

Приказ №П-2023-02-11

г. Москва

«17» февраля 2023 г.

Об утверждении Кодекса корпоративной этики

В целях формирования и поддержания устойчивой корпоративной культуры и эффективной контрольной среды:

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Кодекс корпоративной этики ООО «Инстамарт Сервис» (далее – Кодекс) согласно приложению к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу приказ №П-2022-05-10 от 23.05.2022г. «Об утверждении Кодекса корпоративной этики».
3. Руководителю группы кадрового администрирования Жигуновой И.Г. и руководителю группы кадрового администрирования Шлыковой М.Ю. организовать ознакомление работников и включить Кодекс в перечень документов, обязательных для ознакомления под подпись при приеме на работу.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на директора по правовым вопросам и управлению рисками Шангину М.Н.

Генеральный директор


/П.А. Глухов/

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Генерального директора

ООО «Инстамарт Сервис»

от «17» февраля 2023 г. №П-2023-02-11

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ООО «ИНСТАМАРТ СЕРВИС»**

На момент утверждения

Кодекса корпоративной этики ООО «Инстамарт Сервис»

представительный орган работников отсутствует

Москва 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА.....	4
2.	ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНОВ.....	4
3.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
4.	ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА.....	6
5.	КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ СБЕРМАРКЕТ.....	7
6.	МИССИЯ И ПРИНЦИПЫ СБЕРМАРКЕТ.....	7
7.	СТАНДАРТЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ.....	9
7.1.	Взаимная ответственность Работников и СберМаркет.....	9
7.2.	Ответственность СберМаркет перед Работниками.....	9
7.3.	Ответственность Работников перед СберМаркет.....	10
7.4.	Этика руководителей.....	11
7.5.	Соблюдение этических принципов на работе.....	12
7.6.	Защита активов СберМаркета и бережливость.....	12
7.7.	Защита интеллектуальной собственности	13
7.8.	Защита конфиденциальной информации	13
7.9.	Персональные данные.....	13
7.10.	Кибербезопасность.....	14
7.11.	Конфликт интересов.....	14
7.12.	Противодействие коррупции.....	15
7.13.	Деятельность Работников вне СберМаркет.....	15
7.14.	Обмен подарками и представительские расходы.....	15
7.15.	Мошенничество.....	16
7.16.	Достоверность отчетности.....	16
7.17.	Риск-культура.....	17
7.18.	Участие в развлекательных мероприятиях.....	17
8.	СТАНДАРТЫ ВНЕШНЕКОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ.....	18

8.1.	Деловые партнеры и конкуренты.....	18
8.2.	Взаимоотношения с клиентами.....	19
8.3.	Взаимоотношения с участниками	20
8.4.	Государственные органы и общественные организации	20
8.5.	Взаимодействие со средствами массовой информации.....	20
8.6.	Публичные коммуникации Работников Компании.....	21
9.	СБЕРМАРКЕТ И ОБЩЕСТВО.....	21
10.	БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ.....	22
11.	ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ.....	22
12.	СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ.....	23
13.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	24

1. НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА

1.1. Кодекс корпоративной этики ООО «Инстамарт Сервис» (далее – Кодекс этики, Кодекс) разработан с целью формирования у работников ООО «Инстамарт Сервис» (далее – Компания, СберМаркет) единого представления о правилах и ценностях, принятых в Компании.

1.2. Кодекс обеспечивает единство общего понимания деятельности Компании всеми работниками и является ориентиром в решении возникающих проблем. Кодекс отражает систему принципов, ценностей и стандартов СберМаркет, которые являются основой для принятия решений и поведения и позволяют всем работниками и подразделениям Компании действовать как единое целое, обеспечивая постановку и успешное достижение целей деятельности Компании.

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНОВ

Компания – Общество с ограниченной ответственностью «Инстамарт Сервис» (далее Компания, СберМаркет).

Работники Компании – все работники Компании независимо от занимаемой должности, а также члены органов управления и контроля Компании.

Корпоративная этика – совокупность поддерживаемых Компанией ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми Работниками Компании, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и Работников Компании.

Деловые партнеры – клиенты, подрядчики, поставщики, а также иные третьи лица, с которыми установлены деловые отношения, а также юридические и физические лица, с которыми могут быть установлены деловые отношения.

Подарки – любая ценность в материальной или нематериальной форме, которую даритель по собственному желанию и безвозмездно преподносит получателю и за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, полученная/предоставленная Работником в связи с работой в Компании или предоставленная от имени Компании и за счет Компании. К формам Подарков могут относиться в том числе денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, имущественные права, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, обучения, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, вклады, пожертвование и прочее).

Близкие родственники – супруг/супруга, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, бабушки и дедушки, внуки.

Конфликт интересов – прямое или косвенное противоречие между имущественными и иными интересами Компании и/или ее Работников и/или одного и более клиентов и/или контрагентов, в результате которого действия (бездействие) одной стороны могут иметь неблагоприятные последствия для другой стороны. Конфликт интересов возникает также в ситуации, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника Компании влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей (осуществление полномочий).

Конфиденциальная информация – сведения, не подлежащие публичному распространению и охраняемые законом. К конфиденциальной информации имеют доступ ограниченное количество лиц, которые берут на себя обязательство не разглашать известную им тайну.

Коррупционное правонарушение (коррупция) – совершенное противоправное действие (бездействие), обладающее признаками коррупции, совершенное в отношении Компании либо от имени или в интересах Компании в отношении третьих лиц, в том числе в отношении государственных и муниципальных органов, Банка России, а также служащих Банка России, иных юридических лиц и их работников, органов управления и представителей указанных юридических лиц; прямо или косвенно; лично или через посредничество третьих лиц; независимо от цели, включая упрощение административных, бюрократических и прочих формальностей и иных процедур в любой форме, обеспечение конкурентных и иных преимуществ, сопряженных с коррупционными действиями; в любой форме, в том числе в форме получения/предоставления денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав:

— дача взятки или посредничество в даче взятки, то есть предоставление или обещание предоставить любую финансовую или иную выгоду/преимущество с умыслом побудить какое-либо лицо выполнить его должностные обязанности ненадлежащим образом, то есть на более выгодных для дающего условиях и (или) с нарушением порядков и процедур, установленных законодательством Российской Федерации, и/или внутренних нормативных документов Компании;

