


**УТВЕРЖДЕН**

решением Совета директоров  
ПАО «ТрансКонтейнер»  
21.12.2016 (протокол № 7)

(приложение № 12 к протоколу)

Заместитель Председателя  
Совета директоров



/А.А. Панченко

**Кодекс деловой этики  
ПАО «ТрансКонтейнер»**

**(новая редакция)**

г. Москва  
2016 г.

## Обращение Генерального директора ПАО «ТрансКонтейнер»

*Уважаемые коллеги!*

*Кодекс деловой этики ПАО «ТрансКонтейнер» является сводом этических принципов и правил ведения деятельности, которыми руководствуется наша Компания в достижении целей, поставленных перед ней акционерами.*

*Успех и репутация Общества на рынке зависит от нас. Каждый работник своим трудом и поведением поддерживает репутацию всей Компании, поэтому каждый должен знать и неукоснительно соблюдать принципы и правила, установленные настоящим Кодексом.*

*Кодекс деловой этики – это не просто набор общих правил, а, прежде всего, руководство к действию. Невозможно описать рекомендации для каждой ситуации, в которой работник Общества может оказаться, поэтому Общество ожидает от работников, что они будут принимать решения, исходя из конкретных обстоятельств, но, безусловно, следуя общим стандартам, описанным в Кодексе.*

*Следование высоким этическим стандартам является важным элементом корпоративной культуры и формирует атмосферу доверия во взаимоотношениях между всеми заинтересованными сторонами, что является залогом долгосрочного устойчивого развития нашей Компании.*

*Я уверен, что соблюдение высоких этических стандартов будет оставаться неотъемлемой частью стиля работы команды ПАО «ТрансКонтейнер».*

Генеральный директор



П.В. Баскаков

## 1. Общие положения

1.1. Кодекс деловой этики (далее – Кодекс) Публичного акционерного общества «Центр по перевозке грузов в контейнерах «ТрансКонтейнер» (далее – Общество) отражает наиболее значимые вопросы корпоративной этики, в том числе закрепляет ключевые ценности Общества, правила и стандарты деловой этики, этические принципы взаимоотношений Общества с акционерами (инвесторами) и иными заинтересованными лицами.

1.2. Кодекс является внутренним документом, обязательным к соблюдению всеми работниками Общества.

1.3. Действие Кодекса может распространяться на другие заинтересованные стороны, если это прямо определено в их договорных отношениях с Обществом и/или вытекает из характера взаимоотношений с ними.

1.4. Общество рекомендует своим дочерним обществам принять положения, аналогичные установленным в Кодексе.

## 2. Миссия и ключевые ценности Общества

2.1. Общество является российским интермодальным контейнерным оператором, оперирующим крупнейшим в России парком контейнеров и фитинговых платформ на всей сети железных дорог стандарта 1520. Общество обладает уникальным опытом эффективного управления парком на более чем 300 000 маршрутов в России и за рубежом, а также реализации комплексных транспортно-логистических решений «от двери до двери», позволяющих доставить контейнерный груз в любой пункт назначения России, стран СНГ, Европы и Азии с использованием собственных транспортных активов и (или) с привлечением компаний-партнеров.

2.2. Общество видит свою миссию в эффективном содействии бизнесу клиентов, быстро, надежно и комплексно решая их задачи по логистике и доставке грузов в контейнерах.

2.3. Стратегической целью Общества является увеличение капитализации Общества за счет расширения масштаба и эффективности бизнеса.

2.4. Ключевыми ценностями Общества являются:

- ответственность;
- профессионализм;
- доверие;
- развитие;
- вовлеченность.

### **Ответственность**

Общество проявляет последовательность, честность и надежность в исполнении взятых на себя обязательств перед работниками, клиентами, партнерами, акционерами Общества и другими заинтересованными сторонами.

Общество осознанно принимает на себя ответственность за результаты своей деятельности.

