



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
«ЗАБАЙКАЛЬСКАЯ ПРИГОРОДНАЯ  
ПАССАЖИРСКАЯ КОМПАНИЯ»  
(АО «ЗППК»)

**ПРИКАЗ**

«15» 09 2023 г. № 154

**Об утверждении и введении в действие  
Кодекса деловой этики Акционерного общества «Забайкальская  
пригородная пассажирская компания»**

В целях установления единых норм и правил служебного поведения, обязательных для каждого работника Акционерного общества «Забайкальская пригородная пассажирская компания» (далее по тексту – АО «ЗППК» или Общество), формирования благоприятной рабочей атмосферы в трудовых коллективах, сохранения и укрепления репутации АО «ЗППК»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и ввести в действие Кодекс деловой этики АО «ЗППК» (в соответствии с приложением к настоящему приказу).

2. Заместителям генерального директора, главному бухгалтеру, начальникам отделов (сектора), техникам по контролю участков Хилок, Шилка, Чернышевск, Могоча, бригадирам (освобожденным) предприятий железнодорожного транспорта и метрополитенов, нарядчикам поездных бригад участка по обслуживанию пассажиров Чита, старшему оператору по обработке перевозочных (проездных) документов группы учета, старшим кассирам билетным на железнодорожном транспорте, ознакомить с настоящим приказом, а также прилагаемым к приказу Кодексом деловой этики АО «ЗППК» и ознакомить с данными нормативными документами работников, находящихся в подчинении, под личную подпись.

3. Лицам, состоящим в трудовых отношениях с Обществом, принять Кодекс деловой этики АО «ЗППК» к сведению и руководству в работе.

4. Начальнику производственно-технического отдела Гаджала С.А. обеспечить размещение Кодекса деловой этики Общества на сайте АО «ЗПК» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Е.В.Силантьев', written in a cursive style.

Е.В.Силантьев



УТВЕРЖДЕН

приказом генерального директора  
Акционерного общества «Забайкальская  
пригородная пассажирская компания»  
от « 15 » 09 2023 г. № 154

**Кодекс деловой этики  
Акционерного общества «Забайкальская пригородная  
пассажирская компания»**

## **I. О КОДЕКСЕ ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ**

Кодекс деловой этики АО «ЗППК» (далее – Кодекс) – это основной документ, который устанавливает корпоративные нормы и правила служебного поведения, обязательные для каждого работника компании, и отражает ключевые стандарты поведения, основанные на миссии, ценностях и принципах АО «ЗППК».

Кодекс содействует достижению национальных целей Российской Федерации до 2030 года, долгосрочных целей АО «ЗППК», повышению качества и эффективности деятельности работников и компании, поддерживает приоритет безопасности в работе.

В своей практике АО «ЗППК» придерживается современных мировых стандартов корпоративного управления, а также этических норм, принятых в современном российском и мировом деловом сообществе.

### **Кодекс помогает каждому работнику:**

- принимать правильные и обоснованные решения;
- поддерживать репутацию компании и престиж профессии железнодорожника;
- знать, куда обращаться в сложных ситуациях и при возникновении вопросов.

### **Поведение в соответствии с Кодексом:**

- формирует благоприятную рабочую атмосферу в трудовых коллективах;
- способствует принятию наиболее взвешенных решений;
- помогает сохранять репутацию компании;
- позволяет эффективно реализовывать цели, создает возможности для достижения более высоких результатов, показывает приверженность компании и ее работников этическим принципам во всех аспектах деятельности.

**Поведение в соответствии с Кодексом – это обязанность и ответственность каждого работника.**

### **Кодекс разработан на основе:**

- законодательства Российской Федерации;
- принципов международного права;
- норм деловой этики, принятых в современном российском и мировом деловом сообществе;
- многолетних традиций железнодорожной отрасли.

### **Как изучать и применять Кодекс:**

- в разделе «Основные положения» приведены миссия и приоритеты деятельности АО «ЗПК», а также ценности бренда, ценностное предложение работодателя, принципы корпоративной культуры, которые лежат в основе нашей работы, и правила поведения, соответствующие нашей культуре;
- в разделе «Этичное поведение работников» собраны правила поведения работника в различных ситуациях, в том числе выстраивания отношений с коллегами и партнерами (органы государственной власти, клиенты, контрагенты, поставщики и инвесторы);
- в разделе «Этичное ведение бизнеса» собраны обязательства АО «ЗПК» перед работниками, государством, обществом и представителями бизнеса.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1. Наша миссия**

Мы – часть глобальной системы движения людей, товаров, данных и технологий. Опираясь на свой исторический опыт решения сложных задач, мы постоянно совершенствуемся, внедряем передовые технологии и процессы согласно принципам устойчивого развития. Мы являемся механизмом достижения национальных целей, способствуем объединению народов, интегрируем Россию в единое экономическое пространство.

### **2. Наши приоритеты – развитие страны**

Российские железные дороги исторически сопричастны судьбе страны. Во времена перемен и вызовов мы не изменяем честному отношению к делу, добросовестному выполнению своих обязанностей, стремлению к совершенству. Наша деятельность нацелена на улучшение жизни граждан Российской Федерации и долгосрочное развитие государства.

Наши главные ориентиры при формировании культуры компании – это приоритетные направления развития страны, а также содействие в сохранении и укреплении традиционных ценностей нашего общества.

Наши гражданские ценности: патриотизм, служение Отечеству, ответственность за его судьбу. Мы чтим и с гордостью используем

государственную символику и гимн Российской Федерации. Участвуем в значимых государственных событиях, организуем направленные на их поддержку корпоративные мероприятия, вносим вклад в формирование чувства гордости за свою Родину среди молодежи, занимаемся патриотическим воспитанием в образовательных учреждениях и духовно-нравственным развитием работников и членов их семей.

### **3. Ценностное предложение работодателя**

Ценностное предложение работодателя – это преимущества работы в компании, которые повышают ее привлекательность на рынке труда и отличают от других компаний.