— получение взятки или посредничество в получении взятки, то есть получение или согласие получить любую финансовую или иную выгоду/преимущество за исполнение своих должностных обязанностей ненадлежащим образом, то есть на более выгодных для дающего условиях и/или с нарушением порядков и процедур, установленных законодательством Российской Федерации, и/или внутренних нормативных документов Компании;

— коммерческий подкуп, то есть незаконная передача лицу, выполняющему должностные и функциональные обязанности в Компании, денежных средств, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий/бездействие в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением;

— подкуп государственных служащих, то есть предоставление или обещание предоставить государственному служащему любую финансовую или другую выгоду/преимущества с целью повлиять на исполнение его должностных и функциональных обязанностей, чтобы получить/удержать бизнес или обеспечить конкурентные или иные преимущества для Компании;

— использование членами органов управления, работниками Компании для себя или в пользу третьих лиц возможностей, связанных со служебным положением и/или должностными полномочиями, для получения финансовых или иных выгод/преимуществ, не предусмотренных законодательством Российской Федерации, и/или ВНД Компании;

— иное незаконное использование своего должностного положения вопреки законным интересам Компании в целях получения финансовой либо иной выгоды/преимуществ.

Охрана труда – система мер, призванная обеспечить сохранность жизни и здоровья людей в процессе выполнения ими своих трудовых обязанностей.

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Кодекс этики описывает корпоративную философию СберМаркет, является важным инструментом создания устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей.

3.2. Кодекс представляет собой свод базовых правил, принципов и ценностей,

которыми руководствуется и которым следует Компания в бизнесе, стандартов делового и социального поведения, высоких этических норм внутри- и внешне- корпоративных взаимоотношений, а также социальной ответственности перед Работниками Компании, участникам, Деловыми партнерами, государством и обществом.

3.3. Кодекс призван определить корпоративные ценности, следование которым демонстрирует приверженность Компании и ее Работников базовым этическим ценностям, определяющим деловое поведение и формирующим репутацию СберМаркет, ее конкурентоспособность и эффективность.

3.4. Кодекс является локальным нормативным актом Компании и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения. Работники Компании, а также члены органов управления и контроля Компании должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

3.5. Кодекс распространяется на всех Работников Компании вне зависимости от занимаемой должности, а также членов органов управления и контроля Компании.

3.6. Все Работники Компании должны руководствоваться Кодексом и соблюдать его принципы и требования в повседневной работе и при реализации любых проектов Компании.

3.7. Положения Кодекса должны соблюдаться Работниками Компании не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Компании, или если Работники воспринимаются третьими лицами в качестве представителя Компании.

3.8. СберМаркет ожидает поведения, соответствующего этическим стандартам Компании, от физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Компанией, а также от подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения либо представляющими Компанию перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Компании.

3.9. СберМаркет ожидает поведения, соответствующего этическим стандартам Компании, со стороны Деловых партнеров Компании. При взаимодействии с третьими лицами необходимо быть уверенным, что Деловой партнер обладает проверенной репутацией и разделяет этические нормы, отраженные в Кодексе.

3.10. Соблюдение закрепляемых Кодексом принципов корпоративного поведения и этики ведения бизнеса, их соответствие нормам действующего законодательства, открытость и прозрачность в сочетании с высоким профессионализмом Работников, позволит Компании сохранить уверенную позицию на рынке оказания услуг, обеспечить максимальную продуктивность Компании для клиентов и Работников.

4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

4.1. Целью Кодекса является определение стандартов деятельности Компании и обязательных принципов, этических норм и правил корпоративного поведения, направленных на обеспечение единства и последовательности принятия решений.

4.1.1. Основные цели Кодекса:

- Улучшение и защита репутации и имиджа Компании.
- Повышение инвестиционной привлекательности Компании.
- Установление основ регламентации поведения в сложных этических ситуациях.
- Адаптации новых Работников к корпоративной культуре, трудовому распорядку, проявлению других формальных и неформальных взаимоотношений в Компании.

– Повышение уровня корпоративной культуры.

4.1.2. Основные задачи Кодекса:

– Определение этических ценностей, принципов и стандартов, способствующих повышению эффективности деятельности Компании и укрепления взаимного доверия заинтересованных лиц.

– Формирование и внедрение единой корпоративной культуры Компании, основанной на высоких этических ценностях, принципах, стандартах и способствующей поддержанию в коллективе Компании атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности.

– Профилактика, выявление, пресечение и минимизация рисков, присущих деятельности Компании, имеющих этические аспекты.

– Повышение и сохранение доверия к Компании со стороны делового сообщества, укрепление репутации открытого и честного участника рынка.

5. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ СБЕРМАРКЕТ

5.1. СберМаркет – сплоченная команда профессионалов. Команда СберМаркета – главное конкурентное преимущество СберМаркета. Компания стремится, чтобы СберМаркет был лучшим местом для работы людей разных поколений и с разными потребностями.

5.2. СберМаркет неукоснительно соблюдает законодательство Российской Федерации, с уважением относится к интересам и обязательствам каждого члена команды, выступает за разумный баланс между работой и личной жизнью.

5.3. СберМаркет стремится создавать и поддерживать рабочую атмосферу, которая позволяет каждому члену команды раскрыть свой потенциал. Работники Компании открыто высказывают свою точку зрения, не боятся говорить о проблемах. Компания признает ошибки, извлекает уроки и предпринимает действия.

5.4. СберМаркет ценит командную работу, где каждый голос будет услышан. Компания уважает взгляды других и делится знаниями и ресурсами для достижения отличных результатов, обеспечения высокого качества работ и содействия индивидуальному и коллективному росту. Члены команды СберМаркета относятся друг к другу как к внутреннему клиенту – открыты и доверяют друг другу.

5.5. Создание атмосферы понимания и доверия, а также поддержка продуктивной рабочей среды – общая обязанность членов команды СберМаркета. В команде СберМаркета недопустимы непристойные, вульгарные, грубые, жестокие, дискриминационные, агрессивные или оскорбительные выражения, жесты и формы поведения. Компания ценит разнообразие в составе команды СберМаркета.

5.6. Никакие формы дискриминации, в том числе на основании убеждений, возраста, половой принадлежности и других характеристик, не имеют право на существование в СберМаркете ни при каких условиях.

6. МИССИЯ И ПРИНЦИПЫ СБЕРМАРКЕТ

6.1. Миссия СберМаркет:

– Миссия СберМаркет - экономить время и деньги клиентов для чего-то более важного.

