

УТВЕРЖДЕН
Приказом Генерального директора
АО «НПФ Сбербанк»
от 25 февраля 2016 г. № 01-03/21

№ 918-К

Кодекс корпоративной этики АО «НПФ Сбербанк»

Москва
2016

МИССИЯ И ЦЕННОСТИ НПФ СБЕРБАНКА

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 Сбербанка 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

- Мы принимаем ответственность за себя и за то, что происходит вокруг нас.
- Мы делаем лучшее, на что мы способны.
- Мы постоянно развиваемся и совершенствуем себя, Фонд и наше окружение.
- Мы честны друг с другом и с нашими клиентами.

Мы – это профессиональная команда единомышленников, связавшая свое настоящее с будущим миллионов людей

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

Все – для клиента

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

Оглавление

1. О КОДЕКСЕ ЭТИКИ	4
1.1. Для кого предназначен Кодекс?	4
1.2. Соблюдайте Кодекс - поступайте правильно	4
1.3. Дополнительные обязанности руководителей («Тон сверху»)	5
1.4. Этические конфликты и информирование о нарушениях	6
1.5. Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно	7
2. СОБЛЮДЕНИЕ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ НА РАБОТЕ	7
2.1. Взаимоотношения с клиентами	7
2.2. Фонд как работодатель	8
2.3. Рабочая атмосфера	9
2.4. Здоровье, безопасность и охрана труда	9
2.5. Стандарт внешнего вида («дресс-код») которому следуют работники Фонда	9
2.6. Защита активов Фонда и бережливость	10
2.7. Конфликт интересов	10
2.8. Совместная работа близких родственников	11
2.9. Трудовая деятельность вне Фонда, участие в уставном капитале и органах управления третьих лиц	11
2.10. Обмен подарками и представительские расходы	12
2.11. Пользование услугами Фонда и контрагентов	12
2.12. Риск-культура	13
3. ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ЭТИЧНЫМ ПРАКТИКАМ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА	13
3.1. Честная конкуренция	13
3.2. Противодействие коррупции	13
3.3. Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма	14
4. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ	14
4.1. Прозрачность ведения бизнеса	15
4.2. Достоверность отчетности	15
4.3. Публичные коммуникации	15
4.4. Защита конфиденциальной информации	15
4.5. Общение в социальных сетях	16
5. ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИДЕРСТВО	16
5.1. Акционеры	16
5.2. Участие в общественной и политической деятельности	16
5.3. Взаимодействие с государственными органами	17
5.4. Содействие социальному благополучию	17
5.5. Уважение прав человека	17
5.6. Защита окружающей среды	18
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	18
6.1. Ответственность за нарушение Кодекса	18
6.2. Внесение изменений в Кодекс	18
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	19
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	20

1. О КОДЕКСЕ ЭТИКИ

Кодекс корпоративной этики АО «НПФ Сбербанка» (далее – Кодекс этики, Кодекс) отражает принятые в АО «НПФ Сбербанка» (далее – НПФ Сбербанка, Фонд) стандарты поведения, основанные на нашей миссии и ценностях, гарантирующие честные и справедливые отношения к членам нашей команды, клиентам, партнерам, а также соблюдение законов и внутренних политик.

Кодекс поможет Вам вовремя распознать ситуации, которые не соответствуют этическим принципам Фонда и Группы ПАО Сбербанка. Из Кодекса вы узнаете, как поступить в случае, если у Вас появятся вопросы относительно этичности поведения.

Помните, что ежедневная работа каждого из Вас, Ваши действия и решения отражаются на отношении к Фонду, его репутации.

1.1. Для кого предназначен Кодекс?

Кодекс этики предназначен для каждого члена команды Фонда: всех работников Фонда вне зависимости от занимаемой должности, а также членов Совета директоров Фонда.

Мы приветствуем и поощряем следование партнерами, контрагентами и клиентами НПФ Сбербанка принятым в Фонде и Группе ПАО Сбербанка этическим стандартам. Если вы привлекаете третьих лиц для работы с Фондом, убедитесь, что партнер обладает должной репутацией и разделяет этические нормы, отраженные в Кодексе.

Кодекс устанавливает единые принципы деловой этики и делового поведения для Фонда как компании Группы ПАО Сбербанк. НПФ Сбербанка разработал настоящий Кодекс этики на основе положений Кодекса корпоративной этики Группы ПАО Сбербанк (утвержден постановлением Правления ПАО Сбербанк от 30.09.2015г. №534 §6а) и применимого законодательства о негосударственных пенсионных фондах.

1.2. Соблюдайте Кодекс – поступайте правильно

Соблюдение положений Кодекса является обязательным для всех членов команды Фонда, это неотъемлемое условие работы каждого из нас.

Каждый член нашей команды обязуется:

- соблюдать требования законодательства. Если Вы заметили какой-либо случай нарушения требований законодательства, или Вас просят совершить поступок, который, на Ваш взгляд, может привести к их нарушению, незамедлительно сообщите об этом своему непосредственному руководителю или контролеру по вопросам этики (далее – линия информирования);
- ознакомиться с положениями Кодекса этики и руководствоваться ими в ежедневной работе, избегать ненадлежащего поведения;
- пройти инструктаж, организуемый Фондом по отдельным вопросам Кодекса;

По тексту Кодекса вы увидите вопросы для самопроверки в разделах «Что это значит для меня?», а также примеры того, как Кодекс может применяться на практике в разделах «Вопросы и ответы».

Вопрос:

Что означают заявления Фонда о том, что он ведет бизнес в честной и открытой манере и соблюдает требования деловой этики?

Ответ:

Это означает, что мы стремимся честно и открыто работать с клиентами, контрагентами, партнерами и коллегами. Никто из работников не должен пользоваться служебным положением в личных целях, а также получать неправомерные преимущества для себя или иных лиц.