В АО «ЗППК» работают те, для кого жизненно важно идти вперед и приносить пользу – люди дела, которые предпочитают настоящее дело громким словам. Стремление к стабильности и созиданию сочетается в нас, работниках АО «ЗППК» (далее – мы), с оптимизмом, который подкрепляется практикой малых дел и ежедневных свершений. Именно дела, а не слова могут лучше всего рассказать о нас. Мы движемся вперед уверенно, методично, не теряя из виду целей компании.

### **4. Ценности и принципы**

Ценности бренда «РЖД» – основные атрибуты бренда, делающие его уникальным и неповторимым. Ценности бренда являются ключевыми принципами, на которых компания строит свою деятельность и публичные коммуникации, реализуя свою миссию.

Основой поведения каждого работника АО «ЗППК» являются ценности бренда и связанные с ними принципы корпоративной культуры. Именно они дают ответ на вопрос, какое поведение приветствуется и поощряется в компании, и служат ориентиром в нерегламентированных ситуациях, когда работнику необходимо принять взвешенное решение.

Принципы корпоративной культуры представляют собой свод норм, следуя которым мы на практике реализуем ценности бренда «РЖД» и действуем в соответствии с требованиями модели корпоративных компетенций.

Ценности бренда «РЖД»: Ценность в людях; Партнерство; Открытость инновациям.

Принципы корпоративной культуры: Делаем для страны; Делаем, уважая людей; Делаем командой, достигая общую цель; Делаем надежно; Делаем эффективно, сохраняя ресурсы; Делаем лучше.

Базовый принцип

**Делаем для страны**

Мы – люди дела. Мы каждый день своим трудом вносим вклад в развитие экономики, перевозим тысячи пассажиров. Патриотизм и приверженность своей стране позволяют нам создавать благоприятные условия для жизни граждан и развития в масштабах всего нашего государства.

Ценность – в людях

#### **Делаем, уважая людей**

Мы всегда помним, что главный в любом процессе – это человек: коллега, клиент, партнер. Мы настроены на конструктивный диалог и заботу о благополучии каждого. Мы с уважением относимся к мнению и потребностям людей, доброжелательны в общении и не допускаем любых форм дискриминации.

Партнерство

#### **Делаем командой, достигая общую цель**

Нас объединяет общее дело. Мы действуем открыто и честно. Мы доверяем профессионализму коллег, соблюдаем договоренности и всегда готовы поддержать и помочь. Мы с вниманием относимся к каждому члену команды и работаем на общую цель.

#### **Делаем надежно**

Ключевые черты нашей работы – надежность и безопасность. Мы работаем ответственно и бесперебойно. В своей работе мы гарантируем высокое качество и выполнение взятых на себя обязательств. Наша работа влияет на жизнь людей и окружающий мир. Поэтому мы минимизируем риски и своими действиями создаем уверенность у наших партнеров.

Открытость инновациям

#### **Делаем эффективно, сохраняя ресурсы**

Мы настойчивы в достижении нужного результата, при этом рационально и ответственно используем ресурсы компании, чтобы найти оптимальный подход к решению каждой задачи.

#### **Делаем лучше**

Мы открыты к изучению и внедрению новых идей, решений и технологий, создаем условия для их применения, чтобы повысить качество нашей работы. Не останавливаемся на достигнутом и стремимся к постоянному улучшению. Отказываемся от неэффективных методов работы, упрощаем процессы и процедуры там, где это возможно, сохраняя безопасность и устойчивость. Мы создаем основу для профессионального и личного развития всей команды и каждого работника.

Ценности, принципы и корпоративные компетенции представляют собой неразрывную целостность, ядро нашей корпоративной культуры.

Ценности	Принципы		Компетенции
Ценность – в людях	Делаем для страны (базовый принцип)	Делаем, уважая людей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие и забота о сотрудниках</li> <li>• Эффективная коммуникация</li> </ul>
Партнерство		Делаем командой, достигая общую цель Делаем надежно	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Командная работа и взаимовыручка</li> <li>• Клиентоориентированность</li> <li>• Ответственность за результат</li> </ul>
Открытость инновациям		Делаем эффективно, сохраняя ресурсы Делаем лучше	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация рабочего процесса</li> <li>• Комплексное мышление</li> <li>• Инновативность</li> </ul>

## 5. Общие правила поведения

Все работники АО «ЗППК» обязаны соблюдать общие правила поведения и тем самым на практике реализовывать принципы корпоративной культуры.

### 5.1. Делаем для страны

Российские железные дороги формируют основу для социально-экономической стабильности страны, поэтому мы:

- действуем, исходя из государственных интересов;
- реализуем проекты по развитию территорий и местных сообществ;
- внедряем новые технологии для повышения качества жизни в обществе;
- поддерживаем социально значимые инициативы;
- участвуем в волонтерской деятельности.

Если вы руководитель:

- обеспечивайте соблюдение требований законодательства Российской Федерации;
- ориентируйтесь на национальные цели и приоритеты при принятии управленческих решений;
- вовлекайте подчиненных и поддерживайте участие в добровольческой деятельности.

### 5.2. Делаем, уважая людей

Мы ценим здоровую атмосферу в коллективе и для ее поддержания:

- не приемлем оскорблений в адрес коллег, клиентов и партнеров, не используем ненормативную лексику и не допускаем высказываний и действий, которые могут нанести ущерб или навредить репутации нашей компании, не распространяем неподтвержденную информацию и слухи;



- не допускаем аморальное поведение, в том числе проявление агрессии, запугивание, дискриминацию и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- исключаем дискриминацию в сфере труда, то есть ограничения в трудовых правах и свободах или предоставления каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника;
- проявляем честность, порядочность, вежливость и корректность по отношению к коллегам и партнерам, создаем атмосферу взаимопонимания, доверия и сотрудничества;
- соблюдаем правила этикета в своей работе. Каждый работник участвует в создании положительного имиджа компании и укрепляет его своим профессионализмом, в том числе соответствующим внешним обликом и стилем делового общения;
- выражаем уважение к опыту ветеранов и передаем знания молодым работникам.

