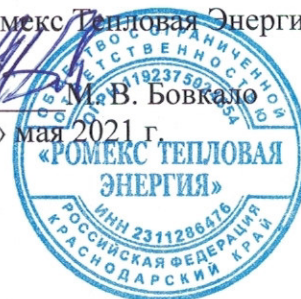


УТВЕРЖДАЮ
Директор
ООО «Ромекс Тепловая Энергия»


М. В. Бовкало
«24» мая 2021 г.



Кодекс деловой этики и антикоррупционная политика

ООО «Ромекс Тепловая Энергия»

1. О Кодексе

Настоящий Кодекс корпоративной этики и антикоррупционной политики ООО «Ромекс Тепловая Энергия» (далее — Кодекс) представляет собой документ, устанавливающий основные этические нормы делового корпоративного поведения сотрудников и лиц, уполномоченных представлять интересы ООО «Ромекс Тепловая Энергия» (далее — Компания), а так же в целях укрепления деловой репутации ООО «Ромекс Тепловая Энергия», содействия честному и этичному ведению бизнеса, предотвращению злоупотреблений и нарушений законодательства.

Для всех сотрудников Компании это означает, что каждый из нас должен следовать установленным в Кодексе нормам делового корпоративного поведения, соблюдать законодательство РФ, а также принятые в Компании правила, политики и процедуры.

Настоящий Кодекс должен помочь сотрудникам и представителям Компании принять правильное решение в сложной ситуации. Кодекс определяет правила взаимоотношений Компании с акционерами, органами власти, физическими и юридическими лицами.

Сотрудники могут сообщить о любом инциденте анонимно или оставить свои контактные данные для получения обратной связи и возможности задать им уточняющие вопросы (что более предпочтительно); а также сами задать интересующие их вопросы. Вопросы, поднятые соответствующим сотрудником, будут изучены и рассмотрены.

Сотрудники, сообщившие о действиях, нарушающих нормы настоящего Кодекса, своевременно и надлежащим образом защищены от наказания, дискриминации или иных неблагоприятных последствий, связанных с подачей указанного сообщения.

Каждый сотрудник Компании должен лично ознакомиться с положениями настоящего Кодекса.

Компания рассчитывает на то, что её партнеры примут и разделят стремление к ведению честного и прозрачного бизнеса. Компания понимает, что партнеры - самостоятельные лица, но практика деловых отношений и их действия могут оказать серьезное воздействие на ООО «Ромекс Тепловая Энергия», на репутацию и бренд - один из наиболее важных активов Компании. В связи с этим Компания рассчитывает на то, что все партнеры и их сотрудники, агенты, должностные лица и субподрядчики будут соблюдать настоящий Кодекс в процессе деловых отношений с ООО «Ромекс Тепловая Энергия». Ознакомление партнеров с положениями Кодекса осуществляется силами основного контактного лица в Компании.

2. Правовые и методические основы

Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (опубликованы 08.11.2013, одобрены на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции 08.04.2014) и с целью реализации следующих нормативных актов:

- Конвенция Организации Объединённых Наций против коррупции (принята 31.10.2003, ратифицирована Российской Федерацией 06.03.2006);
- Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию (принята 27.01.1999, ратифицирована Российской Федерацией 25.07.2006);
- Конвенция Организации экономического сотрудничества и развития о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц в международных коммерческих сделках (принята 21.11.1997, Российская Федерация присоединилась к ней 01.02.2012);
- Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (далее – УК РФ);
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (далее – КоАП РФ).

3. основополагающие принципы и ценности ведения бизнеса

Компания провозглашает для себя, своих Сотрудников наиболее важные принципы и ценности ведения честного и этического бизнеса, и стремится в своей хозяйственной деятельности к неукоснительному их соблюдению, а именно:

Ответственность Компании перед Сотрудниками:

- уважение всех сотрудников Компании;
- не допущение оскорбления и преследования сотрудников Компании;
- создание и поддержание безопасного рабочего места;
- соблюдение конфиденциальности персональных данных сотрудников;
- социальная ответственность, выраженная в профессиональном управлении охраной здоровья сотрудников, своевременной выплате заработной платы и отчислений в соответствующие бюджеты;
- совершенствование системы обучения и мотивации сотрудников;
- обеспечение учёта индивидуальных результатов труда сотрудников;
- использование добровольного труда;
- использование добровольного сверхурочного труда, его оплата в соответствии с законами и подзаконными актами.

