

ПРИЛОЖЕНИЕ

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«НЕГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНД СБЕРБАНКА»**

Утвержден Приказом
АО «НПФ Сбербанк»
от 26.09.2024 г. № 01-03/278

№ 918-К-2

**Кодекс корпоративной этики и делового поведения
АО «НПФ Сбербанк»**

г. Москва
2024 г

Оглавление

МИССИЯ И ЦЕННОСТИ АО «НПФ СБЕРБАНКА»	4
1. О КОДЕКСЕ ЭТИКИ	4
1.1. Для кого предназначен Кодекс?	5
1.2. Кодекс этики - компас команды. Обязанности работников и ожидания Фонда	5
1.3. Руководитель задает тон в команде. Обязанности руководителей и ожидания Фонда	6
1.4. Если что-то пошло не так. Информирование о нарушениях	7
1.5. Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно	7
2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ВНУТРИ ФОНДА	7
2.1. Фонд как работодатель	7
2.2. Разнообразие и инклюзивность	9
2.3. Конфликт интересов	10
3. ВОКРУГ ФОНДА	11
3.1. Взаимоотношения с клиентами	11
3.2. Этичные предложения и продажи пенсионных продуктов	12
3.3. Обмен подарками	12
3.4. Честная конкуренция	13
3.5. Взаимоотношения с поставщиками	13
3.6. Взаимоотношения с акционером	14
4. ПРОЗРАЧНОСТЬ И ЗАЩИТА ГРАНИЦ	14
4.1. Раскрытие информации	14
4.2. Публичные коммуникации	14
4.3. Общение в социальных сетях	14
4.4. Защита конфиденциальной информации	15
4.4.1. Информация — важнейший актив Фонда	15
4.4.2. Персональные данные	15
4.4.3. Кибербезопасность	15
4.5. Защита активов и интеллектуальной собственности	16
5. ФОНД И ГОСУДАРСТВО	16
5.1. Соблюдение законодательства	16
5.1.1. Противодействие легализации доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения	16
5.1.2. Противодействие коррупции	17
5.1.3. Противодействие мошенничеству	17
5.1.4. Взаимодействие с государственными органами	17
6. ФОНД И ОБЩЕСТВО	18
6.1. Устойчивое развитие	18
6.2. Участие в общественной деятельности и забота об обществе	18
6.2.1. Финансовая грамотность населения страны	18
6.2.2. Благотворительность и спонсорство	18
6.2.3. Участие в политической деятельности	18
6.3. Искусственный интеллект	19
7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	19
7.1. Ответственность за нарушение Кодекса	19
7.2. Ответственные за исполнение положений Кодекса	19
7.3. Внесение изменений в Кодекс	21
7.4. Линии информирования	21

МИССИЯ И ЦЕННОСТИ АО «НПФ СБЕРБАНКА»

(далее – НПФ Сбербанк, Фонд)

Мы помогаем людям обрести уверенность в будущем и свободу для воплощения своих устремлений в настоящем

Наши цели — совершенствование негосударственного пенсионного рынка России и развитие НПФ Сбербанк для полного удовлетворения растущей потребности граждан в пенсионных услугах на уровне мировых стандартов на всей территории Российской Федерации.

Наши устремления — помочь нашим клиентам достигнуть социальной и материальной гармонии на всех возрастных этапах жизни путем рационального использования материальных ресурсов и профессионального финансового планирования будущего каждого клиента.

Наши ценности:

Ориентиры, которые помогают нам принимать верные решения в любых ситуациях:

Я – лидер:

- Я принимаю ответственность за себя и за то, что происходит вокруг.
- Я честен с собой, коллегами и клиентами.
- Я совершенствую себя, Фонд и наше окружение, делая лучшее, на что способен.

Мы – команда:

- Мы с готовностью помогаем друг другу, работая на общий результат.
- Мы помогаем расти и развиваться нашим коллегам.
- Мы открыты, уважаем коллег и доверяем друг другу.
- Мы относимся друг к другу с уважением.

Все – для клиента:

- Вся наша деятельность построена вокруг и ради интересов клиентов.
- Мы хотим удивлять и радовать клиентов качеством услуг и нашим отношением.
- Мы превосходим ожидания наших клиентов.

1. О КОДЕКСЕ ЭТИКИ

Кодекс корпоративной этики и делового поведения (далее — Кодекс этики, Кодекс) Фонда служит нескольким важным целям. В первую очередь это общий ориентир для всех, кто работает в Фонде или связан с ним. Он отражает принятые в Фонде и Группе ПАО Сбербанк правила и стандарты поведения, которые, в свою очередь, основаны на наших ценностях и принципах.

Кодекс — это не только свод правил, но и набор инструментов, который поможет вам ориентироваться в нашей культуре. Этот документ поможет выбрать стратегию поведения, принять взвешенное решение в неоднозначной ситуации и вовремя распознать отношения и действия, которые не соответствуют этическим принципам Фонда и Группы ПАО Сбербанк. Конечно, учесть все вероятные ситуации и сценарии в Кодексе невозможно, поэтому вы также найдете в нем информацию о том, куда обратиться, если возникают сомнения в правильности тех или иных поступков и решений.

Кодекс — как инструкция по применению сложного механизма: он должен быть всегда у вас под рукой. Помните, что все ваши действия, ваши ежедневные решения влияют на репутацию Фонда: от них зависит то, как нас воспринимают вовне — например, клиенты, деловые партнеры и государство, — и то, как мы сами воспринимаем себя внутри команды. Лучше понять отдельные положения помогут вопросы для самопроверки и примеры использования Кодекса на практике.

Кодекс этики призван гарантировать открытый, честный и справедливый подход, соответствующий ценностям Фонда и Группы ПАО Сбербанк, в отношениях со всеми указанными сторонами:

- деловые партнеры;

- органы государственной власти;
- клиенты;
- конкуренты;
- контрагенты;
- члены команды;
- иные лица.

1.1. Для кого предназначен Кодекс?

Кодекс определяет единые принципы корпоративной этики и делового поведения для всех работников Фонда, независимо от направления деятельности работников Фонда. Кодекс этики предназначен для каждого члена команды Фонда — всех работников Фонда, вне зависимости от занимаемой должности, стажа и места работы, — а также для членов Совета директоров Фонда.

Мы ожидаем поведения, соответствующего этическим стандартам Фонда, от клиентов, деловых партнеров, поставщиков и контрагентов, поддерживаем и поощряем их честность и открытость.

Если вы привлекаете третьих лиц для работы с Фондом, убедитесь, что они обладают должной репутацией и разделяют нормы и ценности, отраженные в Кодексе.

Фонд осуществляет деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Вопрос:

Я веду переговоры с поставщиком и знаю, что сотрудничество с ним будет выгодным для Фонда и принесет большую пользу. Однако представитель поставщика предлагает обойти некоторые бюрократические процедуры, чтобы побыстрее приступить к работе. Как мне поступить?

