Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР»** – постоянно действующий коллегиальный совещательный орган, создаваемый решением Правления Управляющей организации, и действующий в соответствии с Положением о Комитете по этике и дисциплине ООО «СИБУР».
- 2.8. **Контрагент** (для целей настоящего Кодекса) – любой Хозяйствующий субъект, имеющий деловые отношения с обществами, входящими в Группу СИБУР, в том числе поставщик, подрядчик, субподрядчик, клиент, партнер по совместному предприятию;
- 2.9. **Конфликт интересов** - любая ситуация или обстоятельства, в которых личная заинтересованность или деятельность Работника, его (ее) близких родственников мешают или могут помешать Работнику действовать в интересах Группы СИБУР,

честно, добросовестно, непредвзято и эффективно исполнять свои трудовые обязанности.

Под **личной заинтересованностью**, которая мешает или может помешать Работнику действовать в интересах Группы СИБУР, понимается возможность получения Работником (а равно его близкими родственниками) при исполнении Работником своих трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, имущественных прав или иной выгоды для себя или третьих лиц, за исключением заработной платы и иных вознаграждений, получаемых Работником от Работодателя.

Под **близкими родственниками** понимаются следующие лица:

- супруг (супруга);
- лица, состоящие с работником в фактических брачных отношениях без государственной регистрации заключения брака;
- родители, а также усыновители (удочерители), опекуны и попечители;
- дети, в том числе усыновленные (удочеренные);
- бабушки, дедушки;
- внуки;
- полнородные и неполнородные (имеющие только общего отца или общую мать) братья и сестры;
- племянники и племянницы;
- дяди, тети;
- вышеперечисленные родственники со стороны супруга (супруги).

2.10. **Общество** – ОАО «СИБУР Холдинг».

2.11. **Управляющая организация** – ООО «СИБУР».

2.12. **Подарок** (для целей настоящего Кодекса) – любой предмет, вещь или услуга, без корпоративной символики Группы СИБУР, имеющая какую-либо ценность, которую безвозмездно передают, преподносят, дарят или принимают.

2.13. **Хозяйствующий субъект** - коммерческая организация, некоммерческая организация, осуществляющая деятельность, приносящую ей доход, индивидуальный предприниматель, иное физическое лицо, не зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, но осуществляющее профессиональную деятельность, приносящую доход, не являющуюся его трудовой функцией.

3. Ключевые правила, обязательства и ответственность

3.1. Ключевые правила Группы СИБУР включают:

- Безопасность – создавать и поддерживать безопасные условия труда;
- Ориентацию на результат – думать – делать – достигать;
- Сотрудничество и командную работу – вносить свой вклад в успех команды;
- Доверие, надежность и взаимное уважение;
- Инициативу, лидерство – проявлять инициативу и энтузиазм;
- Развитие людей – стремиться к профессиональному и личному развитию.

3.2. Все Работники, независимо от занимаемой ими должности, обязаны:

- быть лояльными Группе СИБУР, всегда действовать в интересах Группы СИБУР, если это не противоречит действующему законодательству;
- знать и соблюдать применимое к Группе СИБУР законодательство, в рамках своей компетенции и трудовых обязанностей;
- знать и соблюдать положения настоящего Кодекса, иных внутренних документов Работодателя;
- своевременно, профессионально и добросовестно выполнять возложенные на них задачи и функции, соблюдать трудовую дисциплину и правила безопасного поведения на рабочем месте, определенные настоящим Кодексом и иными внутренними документами Работодателя;
- проходить регулярное обучение по вопросам соблюдения Кодекса в соответствии с требованиями внутренних документов Работодателя;
- демонстрировать приверженность Кодексу в своей ежедневной профессиональной деятельности.

3.3. Каждый Работник, независимо от занимаемой должности, при принятии решений и совершении действий должен ответить на следующие вопросы:

- законно ли это?
- соответствует ли решение/действие Кодексу и другим внутренним документам Работодателя?
- отвечает ли это интересам Группы СИБУР, подвергает ли решение/действие Группу СИБУР каким-либо неприемлемым рискам?
- что другие – руководство, коллеги или семья – подумают об этом действии?
- как это будет воспринято, если об этом сообщат СМИ?