6.2. Принципы СберМаркет:

Принцип № 1: Ценность для клиентов

– СберМаркет работает для того, чтобы создавать ценность для клиентов и делать их жизнь лучше.

– Интересы клиентов выше индивидуальных интересов.

Принцип № 2: Нацеленность на выдающиеся результаты и высокую скорость

– Компания верит, что только смелые и амбициозные задачи приводят к выдающимся результатам.

– СберМаркет строит компанию и продукт на десятилетия. Компания готова на меньшее сейчас, чтобы достичь большего в будущем.

– Компания постоянно задает Работникам вопрос, можно ли сделать задачу/проект/продукт быстрее. При этом Компания достигает высокой скорости за счет фокуса и эффективности процессов.

– Работники Компании задают вопросы, пока не дойдут до сути проблемы.

– Компания достигает большего с меньшими ресурсами.

Принцип №3: Открытость во благо

– Обратная связь всегда содержит в себе аргументы и исходит из благой цели – помочь человеку и Компании расти.

– Работники Компании дают обратную связь коллегам напрямую – вне зависимости от того, кому она адресована. Каждый член команды, курьер, сборщик, супервайзер, коллега в отделе, руководитель любого уровня управления – все готовы друг друга слушать и слышать.

– Если Работник видит возможность улучшить любой аспект деятельности Компании, то ожидается, что Работник об этом говорит.

– Работники Компании открыты к обратной связи и сами решают, как стать сильнее на ее основе.

– Работники Компании ценят свои ошибки, когда есть рефлексия и прогресс.

Принцип № 4: Свобода и ответственность

– Компания верит, что выдающийся результат достижим при максимальной свободе в принятии решений.

– У каждой задачи есть лидер, которому Компания доверяет принятие финальных решений.

– Работники Компании просят помощи, когда нужно, и помогают, если за помощью приходят к ним.

– Работники Компании делает максимум возможного для выполнения обязательств, даже если ситуация кажется неразрешимой.

– Работники Компании ориентируются на принцип самоответственности и самоконтроля.

– Компания верит, что, если Работник перестает справляться с поставленным задачами, он ищет новые роли и горизонты как внутри Компании, так и за ее пределами, чтобы снова стать результативным.

Принцип № 5: Команда на сильных качествах каждого

– Компания нанимает и развивает сильнейших в своем деле, не делая компромиссов.

– Выдающийся результат достигается за счет слаженной работы всей команды СберМаркет.

– Каждый из Работников Компании приносит наибольшую ценность, когда занимается любимым делом, в котором проявляются его сильные стороны.

– Для СберМаркета важно, чтобы каждый Работник Компании нашел свое предназначение и чувствовал себя нужным.

Принцип № 6: Забота о себе и друг о друге

– Работники Компании заботятся о своем ментальном и физическом здоровье. Отдых и хобби дают им возможность наполниться энергией.

– Работники Компании не безучастны к проблемам коллег и бережно относятся друг к другу.

– Работники Компании используют убеждение в служебных отношениях, прибегая к приказу только тогда, когда ресурсы убеждения исчерпан.

– Работники Компании уважительно относятся друг к другу в конфликтных ситуациях, не используя принцип «сильный всегда прав», не допуская грубости и хамства.

7. СТАНДАРТЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ

7.1. Взаимная ответственность Работников и СберМаркет

7.1.1. Работники СберМаркет являются ее ключевой ценностью. Компания стремится создать в коллективах такую обстановку, которая способствует раскрытию лучших профессиональных и человеческих качеств Работников.

7.1.2. В Компании исключена дискриминация Работников по признакам пола, возраста, расы или национальности, религии, политических убеждений и т.п.

7.1.3. Взаимная ответственность означает, что как Компания, так и ее Работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

7.1.4. Руководство Компании несет ответственность за формирование этических стандартов, а также обеспечивает условия, при которых Работники и контрагенты Компании имеют возможность знать и понимать основные принципы Кодекса и видеть, как эти принципы реализуются на практике в поведении Работников Компании.

7.2. Ответственность СберМаркет перед Работниками

7.2.1. СберМаркет строит отношения с Работниками на основе общности целей, взаимного уважения, долгосрочного партнерства, учета обоюдных интересов, добросовестности, непредвзятости и принимает на себя следующие обязательства перед Работниками Компании:

– соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и условия трудовых договоров;

– уважать права человека и свободу личности;

– не допускать любые формы дискриминации или притеснения;

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

– обеспечивать должный уровень Охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами Компании;

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

– создавать условия для безопасной и продуктивной работы;

– поощрять за успехи и высокие трудовые достижения в соответствии с локальными нормативными актами Компании;

- принимать объективные кадровые решения исходя из результатов работы;
- поддерживать инициативность и стремление Работников Компании к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач;
- учитывать мнение Работников Компании и организовывать каналы обратной связи;
- поддерживать инициативы по повышению эффективности бизнес-процессов;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала Работников Компании;
- реагировать на предложения, идеи, требования и жалобы.

7.3. Ответственность Работников перед СберМаркет

7.3.1. Все Работники Компании должны сотрудничать на основе взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства. Уважительные отношения друг к другу, к ценностям и традициям Компании, к участникам, Деловым партнерам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

7.3.2. Работники Компании принимают на себя обязательства соблюдать следующие этические принципы и нормы:

- выполнять требования применимого законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Компании;
- ознакомиться с положениями Кодекса этики и руководствоваться ими в ежедневной работе, избегать ненадлежащего поведения;
- пройти организуемые Компанией обучающие курсы по отдельным вопросам Кодекса;
- знать и соблюдать положения внутренних политик, применимых для выполнения трудовой функции Работника. Работник, безусловно, может не помнить наизусть положения всех нормативных документов Компании, но должен понимать заложенные в документы принципы и знать, с каким документом нужно свериться в случае необходимости;
- придерживаться принципа неприятия Коррупции в любых формах и проявлениях;
- при выявлении какого-либо случая нарушения требований законодательства, или получении просьбы совершить поступок, который, может привести к их нарушению, Работник Компании должен незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю или на горячую линию доверия: compliance@sbermarket.ru;
- содействовать при проведении Компанией расследований по фактам возможных нарушений;
- сообщать непосредственному руководителю и в подразделение риск-менеджмента Компании об имущественных и репутационных рисках Компании (risk@sbermarket.ru);
- обращаться за помощью к своему непосредственному руководителю или на горячую линию доверия: compliance@sbermarket.ru, если у Работника Компании появились вопросы о применении Кодекса или сомнения относительно соблюдения этических принципов;
- заботиться о репутации Компании и в профессиональной деятельности руководствоваться её интересами;