Если вы руководитель:

- уважительно относитесь к работникам, соблюдайте их права, не допускайте в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству, принятия необоснованных решений;
- противодействуйте любым формам дискриминации;
- прислушивайтесь к мнению своих работников, уважайте их ценности, чувства и убеждения, а также право на личное время и отдых;
- умейте признавать свои ошибки и принимать конструктивную критику, давайте развернутую обратную связь для развития работникам – персонально, при личном общении.

### **5.3. Делаем командой, достигая общую цель**

Мы вместе работаем на общие цели:

- поддерживаем и развиваем сотрудничество и взаимопомощь как внутри, так и между подразделениями;
- ставим в приоритет общекомандный результат для достижения целей компании;
- если коллега обращается с вопросом, мы помогаем, даем разъяснение, делимся опытом по данному вопросу, поскольку сознаем, что только сообща можем достичь результатов в реализации корпоративной стратегии;

- в случае возникновения конфликта между отдельными людьми и подразделениями ищем наиболее эффективное компромиссное решение, руководствуясь интересами компании.

Если вы руководитель:

- поддерживайте дух командной работы и партнерства;
- доводите до подчиненных информацию, необходимую для выполнения их должностных обязанностей;
- помогайте работникам ознакомиться с Кодексом;
- поощряйте поведение работников в соответствии с Кодексом, цените их вклад в формирование культуры этичного ведения бизнеса;
- в случае появления вопросов, обращений или выявления нарушений – обязательно обсуждайте это с подчиненными и действуйте согласно Кодексу;
- принимайте меры по устранению нарушений этических принципов, руководствуясь Кодексом;
- на личном примере демонстрируйте приверженность принципам строгого соблюдения законодательства Российской Федерации и положений Кодекса.

#### **5.4. Делаем надежно**

Безопасность – один из ключевых приоритетов в нашей работе. В своей работе, в соответствии с нормативными документами АО «ЗПК», мы выполняем взятые на себя обязательства, соблюдаем культуру безопасности, осознаем важность, ответственность и способность обеспечения безопасности, как одной из главных ценностей для компании и каждого работника:

- выполняем свои обязательства, своевременно реагируем на все рабочие события и с вниманием относимся к производственному процессу даже в мелочах;
- соблюдаем технологии взаимодействия с клиентами;
- проявляем ответственное отношение к природе и ресурсам;
- обеспечиваем безопасность для исключения несчастных случаев и аварийных ситуаций, в том числе проводим профилактическую разъяснительную работу среди населения;
- соблюдаем требования безопасности и нормы охраны труда на рабочих местах;
- поддерживаем культуру безопасности и осознаем личную ответственность за жизнь и здоровье – свое и окружающих;
- побуждаем своих коллег к безопасному поведению и объясняем негативные последствия несоблюдения установленных регламентов и инструкций;

- соблюдаем принцип приоритета безопасности над экономическим эффектом при выполнении производственных задач;
- обсуждаем и предлагаем меры, которые помогут сделать работу безопаснее;
- извлекаем уроки из любых случаев нарушений безопасности;
- ответственно относимся к своему здоровью, уделяем повышенное внимание санитарным процедурам и при появлении симптомов респираторных и иных заболеваний обращаемся к специалисту;
- неукоснительно выполняем назначения и рекомендации медицинских работников, установленные санитарные требования;
- соблюдаем требования антикоррупционного поведения, установленные в АО «ЗППК»;
- придерживаемся принципов достоверности и прозрачности всех видов раскрываемой публичной информации.

Если вы руководитель:

- учитывайте при принятии решений стратегические и тактические планы АО «ЗППК», а также решения органов управления компании;
- при организации работы принимайте во внимание, какие могут быть последствия, и соблюдайте требования безопасности;
- демонстрируйте своим личным примером приверженность руководства вопросам безопасности;
- поддерживайте двусторонний обмен информацией по вопросам безопасности между работниками по вертикали и горизонтали с предоставлением достаточного числа каналов обмена информацией;
- вовлекайте персонал в решение проблем безопасности, поддерживайте стремление к обсуждению этих проблем и планированию улучшений;
- непрерывно отслеживайте решения выявленных проблем безопасности и организуйте выявление новых;
- обеспечивайте условия безопасного труда и необходимый комфорт на рабочих местах;
- не допускайте нарушений в работе коллектива и проводите профилактику совершения ошибок для их недопущения в будущем;
- создавайте условия для формирования культуры неприятия коррупции, внедряйте в практику работы своих подразделений процедуры по противодействию коррупции и организовывайте обучение работников основам противодействия коррупции;
- заботьтесь о репутации компании и не допускайте участия в сомнительных сделках и мероприятиях, несущих угрозу материального или репутационного ущерба;

- при необходимости взаимодействуйте с правоохранительными органами.

### **5.5. Делаем эффективно, сохраняя ресурсы**

Ориентация на результат – одно из самых сильных наших качеств. При этом, достигая результата, мы ценим ресурсы, а также:

- соблюдаем коммерческие интересы компании;
- рационально используем свое рабочее время и время коллег по работе, не тратим рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем;
- осознаем себя частью компании, стремимся к обеспечению общей прибыльности, как путем увеличения доходов, так и путем снижения издержек;
- направляем все наши практические усилия на удовлетворение коммерческих интересов компании. Однако они не должны идти вразрез с нашими этическими нормами или миссией компании: мы не станем участвовать в проекте, несущем ощутимый вред для общества или экологии.

Если вы руководитель:

- достигайте результата эффективно с рациональным использованием ресурсов компании и окружающей среды, необходимых для выполнения работы;
- оценивайте экономическую целесообразность принимаемых решений, финансовые затраты и их экономический эффект;
- минимизируйте, где это возможно, бюрократические процедуры и излишние совещания;
- грамотно используйте рабочее время подчиненных, ставьте реалистичные и понятные задачи, подкрепленные необходимыми ресурсами и соответствующие уровню профессиональной квалификации работников.