3.4. Нарушения Кодекса подлежат расследованию в соответствии с действующим законодательством и внутренними документами Работодателя. Работники, допустившие нарушения правил и положений настоящего Кодекса, в зависимости от обстоятельств, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники обязаны незамедлительно сообщать о любых нарушениях или потенциальных нарушениях законодательства, настоящего Кодекса и внутренних документов Работодателя, о которых им становится известно, в порядке, установленном настоящим Кодексом и внутренними документами Работодателя.

3.6. Соккрытие, а равно намеренное несвоевременное раскрытие сведений о нарушениях законодательства и (или) настоящего Кодекса по любым причинам, недопустимо, и будет рассматриваться как ненадлежащее исполнение Работником своих трудовых обязанностей.

3.7. Общество, Управляющая организация и иные общества, входящие в Группу СИБУР, гарантируют недопущение каких-либо ответных репрессивных действий в отношении Работника или любого иного лица, сообщившего о нарушении или потенциальном нарушении Кодекса. Если Работник намеренно передает заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство другого лица, он может быть привлечен к ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.8. Работники, своевременно и в полном объеме сообщившие о допущенных ими нарушениях, в рамках действующего законодательства и в зависимости от обстоятельств нарушения, могут рассчитывать на снисходительное отношение

Работодателя. В случае активного сотрудничества при расследовании нарушений Кодекса, в результате чего выявляются иные лица, нарушающие Кодекс, Работники, в рамках действующего законодательства и в зависимости от обстоятельств, могут рассчитывать на освобождение от ответственности за допущенные нарушения.

4. Охрана труда, окружающей среды и промышленная безопасность

4.1. В Группе СИБУР провозглашается принцип нетерпимости к нарушениям в сфере охраны труда и промышленной безопасности. Все, без исключения, травмы, инциденты и аварии на производстве, а также предпосылки к ним, подлежат расследованию.

4.2. Нарушение требований охраны труда и промышленной безопасности и охраны окружающей среды неотвратимо влечет применение к Работникам мер ответственности в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Все Работники, независимо от занимаемой должности, обязаны:

- знать и соблюдать требования законодательства РФ, внутренних документов Работодателя в области охраны труда и промышленной безопасности;
- прекращать выполнение любой работы, если она становится небезопасной или может привести к разливу, выбросу, утечке или к иным опасным последствиям для собственной жизни и безопасности окружающих;
- приступать/допускать к выполнению работы только при условии наличия у работников соответствующей данной работе квалификации, прохождения обучения и пригодности по медицинским показаниям;
- использовать средства индивидуальной защиты, если такие средства требуются для выполнения задач и работ;
- оказывать содействие при проведении расследований инцидентов и аварий на производстве.

4.4. Все Работники обязаны соблюдать ключевые правила безопасности:

- запрещается скрывать информацию об авариях и инцидентах, пожарах, фактах производственного травматизма, нарушениях технологического режима;
- запрещается находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, проносить, хранить или распространять в любых помещениях или объектах Группы СИБУР наркотики или другие запрещенные законом вещества;
- запрещается проводить работы повышенной опасности без наряда-допуска;
- запрещается отключать или нарушать целостность блокировок и других устройств обеспечения безопасности на действующем оборудовании без соответствующего письменного разрешения;
- запрещается использовать открытый огонь вне специально отведенных для этого мест, если это не предусмотрено нарядом-допуском;
- запрещается курить в любых помещениях или объектах Группы СИБУР вне специально отведенных для этого мест.

4.5. Работники, занимающие руководящие должности, обязаны соблюдать принципы приверженности руководителя вопросам безопасности:

- демонстрировать личным примером приверженность вопросам безопасности;

- убеждать работников, что безопасность имеет такое же значение, как и другие бизнес-цели;
 - проводить поведенческий аудит безопасности, обеспечивать выполнение корректирующих мероприятий;
 - выполнять установленные в компании правила безопасности;
 - проводить инструктажи на основе оценки рисков;
 - расследовать все происшествия, реализовывать корректирующие меры;
 - проводить лично собрания по охране труда и промышленной безопасности;
 - мотивировать работников на безопасный труд.
- 4.6. Работники, участвующие в производственно-технологическом процессе, обязаны контролировать соблюдение требований охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды другими Работниками, включая работников подрядных организаций, выполняющих работы на объектах Группы СИБУР.
- 4.7. В случае аварий, инцидентов, травм, утечек и выбросов в окружающую среду, иных происшествиях чрезвычайного характера, создающих опасность для жизни и безопасности человека, наличия подозрений нарушений в сфере охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом в Функциональную область Промышленная безопасность и охрана труда Управляющей организации.