- воздерживаться от недобросовестных методов конкурентной борьбы и ведения дел;
 - с уважением относиться к коллегам, оказывать поддержку новым сотрудникам;
 - признавать свои ошибки, сообщать о них руководителям и коллегам в целях минимизации возможных негативных последствий;
 - демонстрировать личный пример этичного поведения;
 - не допускать необоснованных или несправедливых кадровых решений;
 - пресекать любые действия, сомнительные с правовой и этической точек зрения;
 - не использовать в личных целях служебное положение, Конфиденциальную информацию, материальные и нематериальные активы Компании;
 - не вводить коллег и Деловых партнеров Компании в заблуждение, не предоставлять недостоверную или непроверенную информацию;
 - принимать решения только после всестороннего и тщательного изучения ситуации с учетом социальной ответственности перед обществом и государством;
 - своевременно выполнять поручения руководства, реагировать на запросы коллег, контрагентов;
 - заботиться о постоянном повышении своего профессионализма и квалификации;
 - учитывать интересы всех заинтересованных в деловых отношениях сторон;
 - делиться опытом и информацией с коллегами и подчиненными;
 - выполнять поручения руководителей и просьбы коллег пунктуально и в срок;
 - использовать собственное рабочее время и время своих коллег рационально.
- 7.3.3. В Компании недопустимы нарушения дисциплины и этики, ставящие под угрозу надежность и безопасность работы, в том числе:
- систематическое невыполнение и/или некачественное выполнение трудовых обязанностей;
 - разглашение Конфиденциальной или иной составляющей коммерческую тайну информации о Компании;
 - пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - пренебрежение или умышленное невыполнение требований Охраны труда;
 - любые формы дискриминации Работников и неуважительное отношение к коллегам, Деловым партнерам или конкурентам Компании.

7.4. Этика руководителей

7.4.1. На руководителей СберМаркет возложена дополнительная ответственность за создание и поддержание культуры поведения, при которой Работники Компании знают и понимают свои обязанности и свободно информируют о своих сомнениях и проблемах.

7.4.2. Руководители всех уровней управления должны содействовать формированию открытой и доверительной атмосферы в коллективе, создавать условия для свободного обсуждения Работниками Компании любых этических проблем и принимать меры по устранению нарушений принципов этики.

7.4.3. При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней управления должны:

- проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдать деловую этику и общепринятые нормы и правила, на личном примере показывать приверженность корпоративным принципам этики;
- в своей профессиональной деятельности следовать стандартам делового общения, поддерживать деловую репутацию и имидж СберМаркет при взаимодействии с Деловыми партнерами и контрагентами;
- не допускать участия Компании в сомнительных операциях (сделках), способных нанести материальный либо репутационный ущерб Компании;
- уважительно относиться к Работникам Компании, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству Работников, принимать обоснованные законные решения;
- обеспечивать доведение положений Кодекса до каждого Работника Компании, обеспечивать понимание и соблюдение Работниками принципов СберМаркет, 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 Компании чувствует себя комфортно, вынося на обсуждение любые вопросы, связанные с его профессиональной деятельностью или деятельностью Компании;
- не ставить перед Работниками Компании задачи, не давать поручений, нарушающих требования действующего законодательства Российской Федерации, Кодекса этики СберМаркет, других локальных нормативных актов Компании;
- принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию Конфликта интересов, возникшего у Работников Компании;
- обеспечивать активное взаимодействие Работников Компании с уполномоченными подразделениями СберМаркет по вопросам этики, оказывать поддержку Работникам, которые инициируют обсуждение этических вопросов;
- незамедлительно принимать меры по устранению нарушений принципов этики, а также принимать необходимые меры воздействия.

7.5. Соблюдение этических принципов на работе

7.5.1. СберМаркет дорожит своей репутацией, соблюдает этические принципы и выполняет принятые на себя обязательства всегда и в любых обстоятельствах. К коллегам, клиентам, партнерам и иным лицам, с которыми Компания взаимодействует, Работники Компании относятся с уважением и доброжелательностью. СберМаркет несет ответственность за результаты своей работы и за окружающую рабочую атмосферу.

7.6. Защита активов СберМаркета и бережливость

7.6.1. Компания убеждена, что все Работники СберМаркета обязаны действовать добросовестно и не допускать ненадлежащего использования или растраты имущества СберМаркета, служебной информации и средств, выделенных на командировочные и представительские расходы. В первую очередь Работники Компании руководствуются интересами СберМаркета. Работники Компании экономят средства СберМаркета и оплачивают расходы так, словно распоряжаются своими деньгами.

7.6.2. Использование в личных целях 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. Работники Компании берегут имущество

СберМаркета, как свое собственное.

7.7. Защита интеллектуальной собственности

7.7.1. Компания предоставляет Работникам все возможности для творчества и защиты их идей — интеллектуального капитала СберМаркета, который двигает Компанию вперед.

7.7.2. Программный код, элементы дизайна, алгоритмы и модели, новые устройства и иные уникальные разработки, созданные талантливой командой, — всё это интеллектуальная собственность Компании, ценнейший актив, требующий бережного отношения. Любое ее использование членами команды и другими людьми, с которыми Компания взаимодействует, должно быть добросовестным и в рамках законодательства.

7.7.3. Интеллектуальные активы Компании не могут использоваться Работниками в личных целях.

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

7.7.5. СберМаркет уважает право на интеллектуальную собственность любого человека или компании. Чужую интеллектуальную собственность Компания использует только на законных основаниях, ожидая от Работников, контрагентов и деловых партнеров, что они будут всегда ответственно следовать этому принципу.

7.8. Защита конфиденциальной информации

7.8.1. Информация — важнейший актив СберМаркета. Работники в рамках своих должностных обязанностей могут иметь доступ к конфиденциальной информации (в том числе персональным данным), к сведениям, составляющим коммерческую тайну.