### **5.6. Делаем лучше**

Мы меняемся к лучшему и развиваем культуру инноваций:

- ценим обратную связь от партнеров, поскольку она дает дополнительные возможности для развития и улучшений в своей работе и деятельности всей компании;
- вносим предложения по улучшению, оптимизации и рационализации во всех сферах деятельности компании, с уважением относимся к идеям, которые поступают от коллег и партнеров;

- формулируем образ будущего, прогнозируем важные изменения и готовимся к ним, отвечая на любые вызовы;
- совершенствуем качество наших услуг, уровень развития технологий и организации процессов, активно внедряем инновационные решения, повышающие качество жизни людей и эффективность деятельности компании;
- при изменении процессов и внедрении инновационных проектов всесторонне оцениваем связанные с этим риски, реализуем меры по их минимизации, принимаем разумный и обоснованный риск, учитываем риски отказа от изменений;
- занимаем активную позицию в области устойчивого развития: поддерживаем социальные и экологические инициативы и участвуем в мероприятиях компании.

Если вы руководитель:

- подбирайте, мотивируйте и развивайте компетентных, перспективных работников, способствующих достижению стратегических целей компании;
- оказывайте содействие в обучении и повышении профессиональной квалификации работников, создавайте условия для продвижения и выдвигайте кандидатуры в кадровый резерв компании;
- вовлекайте работников в реализацию инновационных проектов, развивайте культуру непрерывных улучшений и инноваций;
- поддерживайте инициативы, рационализаторские и инновационные предложения работников.

### **III. ЭТИЧНОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

#### **6. Выстраивание партнерских отношений**

Развитие плодотворных партнерских отношений – важнейшее направление в работе нашей компании. В процессе своей деятельности мы взаимодействуем с разными организациями, нашими партнерами: клиентами, контрагентами, поставщиками, инвесторами, органами власти и общественными организациями, включая профсоюзы. В отношениях со всеми мы обеспечиваем долгосрочное сотрудничество, основанное на доверии и справедливости.

С партнерами мы действуем открыто и честно:

- добросовестно выполняем контрактные обязательства и ожидаем того же от партнеров;
- соблюдаем нормы этики и конфиденциальность персональных данных наших партнеров;

- избегаем необоснованных резких заявлений и публичной критики продукции и услуг других компаний, в том числе конкурентов;
- включаем антикоррупционную оговорку в договоры, контракты и иные документы, закрепляющие отношения с нашими партнерами;
- решаем возникающие в процессе деятельности споры, как правило, путем переговоров, стремясь найти приемлемые для всех сторон решения;
- в случае возникновения конфликтов и затруднений мы оперативно ищем возможные решения, руководствуясь принципами настоящего Кодекса, нормативными документами компании и законодательством Российской Федерации.

### **7. Защита имущества компании и бережливость**

Имущество нашей компании охватывает широкий спектр активов: материальные ценности, финансовые средства, электронные активы. Мы ожидаем, что каждый работник будет оберегать имущество компании, использовать его бережно, честно и эффективно, исключительно в целях осуществления деятельности компании.

При обращении с имуществом мы:

- используем любое – материальное и нематериальное имущество компании – исключительно для осуществления уставной деятельности компании;
- относимся бережно к любому имуществу, защищаем его от утраты, кражи, повреждения или использования не по назначению;
- избегаем злоупотребления имуществом компании в любых формах, включая использование в личных целях.

### **8. Защита информации и охрана конфиденциальности информации**

Информация конфиденциального характера – это любая информация (сведения), доступ к которой ограничивается в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

При обращении с информацией конфиденциального характера мы:

- не разглашаем ее и не используем в личных целях или интересах третьей стороны;
- соблюдаем все соответствующие законы и нормативные документы компании по защите информации конфиденциального характера, служебной информации и в отношении обработки и защиты персональных данных;
- используем ее только в рамках выполнения служебных обязанностей;

- передаем информацию конфиденциального характера инвесторам и государственным органам строго в порядке, установленном законодательством, уставом и нормативными документами компании;
- используем для ее передачи только каналы обмена информацией, установленные нормативными документами компании;
- относимся бережно к сведениям, предоставленным нам третьей стороной, следуя российскому и международному законодательству, в том числе в области охраны интеллектуальной собственности и защиты авторских прав;
- не передаем информацию о работниках, их персональных данных и доходах за исключением ситуаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- не используем инсайдерскую информацию для совершения сделок с финансовыми инструментами компании;
- ограничиваем круг лиц, имеющих право общаться от имени АО «ЗППК» со средствами массовой информации; информацию и комментарии относительно деятельности АО «ЗППК» вправе обнародовать только уполномоченные на это работники компании;
- в случае умышленного или неосторожного разглашения информации конфиденциального характера действуем в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными документами АО «ЗППК»;
- в отношении информации, составляющую государственную тайну, руководствуемся соответствующим законодательством.

## **9. Противодействие коррупции**

Коррупция в любой форме опасна для общества, государства и бизнеса. В нашей отрасли она абсолютно недопустима, поскольку угрожает фундаментальным основам безопасности. Наша компания активно осуществляет работу по предупреждению коррупции на всех уровнях корпоративного управления, внедряет в работу подразделений практики и процедуры по противодействию коррупции, совершенствует и актуализирует их, исходя из возникающих коррупционных угроз, а также изменения законодательства Российской Федерации.