5. Трудовые отношения

- 5.1. Работа и карьера в Группе СИБУР – сфера максимально честной конкуренции талантов, знаний и усилий. Для успешной карьеры необходимо следовать принципам корпоративной культуры, совершенствовать выполнение своих функций, овладевать новыми знаниями и умениями, самостоятельно выступать с инициативами по улучшению процессов. Рост уровня материального вознаграждения каждого работника зависит от результатов работы Группы СИБУР в рыночной среде. Личные успехи значимы только в контексте общего результата.
- 5.2. Группа СИБУР считает не только юридической обязанностью, но и общественным долгом всех работников соблюдение ими трудового законодательства, включая положения о приеме на работу, обучении, повышении квалификации, аттестации, оценке, предоставлении гарантий и компенсаций, применении дисциплинарных взысканий, увольнении.
- 5.3. Работники принимаются на работу в Группу СИБУР и получают равные возможности карьерного роста, независимо от:
- возраста;
 - пола;
 - расы, национальности, этнической принадлежности, цвета кожи, языка;
 - вероисповедания и религиозных убеждений;
 - имущественного, социального, должностного, семейного положения;
 - политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям.
- 5.4. Работники обязаны добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, демонстрировать в работе беспристрастность, общаться уважительно с другими

людьми, избегать ситуаций, которые могут быть восприняты как создающие атмосферу дискриминации, насилия, враждебности и запугивания.

5.5. В Группе СИБУР запрещается:

- унижать честь и достоинство других людей;
- допускать высказывания и (или) действия оскорбительного характера, связанные с расовой, национальной, религиозной, этнической принадлежностью, цветом кожи, языком, полом, возрастом, имущественным, социальным, семейным положением, политическими убеждениями, физическими возможностями человека и другими подобными характеристиками;
- распространять и демонстрировать материалы, оскорбляющие нравственность, национальные и религиозные чувства людей;
- распространять заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство работников и подрывающих их репутацию;
- проносить на объекты Группы СИБУР оружие, в том числе холодное и спортивное.

5.6. В случае обнаружения фактов или наличия подозрений нарушений в сфере трудовых отношений, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом в Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации, направив сообщение по адресу: compliance@sibur.ru.

6. Защита конкуренции и антимонопольное законодательство

6.1. Активно участвуя в конкурентной борьбе, Группа СИБУР считает, что это должна быть честная и добросовестная конкуренция в соответствии с законом. Группа СИБУР строго соблюдает законодательство о защите конкуренции, или антимонопольное законодательство.

6.2. Работники, в рамках своей компетенции и трудовых обязанностей, обязаны знать и соблюдать требования антимонопольного законодательства и внутренних документов Работодателя в области защиты конкуренции и соблюдения антимонопольного законодательства.

6.3. Работники обязаны заблаговременно, до совершения указанных ниже действий и принятия соответствующих решений и в соответствии с требованиями внутренних документов Работодателя, информировать Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации или юридическую службу своего Работодателя:

- о совершении согласованных действий с конкурентами или Контрагентами по изменению ситуации на рынке, включая ценообразование, сбыт и производство;
- о заключении соглашений о совместных предприятиях, слияниях и поглощениях, сотрудничестве в маркетинге, закупках и аналогичной совместной деятельности;
- о планируемом разовом (более 10%) или планомерном (более 30% в течение полугода) изменении цены на рынках, на которых существуют признаки

доминирующего положения Общества или иного общества, входящего в Группу СИБУР;

- о планируемом сокращении или прекращении производства товара на рынках, на которых существуют признаки доминирующего положения Общества или иного общества, входящего в Группу СИБУР;
- об иных случаях в соответствии с требованиями внутренних документов Работодателя.