Ответственность Сотрудников перед Компанией:

- заботится о добром имени Компании, не наносит ущерб ее деятельности и репутации;
- добросовестно выполнять свои должностные обязанности;
- соблюдать внутренние (локальные) акты Компании;
- не использовать внутреннюю информацию в личных, в том числе в корыстных целях;
- не конкурировать с Компанией в целях личной выгоды;
- осуществлять защиту интеллектуальной собственности Компании;
- бережно и эффективно использовать ресурсы Компании.

Ответственность перед Партнерами/Клиентами:

- соблюдение профессиональных стандартов ведения дел;
- защита конфиденциальной информации Клиента;
- повышенное внимание в делах при высоком риске возникновения Конфликта интересов;
- соблюдение правовых обязательств;
- исключение злоупотреблением правом;
- исключение предоставления Клиентам необоснованных и не предусмотренных законодательством привилегий;
- исключение распространения сведений, порочащих репутацию Клиентов.

Общая ответственность в деловой сфере:

- никогда не давать и не брать взятки;
- честно вести дела с Клиентами, поставщиками и конкурентами;
- соблюдать положения настоящего Кодекса, законодательство о защите конкуренции, антимонопольное, о борьбе с отмыванием денег и коррупцией;
- осуществлять тщательный подбор деловых партнеров, клиентов и поставщиков;
- раскрывать правдивую информацию в маркетинговых и рекламных кампаниях.

Ответственность перед обществом:

- стремиться к законности и ответственности при ведении дел;
- уважать и соблюдать местные законы страны, в которой Компания осуществляет свою деятельность;
- вести открытую и прозрачную деятельность.

Компания заявляет о том, что все указанные выше принципы, на которых базируется настоящий Кодекс, являются равноценными для Компании и она не

устанавливает приоритет одних перед другими. При ведении деятельности Компания должна соблюдать баланс всех принципов без предпочтений и очерёдности.

4. Нормы делового корпоративного поведения

Компания придерживается политики строгого исполнения всех нормативно-правовых актов, распространяющихся на деятельность Компании. Соблюдение сотрудниками и представителями Компании задекларированных в настоящем Кодексе норм делового корпоративного поведения необходимо для поддержания высокой репутации Компании.

Для всех сотрудников является обязательным знание корпоративных внутренних правил, положений, регламентов, установленных в Компании, а также норм применимого законодательства, относящегося к конкретной профессиональной деятельности и зоне индивидуальной ответственности каждого, направленной на соблюдение антимонопольного, антикоррупционного законодательства и законодательства о конкуренции.

Выбор поставщиков, контрагентов реализуется по принципу свободной конкуренции и отражён во внутренней Гендерной политике.

Компания строго соблюдает законодательство в сфере охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности.

Компания признаёт необходимость работы наших сотрудников в условиях культурного многообразия. Это является источником и ключевым фактором успеха в бизнесе. В Компании строго запрещена любая дискриминация по любым признакам, как например:

- пол;
- возраст;
- национальность;
- вероисповедание;
- внешность;
- инвалидность, здоровье;
- сексуальная ориентация;
- и тому подобное.

Запрещено любое поведение, которое может унижить человеческое достоинство. Ни один сотрудник не должен подвергаться каким-либо притеснениям, преследованиям со стороны коллег/руководителей. Если сотрудник чувствует предвзятое отношение, он может обратиться к директору департамента управления персоналом для урегулирования частной ситуации.

Сотрудникам запрещено делать по своей инициативе какие-либо публичные заявления, выступления от имени Компании без предварительного согласования со своим непосредственным руководителем, Директором по развитию и Генеральным директором.