Ответ:

Законность отношений с деловыми партнерами, клиентами и поставщиками и соблюдение политик Фонда всегда должны находиться в приоритете. Объясните поставщику, какие правила существуют в Фонде, а если его запрос, на ваш взгляд, выходит за рамки закона, сообщите о проблеме своему руководителю и при необходимости — на линии информирования.

1.2. Кодекс этики - компас команды Обязанности работников и ожидания Фонда

Соблюдение положений Кодекса ведет к росту и успеху, укрепляет нашу репутацию и создает лучшие условия для работы в Фонде. Кодекс — это больше чем правила, это общий компас поведения команды.

Каждый член команды Фонда обязуется:

- соблюдать требования законодательства. Если вам стало известно о случаях нарушения законодательства или вас просят совершить незаконный поступок, незамедлительно сообщите об этом своему непосредственному руководителю или на действующие линии информирования (узнайте больше в разделе «Линии информирования»);
- изучить положения Кодекса этики, руководствоваться ими в ежедневной работе и избегать некорректного и ненадлежащего поведения, в том числе и вне рабочего места;
- проходить обучающие курсы по вопросам корпоративной этики и поведения в Фонде;
- содействовать Фонду в служебных расследованиях и проверках возможных нарушений;
- знать и соблюдать положения внутренних политик и процедур в своей зоне ответственности (безусловно, не обязаны

Чек-лист вопросов для самопроверки

Даже если вы знакомитесь с Кодексом впервые, перед прочтением задайте себе несколько вопросов:

- понимаю ли я ценности и принципы Фонда, всегда ли я руководствуюсь ими в работе?
- бывают ли ситуации, когда я принимаю этически неоднозначные решения или действую в обход известных мне правил Фонда?
- обращаюсь ли я к своему руководителю в случае сомнений или принимаю решения самостоятельно?
- получаю ли я от руководства необходимую поддержку в вопросах соблюдения норм деловой этики?
- обращаю ли я внимание на этичность поведения коллег и знаю ли о существующих каналах

помнить наизусть положения всех нормативных документов Фонда, но должны понимать заложенные в них принципы и знать, к какому документу при необходимости можно обратиться);

- обращаться за помощью к своему руководителю, Административному директору или Контролеру при возникновении вопросов о применении Кодекса или сомнений относительно соблюдения этических принципов. Если вы обратились к непосредственному руководителю, но не получили ответа или решения, в разделе «Линии информирования» вы найдете другие контакты для того, чтобы сообщить о проблеме.

1.3. Руководитель задает тон в команде Обязанности руководителей и ожидания Фонда

Очевидно, что этичное поведение в команде начинается с руководителя. Но, руководя коллективом, недостаточно просто соблюдать положения Кодекса. В первую очередь необходимо создавать и постоянно поддерживать такую атмосферу доверия и открытости, в которой члены команды смогут открыто обсуждать любые сомнения и проблемы этического характера и рассказывать о проблемах и ошибках. Ошибиться может каждый, важно, чтобы ошибка была вовремя замечена и исправлена.

Руководители любого уровня обязаны:

- на личном примере показывать приверженность этическим принципам Фонда, ставя их выше коммерческих или финансовых результатов;

- обеспечивать ознакомление с принципами Кодекса и их соблюдение работниками, помогать им осознать смысл и значимость этического поведения;

- создавать в команде среду открытого общения, в которой каждый работник, вынося на обсуждение тот или иной вопрос, будет чувствовать себя комфортно;

- оказывать поддержку работникам, инициирующим обсуждение этических вопросов;

- не допускать поручений, нарушающих законодательство, противоречащих положениям Кодекса, принципам деловой этики или иным правилам Фонда;

- в случае нарушений незамедлительно принимать меры по их устранению, информировать об этических нарушениях и конфликтах Персонал комплаенс Фонда;

- учитывать при оценке работников соблюдение ими этических принципов Фонда в работе и их вклад в укрепление атмосферы доверия и открытости в команде.

информирования о выявленных нарушениях?

Вопрос, который должен регулярно задавать себе каждый руководитель Фонда:

Создаю ли я в команде атмосферу доверия, в которой могут обсуждаться любые этические вопросы, проблемы и ошибки?

Вопрос:

Что такое среда открытого общения в команде?

Ответ:

Среда открытого общения — это доверительная атмосфера, в которой можно, не опасаясь последствий, обсуждать любые этические и профессиональные вопросы в кругу команды и с руководителем. В такой среде руководители прислушиваются к мнению работников, уважают его и принимают во внимание различные позиции, даже отличающиеся от их собственной. В то же время открытость не означает, что можно свободно раскрывать информацию ограниченного доступа (сведения, составляющие конфиденциальные сведения Фонда, коммерческую тайну, персональные данные и др.).

1.4. Если что-то пошло не так Информирование о нарушениях

Если у вас возникли сомнения, как поступить в той или иной ситуации, задайте себе вопросы из чек-листа.

При отрицательном ответе на любой из этих вопросов, а также если вы не уверены в правильности своего выбора, обсудите варианты действий со своим руководителем, задача которого — обеспечить поддержку и предоставить квалифицированную консультацию, или направьте информацию на линии информирования.

Открытое общение и атмосфера доверия не означают, что следует закрывать глаза на нарушения. О некоторых ситуациях необходимо сообщать незамедлительно, чтобы избежать репутационных и финансовых потерь или минимизировать их последствия. Для информирования о несоблюдении Кодекса или законодательства, а также о других нарушениях в Фонде используются защищенные каналы. Линии информирования принимают обращения как от работников, так и от всех тех, кто считает нужным заявить о нарушении. Список линий информирования и контакты вы найдете в разделе «Линии информирования» в конце Кодекса.

Фонд обеспечивает независимое и всестороннее рассмотрение всех поступающих на линии информирования обращений, включая анонимные, и обеспечивает защиту тех, кто своевременно сообщает о нарушениях и оказывает содействие в проведении служебных расследований или проверок.

Фонд не применяет санкций в отношении заявителей: не делает выговоров, не увольняет и не понижает их в должности, не лишает их премий. Напротив, Фонд поощряет своевременное выявление проблем и нарушений.

1.5 Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно:

- предложение или получение взятки, посредничество во взяточничестве, обещание дать взятку, иные нарушения Политики Фонда по противодействию коррупции;
- действия, несущие риски потери деловой репутации, нарушение прав клиентов и инвесторов, отмывание денежных средств, полученных преступным путем, и финансирование терроризма;
- нарушение правил кибербезопасности;
- действия, направленные на искажение отчетности;
- нарушение этических норм, в результате которого работнику/работникам или Фонду нанесен или может быть нанесен вред;
- случаи мошенничества.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ВНУТРИ ФОНДА

2.1. Фонд как работодатель

Фонд — это место, где люди имеют значение. Мы стремимся стать лучшим работодателем, который заботится о благополучии работников, обеспечивает равные возможности и создает условия для реализации потенциала каждого члена команды.