Действуя в своих коммерческих интересах, Общество придерживается этических норм и учитывает интересы широкого круга заинтересованных сторон.

### **Профессионализм**

Общество рассматривает профессионализм как способность решать задачи любого уровня сложности в оптимальные сроки с высоким уровнем качества. Профессионализм является одним из ключевых конкурентных преимуществ Общества на динамичном рынке транспортных услуг, обеспечивая способность Общества создавать дополнительную стоимость для клиентов и партнеров.

**Доверие**

Общество создает культуру доброжелательных, открытых, честных и доверительных отношений с работниками, клиентами, партнерами, акционерами, инвесторами Общества и другими заинтересованными сторонами.

**Развитие**

Общество стремится соответствовать темпам развития рынка и внедряет инновационные технологии, которые позволяют оказывать клиенту услугу качественно, быстро и с минимальными издержками. В условиях быстро меняющейся окружающей среды Общество полагает, что наличие компетентного, эффективного и мотивированного персонала является ключевым фактором, обеспечивающим развитие Общества. Общество, стремясь сохранить лидирующие позиции на рынке, привлекает, мотивирует и удерживает работников, владеющих современными знаниями, навыками и технологиями и способных обеспечить достижение стоящих перед Обществом целей.

**Вовлеченность**

Общество предпринимает необходимые меры для создания атмосферы вовлеченности работников в деятельность Общества, приверженности каждого работника Обществу, осознания каждым работником персонального вклада в достижение общего результата деятельности Общества.

С этой целью Общество развивает корпоративную культуру, создает здоровую рабочую атмосферу в коллективе, мотивирует работников на эффективное выполнение задач, проявление творчества и инициативы, поощряет заинтересованность в успехе Общества, а также создает перспективу для профессионального и личностного роста работников Общества.

### **3. Правила и принципы деловой этики**

3.1. Правила деловой этики устанавливают стандарты поведения для каждого работника Общества и определяют, что Общество ожидает от них. Эффективное внедрение и соблюдение правил деловой этики является обязательным для всех без исключения работников Общества, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый руководитель и работник Общества несет ответственность за выполнение этих требований.

3.2. Общество ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в коллективе атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Общество стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников, независимо от занимаемой должности или служебного положения, в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

3.3. Общество ставит перед собой амбициозные задачи и уверено, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития работников, повышения уровня их профессиональной подготовки.

3.4. Общество считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Общество подтверждает, обеспечивая работникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

3.5. Общество не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

3.6. Общество и работники разделяют общие ценности, осознано и добросовестно выполняют свои обязательства по отношению друг к другу.

Общество видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства Российской Федерации;

- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и внутренними документами Общества;

- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Обществом;

- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;

- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

Ответственность работников перед Обществом проявляется в том, чтобы:

- добросовестно выполнять должностные обязанности и нести личную ответственность за результаты своего труда;

- совершенствовать свои профессиональные знания и умения, стремиться к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты Общества;

- соблюдать трудовую дисциплину и правила безопасности труда;

- уважительно и корректно относиться к коллегам, руководителям и подчиненным;

- бережно относиться к имуществу Общества, обеспечивать его эффективное использование для достижения результатов с меньшими затратами, не допускать использования имущества Общества в личных целях;

- проявлять нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

3.7. Свою профессиональную деятельность работники Общества осуществляют в соответствии с целями Общества и с учетом ценностей и норм, принятых для работников Общества на основе принципов:

- профессионализма: все деловые отношения работников Общества должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить законодательству Российской Федерации и внутренним документам Общества.

- ответственности: каждый работник несет личную ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников.

- честности и объективности: все управленческие решения и действия работников Общества должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- добросовестности: Общество прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, членов органов управления и контроля Общества могут оказаться в конфликте с интересами Общества. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Обществу и его акционерам и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность.

- имиджа и репутации: управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Общества. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Общества.