6.4. Любое ходатайство, обращение или уведомление, подаваемое в уполномоченные органы государственной власти в области антимонопольного регулирования и надзора, ответ на запрос и обращение указанных органов, подлежит согласованию с Функциональной областью Юридическая поддержка Управляющей организации.

6.5. Директор Функциональной области Юридическая поддержка Управляющей организации имеет право запросить любую информацию о деятельности Общества, Управляющей организации и иных обществ, входящих в Группу СИБУР, в рамках обеспечения соблюдения антимонопольного законодательства, а Работники обязаны по запросу предоставить соответствующую информацию.

6.6. Категорически запрещается:

- устанавливать и поддерживать цены на продукцию, которые могут быть признаны монопольно высокими или монопольно низкими;
- принимать, при отсутствии для этого законного основания, решения о сокращении или прекращении производства продукции, изъятии ее из обращения, установлении различных цен на одну и ту же продукцию, отказе в заключении договора с отдельными Контрагентами;
- создавать дискриминационные условия для отдельных Контрагентов;
- вступать в любые, включая неофициальные, соглашения с конкурентами по вопросам, касающимся ценообразования, объемов производства, отказа от заключения договоров с определенными продавцами или покупателями, разделу рынков, без согласования Функциональной области Юридическая поддержка Управляющей организации;
- обсуждать, обмениваться любой информацией с конкурентами, касающейся ценообразования, объемов производства продукции, потребителей, поставщиков, рынков.

6.7. В случае обнаружения фактов или наличия подозрений нарушений в сфере защиты конкуренции, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом в Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации, направив сообщение по адресу: compliance@sibur.ru.

7. Борьба с коррупцией, мошенничеством, защита имущества и предотвращение конфликта интересов

7.1. Работники обязаны соблюдать законодательство и внутренние документы Работодателя по противодействию мошенничеству и коррупции. Запрещается предложение, обещание, дача, вымогательство или получение взятки в любой форме, коммерческий подкуп, злоупотребление полномочиями, демонстрация готовности осуществить или принять любые незаконные платежи. Запрещается,

действуя от имени и (или) в интересах Группы СИБУР, допускать любые неправомерные попытки оказания влияния на решения государственных органов и (или) органов местного самоуправления.

- 7.2. Все активы Группы СИБУР должны использоваться по назначению и для законных деловых целей. Не допускаются хищения, неосторожное обращение с имуществом, умышленное уничтожение или повреждение имущества, несанкционированное использование информации, находящейся в собственности Общества, Управляющей организации или иных обществ, входящих в Группу СИБУР. Работники обязаны защищать активы Работодателя от утраты, кражи, нецелевого, незаконного или неэффективного использования.
- 7.3. Необходимым условием эффективного выполнения Работниками своих трудовых обязанностей является отсутствие Конфликта интересов, а при его наличии – его своевременное раскрытие и урегулирование.
- 7.4. Работники обязаны знать и соблюдать требования настоящего Кодекса и внутренних документов Работодателя в области управления Конфликтом интересов.
- 7.5. В случае возникновения Конфликта интересов:
- Работник обязан немедленно сообщить об этом в порядке, установленном настоящим Кодексом и внутренними документами Работодателя. Если Работник сомневается в существовании Конфликта интересов либо в том, каким образом следует оценивать те или иные обстоятельства, он должен обратиться за разъяснениями в Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации по адресу: compliance@sibur.ru;
 - Работнику рекомендуется воздержаться от своего участия, прямого или косвенного, в принятии решений или совершении действий, связанных с конкретной ситуацией Конфликта интересов, до получения соответствующих рекомендаций в соответствии с внутренними документами Работодателя.
- 7.6. Сведения о Конфликте интересов подлежат тщательной проверке и рассмотрению в соответствии с требованиями внутренних нормативных документов Общества, Управляющей организации и иных обществ, входящих в Группу СИБУР в целях оценки существенности возникающих для Группы СИБУР в целом, рисков, и выбора наиболее подходящей формы урегулирования данного Конфликта интересов.
- 7.7. Работникам запрещается предлагать, передавать или принимать какие-либо средства поощрения или Подарки, вознаграждения, займы, гарантии, поручительства, материальную помощь, если это может вызвать Конфликт интересов при выполнении работниками своих обязанностей, либо подобные действия нарушают закон или могут повредить деловой репутации Группы СИБУР. В случае возникновения вопросов, работники вправе обращаться за помощью в Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации по адресу: compliance@sibur.ru.