7.8.2. От обладателей непубличной информации СберМаркет ожидает исключительно ответственного обращения с ней:

— передавать конфиденциальную информацию только по защищенным каналам и только при служебной необходимости;

— не позволять использовать конфиденциальную информацию в личных целях, копировать ее и фиксировать на фото и видео;

— не оставлять носители информации без присмотра. Покидая рабочее место даже ненадолго, убедиться, что конфиденциальный файл не остался на экране компьютера. Быть особенно бдительным в отношении распечатанных материалов — не оставлять их на принтере, не позволять себе работать с ними в общественных местах, например, в транспорте или в кафе;

— не размещать такую информацию в интернет-хранилищах.

7.9. Персональные данные

7.9.1. Обеспечение прав и свобод субъектов персональных данных – приоритет Компании.

7.9.2. Компания 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.

7.9.3. Компания руководствуется принципом минимизации обработки персональных данных и осуществляет их обработку исключительно в объеме и в течение сроков, необходимых для достижения законных целей.

7.10. Кибербезопасность

7.10.1. Кибербезопасность — одно из приоритетных направлений в развитии Компании. 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 клиентов.

7.10.2. 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.

7.10.3. Безопасность требует проактивного подхода: Компания стремится 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 Компании.

7.11. Конфликт интересов

7.11.1. 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 СберМаркете.

7.11.2. Само по себе возникновение конфликта интересов не является нарушением внутренних процедур СберМаркета, однако о нем необходимо незамедлительно сообщить непосредственному руководителю и/или подразделению комплаенс (даже если это только потенциальный конфликт интересов), чтобы СберМаркет мог оценить ситуацию и принять необходимые меры.

7.11.3. Работники подразделения комплаенс оценят ситуацию и дадут рекомендации по предотвращению или минимизации риска возникновения конфликта интересов. СберМаркет ожидает от своих работников, что они будут неукоснительно следовать данным рекомендациям.

7.11.4. Работники не должны допускать, чтобы их личные интересы влияли на объективность и беспристрастность их профессиональных суждений и противоречили интересам Деловых партнеров или СберМаркета.

7.11.5. Совместная работа родственников

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

7.11.5.2. Так, запрещено административное или функциональное подчинение одного из родственников другому. Работники также не могут проводить проверки в отношении своего родственника из другого подразделения и в отношении направлений деятельности подразделения, в котором работает его родственник.

7.11.5.3. При этом работа членов одной семьи в независимых друг от друга подразделениях может быть допустима при соблюдении рекомендаций подразделения

комплаенс.

7.12. Противодействие коррупции

7.12.1. СберМаркет 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. Компания интегрирует антикоррупционные принципы в стратегическое и оперативное управление на всех уровнях деятельности.

7.12.2. Члену команды СберМаркета 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 СберМаркете не допускаются иные коррупционные действия для упрощения административных, бюрократических и прочих процедур.

7.12.3. Компания ожидает от деловых партнеров соблюдения соответствующих принципов, требований, ограничений, запретов и обязанностей в целях противодействия коррупции.

7.12.4. Цель Работников СберМаркета - поддерживать высокую деловую репутацию Компании.

7.13. Деятельность Работников вне Компании

7.13.1. СберМаркет признает право Работников дополнительно заниматься предпринимательской и иной экономической деятельностью. Однако необходимо помнить и соблюдать следующие правила:

- сообщить об этой деятельности подразделению комплаенс, убедиться в том, что получено согласование;
- не заниматься деятельностью, ставшей доступной с учетом занимаемого положения в Компании, в том числе с использованием деловых связей и возможностей Компании;
- заниматься сторонними проектами только в свободное от работы время и вне территории Компании;
- убедиться, что эта деятельность не влияет на выполнение должностных обязанностей и не наносит ущерб имиджу и интересам Компании;
- не продвигать услуги на территории Компании, не использовать свое положение и возможности в Компании для продвижения услуг в Компании;
- строго соблюдать правила охраны конфиденциальной непубличной информации, ставшей известной Работнику в процессе исполнения должностных обязанностей.

7.14. Обмен подарками и представительские расходы

7.14.1. СберМаркет учитывает необходимость установления прочных и взаимовыгодных деловых отношений с деловыми партнерами и допускает возможность получения и предоставления корпоративных подарков, которые соответствуют деловой практике и установленным в Компании требованиям. СберМаркет осознает, что деловые подарки являются признанным компонентом деловых отношений.

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

7.14.3. Запрещенные подарки, а также подарки, не соответствующие критериям,

установленным в документах СберМаркета, должны быть в вежливой форме отклонены.

7.15. Мошенничество

7.15.1. Мошенничество — преднамеренное действие (действия) Работника Компании, совершаемое с целью получения выгоды для себя или для любого третьего лица, не являющегося Работником Компании, выходящее за рамки трудового договора и норм Корпоративной этики Компании.

7.15.2. К мошенничеству также относятся действия или бездействия, основной целью которых является избежание ответственности и/или выполнения любых обязательств перед Компанией, предусмотренных нормативными документами или трудовым договором (должностной инструкцией).

7.15.3. Мошенничество отличается от ошибки (заблуждения) наличием умысла на получение выгоды.

7.15.4. Компания прямо запрещает любые виды мошенничества, в том числе:

- неправомерное использование или незаконное присвоение средств;
- хищение;
- подделка или изменение оборотных документов Компании;
- незаконное присвоение активов Компании, Работника Компании, клиента, партнера или поставщика;
- перевод в личное пользование денежных средств, ценных бумаг, имущества или любых других активов Компании;
- несанкционированная обработка и/или несанкционированное раскрытие информации об операциях Компании;
- преднамеренная фальсификация учетных документов и финансовых отчетов Компании.

7.15.5. Данный перечень не является исчерпывающим. Работники Компании должны немедленно сообщить о любом фактическом или предполагаемом мошенничестве.

7.15.6. Умышленно скрывая, изменяя, подделывая или намеренно упуская информацию в собственных интересах или в интересах других, Работник Компании тем самым неправильно использует ресурсы Компании и совершает мошенничество.

7.15.7. Работник Компании всегда должен быть уверен, что сотрудничает с надежными контрагентами в законных целях и с использованием средств, полученных законным путем.

7.16. Достоверность отчетности

7.16.1. Отчеты, документы и другие сообщения должны содержать полную, достоверную, точную, своевременную и понятную информацию. Не допускается сознательное предоставление ложной, вводящей в заблуждение или неточной информации, а также сокрытие финансовых и иных сведений от должностных лиц Компании. Необходимо точно вести всю хозяйственную отчетность (включая, например, бухгалтерские записи, счета-фактуры, отчеты о расходах и зарплате, финансовые отчеты), своевременно отражая все финансовые операции.