- уважения и доверия: каждый работник Общества, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам. Уважение и доверие способствуют повышению эффективности работы, снижая бюрократические и

административные барьеры и позволяя работникам Общества оставаться динамичной и эффективной командой.

– конфиденциальности: работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Общества (с учетом требований законодательства Российской Федерации и внутренних документов Общества), неправомерное использование которой может нанести Обществу ущерб.

– прозрачности: деятельность работников Общества направлена на обеспечение информационной открытости и прозрачности путем предоставления всем заинтересованным сторонам достоверных полных и объективных сведений о деятельности Общества, при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит законодательству Российской Федерации.

3.8. Общество предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Общества должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейным вдохновителем и проводником корпоративной культуры.

3.9. Руководство Общества относится к работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними с обеспечением соблюдения требований трудового законодательства Российской Федерации и прав человека.

3.10. Руководство Общества стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении работников, с учетом индивидуальных особенностей каждого работника.

3.11. Руководство Общества придерживается следующих принципов и норм поведения:

– соблюдение законодательства, внутренних документов Общества, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– обеспечение безопасности и необходимого комфорта на рабочих местах и в помещениях, в которых трудятся работники;

– недопущение по отношению к работникам Общества каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;

– доведение до работников Общества поставленных задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;

– создание атмосферы открытости в деловом общении, поддержание у работников командного духа, чувства ответственности, стремления к профессиональному совершенствованию и новаторству;

– делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности;

– обеспечение доступа к информации, необходимой работникам для выполнения своих должностных обязанностей, возможности осуществления обратной связи;

– признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения работников;

– уважение права работников Общества на участие в профсоюзной деятельности;

– создание условий для обучения и повышения квалификации работников, содействие в формировании кадрового резерва Общества.

#### **4. Взаимоотношения с заинтересованными сторонами**

##### **4.1. Взаимоотношения с акционерами (инвесторами) Общества.**

Во взаимоотношениях с акционерами (инвесторами) Общество руководствуется следующими этическими принципами:

- уважение прав и законных интересов акционеров (инвесторов);
- доверие между акционерами и Обществом в отношениях, возникающих по вопросам управления Обществом;
- равенство условий для всех акционеров - владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных акционеров и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны Общества, в том числе при реализации ими прав на участие в управлении Обществом и получение дивидендов;
- эффективное использование активов Общества, направленное на увеличение стоимости ценных бумаг и повышение инвестиционной привлекательности Общества;
- своевременное раскрытие полной и достоверной информации об Обществе, в том числе о его финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления в целях обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами и инвесторами Общества;
- обеспечение надежного и эффективного способа учета прав на акции, а также возможности свободного и необременительного отчуждения акций.

4.2. Взаимоотношения с деловыми партнерами (поставщиками, клиентами и другими контрагентами).

Во взаимоотношениях с деловыми партнерами Общество руководствуется следующими этическими принципами:

4.2.1. Честность и порядочность в деловых отношениях.

Честность и порядочность в деловых отношениях с клиентами и партнерами является фундаментом для создания долгосрочных отношений. Соблюдая данный принцип, Общество поддерживает положительную репутацию и создает благоприятную среду для развития взаимоотношений с клиентами и партнерами, тем самым формируя прочные и взаимовыгодные условия сотрудничества.

4.2.2. Ответственность за качество оказываемых услуг.

Осознавая личную ответственность за качество оказываемых услуг, работники Общества нацелены на предоставление каждому клиенту высокого уровня сервисного обслуживания и индивидуального подхода.

4.2.3. Соблюдение договорных обязательств.

Прежде чем дать какое-либо обязательство, работники оценивают свои личные возможности, и возможности Общества, которые необходимы для исполнения данного обязательства. Принятые Обществом обязательства работники считают своим долгом выполнить в установленный срок и в полном объеме.

4.2.4. Уважение интересов клиентов и партнеров Общества.