Что это значит для меня?

Всегда ли я руководствуюсь Кодексом в своей работе? Не действую ли я «в обход» принятых требований?

Обращался ли я к своему руководителю или контролеру, когда у меня возникали сомнения в соблюдении норм деловой этики?

- знать и соблюдать положения внутренних политик, применимых для Вашей работы. Вы, безусловно, можете не помнить наизусть положения всех нормативных документов Фонда, но должны понимать заложенные в документы принципы и знать, с каким документом нужно свериться в случае необходимости;
- с уважением относиться к коллегам по работе, оказывать поддержку новым работникам;
- выполнять должностные обязанности качественно и в срок, стремиться к поиску оптимального решения, нести ответственность за результат своей работы;
- признавать свои ошибки при исполнении служебных обязанностей, сообщать о них руководителям и коллегам в целях минимизации возможных негативных последствий;
- содействовать при проведении Фондом расследований по фактам возможных нарушений;
- обращаться за помощью к своему непосредственному руководителю или контролеру (на линию информирования), если у Вас появились вопросы о применении Кодекса или сомнения относительно соблюдения этических принципов. Если Вы обратились к непосредственному руководителю, но вопрос не решается, далее в Кодексе вы найдете подробное описание иных способов сообщения о проблеме.

1.3. Дополнительные обязанности руководителей («Тон сверху»)

На руководителей Фонда возложена дополнительная ответственность за создание и поддержание такой культуры поведения, при которой работники знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о своих сомнениях и проблемах.

Руководители любого уровня обязаны:

- на личном примере показывать приверженность принципам этики;
- разъяснять положения Кодекса подчиненным работникам, понимание и соблюдение ими принципов Кодекса, в том числе понимание того, что коммерческие или финансовые результаты не могут быть важнее этического поведения;
- создавать в коллективе среду открытого общения, в которой каждый работник чувствует себя комфортно, предлагая для обсуждения тот или иной вопрос;
- не давать работникам распоряжений, нарушающих требования законодательства, Кодекса или иных принципов деловой этики;
- обеспечивать активное взаимодействие подчиненных работников с подразделениями Фонда по вопросам этики, оказывать поддержку работникам, которые добросовестно инициируют обсуждение этических вопросов;
- незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия;
- учитывать соблюдение работниками требований Кодекса и

Что это значит для меня?

Как руководитель, создаю ли я в коллективе атмосферу доверия, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы?

Вопрос:

Что означает термин «среда открытого общения в коллективе»?

Ответ:

Среда открытого общения в коллективе – это открытая и доверительная атмосфера общения в коллективе, где работники без опасений обсуждают любые этические проблемы, а руководители прислушиваются к их мнению. Однако этот термин не означает, что можно свободно раскрывать внутреннюю, служебную, конфиденциальную, инсайдерскую информацию, персональные данные работников и иную непубличную информацию Фонда, его клиентов и третьих лиц.

вклад работников в формирование культуры поведения в Фонде при проведении их оценки.

1.4. Этические конфликты и информирование о нарушениях

При наличии у Вас сомнений, как поступить в той или иной ситуации, задайте себе следующие вопросы:

1. Соответствует ли данное решение или действие (бездействие) законодательству, Кодексу этики, иным внутренним политикам Фонда и Группы ПАО Сбербанк?

2. Является ли данное решение или действие (бездействие) логичным и обоснованным с точки зрения интересов Фонда?

3. Были ли учтены при принятии решения или осуществлении действия (бездействия) интересы всех лиц, на которые оно может повлиять?

4. Уверены ли Вы, что данное решение или действие (бездействие) не будет иметь негативного эффекта на репутацию Фонда?

5. 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?

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.

Если Вы считаете, что Ваш руководитель вовлечен в сомнительную деятельность, обратитесь к вышестоящему руководителю.

Любой работник, который задает вопросы, обращается за консультацией, добросовестно сообщает о нарушении, действует в соответствии с Кодексом. Фонд гарантирует, что работник не будет подвергнут какому-либо наказанию за добросовестное сообщение о нарушении и за обоснованные требования о соблюдении этических стандартов другими работниками.

Вся информация, полученная от работника, проверяется с соблюдением режима конфиденциальности, а выявленные нарушения расследуются в соответствии с установленными в Фонде процедурами.

Работник имеет право на сохранение анонимности своего устного и письменного обращения.

Если работник оказался вовлечен в действия, которые противоречат Кодексу, но добровольно сообщил о нарушении, такие действия будут учитываться Фондом при рассмотрении вопроса об ответственности.

При этом в отношении работника, намеренно предоставившего искаженную, заведомо ложную информацию, могут быть применены меры в соответствии с законодательством и принятыми в Фонде внутренних нормативных документов.

Мы понимаем, что иногда сложно сделать правильный выбор, поэтому мы призываем всех к открытому обсуждению вопросов этики.

1.5. Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно

Фонд поддерживает развитие в коллективе атмосферы доверия, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы. Однако существуют нарушения, о которых необходимо немедленно сообщать на линию информирования (своему непосредственному руководителю или контролеру):

- предложение или получение взятки, обещание дать взятку, иные нарушения Политики Фонда по противодействию коррупции;
- случаи мошенничества;
- действия, направленные на искажение отчетности;
- действия, несущие значимые риски потери деловой репутации или правовые риски для Фонда, такие как нарушение прав вкладчиков, участников, застрахованных лиц и их правопреемников, отмывание денежных средств, полученных преступным путем и финансирование терроризма;
- нарушения этических норм, в результате которых работнику/работникам или Фонду нанесен или может быть нанесен вред, и мотивы информирования связаны исключительно со стремлением предотвратить или остановить нанесение вреда.