7.16.2. Работники Компании 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 Компании. Предоставление неточной, неполной, противоречивой и несвоевременной отчетности является недопустимым. В СберМаркете запрещена фальсификация документов,

искажение истинного характера любых операций.

7.16.3. При наличии оснований полагать, что отчетные материалы Компании являются неточными или не соответствуют реальному положению дел, необходимо немедленно сообщить об этом.

7.17. Риск-культура

7.17.1. Для того чтобы СберМаркет успешно развивался в постоянно меняющихся условиях, в Компании непрерывно совершенствуется система управления рисками. Каждый из Работников Компании должен знать о принятых в СберМаркете правилах управления рисками и действовать в соответствии с принципами риск-культуры, а именно:

- выявлять связанные с деятельностью Компании риски, анализировать их и оценивать с помощью доступных инструментов, ориентируясь на Методологию по управлению рисками Компании;
- 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 Компании, а не исключительно целям своего подразделения или своим собственным.

7.18. Участие в развлекательных мероприятиях

7.18.1. При участии в развлекательных мероприятиях, проводимых за счёт СберМаркета, Работники Компании обязуются:

- бережно и аккуратно обращаться с имуществом в месте проведения развлекательного мероприятия, использовать его по целевому назначению и принимать меры к обеспечению сохранности этого имущества;
- выполнять законные требования обслуживающего персонала, обеспечивающего проведение развлекательного мероприятия, а также лиц, ответственных за поддержание порядка и безопасности во время проведения развлекательного мероприятия;
- не употреблять и не находиться на развлекательном мероприятии под воздействием наркотических средств или психотропных веществ;
- воздержаться от чрезмерного употребления (распития) алкогольной продукции во время проведения развлекательного мероприятия;
- соблюдать правила допуска на развлекательное мероприятие лиц, не являющихся Работниками Компании (проход на мероприятие лиц, не являющихся Работниками Компании, допускается при наличии пометки «+1» в приглашении на участие в развлекательном мероприятии);
- соблюдать время, отведенное на развлекательное мероприятие (после окончания времени, отведенного на проведение развлекательного мероприятия, рекомендуется покинуть место проведения развлекательного мероприятия в ближайшие 30 минут, за исключением случаев, когда в месте проведения развлекательного мероприятия продолжается развлекательная программа, проводимая не от имени и(или) за счёт СберМаркета);
- придерживаться уважительной и доброжелательной манеры общения, в том числе по отношению к обслуживающему персоналу, обеспечивающему проведение развлекательного мероприятия, а также лицам, ответственным за поддержание

порядка и безопасности при проведении развлекательного мероприятия (не допускать действий, оскорбляющих их честь и достоинство);

– не допускать на развлекательном мероприятии действий сексуального характера (вне зависимости от обоюдного согласия);

– избегать действий или слов, которые могут быть поняты как неэтичное поведение, в том числе по отношению к обслуживающему персоналу, обеспечивающему проведение развлекательного мероприятия, а также лицам, ответственным за поддержание порядка и безопасности при проведении развлекательного мероприятия.

В частности, неэтичным поведением являются следующие случаи:

- громкое, грубое или невежливое поведение или общение;
- критика личного характера;
- использование нецензурной или жаргонной лексики, вербальная агрессия.

7.18.2. СберМаркет ожидает от Работников Компании отношения друг к другу, основанного на взаимном уважении, доверии и соблюдении достоинства личности, а также усилий по созданию сплоченного коллектива.

8. СТАНДАРТЫ ВНЕШНЕКОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ

8.1. Деловые партнеры и конкуренты

8.1.1. Компания взаимодействует с Деловыми партнерами (клиентами, поставщиками, подрядчиками, консультантами) на основе долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости. Компания ведет дела только с надежными Деловыми партнерами, которые занимаются законной деятельностью:

– учитывая свой статус, Компания выбирает поставщиков на конкурсной основе;

– Компания добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед Деловыми партнерами и требует того же от них;

– возникающие в процессе деятельности споры Компания всегда разрешает правовым путем, ведя переговоры и стремясь найти взаимоприемлемые компромиссы;

– Компания всегда учитывает требования законодательства стран, с которыми ведет деловые операции:

– Компания строит отношения с конкурентами на принципах взаимного уважения, всегда приветствует и поддерживает взаимовыгодное сотрудничество. В деятельности Компании недопустимы любые проявления недобросовестной конкуренции или злоупотребления доминирующим положением;

– Компания неукоснительно соблюдает антимонопольное законодательство стран, в которых ведет свою деятельность;

– Работники Компании обязаны избегать резких заявлений в адрес конкурентов и не имеют права необоснованно критиковать их продукцию и услуги;

– по поводу затруднительных ситуаций в отношениях с конкурентами Работники Компании должны консультироваться со своими непосредственными руководителями.

8.1.2. Выбирая Деловых партнеров для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров, Компания соблюдает принципы равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации. Компания собирает и использует информацию о партнерах и конкурентах исключительно на условиях законности и этичности.

8.1.3. Во взаимоотношениях с конкурентами Компания действует в соответствии со стандартами справедливой конкуренции и лучшими практиками ведения бизнеса. Компания соблюдает законы о конкуренции во всех странах ведения бизнеса. В рамках этого подхода в Компании запрещено:

- обсуждать с конкурентами информацию, касающуюся цен или ценообразования (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 Компании, включая информацию, полученную от клиентов и партнеров;
- согласовывать положения, которые могут ограничивать коммерческую свободу партнеров, без консультации профильных подразделений.

8.2. Взаимоотношения с клиентами

8.2.1. Взаимоотношения с клиентами – основа бизнеса Компании.

8.2.2. СберМаркет всегда стремится соответствовать самым высоким стандартам обслуживания, оказывать услуги профессионально. Компания применяет индивидуальный подход к каждому, так как Компании важно, чтобы клиент чувствовал себя надежно и уверенно.

8.2.3. Работники Компании выполняют обещания, данные клиентам, оперативно реагирует на запросы, несут персональную ответственность за результаты своей работы, признают ошибки, извлекают уроки и предпринимают действия, необходимые для качественного выполнения своих обязанностей, дают исчерпывающие консультации, не вводящие клиентов в заблуждение, и информируют клиентов о возможных рисках. Качественный сервис – приоритет Компании, и работники СберМаркета принимают все необходимые действия для того, чтобы уровень качества непрерывно повышался.