- 7.8. Работникам категорически запрещается, действуя от имени и (или) в интересах Группы СИБУР, предлагать, вручать или принимать от сторонних Хозяйствующих субъектов Подарки в виде наличных денежных средств и их эквивалентов, независимо от суммы, ценных бумаг (включая депозитные или сберегательные сертификаты), независимо от их рыночной стоимости, драгоценных металлов, драгоценных камней и ювелирных изделий из них.
- 7.9. В случае обнаружения фактов или наличия подозрений хищений, мошенничества, коррупции, Конфликта интересов, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом в порядке, установленном внутренними документами Работодателя, либо в Функциональную область Экономическая безопасность Управляющей организации, направив сообщение по адресу: For_info@sibur.ru.

8. Использование инсайдерской информации

- 8.1. Работники принимают на себя обязательство соблюдать применимое законодательство по противодействию использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком, если такое законодательство применимо по отношению к Работодателю.
- 8.2. Работники, являющиеся Инсайдерами, обязаны:
- ознакомиться с содержанием внутренних документов Работодателя в области противодействия использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком и соблюдать их;
 - в порядке, предусмотренном действующим законодательством и внутренними документами Работодателя, уведомлять Работодателя, а также уполномоченные государственные органы об осуществленных ими операциях с ценными бумагами Работодателя или аффилированных с ним лиц и о заключении договоров, являющихся производными финансовыми инструментами, цена которых зависит от цены ценных бумаг Работодателя и аффилированных с ним лиц;
 - в порядке, предусмотренном действующим законодательством и внутренними документами Работодателя, уведомлять Работодателя, а также уполномоченные государственные органы об осуществленных ими операциях с финансовыми инструментами, иностранной валютой и (или) товарами, которых касается Инсайдерская информация, к которой они имеют доступ;
 - принимать все зависящие от них меры к защите и недопущению неправомерного использования и распространения Инсайдерской информации;
 - немедленно сообщать уполномоченному работнику об утрате документов, файлов, содержащих Инсайдерскую информацию, удостоверений, пропусков, паролей, электронных ключей и смарт-карт, содержащих саму информацию или секретные реквизиты доступа к ней или об обнаружении несанкционированного доступа к Инсайдерской информации.
- 8.3. Работникам, являющимися Инсайдерами, категорически запрещается:
- использовать Инсайдерскую информацию для осуществления операций с ценными бумагами Работодателя или аффилированных лиц или товарами, которых касается Инсайдерская информация, за свой счет или за счет третьего

лица, за исключением случаев, указанных действующим законодательством или внутренними документами Работодателя;

- использовать Инсайдерскую информацию путем передачи ее другому лицу, за исключением случаев передачи этой информации лицу, включенному в список Инсайдеров, в связи с исполнением обязанностей, установленных действующим законодательством, либо в связи с исполнением трудовых обязанностей или исполнением договора;
- использовать Инсайдерскую информацию путем дачи рекомендаций третьим лицам, обязывания или побуждения их иным образом к приобретению или продаже ценных бумаг Работодателя или аффилированных лиц и (или) товаров;
- осуществлять действия, относящиеся в соответствии с применимым законодательством к манипулированию рынком.

8.4. В случае обнаружения фактов или наличия подозрений нарушений законодательства о противодействии использованию инсайдерской информации и манипулированию рынком, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом в Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации, направив сообщение по адресу: compliance@sibur.ru.

9. Коммуникация, обмен информацией и фирменный стиль

9.1. Поощряется обмен информацией между Функциональными областями и Работниками, при условии, что она не является конфиденциальной. Информационный обмен между Функциональными областями и работниками должен позволять работникам оперативно получать информацию, необходимую для исполнения их прямых обязанностей.