Вопрос:

Я считаю, что действия моего коллеги нарушают требования Кодекса и могут нанести ущерб репутации Фонда. На мои рекомендации следовать принципам и соблюдать требования Кодекса коллега отвечает уклончиво. Я собираюсь сообщить об этом анонимно на линию информирования (своему непосредственному руководителю или контролеру). Могу ли я так поступить?

Ответ:

Да, необходимо сообщать о любом инциденте или о возможных нарушениях Кодекса на существующие в Фонда линию информирования (своему непосредственному руководителю или контролеру) любым способом: по телефону или электронной почте. В случае анонимного сообщения информацию необходимо предоставлять в достаточном объеме для возможности ее своевременной проверки.

2. СОБЛЮДЕНИЕ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ НА РАБОТЕ

Мы дорожим своей репутацией, соблюдаем этические принципы и выполняем принятые на себя обязательства всегда и в любых обстоятельствах. К коллегам, клиентам, партнерам и иным лицам, с которыми мы взаимодействуем, мы относимся с уважением и доброжелательностью. Мы несем ответственность за результаты своей работы и за окружающую рабочую атмосферу.

2.1. Взаимоотношения с клиентами

Клиент – основа нашего бизнеса. Мы здесь, чтобы предоставлять сервис нашим клиентам, руководствуясь принципами честности, открытости и справедливости.

Мы всегда стремимся соответствовать самым высоким стандартам обслуживания, оказывать услуги профессионально. Мы применяем индивидуальный подход к каждому, так как нам важно, чтобы клиент чувствовал себя надежно и уверенно. Каждый работник Фонда выполняет обещания, данные клиентам, оперативно реагирует на запросы, несет персональную ответственность за результаты своей работы, признает ошибки, извлекает уроки и предпринимает действия, необходимые для качественного выполнения своих обязанностей, предоставляет исчерпывающие консультации, не вводящие клиентов в заблуждение, и информирует клиентов о возможных рисках.

Обратная связь от наших клиентов – неотъемлемая часть нашего развития и самосовершенствования. Работая с

Вопрос:

В процессе обсуждения договора с клиентом мне стало понятно, что клиент не в полной мере осознает присущие пенсионному продукту риски. Какие мои действия?

Ответ:

В Фонде категорически запрещено предпринимать любые действия, которые могут оказать негативное влияние на финансовые интересы или репутацию клиента, в том числе использовать незнание клиента или ограничение его доступа к информации. Поэтому Вам необходимо предоставить клиенту информацию о продукте с указанием всех особенностей.

обращениями, мы незамедлительно принимаем меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращаем появление аналогичных ситуаций в будущем. Мы очень ценим и внимательно относимся к отзывам о нашей работе, так как это повышает качество наших продуктов и сохраняет преданность наших клиентов.

Работая с информацией о клиентах, мы заботимся о ее сохранности. Доступ к указанным данным обусловлен производственной необходимостью и ограничен тем персоналом Фонда, который наделен соответствующими полномочиями.

2.2. Фонд как работодатель

Команда НПФ Сбербанка – наше главное конкурентное преимущество, поэтому мы стремимся, чтобы Фонд был лучшим местом для работы людей разных поколений и с разными потребностями.

Фонд неукоснительно соблюдает трудовое законодательство, выступает за разумный баланс между работой и личной жизнью работников, с уважением относится к их обязательствам вне работы.

Опираясь на принципы справедливости и меритократии (когда успех работника зависит, в первую очередь, от их способностей и трудолюбия), мы обеспечиваем представителям нашей команды достойную оплату труда и равные возможности для развития карьеры в соответствии с результатами оценки личной эффективности. Такая оценка учитывает не только результативность, но и соответствие работников нашим ключевым компетенциям: «Я – лидер», «Мы – команда», «Все – для клиента». В Фонде принято, чтобы руководители представляли регулярную обратную связь своим подчиненным по результатам оценки.

В целях повышения уровня социального обеспечения работников мы постоянно развиваем систему корпоративных льгот и привилегий. Она включает в себя, в том числе, программу медицинского обеспечения, страхование от несчастных случаев и тяжелых заболеваний.

Постоянное развитие – это необходимое условие нашего успеха, поэтому мы уделяем большое внимание профессиональному и личностному росту работников. Фонд предоставляет возможности для обучения и развития профессиональных, лидерских и управленческих компетенций членов своей команды, в том числе на базе созданного ПАО Сбербанк Корпоративного университета.

Мы поощряем работников к самосовершенствованию и достижению высоких результатов в работе. В Фонде действует система корпоративных наград, предусматривающая различные виды нематериального поощрения и признания достижений работников. У нас принято отмечать лучших работников, как по их профессиональным компетенциям, так и за образцовое проявление ценностей Фонда в своем поведении.

Вопрос:

Мой начальник низко оценил меня в рамках оценки 5+. Я считаю, что заслужил(а) более высокую оценку. Могу ли я пожаловаться на несправедливое отношение моего руководителя?

Ответ:

Обсудите с руководителем ситуацию, приведите аргументы в пользу более высокой оценки. Если Вы не согласны с результатом встречи, Вы можете обратиться к вышестоящему руководителю вплоть до куратора (руководителя функционального блока).

2.3. Рабочая атмосфера

Мы стремимся создавать и поддерживать такую рабочую атмосферу, которая позволяет каждому члену нашей команды раскрыть свой потенциал. Наши работники открыто высказывают свою точку зрения, не боятся говорить о проблемах. Мы признаем ошибки, извлекаем уроки и предпринимаем действия.

