

УТВЕРЖДЕН
приказом АО «ГТЛК»
от 02.09.2024 № 177

КОДЕКС корпоративной этики АО «ГТЛК»

1. Общие положения

1.1. Назначение

Кодекс корпоративной этики АО «ГТЛК» (далее соответственно – Кодекс, Общество) закрепляет корпоративные ценности Общества, а также является сводом основных правил делового поведения, принятых в Обществе, направленных на повышение корпоративной культуры, улучшение и защиту деловой репутации Общества, формирование эффективного корпоративного взаимодействия.

1.2. Область применения

Кодекс распространяется на всех работников Общества вне зависимости от занимаемой должности.

1.3. Нормативные ссылки

Настоящий Кодекс разработан в соответствии:

- с Политикой безопасности АО «ГТЛК»;
- Антикоррупционной политикой АО «ГТЛК»;
- Положением о конфликте интересов в АО «ГТЛК»;
- Правилами обмена подарками и знаками делового гостеприимства в АО «ГТЛК»;
- Порядком приема и рассмотрения в АО «ГТЛК» обращений по телефону доверия;
- Положением о комиссии по корпоративной этике и урегулированию конфликта интересов в АО «ГТЛК»;
- Положением о конфиденциальной информации АО «ГТЛК»;
- Положением об обработке персональных данных в АО «ГТЛК»;
- Положением об обеспечении информационной безопасности АО «ГТЛК»;
- Экологической политикой АО «ГТЛК»;
- Политикой в области соблюдения прав человека АО «ГТЛК».

1.4. Порядок утверждения, внесения изменений и дополнений

Настоящий Кодекс, все изменения и дополнения к нему утверждаются и вводятся в действие приказом генерального директора Общества.

Срок действия настоящего Кодекса – с момента введения его в действие приказом генерального директора до момента прекращения его действия приказом генерального директора Общества.

Функции сбора и анализа предложений по корректировке Кодекса, а также разъяснения и контроля за соблюдением требований и положений Кодекса возлагаются на Комиссию по корпоративной этике и урегулированию конфликта интересов в АО «ГТЛК».

2. Термины, определения и сокращения

2.1. Термины и определения:

агрессивная обстановка – отношения, возникающие в результате использования пренебрежительного тона, грубости, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления

неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений, реплик или действий, препятствующих нормальному, конструктивному общению;

дискриминация – нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами;

инсайдерская информация – точная и конкретная информация, которая не была распространена или предоставлена (в том числе сведения, составляющие коммерческую, и иную охраняемую законом тайну), распространение или предоставление которой может оказать существенное влияние на цены финансовых инструментов Общества, и которая относится к информации, включенной в перечень инсайдерской информации Общества;

корпоративная этика – система моральных принципов, норм нравственного поведения, оказывающих регулирующее воздействие на отношения внутри Общества и взаимодействие с другими организациями;

Комиссия – Комиссия по корпоративной этике и урегулированию конфликта интересов в АО «ГТЛК»;

конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Общества, а также граждан, рассматриваемых в качестве кандидатов на заключение трудового договора с Обществом и физических лиц, сотрудничающих или планирующих сотрудничать с Обществом на основании гражданско-правовых договоров, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими трудовых обязанностей (осуществление полномочий);

родственник – супруг или супруга, близкий родственник (по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородный и не полнородный (имеющий общего отца или мать) брат и сестра, усыновитель и усыновленный).

2.2. Сокращения:

СМИ – средства массовой информации.

3. Миссия Общества

АО «ГТЛК» является инструментом реализации государственной политики управления и устойчивого развития транспортной отрасли России, обеспечивающим реализацию государственной поддержки транспортной отрасли, формирование эффективной транспортной инфраструктуры, привлечение внебюджетных инвестиций, развитие отечественного машиностроения наряду с цифровой трансформацией и повышением операционной эффективности Общества.