Мы не приемлем коррупцию во всех ее формах и проявлениях при осуществлении любых видов деятельности:

- соблюдаем требования законодательства Российской Федерации и нормативных документов компании о противодействии коррупции;
- поддерживаем культуру неприятия коррупции;

- избегаем любого рода коррупционных действий: наши работники не вправе сами или через третьих лиц предлагать, обещать, получать или давать взятки, выступать посредником во взяточничестве, осуществлять мошеннические действия и коммерческий подкуп, злоупотреблять полномочиями или превышать их. Никакие меры воздействия не будут применяться по отношению к работникам АО «ЗППК» либо нашим партнерам за отказ в даче или получении взятки, осуществлении или участии в коммерческом подкупе, отказ в посредничестве во взяточничестве, в том числе в тех случаях, когда в результате отказа АО «ЗППК» были причинены убытки либо не были получены коммерческие и/или конкурентные преимущества;
- при получении информации о нарушении антикоррупционных или этических норм немедленно сообщаем ее своему руководителю для принятия мер реагирования.

При выявлении факта коррупции руководители АО «ЗППК» сотрудничают с правоохранительными органами в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными документами АО «ЗППК».

## **10. Предотвращение конфликта интересов**

Конфликт интересов возникает в ситуациях, когда личная заинтересованность работников влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими своих должностных обязанностей (осуществление полномочий). Важно предвидеть и предотвращать ситуации конфликтов интересов.

Для исключения ситуаций конфликта интересов мы:

- руководствуемся только интересами компании и избегаем действий, препятствующих эффективной работе. Личные, семейные и другие обстоятельства не должны влиять на принятие решений во взаимодействии с коллегами, клиентами, контрагентами, инвесторами, конкурентами, акционерами;
- избегаем финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов;
- во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами других организаций воздерживаемся от действий, которые могут быть истолкованы в качестве конфликта интересов;
- ориентируем своих близких родственников и членов семьи на недопустимость создания конфликта интересов;
- инициативно и незамедлительно в установленном в АО «ЗППК» порядке раскрываем ситуации конфликта интересов.



Мы поддерживаем формирование трудовых династий и передачу опыта от поколения к поколению, но избегаем возникновения ситуаций конфликта интересов.

Руководители принимают меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов в своих подразделениях в установленном в АО «ЗППК» порядке.

### **11. Получение и дарение подарков**

Мы ценим репутацию компании и долгосрочные отношения, которые мы выстраиваем с нашими клиентами, поставщиками и иными деловыми партнерами.

В отношении получения и дарения подарков при исполнении должностных обязанностей (осуществлении полномочий) мы:

- не принимаем подарки или услуги от физических и юридических лиц, так как это может создать условия конфликта интересов и поставить под сомнение объективность принимаемых решений, повлиять на них или создать какие-то обязательства по ответным действиям. Настоящий запрет не распространяется на случаи получения подарков от АО «ЗППК», а также полученных в ходе протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий;
- не допускаем дарение или получение любых подарков в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться как эквивалент денежной выплаты;
- осознаем, что организация или участие в представительских мероприятиях, а также получение или дарение в ходе них деловых подарков допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законодательство, принципы деловой этики и требования нормативных документов АО «ЗППК». Подарки и церемония их вручения не должны противоречить местным, национальным и религиозным традициям региона присутствия АО «ЗППК» и региона проведения мероприятий;
- гарантируем, что участие в представительском мероприятии и получение или дарение в ходе него делового подарка не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед организатором мероприятия, дарителем или получателем подарка и рассматриваться как подкуп в интересах таких лиц;
- не принимаем подарки от сторон, заинтересованных в принятии решений, равно как и не пользуемся какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами, предоставленными такими лицами.

## **12. Поведение в социальных сетях и цифровом пространстве**

Интернет дает уникальные возможности для общения и обмена информацией, но требует ответственного отношения. Мы должны соблюдать определенные принципы и нормы поведения в социальных сетях. Необходимо помнить, что любая публикация в сети Интернет носит публичный характер и влияет на репутацию компании.

При использовании социальных сетей и каналов обмена информацией мы:

- не используем корпоративную почту в личных целях;
- не раскрываем информацию о клиентах и партнерах;
- используем специальные каналы обратной связи для предложений по улучшению работы подразделений и избегаем негативных оценок в адрес компании в социальных сетях;
- не размещаем фотографии, аудио- и видеозаписи с корпоративных мероприятий, рабочих мест и производственных объектов, которые нарушают правила безопасности, могут нанести урон репутации компании и отдельным работникам;
- не публикуем информацию конфиденциального характера и иную служебную информацию, доступ к которой получили в рамках выполнения своих рабочих обязанностей;
- исключаем публичные призывы к осуществлению деятельности, направленной против безопасности государства, а также случаи распространения заведомо ложной информации и дискредитации государственной власти;
- можем публиковать на личных страницах в социальных сетях общедоступную информацию о деятельности компании, положительно влияющую на репутацию АО «ЗППК». Наша информационная политика предусматривает раскрытие всех необходимых сведений о нашей деятельности в открытых источниках.

## **IV. ЭТИЧНОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА**

### **13. Деятельность в области устойчивого развития в компании**

Под устойчивым развитием понимают стабильное сбалансированное социально-экономическое развитие, обеспечивающее достижение экономических целей без ущерба для заинтересованных сторон в экологической и социальной сферах их интересов. В контексте деловой этики основная идея устойчивого развития заключается в этичном ведении бизнеса, то есть учете интересов всех заинтересованных сторон во всех сферах взаимодействия с ними, включая их экологические и социальные интересы.

В этой связи АО «ЗППК» отдает приоритет в своей деятельности:

- защите окружающей среды и заботе об экологии;

- социальной ответственности компании;
- этичному взаимодействию с заинтересованными сторонами.

#### **14. Охрана окружающей среды**

Одна из составляющих нашей деятельности – забота о планете. АО «ЗППК» осознанно подходит к проблемам экологии и осуществляет деятельность в области сохранения и защиты окружающей среды в соответствии с природоохранным законодательством Российской Федерации и международными договорами.