Мы ценим командную работу, где каждый голос будет услышан. Мы уважаем взгляды других и 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 – мы открыты и доверяем друг другу.

Создание атмосферы понимания и доверия, а также поддержка продуктивной рабочей среды – наша общая обязанность. В нашей команде недопустимы непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения. Мы ценим разнообразие в составе нашей команды. Никакие формы дискриминации, в том числе на основании убеждений, возраста, половой принадлежности и других характеристик, не имеют право на существование в Фонде ни при каких условиях.

2.4. Здоровье, безопасность и охрана труда

Мы заботимся о здоровье и благополучии представителей нашей команды, поэтому обеспечение безопасности и комфортных условий работы, поддержание здорового образа жизни являются для нас приоритетом.

В Фонде на системной основе проводится оценка условий труда работников, а также выполняется комплекс мероприятий, позволяющий поддерживать безопасность на высоком уровне.

При этом безопасность на рабочем месте зависит не только от мер, принимаемых Фондом, но и от компетентности каждого работника. Даже самые важные и срочные дела мы должны выполнять только при условии соблюдения правил безопасности и охраны труда.

Мы верим, что здоровый образ жизни является основой для гармоничного развития наших работников. Спорт для нас – средство создания командного духа и позитивного настроения. Поэтому Фонд поддерживает усилия работников, направленные на укрепление собственного здоровья и ведение здорового образа жизни, регулярно организует спортивные мероприятия для работников и членов их семей.

2.5. Стандарт внешнего вида («дресс-код»), которому следуют работники Фонда

Команда НПФ Сбербанка – это уверенные в себе работники, стремящиеся к успеху. Наш внешний вид соответствует этому содержанию. В выборе одежды, прически и аксессуаров мы

Вопрос:

Большую часть времени рабочая атмосфера в нашем отделе является дружелюбной и открытой.

Однако в стрессовых ситуациях мой начальник/коллега позволяет себе грубые и агрессивные высказывания в мой адрес.

Как следует поступать в таких случаях?

Ответ:

Сложные ситуации на работе бывают у каждого, и это не должно быть оправданием для неподобающего поведения. Вам следует открыто сказать своему начальнику/коллеге, что его слова являются оскорбительными. В большинстве случаев открытого разговора достаточно, чтобы прекратить нежелательное поведение. Если это не помогло или вы не можете обсудить с ним/с ней этот вопрос лично, Вы можете обратиться за помощью в Департамент управления персоналом.

Будьте внимательны к вопросам, связанным с обеспечением безопасности на рабочем месте и охраной труда. Пройдите организуемые Фондом соответствующие инструктажи в этой области.

руководствуемся принципом «Я настроен заниматься серьезным делом и не собираюсь никого эпатировать».

Мы не сторонники слишком жестких и консервативных правил, однако, традиционный деловой стиль является обязательным вариантом нашего внешнего вида с понедельника по четверг. По пятницам допустимо приходить на работу в свободной одежде аккуратного вида. Исключение составляют работники, проводящие встречи с клиентами.

2.6. Защита активов Фонда и бережливость

Мы убеждены, что все члены команды НПФ Сбербанка обязаны действовать добросовестно и не допускать ненадлежащего использования или растраты имущества Фонда, служебной информации и средств, выделенных на командировочные и представительские расходы. В первую очередь наши работники руководствуются интересами Фонда. Мы тратим, если нет других возможностей не тратить, и только для выполнения работы. Мы экономим средства Фонда и оплачиваем расходы так, словно распоряжаемся своими деньгами.

Использование в личных целях телефона, факса, копировальной машины, компьютера, электронной почты или аналогичного оборудования допускается только в исключительных случаях, если это не является злоупотреблением, не мешает выполнению должностных обязанностей и не связано с незаконной деятельностью. Мы бережем имущество Фонда, как свое собственное.

Мы соблюдаем конфиденциальность информации, полученной в ходе нашей профессиональной деятельности и понимаем разницу между вопросами, которые могут обсуждаться исключительно среди коллег по работе, и информацией, которой можно поделиться с родными и близкими.

2.7. Конфликт интересов

Мы не должны допускать, чтобы наша личная заинтересованность, предвзятость, другие лица влияли на объективность наших профессиональных суждений. Следует избегать ситуаций, когда ваши личные интересы противоречат интересам клиентов, Фонда и при которых может возникнуть конфликт интересов.

Ситуации конфликта интересов могут быть должным образом урегулированы, если вы своевременно сообщите о них. Существует несколько стратегий управления конфликтом интересов: избегание конфликта (например, отказ от заключения договора) или раскрытие информации о конфликте.

Фонд ограничивает возможность принятия самостоятельных решений и самостоятельных действий для работника, который оказался в ситуации конфликта интересов. При появлении потенциальной возможности возникновения конфликта интересов, незамедлительно проинформируйте об

Что это значит для меня?

Бережно ли я отношусь к имуществу Фонда?

Использую ли я ресурсы Фонда в личных целях?

Не забываю ли я о правилах рационального использования ресурсов? Своевременно ли я выключаю воду, свет и офисную технику, электрические приборы?

Вопрос:

Моя дочь защищает курсовую работу в университете. Могу ли я распечатать документ в нескольких экземплярах на работе, используя офисный принтер и бумагу?

Ответ:

Нет, бумага и принтер – имущество Фонда. Распечатка курсовой работы в нескольких экземплярах увеличит издержки Фонда.

Что это значит для меня?

Раскрыл ли я Фонду информацию о том, что имею долю владения или участвую в органах управления организации, которая оказывает услуги Фонду?

Вопрос:

Могу ли я принимать решения/оказывать влияние на принятие решений относительно работы с организациями, где работают мои родственники или близкие друзья?