4. Ценности Общества

Корпоративными ценностями являются:

4.1. Результативность

Общество стремится к оптимальному использованию всех ресурсов, эффективному управлению, оперативности и точности исполнения поставленных задач, высокой производительности труда во всех сферах деятельности, к достижению максимально возможных результатов при условии оптимального использования человеческих и финансовых ресурсов;

4.2. Профессионализм

Профессионализм – это глубокое знание своей специальности, ответственное и добросовестное отношение к обязанностям, качественное и своевременное выполнение

поставленных задач, совершенствование профессионального уровня. Профессионализм каждого работника Общества позволяет добиваться поставленных целей и задач;

4.3. Потенциал работников

Общество намерено создать условия для формирования коллектива профессионалов, поэтому для Общества важны:

- профессиональное и личностное развитие работников;
- справедливая оценка вклада каждого работника;
- инициативность работников;
- создание благоприятного морально-психологического климата и нормальных условий труда на рабочих местах;
- забота о здоровье и благополучии работников, членов их семей;

4.4. Взаимное уважение

Командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

4.5. Готовность брать на себя решение сложных задач

Готовность решать сложные задачи, ставя амбициозные цели, является возможностью для роста и развития работников и Общества. Работники должны стараться совершенствовать свои знания, осваивать новые направления;

4.6. Неприятие Обществом мошенничества и коррупции в любых формах и проявлениях

Общество устанавливает строгий запрет для работников прямо или косвенно, лично или через какое-либо посредничество участвовать в мошеннических схемах и/или коррупционных действиях вне зависимости от практики ведения бизнеса, в том числе и в других странах.

Общество подчеркивает недопустимость коррупционных действий, в том числе явившихся следствием конфликта интересов как в отношении представителей государства, общественных формирований, частных компаний, политических деятелей и иных третьих лиц, так и в отношении работников Общества посредством злоупотребления служебным положением с целью извлечения какой-либо личной выгоды;

4.7. Безопасность

Общество применяет строго регламентированный и взвешенный подход к реализации мер безопасности, осуществляет профилактику возможных правонарушений.

5. Взаимоотношения Общества и работников

5.1. Отношения между работниками и Обществом строятся на основании доверия и взаимопонимания.

5.2. Общество соблюдает требования трудового законодательства Российской Федерации, не допускает дискриминации в любой сфере.

5.3. Общество запрещает любые действия (в том числе высказывания), поощряющие или допускающие создание агрессивной обстановки на рабочем месте.

5.4. 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.

5.5. Общество поддерживает открытый и конструктивный диалог с работниками, развивает систему внутренних коммуникаций, стимулирующую свободный обмен информацией и имеющимися предложениями.

5.6. Общество не приемлет любые формы притеснений, нежелательных контактов оскорбительного или унижительного содержания, действий, которые носят характер или могут быть восприняты как сексуальные домогательства, физическое или психологическое насилие.

5.7. Общество соблюдает конфиденциальность и обеспечивает гарантии защиты персональных данных работников.

5.8. Работники Общества обязаны:

5.8.1. Рационально использовать рабочее время. Работник планирует свое рабочее время таким образом, чтобы минимизировать временные потери, связанные с непроизводственными факторами. В Обществе не принято опаздывать на работу, на деловые встречи. В случае непредвиденных обстоятельств необходимо предупредить коллег и руководство об опоздании;

5.8.2. Выстраивать конструктивное общение, направленное на результат. Работник должен уметь слушать и слышать; кратко и четко доносить свои мысли, формулировать и обосновывать свою позицию;

5.8.3. Соблюдать деловую форму одежды и деловой стиль поведения. Каждый работник участвует в создании положительного имиджа Общества и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль делового общения;

5.8.4. Добросовестно и ответственно относиться к работе. Работники Общества относятся к исполнению своих должностных (трудовых) обязанностей максимально ответственно. Каждый работник персонально отвечает за свои действия и решения и не вправе перекладывать свою ответственность на других работников. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Общества максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях;

5.8.5. Следовать Политике в области соблюдения прав человека.