Каждый из нас несёт ответственность за соблюдение требований, установленных в настоящем Кодексе. Несоблюдение положений Кодекса может повлечь за собой применение мер дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

5. Ключевые принципы противодействия коррупции

Непримение коррупции

В Компании закреплён принцип непримения коррупции в любых ее формах и проявлениях. Недопустимость коррупционных действий является обязательным требованием при взаимодействии с представителями органов власти и самоуправления, общественных организаций, государственных учреждений, коммерческих компаний, политическими деятелями и иными третьими лицами.

Ответственность за осуществление коррупционной деятельности

Компания прилагает все возможные усилия для быстрого, неотвратимого и наглядного пресечения коррупционных действий по основаниям, предусмотренным локальными нормативными документами Компании. Привлечение виновных лиц к ответственности осуществляется, невзирая на их должность и срок работы в Компании.

Пример высшего руководства

Президент, Генеральный директор и другие высшие должностные лица Компании декларируют непримиримое отношение к коррупции; формируют и соблюдают высокие этические стандарты ведения бизнеса, подавая пример своим поведением другим сотрудникам Компании.

Выявление и оценка коррупционных рисков

Компания идентифицирует и на регулярной основе оценивает значимость коррупционных рисков, характерных для ее деятельности, с учетом стратегических и инвестиционных планов ее развития.

Наличие системы контрольных процедур, направленных на противодействие коррупции

Компания разрабатывает и внедряет контрольные процедуры, направленные на минимизацию коррупционных рисков, включая, но не ограничиваясь, процедуру проверки контрагентов, включение в договоры с контрагентами Антикоррупционной оговорки. Процедуры являются прозрачными, понятными, выполнимыми и соразмерны идентифицированным коррупционным рискам.

Проверка контрагентов

Для минимизации репутационных, финансовых и операционных рисков, вызванных взаимодействием с неблагонадежными контрагентами, Компания осуществляет их тщательную проверку.

Указанная проверка контрагентов включает, в том числе, анализ информации из открытых источников о степени соблюдения контрагентом этических принципов ведения бизнеса, его готовности соблюдать требования настоящей Политики и включать в договоры антикоррупционные положения, а также оказывать взаимное содействие для этического ведения бизнеса и минимизации коррупционных рисков.

Коммуникация и обучение

Кодекс находится в свободном доступе на внутреннем корпоративном портале Компании. Компания прилагает максимально возможные усилия по разъяснению среди сотрудников принципов и требований своей деятельности по противодействию коррупции, наступления ответственности за нарушение положений Закона и настоящего Кодекса.

Мониторинг и контроль

На регулярной основе сотрудники управления собственной безопасностью проводят мероприятия по оценке соблюдения процедур по противодействию коррупции, результаты которой доводятся до Генерального директора и Президента Компании.

5.1. Отношения с представителями государственной власти и деловыми партнёрами

Сотрудники Компании не должны предлагать или получать напрямую или косвенно:

- деньги;
- дорогие подарки;
- услуги, возможности развлечений, посещения мероприятий и т.п.;
- иные блага или выгоды

для оказания влияния на решения или поведение какого-либо государственного служащего, представителя власти, делового партнёра и с целью получения неправомερных преимуществ.

Отношения Компании с представителями государственной власти должны строиться исключительно на законных основаниях. Запрещены любые платежи за проезд, проживание, питание, развлечения в пользу представителей государственной власти, их родственников, а также платежи за услуги, которые не предусматривают оплату в соответствии с действующим законодательством и обычаями делового оборота.

Для минимизации коррупционных рисков следует принять следующие меры:

- Обеспечить понимание нашими партнёрами, контрагентами положений настоящего Кодекса ООО «Ромекс Тепловая Энергия». в случае необходимости — ознакомить с данными документами.
- Провести проверку деловой репутации потенциального контрагента или партнёра.
- Включить в пакет договорных документов Положения антикоррупционной оговорки о неукоснительном соблюдении сторонами требований и принципов Политики по противодействию коррупции ООО «Ромекс Тепловая Энергия».

5.2. Представительские расходы, деловые подарки и иные знаки внимания

В деловой практике Компании возможны и допустимы представительские расходы, деловые подарки и знаки делового гостеприимства для партнёров, если они не создают ущерба репутации Компании, не оказывают влияния на честное ведение бизнеса и не противоречат нормам Российского законодательства.