Ответ:

Таких ситуаций необходимо избегать. В любом случае вам необходимо раскрыть информацию вашему руководителю.

этом своего непосредственного руководителя и контролера для предоставления необходимых консультаций относительно дальнейших действий в этой ситуации.

2.8. Совместная работа близких родственников

В большинстве случаев совместная работа родственников в Фонде не запрещена. Однако, в целях минимизации риска возникновения конфликта интересов, Фонд придерживается принципа ограничения случаев совместной работы близких родственников, а также запрещает протекционизм на основе семейственности.

Совместная работа близких родственников в Фонде, находящихся в прямом или функциональном подчинении, запрещена, а в иных случаях потенциального конфликта интересов допускается только по решению Комитета по рискам.

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

Фонд признает право работников заниматься трудовой деятельностью вне Фонда при соблюдении ряда условий. В соответствии с законодательством, отдельным должностным лицам Фонда запрещено совмещение деятельности в других негосударственных пенсионных фондах, страховых организациях, кредитных и ряде других некредитных организаций.

Необходимо помнить следующие правила:

- осуществляйте такую деятельность только во время, свободное от исполнения должностных обязанностей в Фонде;
- убедитесь, что иная трудовая деятельность не влияет на выполнение Вами трудовых обязанностей в Фонде, не наносит ущерба имиджу и интересам Фонда;
- выполняйте установленные в Фонде правила соблюдения раны конфиденциальности непубличной информации, доверенной Вам или ставшей известной в процессе исполнения должностных обязанностей.

Чтобы убедиться в отсутствии конфликта интересов, Фонд ожидает, что работники будут уведомлять своего непосредственного руководителя о любой трудовой деятельности вне Фонда.

Более подробно принципы предупреждения, своевременного раскрытия и управления конфликтом интересов, установленные в Фонда, а также примеры ситуаций, которые могут приводить к конфликту интересов, изложены в Политике Фонда по управлению конфликтом интересов.

Что это значит для меня?

Раскрыл ли я Фонду информацию о том, что в Фонде работают мои родственники, и я взаимодействую с ними в процессе своей трудовой деятельности?

Что это значит для меня?

Раскрыл ли я Фонду информацию о своем участии в уставных капиталах третьих лиц/работе в органах управления других организаций/об осуществлении самостоятельной коммерческой деятельности? 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 IT-разработок, которыми я занимаюсь в Фонде. Могу ли я это сделать?

Ответ:

В Фонде работникам запрещено заниматься предпринимательской деятельностью или иной коммерческой деятельностью, ставшей доступной с учетом положения в Фонде, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Фонда. Если планируемая деятельность соответствует требованиям Фонда, она возможна.

Детальные требования к работникам при осуществлении отношений с клиентами и контрагентами, в частности, ограничения на участие в

уставном капитале или органах управления таких организаций, а также на осуществление самостоятельной коммерческой деятельности, отражены в Политике Фонда по противодействию коррупции.

2.10. Обмен подарками и представительские расходы

Фонд приветствует развитие партнерских отношений с клиентами и контрагентами и допускает обмен корпоративными подарками, соответствующими деловой практике. Мы осознаем, что обмен деловыми подарками и приглашениями на представительские мероприятия является социально признанным компонентом деловых отношений, однако необходимо помнить, что такие случаи ни при каких обстоятельствах не должны наносить ущерб деловой репутации Фонда.

Подарки должны иметь непосредственную связь с законной целью дарения и не создавать впечатления осуществления неправомερных действий. Необходимо помнить, что внутренние политики клиентов и партнеров могут не предполагать принятие подарков и даже полностью запрещать их принятие и дарение.

Работникам Фонда не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

- за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Фонде;
- стоимостью свыше установленного Фондом лимита;
- в виде денежных средств или денежных эквивалентов;
- в отсутствие общепринятого повода для подарка.

2.11. Пользование услугами Фонда и контрагентов

Работникам НПФ Сбербанка и членам их семей рекомендуется обращаться в Фонд для получения финансовых услуг в частных целях, однако такие услуги должны предоставляться на тех же условиях, на которых они предоставляются другим клиентам или, при наличии корпоративной программы Фонда или Группы ПАО Сбербанк, – другим работникам. Обслуживание работников не должно наносить ущерб Фонду и Группе ПАО Сбербанк и дискриминировать других клиентов.

Аналогичным образом, работникам Фонда не следует пользоваться привилегиями со стороны контрагентов, если такие привилегии не являются доступными для других работников Фонда на тех же условиях в рамках корпоративных программ.

Применение особых условий обслуживания работников в качестве клиентов допускается исключительно в рамках специальных программ развития мотивации.

Что это значит для меня?

Перед тем, как принять подарок, спросите себя:

- может ли этот подарок или повод для его принятия повлиять на объективность моих решений в отношении этой компании?
- хотел бы я, чтобы об этом подарке узнал мой непосредственный руководитель и мои коллеги?

Вопрос:

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

Ответ:

Вы должны отказаться от принятия этого подарка, вежливо пояснив, что внутренние политики Фонда запрещают такие подарки. Требования, предъявляемые к деловым подаркам, закреплены в Политике Фонда по противодействию коррупции.

Вопрос:

Один из поставщиков Фонда, с которым я постоянно работаю, предложил мне скидку на свои товары. Могу я воспользоваться этой скидкой?

Ответ:

Вы можете воспользоваться этой скидкой, только если аналогичная скидка была предложена по отношению ко всем работникам НПФ Сбербанка. В противном случае, поставщика следует поблагодарить за предложение и вежливо отказаться.