Фонд неукоснительно соблюдает трудовое законодательство.

Мы гарантируем достойную оплату труда в соответствии с результатами оценки личной

Чек-лист вопросов для самопроверки:

- Соответствует ли решение или действие (бездействие) законодательству, Кодексу, другим внутренним документам Фонда?
- Является ли данное решение или действие (бездействие) логичным и обоснованным с точки зрения интересов Фонда?
- Были ли учтены при принятии решения или осуществлении действия (бездействия) интересы всех лиц, на которые оно может повлиять?
- Уверены ли вы в отсутствии негативного влияния решения или действия (бездействия) на репутацию Фонда?
- Сможете ли вы объяснить и обосновать коллегам и/или регуляторам данное решение или действие (бездействие), в том числе по истечении некоторого срока после его принятия?

эффективности. Такая оценка учитывает не только результативность, но и соответствие работников нашим ключевым ценностям: «Я — лидер», «Мы — команда», «Всё — для клиента».

Отношения между Фондом и работниками строятся на принципе взаимовыгодного партнерства: работодатель предоставляет работникам возможности для раскрытия их потенциала и ожидает от них равноценную отдачу, инициативу и ответственность при использовании этих возможностей.

2.1.1. Атмосфера в команде

Мы уверены, что над атмосферой в команде необходимо постоянно работать — и, конечно, она зависит от каждого ее члена. Несколько ключевых принципов, характеризующих атмосферу в команде Фонда:

- Мы формируем продуктивную рабочую и деловую среду.
- Мы ценим командную работу, где каждый голос будет услышан.
- Мы уважаем взгляды других, делимся знаниями и ресурсами для достижения отличных результатов, обеспечения высокого качества работ и содействия индивидуальному и коллективному росту.

- Члены нашей команды относятся друг к другу как к внутреннему клиенту, придерживаются уважительной и доброжелательной манеры общения, в том числе, когда мы общаемся с коллегами как клиенты Фонда (при обращении в контактные центры, отделения и др.).

- Наши работники открыто высказывают свою точку зрения, не боятся говорить о проблемах, предоставляют обратную связь в конструктивной форме.

- Мы признаем ошибки, извлекаем уроки и решаем проблемы.

- Мы не приемлем предвзятость, оскорбительное и непристойное поведение, предубеждения в отношении работников, клиентов, контрагентов или любых других лиц и компаний, связанных с Фондом.

2.1.2. Отношения в коллективе: между руководителем и подчиненным, с коллегами и смежными подразделениями

В Фонде соблюдается традиция: здороваться работникам со всеми людьми, находящимися внутри помещений Фонда, в том числе с незнакомыми.

В коллективе каждого подразделения Фонда приветствуется создание и поддержка комфортной рабочей атмосферы. Работники Фонда должны соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- быть вежливым и корректным;
- быть внимательным к чужому мнению;
- в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- не демонстрировать коллегам свое плохое настроение;
- не решать проблемы на «эмоциональном уровне»;
- стараться приносить извинения за свое некорректное поведение;
- не обсуждать личные и/или профессиональные качества коллег в их отсутствие.

Фонд поощряет создание конструктивных профессиональных отношений между руководством и подчиненными работниками, в связи с чем, рекомендуются следующие нормы и правила делового этикета для руководителей Фонда:

- показывать работникам пример хорошего владения нормами и правилами этики и делового этикета;
- не критиковать работников в присутствии других работников, делать это конфиденциально.

Подчиненным работникам Фонда необходимо соблюдать следующие нормы и правила делового этикета:

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте;

- не отвечать в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Если есть уверенность в правоте, необходимо просить о личной встрече.

Знать в лицо и по имени отчеству руководство Фонда от уровня руководителей самостоятельных подразделений и выше.

2.1.3. Забота о сотрудниках

Мы уверены, что счастье и благополучие наших работников лежат в основе успеха Фонда. Мы постоянно заботимся о степени удовлетворенности работников как внутренних клиентов, расширяем систему корпоративных льгот и социальной поддержки. Эта система включает в себя в том числе программу дополнительного медицинского страхования, страхование от несчастных случаев и тяжелых заболеваний, корпоративную пенсионную программу, материальные выплаты в связи с важными жизненными обстоятельствами.

Нам небезразлична гармония в семьях работников. Поэтому мы помогаем папам и мамам, работающим в Фонде: создаем сервисы, которые помогают лучше совмещать работу и личную жизнь, развивать родительские компетенции и взаимоотношения в семье. Мы также реализуем программы комплексного развития детей работников, направленные на раскрытие их потенциала и их становление как ответственных и благополучных членов общества.

Фонд создает условия для здорового образа жизни и качественного долголетия работников, поддерживает их усилия, направленные на укрепление собственного здоровья, а также содействует формированию и распространению национальных стандартов и лучших практик в области общественного здоровья в целом.

2.1.4. Развитие и самореализация

Постоянное развитие — необходимое условие нашего успеха, поэтому мы уделяем большое внимание профессиональному и личностному росту всех членов команды. Фонд предоставляет широкие возможности для построения карьеры, обучения и переобучения работников, развития их профессиональных, лидерских и управленческих компетенций, в том числе на базе СберУниверситета.

Мы обеспечиваем всем работникам равенство возможностей и прозрачность правил развития карьеры в зависимости от их навыков, результативности и соответствия ценностям Фонда.

2.1.5. Охрана труда

Безопасные и комфортные условия работы работников — приоритет Фонда. Мы поддерживаем эти условия на высоком уровне и системно проводим мероприятия по их оценке и улучшению.

Даже самые важные и срочные задачи в Фонде должны выполняться только при условии соблюдения требований охраны труда.

Важно помнить, что безопасность на рабочем месте гарантируется не только мерами, которые предпринимает Фонд, но и неукоснительным соблюдением правил безопасности каждым работником.

2.1.6. Признание

Мы поощряем самосовершенствование и стремление к достижению высоких результатов в работе. В Фонде действует система признания достижений работников, предусматривающая различные виды нематериального поощрения, корпоративные награды и другие инструменты мотивации. У нас принято отмечать лучших работников, как за их профессиональные достижения, так и за образцовое соответствие ценностям Фонда.

2.2. Разнообразие и инклюзивность

В нашей деятельности мы придерживаемся международных принципов, изложенных в следующих документах:

- Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций (ООН);
- Руководящих принципах Организации экономического сотрудничества и развития для предприятий;

- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Глобальном договоре ООН.

Фонд обеспечивает в своей деятельности справедливое и равное отношение ко всем. Глубокое понимание и поддержка принципов инклюзивности и разнообразия команды позволяет нам чутко реагировать на потребности общества и наших клиентов.