Для защиты окружающей среды АО «ЗППК»:

- стремится к сбережению и охране окружающей среды путем разумного и эффективного использования природных ресурсов;
- уменьшает негативное влияние деятельности на окружающую среду через снижение количества и/или степени опасности отходов, выбросов и сбросов и ответственное использование ресурсов;
- поддерживает инициативы по сохранению лесов России. Одна из важных инициатив – внедрение электронного документооборота внутри компании и с партнерами.

#### **15. Социальная ответственность компании**

АО «ЗППК» является неотъемлемым элементом общественной среды и инфраструктуры, несет социальную ответственность перед государством и населением, перед своими работниками, их семьями и неработающими пенсионерами.

В своей деятельности АО «ЗППК» придерживается принципов социальной ответственности:

- является одним из работодателей в стране и заботится о безопасности труда, создании и сохранении рабочих мест;
- ведет диалог с местными сообществами, уважает их права и традиции;
- повышает качество жизни и благополучие местных сообществ, проживающих на территории региона присутствия компании, и оказывает положительное влияние на их социальное и экономическое развитие, придерживаясь принципов многообразия и равноправия;
- развивает инструменты поддержки малого и среднего предпринимательства;
- согласовывает в установленном нормативными документами АО «ЗППК» порядке все расходы, связанные со спонсорством и благотворительностью;

- не допускает оказания воздействия на получателя благотворительной помощи в принятии решений или осуществлении действий в интересах компании;
- помогает исключительно из безвозмездных побуждений и категорически против оказания спонсорской помощи с прямой или косвенной целью получения незаконной выгоды;
- продвигает идею здорового образа жизни и сознательности по отношению к личному здоровью, идеи равенства и ответственного потребления;
- использует возможности корпоративных средств массовой информации для пропаганды социально значимых ценностей, взглядов и убеждений;
- соблюдает и уважает права человека во всех процессах деятельности компании. Каждый работник может иметь собственные религиозные и политические предпочтения. Важно, чтобы это не отражалось на работе, не мешало исполнению профессиональных обязанностей и не дискредитировало АО «ЗППК».

АО «ЗППК» в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором, Отраслевым соглашением по организациям железнодорожного транспорта, локальными нормативными актами компании несет ответственность перед работниками за:

- соблюдение требований законодательства Российской Федерации, в том числе трудового законодательства и законодательства о противодействии коррупции, Коллективного договора АО «ЗППК» на соответствующий период, трудовых договоров с работниками, нормативных документов АО «ЗППК» и принятых им целевых программ;
- обеспечение стабильной и достойной заработной платы, условий охраны труда, сохранение здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и нормативных документов АО «ЗППК»;
- предоставление социального обеспечения, медицинской помощи и других элементов корпоративной социальной защиты в рамках программ, реализуемых АО «ЗППК», оказание материальной и социальной поддержки при увольнении работников;
- развитие и совершенствование системы обучения, мотивации и оценки потенциала работников АО «ЗППК»;
- поддержание инициатив и стремлений работников к саморазвитию, повышению и развитию корпоративных компетенций, выполнению сложных задач;
- обеспечение равных прав и возможностей всем лицам при приеме на работу и при построении карьеры, независимо от пола, возраста, расы,

национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, личностных и физиологических различий работников;

- соблюдение конфиденциальности и обеспечение защиты персональных данных работников, уважение их личной свободы, личного времени и прав человека, недопущение какого-либо вмешательства в частную жизнь работников;
- обеспечение надлежащего качества корпоративной информации, распространяемой как внутри АО «ЗППК», так и вне его;
- содействие профсоюзным организациям Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) и Советам ветеранов, действующим в АО «ЗППК».

## **16. Этичное взаимодействие с заинтересованными сторонами**

Основой этичного ведения бизнеса является выстраивание ответственных взаимоотношений с заинтересованными сторонами компании, основанных на взаимном уважении и ценности партнерства. В дополнение к реализуемым задачам, которые нацелены на соблюдение интересов заинтересованных сторон в области экологии и социальной политики, АО «ЗППК» также выделяет следующие общие задачи устойчивого корпоративного управления:

- создание эффективной и прозрачной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами за счет формирования инклюзивной среды, в которой каждый может рассчитывать на справедливое и уважительное обращение;
- развитие и совершенствование внутренних процессов для повышения уровня организации деятельности в области устойчивого развития, включая реализацию цифровой трансформации и достижение технологического суверенитета по ключевым направлениям научно-технологического развития, а также инновационное развитие во всех сферах деятельности компании.

В дополнение к общим задачам внедрения этичного взаимодействия с заинтересованными сторонами АО «ЗППК» также предусматривает выстраивание отношений с заинтересованными сторонами с учетом их специфических интересов.

### **16.1. Отношения с клиентами**

Приоритетная задача нашей компании – удовлетворенность клиентов (пассажиров) предоставляемыми услугами. АО «ЗППК» нацелено на долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество со своими клиентами.

АО «ЗППК» во взаимодействии с клиентами:

- стремится к максимально полному удовлетворению запросов клиентов, предоставляя им услуги по конкурентоспособным ценам и конкурентоспособного качества;
- инвестирует значительные средства в поддержание высокого уровня безопасности, улучшения качества и повышения комфорта перевозок пассажиров и постоянно внедряет новейшие технологии в данной области;
- гарантирует добросовестность рекламы и предоставляет полную и достоверную информацию об услугах;
- ставит в приоритет безопасность и здоровье пассажиров.

### **16.2. Отношения с контрагентами**

В своей деятельности АО «ЗППК» нацелено на выстраивание партнерских отношений с контрагентами, основанных на уважении, честности и справедливости.

АО «ЗППК» во взаимодействии с контрагентами:

- выстраивает сотрудничество в порядке, установленном нормативными документами АО «ЗППК»;
- внимательно проверяет потенциальных контрагентов, используя для этого разумные усилия и процедуры, а также принцип должной осмотрительности;
- осуществляя закупочную деятельность, руководствуется принципами информационной открытости, равноправия, справедливости, не устанавливает завышенные требования к участникам закупки, выступает против дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам закупки.