2.12. Риск-культура

Для того чтобы Фонд успешно развивался в постоянно меняющихся условиях, мы постоянно совершенствуем нашу систему управления рисками. Поэтому каждый из нас должен знать о принятых в Фонде правилах управления рисками и действовать в соответствии с принципами риск-культуры, а именно:

- выявлять связанные с нашей деятельностью риски, анализировать их и оценивать с помощью доступных инструментов, ориентируясь на заданные в Фонде пределы допустимого риска;
- открыто говорить и сообщать о любых ситуациях, связанных с рисками, даже если это кажется несущественным, так как своевременное обнаружение потенциальных проблем или признание ошибок позволяют минимизировать возможные негативные последствия;
- стремиться к сотрудничеству и следовать общим целям Фонда, в том числе сформулированным в его Стратегии развития, а не исключительно целям своего подразделения или своим собственным;
- соблюдать не только букву, но и дух принятых правил.

Что это значит для меня?

Прошел ли я обучение по управлению рисками?

Умею ли я управлять рисками, связанными с моей работой?

Признаю ли я свои ошибки, делаю ли это своевременно?

Подвергаю ли я планируемые решения критическому анализу с точки зрения рисков?

Готов ли я к сотрудничеству ради достижения целей Фонда?

Понимаю ли я суть правил, применимых к моей работе, соблюдаю ли не только их букву, но и дух?

С политиками Фонда в области управления рисками, информацией о принципах и правилах риск-культуры в Фонда Вы можете ознакомиться на внутреннем портале Фонда.

3. ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ЭТИЧНЫМ ПРАКТИКАМ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Мы категорически не приемлем неэтичные практики ведения бизнеса в любых проявлениях и требуем от всех членов своей команды безукоризненного соблюдения требований законодательства и внутренних политик Фонда.

3.1. Честная конкуренция

Во взаимоотношениях с нашими партнерами и конкурентами мы действуем в соответствии со стандартами справедливой конкуренции и лучшими практиками ведения бизнеса. Фонд соблюдает антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции.

Выбирая партнеров для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров, Фонд соблюдает принципы равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации.

Мы собираем и используем информацию о партнерах и конкурентах исключительно на условиях законности и этичности.

Что это значит для меня?

Законно ли я получаю и использую информацию о конкурентах и партнерах?

3.2. Противодействие коррупции

Фонд в своей деятельности придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности») и считает своим долгом содействовать повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе.

Члену команды НПФ Сбербанк в любых обстоятельствах запрещено, в том числе, прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц предлагать, давать, обещать, просить и получать взятки или совершать платежи для упрощения

Что это значит для меня?

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

Вопрос:

Партнер Фонда предложил оказать мне услугу, если я сообщу ему о параметрах новых

административных, бюрократических и прочих процедур в любой форме.

Фонд ожидает от клиентов, контрагентов и партнеров соблюдения соответствующих обязанностей по противодействию коррупции.

Наша общая цель – поддержание высокой деловой репутации Фонда, поэтому каждый работник Фонда в своей каждодневной работе прилагает разумные усилия для минимизации риска деловых отношений с контрагентами, которые были или могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.

3.3. Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма

НПФ Сбербанка неукоснительно соблюдает требования законодательства о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма. Мы применяем все возможные превентивные меры, чтобы иметь деловые отношения только с надежными клиентами и контрагентами, которые занимаются законной деятельностью и получают доходы только из законных источников.

При проведении идентификации и предварительной проверки клиентов и партнеров необходимо убедиться, что вы понимаете специфику их деятельности, а также понимаете источник происхождения и назначения денежных средств.

продуктов, которые Фонд планирует запустить в ближайшее время. Как мне поступить?

Ответ:

Вам следует отказаться от этого предложения и объяснить партнеру, что НПФ Сбербанк не предоставляет такую информацию до ее официального анонсирования. Более подробно принципы предупреждения и противодействия коррупции, установленные в Фонде, изложены в Политике Фонда по противодействию коррупции.

Что это значит для меня?

Следую ли я в своей работе принципу «Знай своего клиента/партнера»?

Вопрос:

Клиент, который находится на обслуживании в Фонде, стал совершать нетипичные операции, связанные с получением наличных денежных средств. Что я должен предпринять?

Ответ:

Сообщите в Сектор финансового мониторинга о своих наблюдениях.

Более подробно правила Фонда в данной области отражены в Правилах внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма.

4. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

Мы хотим, чтобы наши клиенты, работники, партнеры, акционеры и инвесторы имели полную и сбалансированную информацию о нашей деятельности. Мы стремимся быть открытыми и активными в наших коммуникациях. Мы защищаем конфиденциальную информацию о клиентах, иную охраняемую законом информацию, а также сведения, способные оказать влияние на наше конкурентное преимущество.

4.1. Прозрачность ведения бизнеса

Мы обеспечиваем прозрачность своей деятельности, открыто взаимодействуя с различными заинтересованными сторонами и публикуя достоверную и своевременную информацию как финансового, так и нефинансового характера.

При раскрытии информации мы руководствуемся принципами соответствия требованиям законодательства, регулярности, последовательности, оперативности, доступности, достоверности, полноты и сравнимости раскрываемых данных.

4.2. Достоверность отчетности

Финансовая и нефинансовая отчетность НПФ Сбербанка составляется в соответствии с принятыми стандартами и полностью отражает во всех существенных аспектах финансовое положение и результаты деятельности Фонда.

Работники Фонда в рамках своих компетенций и в соответствии с регламентами рабочих процессов должны честно, аккуратно, своевременно и в полном объеме составлять отчетность о показателях своей деятельности и деятельности Фонда. Предоставление неточной, неполной, противоречивой и несвоевременной отчетности является недопустимым. В Фонде запрещена фальсификация документов, искажение истинного характера любых операций.