9.2. Работник, формирующий информационный запрос в другую Функциональную область, должен придерживаться принятых в Группе СИБУР следующих правил этики информационного обмена:

- отправка запроса должна осуществляться после того, как Работник убедился в отсутствии требуемой информации в доступных информационных системах;
- отправка запроса должна осуществляться в рамках функциональной вертикали, по согласованию с руководителями Функциональных областей;
- при отправке запроса исполнителю в копии следует указывать его линейного руководителя;
- до исполнителя должна быть доведена цель запроса;
- при формировании запроса должна быть определена методика сбора и формат предоставления информации (форма, инструкция для заполнения);
- для исполнения запроса должно быть отведено достаточное количество времени, с учетом возможных вопросов со стороны исполнителя;
- простые вопросы, поступающие от коллег, подготовка ответа на которые не требует много времени и не вынуждает вносить серьезные корректировки в планы работы, следует решать в рабочем порядке.

9.3. Группа СИБУР придерживается принципа информационной открытости и реализует данный принцип путем широкого диалога с общественностью. К

информации, доводимой до сведения общественности, предъявляются следующие требования:

- распространение информации не должно нарушать требований действующего законодательства;
- информация не должна искажать реальную действительность;
- информация не должна содержать противоречивых сведений и (или) давать повод для ее неоднозначного восприятия;
- информация не должна содержать конфиденциальные сведения;
- информация может распространяться только уполномоченными лицами.

9.4. В случае обращения представителей средств массовой информации Работник обязан направить запрос в Функциональную область Корпоративные коммуникации Управляющей организации, оставляя без комментариев любые вопросы.

9.5. Все запросы, поступающие от представителей банков, инвестиционных компаний, прочих финансовых организаций, инвестиционных аналитиков, Работники обязаны направлять в Функциональную область Связи с инвесторами Управляющей организации, оставляя без комментариев любые вопросы.

9.6. В случае выступления на публичном мероприятии (конференции, круглые столы, семинары и иные мероприятия), Работники, не позднее, чем за 5 дней до проведения мероприятия, обязаны проинформировать об этом Функциональные области Корпоративные коммуникации и Связи с инвесторами.

9.7. Для распространения любых публичных сведений о деятельности Общества, Управляющей организации или Группы СИБУР в любой форме, в том числе, в случае размещения на интернет-сайтах информационных материалов, содержащих:

- сведения об операциях и сделках;
- сведения об активах, пассивах, финансовом положении;
- сведения об управлении, включая кадровые решения;
- сведения о перспективах бизнеса в прошлом, настоящем и будущем;
- сведения и прогнозы капитальных расходов, прибыли, денежных потоков, дивидендных выплат, будущих финансовых результатов;
- сведения о стоимости Общества и (или) Группы СИБУР, включая стоимость ценных бумаг;
- любую рекламу;
- любые сведения, распространяемые путем организованного освещения в печати и иных средствах массовых информации.

Работники обязаны получить согласование Функциональной области Корпоративные коммуникации.

9.8. В случае направления информации о деятельности Общества, Управляющей организации или Группы СИБУР, содержащей сведения, указанные в пункте 9.7 Кодекса, в органы государственной власти, Работники обязаны получить согласование Функциональной области Связи с государственными органами

Управляющей организации, если предоставление такой информации не входит в обычный функционал данных Работников.

- 9.9. Фирменный стиль – это единая комплексная система визуальной идентификации, способствующая формированию благоприятного имиджа Группы СИБУР и усиливающая эффективность ее производственной и коммерческой деятельности, повышающая доверие партнеров и способствующая росту репутации и известности.
- 9.10. Соблюдение основных правил единого корпоративного стиля является обязательным для всех Работников, которые в силу своих должностных обязанностей используют элементы фирменного стиля, работают с корпоративной документацией, занимаются оформлением объектов Группы СИБУР, а также изготовлением визуальных носителей корпоративного стиля: сувенирной, полиграфической, представительской и прочей продукции.
- 9.11. В случае обнаружения фактов или наличия подозрений нарушений в сфере коммуникации или обмена информацией, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом в Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации, направив сообщение по адресу: compliance@sibur.ru.