5.9. Работники Общества не должны допускать:

5.9.1. Высказываний, представляющих работу Общества или работу в Обществе в неверном, искаженном свете;¹

5.9.2. Употребления наркотиков;

5.9.3. Употребления алкоголя на рабочем месте, в помещениях Общества, за исключением специальных мероприятий (организованных в соответствии с распоряжением руководства) с соблюдением норм делового этикета;

5.9.4. Курения в помещениях Общества;

5.9.5. Любого вида действий (в том числе высказываний) дискриминационного характера;

5.9.6. Агрессивных, оскорбительных, унижающих или унижительных, враждебных действий, поступков, поведения, грубости, использования пренебрежительного тона;

5.9.7. Действий, которые носят характер физического и психологического насилия или могут быть восприняты как сексуальные домогательства;

5.9.8. Распространения заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство работников и подрывающих их репутацию;

5.9.9. Разглашения конфиденциальной информации;

5.9.10. Действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Общества;

5.9.11. Совершения и/или участия в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах или от имени Общества;

5.9.12. Поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах или от имени Общества.

5.10. Работники должны стремиться:

¹ В соответствии с Регламентом взаимодействия подразделений АО «ГТЛК» при осуществлении внешних коммуникаций.

5.10.1. К повышению уровня профессионализма. Работник заинтересован в повышении уровня своего профессионализма, открыт для получения новых знаний и опыта;

5.10.2. Использованию инновационного подхода. Работник вносит и осуществляет новые, конструктивные и прогрессивные идеи, приемы в какой-либо области своей деятельности;

5.10.3. Взаимоуважению, вежливости и доброжелательности. Работник относится к людям, с которыми общается, доброжелательно и уважительно, не использует нецензурную лексику в общении с другими работниками, следует нормам корпоративной этики. В коллективе создается атмосфера взаимного доверия, уважения и взаимовыручки;

5.10.4. Честности и открытости. Честность и открытость в профессиональной деятельности и в предоставлении информации необходимы для работы;

5.10.5. Корпоративного поведения. Работник содействует формированию духа сплоченной команды, готов оказать поддержку новым работникам, коллегам, не препятствует работе других работников, не отвлекает разговорами, не связанными с исполнением трудовых обязанностей.

6. Реализация Политики в области соблюдения прав человека

Политика в области соблюдения прав человека обеспечивает защиту прав человека в Обществе в соответствии с принципами и нормами законодательства Российской Федерации, которое включает в том числе общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации на всех этапах осуществления деятельности Общества.

Общество стремится предотвратить любые нарушения прав человека посредством эффективного управления внутренними процессами. Для обеспечения защиты работников при нарушении их прав, установленных Политикой в области соблюдения прав человека и настоящим Кодексом, в Обществе создана Комиссия.

7. Внешние отношения

7.1. Отношения с клиентами и партнерами

7.1.1. Взаимоотношения с клиентами и партнерами Общество строит на принципах прозрачности, информационной открытости, состязательности, справедливости, эффективности, добросовестной конкуренции как на стадии установления договорных отношений, так и в ходе дальнейшего сотрудничества.

7.1.2. Общество нацелено на поддержание с клиентами и партнерами долгосрочных, надежных, взаимовыгодных отношений, опирающихся на уважение, доверие.

7.1.3. Общество уделяет особое внимание деловой этике и репутации клиентов и партнеров.

7.1.4. Общество выступает за честную, открытую, добросовестную конкуренцию, в том числе за соблюдение законодательства Российской Федерации в области защиты конкуренции.

7.1.5. Общество ожидает от клиентов и партнеров уважения и соблюдения применимого законодательства и иных правил при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.1.6. Общество намерено поддерживать корпоративную культуру, в которой деловые подарки, корпоративное гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и проявление общепринятой вежливости. Порядок в отношении делового гостеприимства и требования к работникам Общества по их соблюдению определены в Правилах обмена подарками и знаками делового гостеприимства в АО «ГТЛК».