4.3. Публичные коммуникации

В Фонде определен круг лиц, представляющих его в публичном пространстве. Поэтому в случаях, когда представители СМИ просят нас прокомментировать тот или иной вопрос, мы рекомендуем им обратиться в Отдел маркетинга и рекламы.

Любой комментарий, который дается представителю СМИ, должен исходить либо от ответственного сотрудника отдела маркетинга и рекламы, либо от уполномоченных представителей Фонда.

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

4.4. Защита конфиденциальной информации

Работники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к непубличной (конфиденциальной) информации, касающейся Фонда, коллег, клиентов или контрагентов.

В связи с этим работники обязаны соблюдать информационные барьеры между подразделениями, когда непубличная информация надежно защищена. В частности, передача конфиденциальной информации должна осуществляться по защищенным каналам.

Фонд ожидает, что работники, переходящие на другое место

Более подробно принятые в Фонде стандарты и правила раскрытия информации отражены во внутренних нормативных документах Фонда.

Что это значит для меня?

С должной ли ответственностью я отношусь к предоставлению в профильные подразделения Фонда информации для составления отчетности?

Своевременно и в достаточном ли объеме я направляю соответствующие сведения?

Вопрос:

Недавно меня пригласили выступить на конференции. Я могу выступить с рассказом о своей деятельности и проектах, реализуемых в НПФ Сбербанка?

Ответ:

Вы можете выступать на внешних мероприятиях (конференциях, форумах, круглых столах) с рассказом о своем опыте работы в Фонде по согласованию с Вашим непосредственным руководителем и Отделом маркетинга и рекламы. То же касается комментариев для СМИ.

Вопрос:

Я обнаружил документы с информацией о счетах клиентов в зоне общего доступа у принтера, когда задержался на работе после окончания рабочего дня. Что следует предпринять?

работы, будут сохранять конфиденциальность служебной/непубличной информации Фонда. В свою очередь Фонд не обязывает новых работников раскрывать служебную/непубличную информацию организаций, в которых они работали ранее.

Ответ:

Уберите найденные документы в безопасное место, сообщите о находке своему руководителю и верните ответственному лицу.

4.5. Общение в социальных сетях

Работники должны помнить, что общение в социальных сетях Интернет, как правило, носит публичный характер. Работникам запрещается распространять или обсуждать без согласия Фонда на публичных Интернет-ресурсах информацию, связанную с деятельностью Фонда, в том числе с использованием логотипов, товарных знаков и символики Фонда, размещать фото- и видеоизображения, не соответствующие действительности и/или порочащие деловую репутацию Фонда.

Ответственным подразделением за размещение информации о Фонде в социальных сетях является Отдел маркетинга и рекламы.

Вопрос:

Могу ли я отвечать от своего имени на вопросы и претензии клиентов в адрес Фонда, поступающие в социальных сетях?

Ответ:

Нет, не можете. Помните, что общаясь в рабочее/нерабочее время на официальных страницах Фонда в социальных сетях, Вы воспринимаетесь как представитель Фонда и информация, предоставленная Вами, может быть некорректно истолкована. Ответы на вопросы и комментарии в на официальных страницах Фонда в социальных сетях готовятся уполномоченными на то работниками Фонда.

5. ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИДЕРСТВО

НПФ Сбербанка является одним из крупнейших негосударственных пенсионных фондов России. Наша команда насчитывает многие десятки человек, а количество клиентов исчисляется в миллионах. Такое положение предполагает особую ответственность Фонда за то, каким образом его действия могут отразиться на социальном развитии регионов и местных сообществ.

5.1. Акционеры

Уважение прав и законных интересов акционера (единственного участника) Фонда – основа взаимоотношений Фонда с Банком и один из основополагающих принципов системы корпоративного управления Группы ПАО Сбербанк.

По отношению к акционеру (единственному участнику) Фонда мы создаем максимально благоприятные условия для реализации прав акционера, в том числе таких, как:

- участие в управлении Фондом, получение информации о деятельности Фонда;
- применение лучших российских и международных практик корпоративного управления;
- обеспечение надежных способов учета прав на акции.

5.2. Участие в общественной и политической деятельности

Добрые дела – неотъемлемая часть нашей корпоративной культуры. Фонд поддерживает усилия работников, направленные на

С информацией об участии работников Фонда в акциях

участие в социально-значимых проектах и в волонтерских программах в нерабочее время.

Фонд не участвует в деятельности политических и религиозных организаций и не финансирует их деятельность. Работники, принимающие участие в нерабочее время в политической, религиозной или иной общественной деятельности, обязаны выступать в этих случаях только в качестве частных лиц, а не представителей Фонда.

На территории Фонда не допускается агитация в пользу какой-либо политической партии или кандидата, а также распространение работниками своих религиозных взглядов и убеждений.

Всем членам команды запрещается от имени Фонда вручать подарки, делать взносы в политических целях, либо организовывать развлекательные мероприятия для политических партий или кандидатов на политические должности.

5.3. 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.

5.4. Содействие социальному благополучию

НПФ Сбербанк реализует свои бизнес-задачи на основе пенсионных продуктов и услуг, способствующих решению социальных задач, связанных с пенсионным обеспечением и страхованием.

Инвестирование средств пенсионных накоплений и размещение средств пенсионных резервов осуществляется, в том числе, в разрешенные инфраструктурные проекты и высоконадежные финансовые инструменты российских компаний.

Фонд участвует в программах, направленных на повышение уровня финансовой грамотности настоящих и потенциальных клиентов Фонда.

5.5. Уважение прав человека

НПФ Сбербанк соблюдает права человека, признает их важность и всеобщность. Мы всецело поддерживаем фундаментальные принципы, установленные во Всеобщей декларации прав человека, Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Декларациях и Конвенциях Международной организации труда и иных международных документах в области прав человека и уровня пенсионного обеспечения (102-я Конвенция МОТ).