Мы считаем недопустимой дискриминацию по возрасту, полу, гендеру, национальности, расе, политическим и религиозным взглядам, особенностям здоровья, социально-экономическому статусу и другим характеристикам, не связанным с профессиональными качествами человека и выполнением должностных обязанностей.

В нашей команде неприемлемы непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения.

Мы не приемлем психологическое давление и домогательства, предложения сексуального характера коллегам. Не допускаем комментирование сексуальной жизни коллег, совершение нежелательных действий сексуального характера или обсуждение неуместных тем с таким подтекстом с коллегами, как на рабочем месте, так и вне его.

Если вы подверглись дискриминации, оскорблениям или домогательствам в той или иной форме или стали свидетелем подобной ситуации, сообщите об этом вашему непосредственному или вышестоящему руководителю, бизнес-партнеру по управлению персоналом Фонда, чтобы Фонд мог тщательно расследовать ситуацию и принять меры по защите чести и достоинства работника.

2.3. Конфликт интересов

Конфликт интересов может возникнуть в любой сфере деятельности и по разным причинам. Например, если работник участвует в уставном капитале или органах управления другой компании, осуществляет предпринимательскую деятельность, работает по совместительству в другой организации. Также конфликт интересов может возникать при совместной работе родственников в Фонде.

Само по себе возникновение конфликта интересов не является нарушением внутренних процедур Фонда, однако о нем необходимо незамедлительно сообщить непосредственному руководителю и/или Контролеру (даже если это только потенциальный конфликт интересов), чтобы Фонд мог оценить ситуацию и принять необходимые меры. Персонал комплаенс оценит ситуацию и даст рекомендации по предотвращению или минимизации риска возникновения конфликта интересов. Фонд ожидает от своих работников, что они будут неукоснительно следовать данным рекомендациям.

Мы не должны допускать, чтобы наши личные интересы влияли на объективность и беспристрастность наших профессиональных суждений и противоречили интересам клиентов или Фонда.

Подробнее о конфликте интересов и случаях его возникновения вы можете узнать, изучив Политику Фонда по управлению конфликтом интересов и Стандарт Фонда по раскрытию работниками информации о потенциальных конфликтах интересов.

2.3.1. Совместная работа родственников

В большинстве случаев совместная работа родственников в Фонде допустима. Но для Фонда важно быть в курсе таких ситуаций и иметь возможность предварительно оценить риск конфликта интересов.

Запрещено административное или функциональное подчинение одного из родственников другому.	Обратите внимание, что ограничения распространяются не только на близких родственников
---	--

Работники не могут проводить проверки в отношении своего родственника из другого подразделения и в отношении	С полным перечнем лиц, о совместной работе с которыми
--	---

направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник. необходимо направлять информацию Контролеру вы можете ознакомиться в Политике Фонда по управлению конфликтом интересов

Работа членов одной семьи в независимых друг от друга подразделениях может быть допустима при соблюдении рекомендаций Персонала комплаенс, указанных в Политике Фонда по управлению конфликтом интересов и в Стандарте Фонда по раскрытию работниками информации о потенциальных конфликтах интересов.

2.3.2. Трудовая деятельность вне Фонда, участие в уставном капитале и органах управления третьих лиц

Фонд признает право работников дополнительно заниматься предпринимательской и иной экономической деятельностью. Однако необходимо помнить и соблюдать следующие правила:

- сообщите об этой деятельности Контролеру;
- занимайтесь сторонними проектами только в свободное от работы время и вне территории Фонда;
- убедитесь, что эта деятельность не влияет на выполнение ваших должностных обязанностей и не наносит ущерб имиджу и интересам Фонда;
- не продвигайте ваши услуги на территории Фонда, не используйте ваше положение и возможности в Фонде для продвижения услуг в Фонде;
- не занимайтесь деятельностью, ставшей доступной с учетом занимаемого положения в Фонде, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Фонда;
- строго соблюдайте правила охраны конфиденциальной непубличной информации, ставшей вам известной в процессе исполнения должностных обязанностей.

Вопрос, который должен регулярно задавать себе каждый работник Фонда:

Раскрыл ли я информацию о своем участии в уставных капиталах третьих лиц/органах управления других организаций?

Как моя работа вне Фонда влияет на исполнение мной должностных обязанностей в Фонде?

Вопрос

Работая в сфере информационных технологий в Фонде, я планирую открыть аналогичный бизнес в области ИТ - разработок, которыми я занимаюсь в Фонде. Могу ли я это сделать?

Ответ

В Фонде работникам запрещено заниматься предпринимательской деятельностью в случаях, когда такая деятельность приводит или может привести к конфликту интересов.

Для проведения оценки риска конфликта интересов в Фонде предусмотрена процедура предварительного согласования такой деятельности с Контролером.

3. ВОКРУГ ФОНДА

3.1. Взаимоотношения с клиентами

Клиенты — основа нашего бизнеса

Мы нацелены на долгосрочные отношения с нашими клиентами, поэтому учитываем их потребности при разработке любых пенсионных продуктов, услуг и сервисов.

Нам важно, чтобы каждый клиент чувствовал себя надежно и уверенно, поэтому мы применяем индивидуальный подход к каждому.

Работая с обращениями, мы незамедлительно принимаем меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращаем появление аналогичных ситуаций в будущем. Мы очень ценим и внимательно анализируем отзывы о нашей работе, так как это повышает качество наших продуктов, услуг и сервисов, сохраняет доверие и преданность наших клиентов.

Обратная связь от наших клиентов — источник нашего развития и самосовершенствования.

От всех работников Фонда в работе с клиентами мы ожидаем профессионализма и соответствия самым высоким стандартам обслуживания:

- обещания, данные клиентам, всегда выполняются;
- реакция на запросы клиентов всегда оперативна, профессиональна и осуществляется в

доброжелательной манере;

- работники несут персональную ответственность за результаты своей работы;
- качественный сервис — наш приоритет, и команда Фонда предпринимает все необходимые действия для того, чтобы уровень качества непрерывно повышался.

3.2. Этичные предложения и продажи пенсионных продуктов

Будьте внимательны при создании предложений и оформлении пенсионных продуктов и услуг Фонда

Мы придерживаемся принципа нулевой толерантности к недобросовестным практикам продаж продуктов, услуг и сервисов.

Фонд считает неприемлемым мисселинг — не вводит клиентов в заблуждение, предоставляет полную, понятную и достоверную информацию о пенсионных продуктах, сервисах и услугах и связанных с ними рисках, а также обеспечивает поддержку и информационное сопровождение клиентов на всех этапах продвижения, приобретения и использования пенсионного продукта.

Задайте себе вопросы из чек-листа. Если ответ хотя бы на один из вопросов отрицательный, необходимо скорректировать свои действия и, при необходимости, обратиться к руководителю.