Работники уважают интересы клиентов и партнеров Общества и стремятся к установлению конструктивного взаимодействия. Во взаимоотношениях с клиентами и партнерами работники стремятся проявлять толерантность, тактичность и деликатность.

4.3. Взаимоотношения с конкурентами.

Общество уважает своих конкурентов и осуществляет свою деятельность, придерживаясь принципа честной и добросовестной конкуренции. В случае возникновения разногласий и споров с конкурентами, Общество всегда стремится найти приемлемый для обеих сторон вариант решения. Споры, по которым не достигнуты соглашения, разрешаются в порядке, установленном применимым законодательством.

4.4. Взаимоотношения с государственными (муниципальными) структурами.

Общество стремится к построению и поддержанию конструктивных отношений с государственными (муниципальными) структурами в соответствии с требованиями применимого законодательства.

Общество соблюдает требования законодательства Российской Федерации и нормативно-правовые акты международного и иностранного законодательства и

муниципальные правовые акты, имеющие непосредственное отношение к деятельности Общества.

Общество обязуется своевременно платить федеральные, региональные и местные налоги.

Общество исключает возможность неправомерного влияния на принятие решений органами государственной власти и/или местного самоуправления в интересах Общества. Общество не принимает участия в политических движениях или организациях.

Общество осуществляет раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, правилами фондовых бирж, Уставом и внутренними документами Общества.

#### 4.5. Взаимоотношения с социальной средой.

Общество строго придерживается принципов социальной ответственности, которыми являются создание новых рабочих мест, спонсорство и благотворительная деятельность, проведение образовательных акций и др.

Общество активно занимается благотворительной деятельностью. Приоритетными направлениями оказания благотворительной помощи являются:

- оказание помощи детям;
- оказание помощи работникам Общества на дорогостоящее лечение работников и членов их семей;
- оказание помощи пострадавшим в чрезвычайных ситуациях;
- содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта;
- содействие в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, а также духовного развития личности;
- поддержка отраслевых программ благотворительной деятельности, имеющих общероссийское значение.

## 5. Конфликт интересов

5.1. Конфликт интересов – это ситуация, когда личные интересы работника Общества или интересы связанных с ним лиц вступают в противоречие с интересами Общества.

5.2. Общество признает и понимает, что работники Общества могут принимать участие в различных мероприятиях за пределами Общества. Общество с уважением относится к частной жизни работников, поэтому обычно не проявляет интерес к их поведению вне Общества. Тем не менее, работники Общества могут столкнуться с ситуациями, когда их личные интересы или интересы связанных с ними лиц могут конфликтовать с интересами Общества.

5.3. К конфликту интересов между Обществом и работниками Общества могут привести следующие ситуации:

#### 5.3.1. Занятие должностей в других организациях.

Общество исходит из того, что совмещение должностей в других организациях, в частности являющихся конкурентом, клиентом, партнером, консультантом, инвестором Общества, может привести к возникновению конфликта интересов и иметь негативные последствия для Общества.

#### 5.3.2. Использование служебного положения в личных целях.

Работники Общества при выполнении своих должностных обязанностей не должны преследовать личные интересы и получать выгоду, злоупотребляя служебным положением, используя в личных интересах имущество Общества.

5.3.3. Получение ценных подарков, безвозмездно оказываемых услуг/работ и иных видов вознаграждений, направленных на оказание давления или влияния при принятии решения работником Общества в интересах дарителя.



Общество считает неприемлемым получение работниками подарков, услуг, работ и иных видов вознаграждения от конкурентов, клиентов, партнеров, консультантов, инвесторов Общества и иных представителей юридических и (или) физических лиц, преподнесенных с целью воздействия на их мнение для принятия решения в интересах третьих лиц, противоречащего интересам Общества.

5.3.4. Владение (приобретение) ценными бумагами, долями, паями или иное участие работника Общества, члена его семьи, его родственников и прочих аффилированных лиц в любой организации, которая является конкурентом, клиентом, партнером, консультантом, инвестором Общества.