Наше согласие с этими принципами отражается в наших политиках и действиях по отношению к коллегам, клиентам, партнерам и всем иным лицам, с которыми мы взаимодействуем. Права человека должны соблюдаться в любой стране, любых культурах и при любых обстоятельствах.

Вы можете ознакомиться на внутреннем портале Фонда.

Всеобщая декларация прав человека: «Признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости и всеобщего мира».

5.6. Защита окружающей среды

Мы управляем нашей экологической эффективностью в первую очередь путем бережного использования природных ресурсов. Для этого мы стремимся сократить потребление электро- и тепловой энергии, воды, бумаги и других ресурсов. Фонд развивает программы безбумажных технологий при оказании клиентам услуг по пенсионному обеспечению и страхованию.

Что это значит для меня?

Вношу ли я свой вклад в развитие безбумажных технологий в Фонде?

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Невозможно подробно описать правильное поведение во всех ситуациях, которые могут возникнуть в процессе нашей работы – при любых обстоятельствах применяйте здравый смысл и ответственное отношение к репутации при принятии решений.

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

Для получения детальной информации о правилах Фонда, описанных в Кодексе, Вам необходимо ознакомиться с внутренними нормативными документами Фонда, согласованными с Кодексом: Стратегией развития Фонда, Политикой Фонда по управлению конфликтом интересов, Политикой Фонда по противодействию коррупции, Положением о коммерческой тайне в Фонде, Требованиями по обеспечению информационной безопасности в Фонде и другими документами Фонда.

6.1. Ответственность за нарушение Кодекса

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

При наличии правовых оснований к работникам, которые не выполняют своих обязанностей по соблюдению положений настоящего Кодекса, могут быть применены дисциплинарные меры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. А при несоблюдении требований законодательства, в том числе, в области противодействия коррупции, легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма и иных требований, предусмотрена ответственность, вплоть до уголовной.

6.2. 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 Генеральным директором Фонда.

Текст Кодекса размещен на официальном сайте Фонда в сети Интернет, а также на внутреннем портале Фонда.

Список терминов и определений для целей Кодекса

Банк, Сбербанк - Публичное акционерное общество «Сбербанк России» (ПАО Сбербанк).

Близкие родственники - супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные братья и сестры, дедушки и бабушки, внуки.

Внутренние политики - для целей Кодекса под внутренними политиками понимаются любые внутренние документы (в том числе политики, положения, регламенты и др.), действующие в Фонде.

Группа ПАО Сбербанк - ПАО Сбербанк, а также кредитные и некредитные организации, находящиеся под контролем или значительным влиянием ПАО Сбербанк. Контроль и значительное влияние определяются в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности.

Конфиденциальная информация Фонда – информация, доступ к которой ограничен в соответствии с федеральными законами, в том числе

- персональные данные вкладчиков - физических лиц, страхователей - физических лиц, участников, застрахованных лиц, выгодоприобретателей и правопреемников участников и застрахованных лиц;
- информация, полученная Фондом при:
 - обработке сведений, содержащихся в пенсионных счетах негосударственного пенсионного обеспечения, пенсионных счетах накопительной пенсии;
 - осуществлении срочной пенсионной выплаты, единовременной выплаты;
 - выплате негосударственной пенсии и накопительной пенсии, выплатах (переводе) выкупных сумм и выплатах правопреемникам.

Конфликт интересов - прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Фонда и/или его работниками и/или одним и более клиентами, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны.

Линия информирования - коммуникационный канал, предназначенные для получения информации о намерениях или фактах нарушений Кодекса, а также для предоставления консультаций. Сведения о линии информирования размещаются на внутреннем портале Фонда.

Подарок - любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в том числе денежные средства, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады, пожертвование и прочее), полученная или переданная в связи с работой в Фонде.

Риск-культура - совокупность знаний и принципов поведения в сфере управления рисками, разделяемые и применяемые всеми работниками Фонда для своевременной идентификации, анализа, информирования и реакции на существующие и будущие риски.

Этический конфликт - ситуация морального выбора, когда при реализации одной нравственной ценности нарушается другая, не менее важная.

1. Кодекс корпоративного управления Сбербанка, №3879 от 20.04.2015.
2. Политика ЗАО «НПФ Сбербанка» по управлению конфликтом интересов (утверждена Приказом Фонда от 28.11.2014 №01-09/102).
3. Кодекс профессиональной этики ЗАО «Негосударственный Пенсионный Фонд Сбербанка», осуществляющего деятельность в качестве страховщика по обязательному пенсионному страхованию (утвержден решением Совета директоров ЗАО «НПФ Сбербанка», протокол №1 от 26.06.2014)
4. Политика ЗАО «НПФ Сбербанка» по противодействию коррупции (утверждена Приказом Фонда от 28.11.2014 №01-09/102).
5. Правила внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (утверждены Приказом Фонда от 01.09.2015 №01-03/140).
6. Положение о коммерческой тайне в Негосударственном Пенсионном Фонде Сберегательного банка (утверждено Приказом Фонда №01-09/176 от 17.09.2007, в редакции Приказа от 15.10.2008 № 01-09/231).
7. Правила внутреннего трудового распорядка Негосударственного Пенсионного Фонда Сбербанка (НПФ Сбербанка) (утверждены Приказом Фонда от 28.10.2009 №01-09/283, с изменениями, утверждёнными Приказами от 23.11.2009 №01-09/316, от 28.12.2012 №01-09/355, от 27.12.2013 №01-09/135, от 30.04.2014 №01-09/51, от 19.01.2015 №01-03/1).