Чек-лист вопросов для самопроверки

- Я предоставил клиенту полную и достоверную информацию о пенсионном продукте?
- Я уведомил клиента о рисках по пенсионным продуктам?
- Я проинформировал клиента о стоимости пенсионного продукта и всех возможных дополнительных издержках?
- Я уведомил клиента об отсутствии гарантии начисления дохода по пенсионному продукту, где содержатся такие условия?
- Я рассказал клиенту об условиях выхода из пенсионного продукта, досрочного расторжения договора, выкупных суммах?
- Я раскрыл информацию о компании, предоставляющей продукт?
- Клиент понимает, что оформление пенсионного продукта не является обязательным, в том числе для оформления другого (связанного) продукта?
- Я убедился, что клиенту понятен пенсионный продукт, и получил согласие на его оформление?

3.3. Обмен подарками

Фонд учитывает необходимость установления прочных и взаимовыгодных деловых отношений с клиентами, контрагентами и деловыми партнерами и допускает возможность получения и предоставления корпоративных подарков, которые соответствуют деловой практике и установленным в Фонде требованиям.

Мы осознаем, что деловые подарки являются признанным компонентом деловых отношений.

Однако необходимо помнить, что такие случаи ни при каких обстоятельствах не должны наносить ущерб деловой репутации Фонда, влиять на объективное и беспристрастное принятие решений, приводить к возникновению обязательств.

Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям, установленным в документах Фонда, должны быть в вежливой форме отклонены.

Подробнее с правилами обращения с подарками вы можете ознакомиться в Политике Фонда по противодействию коррупции и Стандарте Фонда о порядке обращения с подарками.

Вопрос

Как мне поступить, если мне преподнесли подарок, который запрещен внутренними документами Фонда?

Ответ

Вам следует отказаться от принятия подарка, вежливо пояснив дарителю, что внутренними документами Фонда такие подарки запрещены.

3.4. Честная конкуренция

В основе деятельности Фонда — принципы равноправия, справедливости, добропорядочного и уважительного отношения не только к клиентам, деловым партнерам и контрагентам, но и к конкурентам.

Осознавая степень своей ответственности перед обществом, Фонд не допускает недобросовестных действий в отношении конкурентов, уважает и соблюдает правила свободной и честной конкуренции, а также законодательные и нормативные документы о защите прав получателей услуг негосударственных пенсионных фондов. В рамках этого подхода в Фонде запрещено:

- обсуждать с конкурентами информацию, касающуюся ценообразования на услуги для клиентов (например, в виде консультаций, обмена информацией на бизнес-форумах и конференциях, в любом другом виде);
- договариваться с конкурентами о введении ограничений на оказание услуг клиентам или об отказе от сотрудничества с конкретными клиентами или партнерами;
- договариваться или заключать соглашения с конкурентами о клиентах, работе на определенных территориях или о разделе рынка;
- обсуждать с конкурентами конкурсные торги или иным образом вмешиваться в них (т. е. участвовать в «сговоре» на торгах);
- раскрывать конкурентам конфиденциальную информацию Фонда, включая информацию, полученную от клиентов и партнеров;
- согласовывать положения, которые могут ограничивать коммерческую свободу партнеров, без консультации профильных подразделений.

3.5. Взаимоотношения с поставщиками

Эффективная деятельность и репутация Фонда напрямую зависят от добросовестности поставщиков, качества и безопасности поставляемых ими товаров, работ и услуг, от их ответственности.

Фонд стремится сотрудничать с поставщиками, имеющими безупречную деловую репутацию, строящими свою деятельность на принципах неукоснительного соблюдения применимого законодательства, требований деловой этики и честного партнерства, заботящимися об охране труда и здоровья своих работников, демонстрирующими бережное отношение к окружающей среде.

Выбор деловых партнеров для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров Фонд осуществляет на принципах равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации в соответствии с установленными закупочными процедурами. Мы получаем и используем информацию о партнерах и конкурентах исключительно на условиях законности и этичности. При выборе поставщиков Фонд руководствуется нормами законодательства о закупках и Положением Фонда о закупках.

Сотрудничество с поставщиками строится на основе честного и ответственного партнерства. Основными принципами при проведении отбора поставщиков являются обеспечение честной конкурентной борьбы и предоставление равных возможностей всем потенциальным поставщикам. Поэтому создавать преимущественные условия участия в торгах и иных закупочных процедурах, проводимых Фондом, для каких-либо участников запрещено.

Больше информации вы найдете в Положении Фонда о закупках.

Взаимодействие Фонда с поставщиками строится на принципах:

- честной конкурентной борьбы;
- равноправия и справедливости;
- честного и ответственного партнерства;
- качества и безопасности товаров, работ, услуг.

3.6. Взаимоотношения с акционером

Взаимоотношения Фонда с акционером строятся на принципах защиты интересов акционера, права собственности на акции Фонда и свободы распоряжаться ими по своему усмотрению. Фонд стремится создавать максимально благоприятные условия для реализации этих прав.

Взаимодействие с акционером Фонд рассматривает как инструмент достижения целей по сохранению и приумножению акционерного капитала, поэтому развитие диалога с акционером является важной частью нашей повседневной деятельности.

4. ПРОЗРАЧНОСТЬ И ЗАЩИТА ГРАНИЦ

Фонд стремится вести свою деятельность максимально прозрачно для общества. Мы не утаиваем деталей договоров от клиентов, не скрываем результатов нашей работы, открыто взаимодействуем внутри Фонда и с внешним миром.

В то же время мы предпринимаем все меры для защиты нашей интеллектуальной собственности и имеющихся в нашем распоряжении данных (в том числе персональных данных). Мы дорожим нашей репутацией и высоко ценим свободу принятия решений.

4.1. Раскрытие информации

Мы обеспечиваем прозрачность своей деятельности, открыто взаимодействуя со всеми заинтересованными сторонами, публикуя достоверную финансовую и нефинансовую отчетность и раскрывая иную информацию в соответствии с требованиями законодательства.

При раскрытии информации мы руководствуемся принципами регулярности, последовательности, оперативности, доступности, достоверности, полноты и сопоставимости раскрываемых данных.

4.2. Публичные коммуникации

В Фонде определен круг лиц, представляющих его в публичной сфере. Поэтому в случаях, когда представители СМИ просят нас прокомментировать тот или иной вопрос, мы рекомендуем им обратиться в уполномоченное подразделение Дирекции развития бизнеса Фонда.

Давая комментарии без согласования с уполномоченным подразделением Фонда, даже если мы отлично разбираемся в вопросе, мы рискуем нанести Фонду репутационный ущерб. При необходимости выступить перед большой аудиторией с рассказом на тему, связанную с вашей работой в Фонде, согласуйте это с вашим руководителем и уполномоченным подразделением Дирекции развития бизнеса Фонда.