8.2.4. Обратная связь от клиентов – неотъемлемая часть развития и самосовершенствования Компании. Работая с обращениями, Работники Компании незамедлительно принимают меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращают появление аналогичных ситуаций в будущем. В Компании ценят и внимательно относятся к отзывам о работе, так как это повышает качество продуктов и услуг Компании и сохраняет преданность клиентов.

8.2.5. Компания придерживается принципа нулевой толерантности к недобросовестным практикам продаж продуктов, услуг и сервисов.

8.2.6. Работая с информацией о клиентах, СберМаркет заботится о ее сохранности. Доступ к указанным данным обусловлен производственной необходимостью и ограничен теми Работниками Компании, которые наделены соответствующими полномочиями.

8.3. Взаимоотношения с участниками

8.3.1. Взаимоотношения Компании с ее участниками строятся на принципах защиты их интересов, права собственности на доли и свободы распоряжаться ими по своему усмотрению. Компания стремится создавать максимально благоприятные условия для реализации этих прав.

8.3.2. Взаимодействие с участниками Компания рассматривает как инструмент достижения целей по сохранению и приумножению капитала, поэтому развитие диалога с участниками является важной частью нашей повседневной деятельности.

8.4. Государственные органы и общественные организации

8.4.1. Компания, осознавая общественную значимость результатов своей деятельности, придерживается принципа открытости информации о своей работе, стремится к построению и поддержанию устойчивых, конструктивных взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления.

8.4.2. Свою деятельность Компания строит в строгом соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

8.4.3. Отношения Компании с органами государственной власти и местного самоуправления основываются на принципах ответственности, добросовестности, профессионализма партнерства, взаимного доверия, а также уважения и нерушимости обязательств.

8.4.4. Компания допускает участие своих Работников в политических процессах, общественных организациях и профсоюзах, когда это не противоречит законам и обычаям страны. При этом, участвуя в политических процессах, общественных организациях и профсоюзах, Работник Компании ни при каких обстоятельствах не может называть себя представителем Компании. Участие Работника Компании в политических и общественных организациях возможно исключительно во вне рабочее время и без использования ресурсов Компании, чтобы данное участие не было расценено как ее политическая или общественная позиция.

8.5. Взаимодействие со средствами массовой информации

8.5.1. Компания осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности.

8.5.2. Для обеспечения достоверного, открытого и профессионального диалога все официальные заявления от имени Компании, её перспективах и планах развития, включая взаимодействие со СМИ могут давать только уполномоченные Работники Компании.

8.5.3. Работникам Компании, не имеющим полномочий по взаимодействию со СМИ и/или регуляторами, запрещается осуществлять прямые и опосредованные контакты со СМИ и/или инвестиционным сообществом по любым вопросам, связанным с деятельностью Компании, в том числе давать какие-либо комментарии, делать какие-либо заявления от лица Компании, или от себя лично в качестве Работника Компании без предварительного согласования с органами управления Компании.

8.5.4. При взаимодействии со СМИ, инвестиционным сообществом и регуляторами все Работники Компании руководствуются локальными нормативными актами Компании, касающимися работы с информацией и её раскрытием, в том числе документами, регламентирующими правила обращения с информацией, представляющей коммерческую тайну и/или инсайдерскую информацию.

8.5.5. В Компании запрещается преднамеренная фальсификация и/или искажение представляемой органам власти и клиентам информации, отчетов и иных документов. Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации.

8.5.6. Работнику Компании запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя Компании с заявлениями, комментариями, если это не входит в его должностные обязанности.

8.5.7. Работник Компании не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности Компании и органов управления, руководителей, коллег и партнеров в средствах массовой информации, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Компании. В случае обращения к нему представителей СМИ Работник Компании должен незамедлительно сообщить об этом в подразделение Компании, отвечающее за связи с общественностью.

8.5.8. Любая негативная информация о Компании или органах управления, распространяемая или переданная Работником Компании третьим лицам, а также информация, которая может быть однозначно интерпретирована как наносящая ущерб имиджу и порочащая репутацию Компании, рассматривается руководством как нарушение условий трудового договора и Кодекса.

8.6. Публичные коммуникации Работников Компании

8.6.1. В СберМаркете 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 подразделение Компании, отвечающее за связи с общественностью.

8.6.2. Давая комментарии без согласования подразделения Компании, отвечающего за связи с общественностью, даже если Работник отлично разбирается в вопросе, Работник рискует нанести СберМаркету репутационный ущерб. При необходимости выступить перед большой аудиторией с рассказом на тему, связанную с работой в СберМаркете, необходимо согласовать это с руководителем и подразделением Компании, отвечающим за связи с общественностью.

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

8.6.4. Общение в социальных сетях

8.6.4.1. СберМаркет приветствует, когда Работники гордятся своей компанией и работой в ней, поэтому поддерживаем желание Работников делать перепосты публикаций, размещенных на официальных аккаунтах и сайтах СберМаркета.

8.6.4.2. При этом запрещается размещать комментарии, фото- и видеоматериалы, не соответствующие действительности или порочащие деловую репутацию Компании.

9. СБЕРМАРКЕТ И ОБЩЕСТВО

9.1. СберМаркет - ответственная компания. В основе стратегии Компании - создание долгосрочной ценности.

9.2. Компания постоянно повышает собственную эффективность и выполняет экономические обязательства перед участниками, инвесторами и государством. Компания соблюдает права человека, бережно относится к окружающей среде и несет ответственность за негативное воздействие, которое на нее оказывает, а также стремится сотрудничать с компаниями, разделяющими принципы Компании. Компания создает условия для эффективного труда и развития человеческого потенциала. Компания поддерживает местные сообщества и содействует социальному развитию. Компания

внедряет лучшие практики корпоративного управления и деловой этики и способствует распространению их среди контрагентов, деловых партнеров поставщиков и подрядчиков.

9.3. Дела на благо общества — неотъемлемая часть корпоративной культуры Компании. Компания поддерживает благотворительные и социальные инициативы, которые меняют жизнь людей к лучшему.

9.4. Компания поддерживает волонтерскую деятельность Работников, опираясь на принципы добровольного участия и умной помощи. Всем корпоративным волонтерам Компания создает условия для участия в социальных проектах и их реализации.