7.2. Отношения с государством и обществом

7.2.1. Общество стремится к построению и поддержанию устойчивых официальных взаимоотношений с государственными органами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Во взаимодействии с территориальными органами власти, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Общество соблюдает законодательство, а также интересы населения указанных территорий.

7.2.3. Общество не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации, не предпринимает никаких попыток незаконным способом повлиять на решения государственных органов или их представителей и ответственных работников.

7.2.4. Спонсорская и благотворительная деятельность Общества направлена на поддержание культуры, науки и образования, социально незащищенных категорий населения Российской Федерации, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.

7.3. Взаимодействие с общественностью и СМИ

7.3.1. Общество придерживается принципов информационной открытости, и прозрачности деятельности и следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношении Общества со средствами массовой информации. Общество не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в рамках взаимодействия со СМИ и в своей публичной деятельности.

7.3.2. Все контакты со СМИ осуществляются Пресс-службой Общества. Публично выступать в СМИ, а также на мероприятиях с участием СМИ может генеральный директор Общества либо уполномоченные им представители. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

7.3.3. Работникам Общества необходимо в целях обеспечения качества взаимодействия Общества со СМИ своевременно информировать своих непосредственных руководителей и Пресс-службу Общества о поступивших запросах (предложениях) представителей СМИ относительно деятельности Общества.

8. Совместная работа родственников

8.1. Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает определенные противоречия в Обществе. Общество ограничивает случаи совместной работы родственников.

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

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

8.4. Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Общества и/или третьими лицами, в том числе акционерами (акционером), контрагентами, государственными органами, участниками рынка ценных бумаг. Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на исполнение должностных обязанностей другого работника-родственника.

8.5. Протекционизм на основе семейственности запрещен.

8.6. Совместная работа родственников в Обществе допускается только по решению Комиссии.

9. Противодействие коррупции и урегулирование конфликта интересов

9.1. Всем работникам Общества строго запрещается, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать, давать, обещать, просить или получать взятки и платежи для упрощения ускорения или преодоления каких-либо процедур, в том числе в форме денежных средств, ценностей, услуг или иной выгоды, каким-либо лицам и от каких-либо лиц или организаций.

9.2. Общество придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности») в своей деятельности при взаимодействии с третьими лицами. Общество разрабатывает и внедряет надлежащие процедуры по минимизации рисков коррупции, соразмерные выявленным рискам, и контролирует их соблюдение.

9.3. Общество приняло Антикоррупционную политику АО «ГТЛК», следует ей, ожидает соблюдения ее принципов и требований всеми заинтересованными лицами, открыто заявляет о неприятии коррупции и содействует повышению общего уровня антикоррупционной культуры путем информирования и обучения работников Общества.

9.4. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Общества на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения Общество осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

9.5. Никто из работников Общества не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и/или с выгодой для себя, или связанных с таким работником третьих лиц.

10. Обращение с информацией

Информация для служебного пользования, содержащая коммерческую тайну, персональные данные и другие сведения о деятельности и развитии Общества, во многом определяет его конкурентоспособность на рынке. Разглашение сведений конфиденциального характера может нанести ущерб интересам и репутации Общества, поэтому обязанностью каждого работника Общества является соблюдение установленных действующим законодательством, а также определенных Обществом правил обращения с конфиденциальной информацией, полученной в процессе работы, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, персональные данные.

Владея инсайдерской информацией, работники не должны использовать ее для извлечения личной выгоды на рынке ценных бумаг, а также передавать ее своим близким или любым другим лицам.

11. Порядок обеспечения соблюдения положений Кодекса

11.1. Обеспечение эффективного функционирования Кодекса в Обществе осуществляет Комиссия.

11.2. Задачи и полномочия, порядок формирования и деятельности Комиссии определяются Положением о Комиссии. Персональный состав Комиссии, а также ее председатель утверждаются приказом генерального директора Общества.