Уполномоченные лица при общении с представителями СМИ или при осуществлении иных публичных коммуникаций ответственны за соблюдение требований Фонда, законодательства, а также за обеспечение достоверности и целостности передаваемой информации.

4.3. Общение в социальных сетях

Мы приветствуем, когда работники гордятся своей

Вопрос

Недавно меня пригласили выступить в университете, который я окончил, в рамках программы, где все выпускники рассказывают о своей трудовой жизни. Я могу выступить с рассказом о своей работе в Фонде?

Ответ

Вы можете выступать на внешних мероприятиях (конференциях, форумах, круглых столах) с рассказом о вашем опыте работы в Фонде только по согласованию с вашим непосредственным руководителем и с уполномоченным подразделением Дирекции развития бизнеса Фонда.

Вопрос

Могу ли я отвечать от своего имени на вопросы

компанией и работой в ней, поэтому поддерживаем желание работников делать перепосты публикаций, размещенных на официальных аккаунтах и сайтах Фонда. При этом запрещается размещать комментарии, фото- и видеоматериалы, не соответствующие действительности или порочащие деловую репутацию Фонда.

и претензии клиентов в адрес Фонда, поступающие в социальных сетях?

Ответ

Нет, не можете. Ответы на вопросы и комментарии от имени Фонда в социальных сетях готовятся уполномоченными на то работниками Фонда и только от официальных аккаунтов Фонда. Если вы беспокоитесь о репутации Фонда или очень хотите помочь клиенту — упомяните в комментарии к сообщению пользователя официальный аккаунт Фонда, тогда поддержка точно увидит вопрос клиента и отреагирует на него.

4.4. Защита конфиденциальной информации

4.4.1. Информация — важнейший актив Фонда

Работники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к конфиденциальной информации (в том числе персональным данным), к сведениям, составляющим коммерческую тайну. От обладателей непубличной информации в Фонде мы ожидаем исключительно ответственного обращения с ней:

- не оставляйте носители информации без присмотра.

Покидая рабочее место даже ненадолго, убедитесь, что конфиденциальный файл не остался на экране компьютера. Будьте особенно бдительны в отношении распечатанных материалов — не оставляйте их на принтере, не позволяйте себе работать с ними в общественных местах, например, в транспорте или в кафе;

-

- не позволяйте себе использовать конфиденциальную информацию в личных целях, копировать ее и фиксировать на фото и видео;

- не размещайте такую информацию в интернет-хранилищах;

- передавайте конфиденциальную информацию только по защищенным каналам и только при служебной необходимости.

4.4.2. Персональные данные

Обеспечение прав и свобод субъектов персональных данных — наш приоритет. Фонд осуществляет обработку персональных данных клиентов, работников и других субъектов в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, с соблюдением применимых международных требований и обязательств и исключительно при наличии правовых оснований.

Мы руководствуемся принципом минимизации обработки персональных данных и осуществляем их обработку исключительно в объеме и в течение сроков, необходимых для достижения законных целей.

Задавая высокие стандарты в области обработки и защиты персональных данных, и взаимодействия с партнерами, мы вносим вклад в развитие культуры осознанного отношения к персональным данным в стране. Фонд ожидает, что работники, переходящие на другое место работы, будут сохранять конфиденциальность информации ограниченного доступа, с которой они были ознакомлены в период работы в Фонде. В свою очередь Фонд не обязывает новых работников раскрывать служебную/непубличную информацию организаций, в которых они работали ранее.

4.4.3. Кибербезопасность

Кибербезопасность — одно из приоритетных направлений в развитии Фонда. В условиях цифровой трансформации и широкого распространения кибермошенничества всем членам команды необходимо не только постоянно повышать свой уровень цифровой грамотности, но и выступать амбассадорами знаний для наших клиентов.

Безопасность требует проактивного подхода: мы стремимся не устранять проблемы, а избегать их возникновения. Это значит постоянно применять и распространять знания в области кибербезопасности и в работе, и в повседневной жизни, быть всегда начеку и не ослаблять внимания к вопросам защиты данных.

Следование простым правилам и принципам кибербезопасности позволит сохранить не только средства клиентов, но и деловую репутацию Фонда. В число обязательных знаний и компетенций в области кибербезопасности входят:

- противодействие социальной инженерии;
- понимание основных схем мошенничества;
- соблюдение политики «чистого стола»;
- безопасная работа с ПК и мобильными устройствами, безопасность паролей;
- соблюдение правил поведения в Интернете и при удаленной работе.

При подозрениях о возникновении инцидентов кибербезопасности необходимо обратиться в Отдел безопасности Фонда. Подробнее — в разделе «Линии информирования».

4.5. Защита активов и интеллектуальной собственности

Фонд предоставляет своим работникам все возможности для творчества и защиты их идей — интеллектуального капитала Фонда, который двигает Фонд вперед. Программный код, элементы дизайна, алгоритмы и модели, новые устройства и иные уникальные разработки, созданные нашей талантливой командой, — всё это интеллектуальная собственность Фонда, ценнейший актив, требующий бережного отношения. Любое ее использование членами команды Фонда и другими людьми, с которыми мы взаимодействуем, должно быть добросовестным и в рамках законодательства.

Интеллектуальные активы Фонда не могут использоваться работниками в личных целях. Фонд уважает право на интеллектуальную собственность любого человека или компании. Чужую интеллектуальную собственность мы используем только на законных основаниях, ожидая от наших работников, контрагентов и деловых партнеров, что они будут всегда ответственно следовать этому принципу.

Разработки, созданные в Фонде, должны оставаться в Фонде, даже если их создатели покидают команду. При этом Фонд уважает права разработчиков как авторов и гарантирует их соблюдение.

5. ФОНД И ГОСУДАРСТВО

5.1. Соблюдение законодательства

Мы порицаем неэтичные практики ведения бизнеса в любых проявлениях и ожидаем от всех членов команды Фонда неукоснительного соблюдения законодательства Российской Федерации.

5.1.1. Противодействие легализации доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения

Фонд в полной мере соблюдает требования законодательства о противодействии отмыванию преступных доходов.

Мы предпринимаем все возможные меры, чтобы иметь деловые отношения только с надежными клиентами и контрагентами, которые ведут прозрачную деятельность.

При обслуживании клиентов мы убеждаемся, что специфика их бизнеса и источник происхождения денежных средств понятны и имеют экономический смысл, сведения о клиенте и

Вопрос:

Клиент, с которым я работаю, изменил направление бизнеса и просит проконсультировать его, как избежать проверок своих операций по закону о противодействии отмыванию преступных доходов. Могу ли я ему помочь?

Ответ

Работникам Фонда запрещено информировать клиентов о мерах, принимаемых Фондом в целях исполнения закона о противодействии отмыванию преступных доходов. а.