9.5. Компания не участвует в деятельности политических партий и организаций, не пропагандирует и не финансирует деятельность каких-либо конфессиональных групп, направленной на распространение их религиозных взглядов. Взаимодействие с религиозными организациями осуществляется только в целях сохранения культурного наследия.

9.6. 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 Компании.

10. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ

10.1. Приоритетной задачей Компании являются безопасные условия труда и защита здоровья Работников Компании. Компания стремится сделать условия труда максимально безопасными для своих Работников. Однако самые совершенные техника и оборудование не гарантируют безопасности труда и снижения аварийности, если Работники Компании сами не будут следовать принятым требованиям Охраны труда. Поэтому одним из важных факторов снижения травматизма в Компании является распространение среди Работников Компании культуры строгого соблюдения правил техники безопасности.

10.2. Каждый Работник Компании должен понимать, что выполнение требований правил безопасности — это не просто следование регламенту, но и забота о своей жизни и здоровье коллег.

10.3. Не только обязанностью, но и моральным долгом каждого Работника Компании является выполнение следующих правил:

- всегда соблюдать нормы безопасности и требования Охраны труда;
- требовать от своих коллег и подчиненных безусловного соблюдения норм безопасности и требований Охраны труда.

11. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

11.1. В случае, если Работник Компании не уверен в правильности своего решения, необходимо обсудить варианты действий со своим непосредственным руководителем, задача которого — обеспечить поддержку и предоставить квалифицированную консультацию.

11.2. Работник Компании может обратиться за разъяснениями на линию доверия СберМаркет: compliance@sbermarket.ru.

11.3. Компания поддерживает развитие в коллективе атмосферы доверия, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы, при этом существуют нарушения, о которых Работник обязуется немедленно сообщать на compliance@sbermarket.ru, в том числе:

- коррупционные действия: предложение или получение взятки, обещание дать взятку и т. д.;
- случаи мошенничества;
- действия, направленные на искажение отчетности;
- действия, несущие значимые риски потери деловой репутации или правовые риски для СберМаркет;
- нарушения этических норм (например, унижение чести и достоинства, насильственные действия, харассмент);
- любые формы проявления дискриминационного характера в отношении других Работников Компании;
- распространение заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство Работников Компании;
- высказывания и (или) действия оскорбительного характера, связанные с расовой, национальной, религиозной, этнической принадлежностью, цветом кожи, языком, полом, возрастом, имущественным, социальным, семейным положением, физическими возможностями человека и другими подобными характеристиками) в результате которых Работнику Компании или Компании нанесен или может быть нанесен вред.

11.4. Сообщая о нарушении, Работник Компании действует в соответствии с нормами Кодекса этики. СберМаркет гарантирует, что Работник Компании не будет подвергнут какому-либо наказанию за добросовестное сообщение о нарушении и обоснованные требования о соблюдении этических стандартов другими Работниками Компании.

11.5. Вся информация, полученная от Работника Компании, проверяется с соблюдением режима конфиденциальности, выявленные нарушения расследуются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Компании.

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

11.7. Если Работник Компании оказался вовлечен в действия, которые противоречат Кодексу, но добровольно сообщил о нарушении, такие действия будут учитываться Компанией при рассмотрении вопроса об ответственности.

11.8. При этом в отношении Работника Компании, намеренно предоставившего искаженную, заведомо ложную информацию, могут быть применены меры в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12. СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ

12.1. Соблюдение положений Кодекса является обязательным для всех Работников Компании и является важным элементом успешной реализации стратегических целей Компании и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих Работников Компании, влияет на принятие решений о поощрении, а также для профессионального или карьерного роста.

12.2. В своей профессиональной деятельности все Работники Компании должны соблюдать нормы и правила, установленные Компанией. Несоблюдение положений Кодекса может привести к нарушению норм законодательства Российской Федерации и общепринятым норм деловых взаимоотношений, что окажет негативное влияние на имидж и репутацию Компании, будет способствовать снижению эффективности деятельности Компании и возникновению убытков, что прямо отразится на благополучии всех

Работников Компании.

12.3. Каждый Работник Компании, независимо от занимаемой должности, несет персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований Кодекса, а также за действия/бездействие подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования с их ведома либо попустительства.

12.4. К Работникам Компании, совершившим или допустившим действия/бездействие, нарушающие требования Кодекса, при наличии оснований, могут быть применены дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и локальными нормативными актами Компании, регулирующими трудовые отношения с Работниками. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными Кодексом. А при несоблюдении требований законодательства, в том числе, в области противодействия Коррупции, обработки и защиты персональных данных, неправомерного использования Конфиденциальной информации и иных требований, возможно привлечение (в зависимости от обстоятельств и характера нарушения) к административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности, в том числе, по инициативе Компании.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Кодекс является локальным нормативным актом Компании. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Компании.

13.2. Каждый Работник Компании обязан соблюдать все положения Кодекса, а также все действующие, правила и инструкции, политики и регламенты Компании. Работник Компании не должен участвовать в каких-либо действиях или способствовать другим лицам в участии в каких-либо действиях, нарушающих любые применимые к Компании законы, правила и инструкции, а также политики и регламенты Компании.

13.3. Компания уверена, что бескомпромиссное следование принципам и нормам Кодекса всеми членами команды повышает эффективность работы СберМаркета, поддерживает и укрепляет репутацию, способствует развитию прочных деловых связей с клиентами и партнерами.

13.4. Кодекс не является исчерпывающим сводом правил и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми Работники Компании могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и ведения бизнеса Компании. Невозможно подробно описать правильное поведение во всех ситуациях, которые могут возникнуть в процессе работы – при любых обстоятельствах Работники Компании применяют здравый смысл и ответственное отношение к репутации при принятии решений.

13.5. За консультациями и разъяснениями о правильности поведения в той или иной ситуации, а также с обоснованными сообщениями о фактах нарушения Кодекса Работникам Компании необходимо обращаться к своему непосредственному руководителю.

13.6. Работники Компании должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

13.7. Каждый Работник Компании имеет право на сохранение анонимности своего устного или письменного обращения. Никто из Работников Компании не может быть наказан за соблюдение этических стандартов Кодекса и требование соблюдения этих стандартов от других.

13.8. Преследование Работника Компании, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

13.9. Кодекс, а также все дополнения и изменения к нему утверждаются Приказом Генерального директора Компании.