11.3. Вопросы, касающиеся разъяснения Кодекса, применения Кодекса, в том числе информации о нарушении Кодекса, следует адресовать в Комиссию.

11.4. Если у работника Общества имеются основания считать, что какой-либо работник Общества своими действиями нарушает его права, а также нормы настоящего Кодекса, то работник имеет право сообщить о нарушении, неэтичном поведении или потенциальном конфликте любым удобным способом:

11.4.1. По корпоративной электронной почте в адрес директора по управлению персоналом Дирекции по управлению персоналом;

11.4.2. По корпоративной электронной почте в адрес секретаря Комиссии по корпоративной этике и урегулированию конфликта интересов в АО «ГТЛК»;

11.4.3. Посредством телефона доверия Общества (через форму сообщения о фактах коррупции и нарушениях прав человека на официальном сайте Общества, по электронной почте doverie@gtlk.ru или линии телефонной связи с городским абонентским номером +7(495) 221-00-30), предусматривающего возможность подачи анонимного обращения².

11.5. Каждому заявителю гарантирована конфиденциальность о факте его заявления и исключение какого бы то ни было преследования.

12. Ответственность

12.1. Работники должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом. Изучение Кодекса обеспечивается также в рамках программ адаптации новых работников, программ внутреннего обучения работников Общества.

12.2. Ответственность за исполнение правил, отраженных в Кодексе, возлагается на каждого работника Общества после его ознакомления с Кодексом. Каждый работник Общества обязан неукоснительно соблюдать требования настоящего Кодекса и нести ответственность за свое поведение.

12.3. Нарушение работником норм настоящего Кодекса может являться основанием для применения к нему мер дисциплинарного характера.

12.4. Работники Общества должны всемерно содействовать расследованию спорных этических ситуаций, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств этического нарушения.

12.5. Соблюдение стандартов корпоративной этики, установленных настоящим Кодексом, осуществляется всеми работниками Общества, независимо от статуса и должностного положения.

12.6. Ответственность работников перед Обществом заключается:

12.6.1. В соблюдении требований законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства и законодательства о противодействии коррупции, локальных нормативных актов Общества, в том числе настоящего Кодекса, устава и Правил внутреннего трудового распорядка Общества;

12.6.2. Добросовестном исполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, совершенствовании своих профессиональных знаний и умений, проявлении ответственности и инициативы;

12.6.3. Исполнении решений органов управления и контроля Общества, приказов и распоряжений Общества, поручений руководства;

12.6.4. Заботе о соблюдении общих интересов Общества;

12.6.5. Стремлении к всемерному укреплению деловой репутации Общества, в том числе в отказе от участия в сомнительных сделках, участие в которых может нанести даже в отдаленной перспективе материальный либо репутационный ущерб Обществу;

12.6.6. Корректном поведении как с клиентами, так и с коллегами по работе, в недопущении отклонений от норм делового и межличностного общения, предусмотренных настоящим Кодексом;

12.6.7. Своевременном, корректном и полном отображении информации о финансово-хозяйственных операциях Общества в учете, а также хранении и (при необходимости) предоставлении соответствующих подтверждающих документов;

² В соответствии с Порядком приема и рассмотрения в АО «ГТЛК» обращений по телефону доверия.

12.6.8. Своевременном информировании руководителей о возникновении новых реализаций существующих рисков Обществу, в том числе рисков коррупции;

12.6.9. Соблюдении требований Антикоррупционной политики Общества.

12.7. За неисполнение или ненадлежащее исполнение требований настоящего Кодекса по вине работника Общества он может быть привлечен к ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества, трудовым договором.

13. Контроль

Контроль за исполнением настоящего Кодекса возлагается на руководителя Аппарата генерального директора.

Ответственность за мониторинг и последующую своевременную актуализацию настоящего Кодекса возлагается на Дирекцию по управлению персоналом.

Периодичность ревизии настоящего Кодекса – не реже одного раза в два года.