связанных с ним лицах актуальны и своевременно обновлены.

Вопрос:

Клиент просит разбить крупный взнос в пользу одного получателя на несколько мелких операций, так как опасается контрольных процедур. Что я должен предпринять?

Ответ

Сообщите в Отдел финансового мониторинга Фонда до проведения операции, действуйте в соответствии с полученными рекомендациями.

5.1.2. Противодействие коррупции

Фонд в своей деятельности придерживается принципа нетерпимости к коррупции в любых ее формах и проявлениях (принцип нулевой толерантности) и содействует повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе и среди работников. Фонд интегрирует антикоррупционные принципы в стратегическое и оперативное управление на всех уровнях деятельности.

Наша общая цель — поддерживать высокую деловую репутацию Фонда.

Члену команды Фонда в любых обстоятельствах запрещено обещать, предлагать, давать, просить и получать взятки. В том числе прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц. Также в Фонде не допускаются иные коррупционные действия для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур.

Фонд ожидает от клиентов, контрагентов, поставщиков и деловых партнеров соблюдения соответствующих принципов, требований, ограничений, запретов и обязанностей в целях противодействия коррупции.

Подробнее с антикоррупционными принципами и требованиями вы можете ознакомиться, изучив Политику Фонда по противодействию коррупции.

Вопрос, который должен задавать себе каждый работник Фонда:

Приемлема услуга, которую мне предложил один из партнеров Фонда, или это скрытое вознаграждение?

Вопрос

Как мне следует поступить в случае, если я стал свидетелем нарушения моим коллегой требований Фонда в области противодействия коррупции?

Ответ

Вам необходимо сообщить о нарушении на Горячую линию комплаенс.

5.1.3. Противодействие мошенничеству

Наша приверженность честному и открытому ведению бизнеса обеспечивает благоприятный имидж и репутацию Фонда и создает безопасную, здоровую, продуктивную среду внутри Фонда. Придерживаясь принципа нулевой толерантности к мошенничеству, мы считаем, что таким образом вносим свой значимый вклад в развитие культуры общества в целом.

Мы определяем мошенничество, или фрод, как любой сознательный акт или, напротив, бездействие, приводящее к злоупотреблению доверием Фонда, его клиентов, контрагентов, деловых партнеров.

Любое преднамеренное нарушение законодательства работниками Фонда повлечет не только их персональную ответственность, но и поставит под угрозу репутацию Фонда.

Мы ожидаем от наших клиентов, контрагентов и деловых партнеров соответствующего этичного поведения и поддержания культуры противодействия мошенничеству.

Важной частью нашей культуры является добровольное сообщение работниками на действующие в Фонде линии информирования о любых фактах или подозрениях на нарушения законодательства.

5.1.4. Взаимодействие с государственными органами

Отношения Фонда с органами государственной власти и местного самоуправления, органами государственного регулирования и надзора основываются на принципах соблюдения

законодательства, прозрачности и сотрудничества.

Работники Фонда должны быть вежливыми и профессиональными, выражать исключительно официальную позицию Фонда и не препятствовать расследованиям в случае их проведения.

6. ФОНД И ОБЩЕСТВО

6.1. Устойчивое развитие

Фонд — ответственная некредитная финансовая организация. В основе нашей стратегии — создание долгосрочной ценности. В своей каждодневной деятельности мы руководствуемся принципами социальной и экологической ответственности, корпоративного управления (ESG) и устойчивого развития.

Мы постоянно повышаем собственную эффективность и выполняем экономические обязательства перед акционерами, инвесторами и государством, содействуем развитию малого, среднего и микробизнеса. Соблюдаем права человека, бережно относимся к окружающей среде и несем ответственность за негативное воздействие, которое на нее оказываем, а также стремимся сотрудничать с компаниями, разделяющими наши принципы. Создаем условия для эффективного труда и развития человеческого потенциала. Поддерживаем местные сообщества и содействуем социальному развитию. Развиваем практики ответственного финансирования и способствуем их внедрению на национальном и международном уровнях. Внедряем лучшие практики корпоративного управления и деловой этики и способствуем распространению их среди контрагентов, деловых партнеров поставщиков и подрядчиков, а также совершенствуем информационную открытость и прозрачность через формирование публичной отчетности в области ESG и устойчивого развития в соответствии с признанными международными стандартами.

6.2. Участие в общественной деятельности и забота об обществе

Дела на благо общества — неотъемлемая часть нашей корпоративной культуры. Мы поддерживаем системное развитие общественно значимых социальных и экологических проектов. Мы развиваем корпоративное волонтерство и участвуем в реализации партнерских социальных инициатив.

6.2.1. Финансовая грамотность населения страны

Отдельным важным направлением, отражающим специфику деятельности Фонда, является развитие финансовой грамотности населения страны — мы запускаем и поддерживаем проекты, реализуемые силами Фонда, которые помогают клиентам лучше разбираться в том, как работают финансовые продукты, грамотно распоряжаться деньгами и защищаться от мошенников.

6.2.2. Благотворительность и спонсорство

Фонд поддерживает благотворительные и социальные инициативы, которые меняют жизнь людей к лучшему. Фонд участвует в благотворительных проектах и спонсорских программах, которые поддерживают государственные учреждения социального обеспечения. Основные принципы благотворительной деятельности и спонсорства Фонда изложены в Политике благотворительной деятельности АО «НПФ Сбербанк».

6.2.3. Участие в политической деятельности

Фонд не участвует в деятельности политических партий и организаций, не пропагандирует и не финансирует деятельность каких-либо конфессиональных групп, направленную на распространение их религиозных взглядов. Работники, в нерабочее время принимающие участие в политической, религиозной или иной общественной деятельности, обязаны в этих случаях выступать исключительно в качестве частных лиц, а не в роли представителей Фонда.

6.3. Искусственный интеллект

Фонд глубоко осознает важность новых технологий, применяет их в своей работе, а также активно способствует их развитию и внедрению для роста благосостояния и качества жизни населения страны. Одна из технологий, которые Фонд использует, — искусственный интеллект (ИИ). Мы в полной мере осознаем риски, которые несет в себе применение ИИ в деятельности Фонда, поэтому относимся к технологии со всей ответственностью. Наша цель — использовать только безопасные системы ИИ, которые пользуются доверием клиентов.

Учитывая стремительное развитие технологий ИИ, Фонд на постоянной основе участвует в формировании и развитии этики применения ИИ.

Фонд придерживается этических принципов в сфере ИИ:

- контролируемость и управляемость систем ИИ;
- прозрачность и предсказуемость функционирования систем ИИ;
- стабильность и надежность систем ИИ;
- ответственное применение ИИ;
- непродвзятый ИИ — технологии ИИ применяются Фондом справедливо и объективно на равных для всех условиях.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Конечно, все возможные ситуации, которые могут возникнуть в процессе работы, предусмотреть невозможно. Поэтому мы призываем при любых обстоятельствах руководствоваться здравым смыслом и действующими в Фонде правилами, проявлять ответственность и помнить о миссии и ценностях Фонда. А в случае сомнений — советоваться со своим руководителем и коллегами, а также обращаться на линии информирования.