### **16.3. Отношения с инвесторами**

АО «ЗППК» с равным уважением относится ко всем инвесторам, независимо от размера их инвестиций в деятельность компании. Безопасность инвесторов гарантируется системой корпоративного управления, отвечающей российским и международным стандартам.

Во взаимодействии с инвесторами АО «ЗППК»:

- стремится сократить до минимума риски для инвесторов;
- действует в интересах инвесторов и обеспечивает своевременное раскрытие достоверной информации о деятельности компании в объеме, установленном законодательством Российской Федерации;
- обеспечивает инвесторам возможность получить эффективную защиту в случае нарушения их прав.

#### **16.4. Отношения с конкурентами**

Для АО «ЗППК» недопустимы проявления недобросовестной конкуренции. Компания придерживается принципа взаимного уважения и открытости к сотрудничеству и стремится к развитию здоровой конкуренции в сфере железнодорожного транспорта.

В отношениях с конкурентами АО «ЗППК»:

- неукоснительно соблюдает антимонопольное законодательство Российской Федерации;
- не допускает неэтичных или несправедливых способов воздействия на своих конкурентов;
- в случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе приоритет отдается переговорам и поиску компромисса.

#### **16.5. Отношения с дочерними обществами (в случае их создания)**

Успешная совместная деятельность компании и ее дочерних обществ определяет эффективность работы всего холдинга «РЖД». АО «ЗППК» выполняет требования законодательства Российской Федерации и, выступая как акционер дочерних обществ, учитывает интересы других акционеров дочерних обществ, их инвесторов и работников.

При взаимодействии с дочерними обществами АО «ЗППК»:

- оказывает дочерним обществам организационную, управленческую и иную поддержку с целью повышения эффективности их работы, рентабельности и рыночной привлекательности;
- способствует повышению конкурентоспособности и поддерживает репутацию дочерних обществ;
- поддерживает научный и технологический потенциал дочерних обществ путем организации их доступа к научным и технологическим разработкам холдинга «РЖД»;
- содействует привлечению высокопрофессиональных кадров, созданию условий для их успешной работы и формированию единого кадрового резерва холдинга «РЖД»;
- способствует реализации единой политики в области оплаты и мотивации труда работников и единой социальной политики в дочерних обществах.

Для выстраивания эффективных отношений дочерние общества:

- соблюдают требования законодательства Российской Федерации;
- принимают меры, нацеленные на поддержание и повышение эффективности своей деятельности и деятельности холдинга в целом.

Это осуществляется в рамках их полномочий и возложенной на них ответственности;

- поддерживают высокое качество корпоративного управления, соответствующего стандартам АО «ЗППК»;
- оперативно предоставляют достоверную и документально подтвержденную информацию и отчетность в соответствии с законодательством и своими нормативными документами;
- способствуют реализации стратегии холдинга «РЖД» и последовательно реализуют все аспекты его политики, в том числе в области противодействия коррупции;
- разрабатывают, внедряют и регулярно обновляют процедуры по противодействию коррупции;
- поддерживают среди работников культуру неприятия коррупции;
- придерживаются единой политики в области оплаты и мотивации труда работников и единой социальной политики, предусмотренной в АО «ЗППК».

#### **16.6. Взаимодействие с представителями государства, иностранных государств, публичных международных организаций и некоммерческих организаций**

АО «ЗППК» учитывает особый статус, которым обладают его акционеры – ОАО «РЖД», а также субъект Российской Федерации Забайкальский край, и стремится в полном объеме удовлетворять потребности населения Забайкальского края в безопасных и доступных пассажирских перевозках.

Являясь неотъемлемым компонентом общественной среды, АО «ЗППК» несет ответственность перед государством и нашими согражданами:

- обеспечивает высокий уровень корпоративного управления для достижения целей, поставленных акционерами;
- не допускает попыток незаконным способом повлиять на решения государственных органов или их представителей;
- соблюдает требования законодательства Российской Федерации, в том числе получает все разрешения и лицензии, требующиеся для ведения своей деятельности, своевременно осуществляет уплату налогов, сборов и других обязательных платежей;
- ценовая политика в отношении оказываемых транспортных и сопутствующих им услуг строится на коммерческой основе с неукоснительным соблюдением тарифов и ограничений, устанавливаемых государственными органами;



- обеспечивает полноту и достоверность данных, отражаемых в бухгалтерском учете и отчетности в строгом соответствии с законодательством;
- является системообразующей организацией, как с социально-экономической точки зрения, так и с точки зрения обеспечения государственных интересов, включая вопросы национальной безопасности.

При взаимодействии с представителями государства, иностранных государств, публичных международных организаций и некоммерческих организаций АО «ЗППК»:

- работает на основании положений о процедурах взаимодействия, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными документами компании;
- соблюдает нормы, требования и положения международного права, а также местные, религиозные и национальные традиции стран, с гражданами которых или на территории которых ведутся деловые операции;
- взаимодействующие с государственными органами Российской Федерации работники АО «ЗППК» оперативно и полно передают необходимые сведения в рамках установленных норм и правил обращения с информацией.

## **V. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА**

Важно, чтобы каждый работник АО «ЗППК» вне зависимости от занимаемой должности, подразделения и региона неукоснительно и ежедневно соблюдал положения Кодекса. От работников ожидается внимание к возможным нарушениям Кодекса, обязательное информирование о таких фактах, а также содействие в рассмотрении спорных этических ситуаций, предоставление материалов и документов, необходимых для проверки.