5.3.5. Осуществление деятельности членами семьи работников Общества в организациях, которые являются конкурентом, клиентом, партнером, консультантом, инвестором Общества.

Общество исходит из того, что деятельность членов семьи работника в организациях, которые являются конкурентом, клиентом, партнером, консультантом, инвестором Общества, способна негативным образом отразиться на беспристрастности каждого из них при принятии решений в интересах Общества.

5.3.6. Личные взаимоотношения работников Общества с работниками/представителями организаций, являющихся конкурентами, клиентами, партнерами, консультантами, инвесторами Общества.

Общество исходит из того, что между работниками Общества и работниками/представителями организаций, являющихся конкурентами, клиентами, партнерами, консультантами, инвесторами Общества, могут существовать или возникнуть личные взаимоотношения. Такие взаимоотношения могут поставить под угрозу независимость и объективность работников Общества при принятии решений в интересах Общества.

5.4. Общество считает необходимым участвовать в управлении ситуациями, связанными с конфликтами интересов или потенциальными конфликтами интересов, на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов. В случае возникновения у работника обстоятельств, указанных в пункте 5.3 настоящего Кодекса, работник обязан уведомить об этом Комиссию по проверке конфликта интересов Общества в течение трех дней с момента наступления соответствующего обстоятельства, а также отказаться от принятия каких-либо решений, если такие решения могут повлечь за собой конфликт интересов и/или негативные последствия для Общества.

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Общества при выявлении каждого случая конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов работника и Общества при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с конфликтом интересов, о котором было своевременно сообщено работником и который был урегулирован (предотвращен) Обществом.

5.5. Для рассмотрения ситуаций, связанных с конфликтом (или возможным конфликтом) интересов, в Обществе создана Комиссия по проверке конфликта интересов.

5.6. При возникновении конфликта интересов или потенциальной вероятности его возникновения, даже если есть сомнение, работники Общества, должны донести эту информацию до Комиссии по проверке конфликта интересов.

## **6. Соблюдение Кодекса деловой этики**

6.1. Работники Общества обязаны следовать ценностям и этическим принципам, определенным в настоящем Кодексе в течение всего времени исполнения своих должностных обязанностей в Обществе.

6.2. Следование ценностям и этическим принципам Общества способствует установлению благоприятной среды взаимодействия между Обществом и всеми заинтересованными сторонами.

6.3. Нарушение норм настоящего Кодекса наносит ущерб деловой репутации Общества и может привести к снижению эффективности его деятельности и возникновению убытков, что прямо отразится на благополучии всех работников.

6.4. Если у работника Общества возникают вопросы по применению норм настоящего Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю или отправить сообщение на внутреннем сайте Общества (intranet-портале) в разделе «Вопросы руководству» или на внешнем сайте Общества [www.trcont.ru](http://www.trcont.ru) в разделе «Обратная связь».

6.5. Если у работника Общества имеются основания считать, что какой-либо работник своими действиями нарушает нормы настоящего Кодекса, совершает иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и деловой репутации Общества, то работник обязан поставить об этом в известность своего непосредственного руководителя или направить сообщение на внутреннем сайте Общества (intranet-портале) в разделе «Вопросы руководству». Сообщение должно содержать информацию, достаточную для проведения необходимых мероприятий по расследованию нарушений и предотвращению возможных негативных последствий для Общества, в том числе и сведения о заявителе. Каждому заявителю гарантируются конфиденциальность информации о факте его заявления и исключение какого бы то ни было преследования.

6.6. Нарушение работником Общества Кодекса может считаться основанием для применения к нему мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящий Кодекс утверждается Советом директоров Общества.

7.2. Настоящий Кодекс доступен для всех заинтересованных сторон на веб-сайте Общества в сети Интернет [www.trcont.ru](http://www.trcont.ru), на внутреннем intranet-портале Общества и доводится до сведения всех работников Общества под роспись.

---