Мы уверены, что бескомпромиссное следование принципам и нормам Кодекса всеми членами команды гарантирует эффективность работы Фонда, поддерживает и укрепляет его репутацию, способствует развитию прочных деловых связей с клиентами, контрагентами, деловыми партнерами и иными лицами.

Чтобы лучше изучить принципы и правила Фонда, которые резюмирует Кодекс этики, обратитесь к внутренним документам, таким как:

- Политика Фонда по управлению конфликтом интересов;
- Политика Фонда по противодействию коррупции;
- Стандарт Фонда по раскрытию работниками информации о потенциальных конфликтах интересов;
- Стандарт Фонда о порядке обращения с подарками;
- Положение о коммерческой тайне в Фонде;
- Требования по обеспечению информационной безопасности в Фонде и другими документами Фонда.

7.1. Ответственность за нарушение Кодекса

Необходимо помнить, что соблюдение положений Кодекса принимается во внимание при проведении оценки работников и принятии решений о карьерном продвижении.

К работникам, которые не соблюдают положения Кодекса, при наличии правовых оснований могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и внутренними документами Фонда. В случае несоблюдения закона, в том числе в области противодействия коррупции, предусмотрена ответственность вплоть до уголовной.

7.2. Ответственные за исполнение положений Кодекса

7.2.1. Функции и полномочия персонала комплаенс по контролю исполнения положений настоящего Кодекса устанавливаются внутренними документами Фонда, разработанными в

развитие положений настоящего Кодекса (политики, положения, стандарты, иные внутренние нормативные документы). Выполнение требований положений настоящего Кодекса обеспечивается должностными лицами, структурными подразделениями Фонда, персоналом комплаенс:

- Фонд как работодатель: Атмосфера в команде, Отношения в коллективе: между руководителем и подчиненным, с коллегами и смежными подразделениями, Забота о сотрудниках, Развитие и самореализация, Охрана труда, Признание; Разнообразие и инклюзивность – Административный директор;

- Конфликт интересов: Совместная работа родственников, Трудовая деятельность вне Фонда, участие в уставном капитале и органах управления третьих лиц; Обмен подарками – Контролер Фонда;

- Взаимоотношения с клиентами - направление клиентского сервиса Операционной дирекции;

- Этичные предложения и продажи пенсионных продуктов, Честная конкуренция - Дирекция развития бизнеса;

- Взаимоотношения с поставщиками – направление закупок Дирекции финансы и инвестиции;

- Взаимоотношения с акционером – Юридический отдел, направление Дирекции финансы и инвестиции;

- Раскрытие информации, Публичные коммуникации, Финансовая грамотность населения страны - Отдел маркетинга;

- Защита конфиденциальной информации: Персональные данные, Кибербезопасность, Защита активов и интеллектуальной собственности – Отдел безопасности;

- Противодействие коррупции, Противодействие мошенничеству – Контролер Фонда, Отдел безопасности;

- Взаимодействие с государственными органами – Юридический отдел;

- Устойчивое развитие - Дирекция финансы и инвестиции;

- Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения

- Руководитель направления Отдела финансового мониторинга;

- Благотворительность и спонсорство – Административный директор.

7.2.2. Административный директор или лицо, официально исполняющее его обязанности обеспечивает соблюдение общих принципов корпоративной этики работников в Фонде, изложенных в настоящем Кодексе:

- осуществляет сбор сведений о несоблюдении положений Кодекса в части взаимоотношений внутри Фонда;

- проводит консультирование работников Фонда по принципам взаимоотношений внутри Фонда;

- инициирует рассмотрение споров по нарушению положений Кодекса в части взаимоотношений внутри Фонда;

- обращается лично к работникам Фонда по вопросам Кодекса в части взаимоотношений внутри Фонда;

- дает работникам Фонда разъяснения по содержанию положений Кодекса в части взаимоотношений внутри Фонда;

- участвует в рассмотрении вопросов, касающихся несоблюдения положений Кодекса в части взаимоотношений внутри Фонда;

- соблюдает независимость и непредвзятость при участии в рассмотрении споров по вопросам не соблюдения положений о взаимоотношениях внутри Фонда;

- обеспечивает анонимность работника и третьих лиц, обратившихся по факту нарушения положений Кодекса в части взаимоотношений внутри Фонда.

7.3.3. Руководители подразделений являются ответственными за выполнение работниками подчиненного им подразделения положений Кодекса, за осуществление всех действий по ознакомлению с принципами и нормами Кодекса и по разрешению конфликтов интересов.

7.3. Внесение изменений в Кодекс

Кодекс может быть изменен путем утверждения новой редакции с целью соответствия новым законодательным требованиям и этическим стандартам, принятым в мировой и российской практике. Новая редакция Кодекса утверждается органом управления Фонда, установленным Уставом Фонда.

7.4. Линии информирования

Коррупция, конфликт интересов. Если вам стало известно о коррупционных действиях, нарушениях требований по конфликту интересов, вы можете в режиме 24 /7 обратиться на Горячую линию комплаенс:

электронная почта: compliance@npfsb.ru

телефонный номер: +7 495 784-73-61

почтовое отправление 115162, г. Москва, ул. Шаболовка, д. 31Г, АО «НПФ Сбербанк» с пометкой на конверте «Горячая линия комплаенс».

Мошенничество, вымогательство, хищение, утечка служебной информации. Если вы стали свидетелями причастности работников Фонда к мошенничеству, вымогательству или хищению, к продаже или передаче служебной информации, вы можете в режиме 24/7 обратиться на Линию доверия внутренней безопасности.

электронная почта:
ob@npfsb.ru

Кибербезопасность и конфиденциальные сведения. Если вы столкнулись с нарушениями правил кибербезопасности, получили подозрительное письмо, узнали о несанкционированном доступе к конфиденциальной информации или ее утечке, обнаружили сетевые атаки или поддельные ресурсы Фонда в Интернете, незамедлительно сообщите об этом в Отдел безопасности

телефонный номер: +7
495 785-38-87 (доб.1515)

Атмосфера в команде, отношения с руководителем и коллегами в Фонде. Если вы столкнулись с неэтичным поведением в отношении вас или ваших коллег со стороны руководителя или других коллег, сообщите об этом вашему руководителю (если возможно в данной ситуации) или Административному директору.

электронная почта: uhr4@npfsb.ru

телефонный номер: +7 495 785-38-87 (доб.1174)

При вашем обращении Фонд сможет тщательно расследовать ситуацию и принять соответствующие меры.