10. Взаимоотношения между обществами, входящими в Группу СИБУР

- 10.1. Взаимодействие Обществ и Управляющей организации с иными обществами, входящими в Группу СИБУР, строится на основе открытости, доверия, взаимной поддержки, уважения и партнерства.
- 10.2. Работники Управляющей организации обязаны знать и соблюдать следующие правила работы с Работниками обществ, входящих в Группу СИБУР:
- субординация;
 - сотрудничество при подготовке решений;
 - контроль и доверие;
 - разделение ответственности;
 - понятность и прозрачность регламентов;
 - недопустимость дублирования управленческих решений и регламентирующих документов, уменьшение бюрократизма;
 - партнерский стиль общения.
- 10.3. Работники Управляющей организации должны внимательно относиться к организационной структуре обществ, входящих в Группу СИБУР, и учитывать субординационный уровень Работников этих обществ.
- 10.4. Работникам Управляющей организации рекомендуется активно вовлекать коллег из других обществ, входящих в Группу СИБУР, в процесс подготовки управленческих решений, делегировать им решение текущих вопросов, не относящихся к ведению Управляющей организации. При работе над совместными проектами необходимо четко обозначить разделение функционала и зон ответственности.

11. Риск-ориентированное управление и внутренний контроль

- 11.1. Деятельность Группы СИБУР связана с объективными рисками – техногенными, экологическими, финансовыми, экономическим, социальными, кадровыми, репутационными и другими.
- 11.2. Работники ориентируются на превентивный подход к управлению рисками и используют базовые принципы управления рисками, включающие в себя:
- одобрение выявления рисков на всех управленческих уровнях, поддержку открытого обсуждения рисков
 - конкретность в определении рисков,
 - постоянную оценку рисков и проведение процедур их актуализации,
 - извлечение уроков из реализовавшихся событий, распределение ответственности.
- 11.3. Работник не должен игнорировать возможные риски, даже если они находятся вне его компетенции. Необходимо незамедлительно сообщать о существующих или потенциальных угрозах непосредственному руководителю, а если на данном уровне меры не принимаются – передать информацию на вышестоящий уровень.
- 11.4. Руководители всех уровней управления организуют внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни, направленный на снижение воздействия рисков и повышение вероятности достижения целей Группы СИБУР в соответствии с требованиями российского законодательства. Стоимость организации контрольных процедур не должна превышать уровня потенциального ущерба от риска.

12. Учет и отчетность

- 12.1. Точное ведение учета является важнейшим фактором для успешного бизнеса, поскольку учет является источником данных, обеспечивающих принятие решений акционерами, исполнительным руководством, инвесторами, Контрагентами, регуляторами и обществом. Точное ведение учета должно быть обеспечено как по финансовым, так и по нефинансовым показателям.
- 12.2. Все учетные документы Группы СИБУР должны содержать полную, точную и достоверную информацию и соответствовать применимым стандартам, законодательству и регламентам по бухгалтерской, финансовой, управленческой и налоговой отчетности. Фальсификация документов, транзакций, а также их намеренно неправильная интерпретация недопустимы и не могут быть ничем оправданы.
- 12.3. Все операции должны быть своевременно, аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в учете, задокументированы и доступны для проверки и (или) аудита.

- 12.4. В Группе СИБУР не должны проводиться или авторизоваться неполные, неточные или вводящие в заблуждение записи в учетных документах. Категорически запрещается наличие нераскрытых, неучтенных или неточно учтенных активов, обязательств, доходов и расходов.
- 12.5. В случае обнаружения фактов или наличия подозрений в намеренном или ненамеренном искажении учетной информации, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом в Функциональную область Юридическая поддержка Управляющей организации по адресу: compliance@sibur.ru.

13. Заключительные положения

- 13.1. Трудовой договор любого Работника Общества, Управляющей организации или иного общества, входящего в Группу СИБУР, должен содержать условие соблюдения настоящего Кодекса.
- 13.2. Лица, занимающие руководящие должности в Обществе, Управляющей организации или иных обществах, входящих в Группу СИБУР, обязаны подавать пример законопослушного и этичного поведения, активно поддерживать соблюдение требований настоящего Кодекса.
- 13.3. Любые изменения, дополнения, поправки к настоящему Кодексу подлежат утверждению Советом директоров ОАО «СИБУР Холдинг».