### **17. Исполнение положений Кодекса**

Действие норм настоящего Кодекса распространяется на всех работников:

- соблюдение норм настоящего Кодекса обеспечивается генеральным директором АО «ЗППК»;
- решение вопросов, связанных с организацией ознакомления работников АО «ЗППК» с настоящим Кодексом, с соблюдением его норм, осуществляется уполномоченным по вопросам деловой этики в АО «ЗППК». Уполномоченный по вопросам деловой этики в АО «ЗППК» назначается приказом АО «ЗППК» за подписью генерального директора АО «ЗППК». Уполномоченный по вопросам деловой этики в АО

«ЗППК» обеспечивает соблюдение работниками норм и правил, установленных Кодексом, осуществляет содействие в разрешении конфликтных ситуаций, связанных с нарушением работниками норм и правил, установленных Кодексом;

- в АО «ЗППК» образована комиссия по вопросам деловой этики в АО «ЗППК» (далее – комиссия), которая является коллегиальным органом, осуществляющим рассмотрение обращений и предложений по вопросам, касающимся соблюдения работниками АО «ЗППК» Кодекса, а также разрешение конфликтов в соответствии с правилами и нормами, установленными Кодексом, с целью создания в АО «ЗППК» благоприятной атмосферы и взаимоотношений между работниками, основанных на взаимоуважении.

Ответственность работника перед компанией заключается в:

- соблюдении требований законодательства Российской Федерации, нормативных документов компании, в том числе настоящего Кодекса, устава и правил внутреннего трудового распорядка;
- добросовестном выполнении своих должностных обязанностей, совершенствовании своих профессиональных знаний и умений, стремлении к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты компании;
- исполнении решений органов управления и контроля, нормативных документов компании, поручений руководства в рамках своих должностных обязанностей;
- заботе о соблюдении общих интересов компании и холдинга «РЖД» в целом;
- стремлении к укреплению деловой репутации компании, отказе от сомнительных сделок;
- корректном поведении с партнерами и коллегами, соблюдении норм деловой этики;
- информировании руководителей о возникновении рисков для компании, в том числе коррупционных.

Каждое нарушение требований Кодекса деловой этики подробно анализируется работником и руководителем, чтобы не повторяться в будущем. Наша цель, прежде всего – предупредить его возникновение в дальнейшем. Работник, допустивший нарушение, но вовремя сообщивший о нем, может рассчитывать на неприменение или смягчение дисциплинарных мер воздействия. Мы все несем индивидуальную ответственность за результаты своей работы, признаем и анализируем свои ошибки.

Исполнение положений Кодекса – одна из приоритетных задач АО «ЗППК». Важно понимать, что если мы не соблюдаем Кодекс, то подвергаем себя, своих коллег и нашу компанию риску. Поступать этично – означает действовать в соответствии с принципами даже тогда, когда вы одни.

### **18. Как действовать, если столкнулись с нарушением Кодекса или этическим конфликтом**

Если у работника имеются основания считать, что кто-либо своими действиями нарушает нормы настоящего Кодекса, а также положения законодательства Российской Федерации, устава АО «ЗППК», утвержденного решением общего собрания акционеров АО «ЗППК» от 30 июня 2023 г. (протокол годового общего собрания акционеров № 1/2023), нормативных документов АО «ЗППК», совершает иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и деловой репутации АО «ЗППК», то необходимо поставить об этом в известность своего непосредственного руководителя или направить информацию уполномоченному по вопросам деловой этики в АО «ЗППК».

Сообщения о нарушениях могут быть переданы работниками уполномоченному по вопросам деловой этики в АО «ЗППК» по телефону 8-3022-99-66-33 (добавочный 1300), а также по электронной почте [valentin@zabppk.com](mailto:valentin@zabppk.com).

### **Как происходит рассмотрение нарушений Кодекса:**

- заявителям, направившим сообщение, гарантируются конфиденциальность и защита их прав и интересов. Преследование заявителя за его обращение является грубым нарушением норм и правил, установленных Кодексом. В качестве заявителя может выступать: работник, подразделение или дочернее общество АО «ЗППК» (последнее - в случае его создания), первичная профсоюзная организация АО «ЗППК», а также иное юридическое или физическое лицо, столкнувшееся с нарушением работником АО «ЗППК» норм и правил, установленных Кодексом. Анонимные обращения о нарушении Кодекса не рассматриваются;
- АО «ЗППК» гарантирует, что для добросовестного работника, сообщившего о нарушении настоящего Кодекса и предпринявшего меры к предотвращению нарушений, не будет никаких негативных последствий;
- меры ответственности применяются только на основе результатов объективного рассмотрения обстоятельств совершенного нарушения, с учетом тяжести допущенного работником АО «ЗППК» нарушения,

степени его вины и обстоятельств, при которых оно было совершено, в пределах, установленных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации;

- нарушение работником норм настоящего Кодекса, норм и правил деловой этики, содержащихся в иных нормативных документах АО «ЗППК», может являться основанием для применения дисциплинарных мер в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, и ограничения применения в отношении него инструментов мотивации, разработанных в компании;
- если получены достоверные сведения о совершении действий (бездействия), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, то информация передается в соответствующие государственные органы;
- если выявлен факт ложного обращения или распространения ложных сведений, то он трактуется как нарушение положений данного Кодекса.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Кодекс утверждается генеральным директором АО «ЗППК» и изменения в него вносятся по решению генерального директора АО «ЗППК».

Нормы Кодекса должны пересматриваться не реже одного раза в пять лет.

Работники могут вносить свои предложения по изменению положений Кодекса. Для этого они могут связаться с уполномоченным по вопросам деловой этики в АО «ЗППК».

Все предложения будут представлены и рассмотрены комиссией с тем, чтобы на их основе готовить рекомендации по внесению изменений в настоящий Кодекс.

Работники АО «ЗППК» должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом под роспись. Кроме того, Кодекс размещается на сайте АО «ЗППК» в сети Интернет и предоставляется в виде печатного издания во все его подразделения. Изучение Кодекса обеспечивается также в рамках программ адаптации новых работников.

Если у вас остались вопросы или вам необходимы дополнительные разъяснения, вы можете обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю или к уполномоченному по вопросам деловой этики в АО «ЗППК» по телефону 8-3022-99-66-33 (добавочный 1300), либо отправив свой вопрос данному лицу по электронной почте [valentin@zabppk.com](mailto:valentin@zabppk.com).