Сотрудникам следует осторожно подходить к принятию подарков от контрагентов, равно как и оценивать расходы, осуществлённые контрагентами в представительских целях.

В соответствии со статьёй 575 ГК РФ «Запрещение дарения» не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает 3 000 (трёх тысяч) рублей:

- лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственным служащим, муниципальным служащим, служащим Банка России в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей;
- в отношениях между коммерческими организациями.

Если возникают сомнения в корректности собственных действий в подобной ситуации, обратитесь к начальнику управления собственной безопасности для согласования наиболее подходящего способа этичного поведения.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСКИЕ РАСХОДЫ

К представительским расходам относятся расходы, которые Компания осуществляет в рамках проведения официальных мероприятий и обслуживания членов делегаций бизнес-партнёров, а также:

- Расходы на проведение официального приёма (презентация нового проекта, бизнес-завтрак, обед, переговоры или иное аналогичное мероприятие) для партнёров и сотрудников Компании, принимающих участие в переговорах, вне зависимости от места проведения мероприятия.
- Транспортные расходы на доставку указанных лиц к месту проведения мероприятия и обратно.
- Питание участников во время официальных мероприятий.
- Иные расходы, понесённые в связи с проведением представительских мероприятий (аренда зала и оборудования, охрана, фото- и видеосъёмка участников).

Представительские расходы осуществляются уполномоченными сотрудниками Компании в рамках лимитов, утверждённых ежегодным приказом генерального директора ООО «Ромекс Тепловая Энергия».

Любое представительское мероприятие, проводимое от имени или при участии Компании, должно иметь ясную цель. Недопустимо иметь в качестве цели получение незаконных преференций и иной противоправной выгоды для Компании в результате проведения такого мероприятия. Следует заранее сопоставить итог проведения такого мероприятия с возможными репутационными рисками.

ДЕЛОВЫЕ ПОДАРКИ И ИНЫЕ ЗНАКИ ВНИМАНИЯ

- Недопустимо принимать или дарить подарки в денежной форме (как в наличной, так и в безналичной).
- Стоимость подарка не может превышать сумму 3 000 (трёх тысяч) рублей.
- Подарок должен быть разумно обоснованным и не должен представлять собой предметы роскоши, ювелирные украшения.
- Подарок не является личной услугой, не носит развлекательный характер.
- Подарок не должен представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определённого решения и т. п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью.
- Подарок не создаёт репутационного риска для Компании, сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или иных знаках внимания.

Вполне разумным будет дарение/принятие подарков, связанных с презентацией или завершением бизнес-проектов, проведением.

5.3. Благотворительные платежи и спонсорская деятельность

Социальная ответственность является важным фактором формирования положительной репутации Компании и представляет собой один из элементов коммуникации с нашими потенциальными партнерами.

Спонсорская поддержка и пожертвования могут заключать в себе коррупционные риски и восприниматься как некая деятельность, связанная с поиском или получением неправомерного преимущества для Компании. Важно понимать, что спонсорство имеет отличие от благотворительной деятельности, так как ставит перед собой целью получение конкретной выгоды для Компании.

Мы отдаём предпочтение тем запросам на оказание благотворительной помощи в виде пожертвования, а также запросам на участие в спонсорских мероприятиях, которые совпадают с нашими корпоративными ценностями и подчёркивают нашу приверженность поддержанию этической деловой среды.

Каждый запрос на оказание благотворительной помощи и участие Компании в спонсорских мероприятиях должен быть в обязательном порядке согласован с Президентом Компании.

Любая благотворительная и спонсорская помощь оказывается исключительно путём заключения соответствующего договора, обязательным условием которого является наличие возможности осуществления контроля со стороны Компании либо получения отчётности о целевом расходовании средств, предоставленных в рамках благотворительности или спонсорства.

Получателями благотворительных платежей могут быть только организации, зарегистрированные в статусе некоммерческих.

Участие Компании в качестве спонсора мероприятий, организуемых государственными учреждениями или органами власти, осуществляется прозрачно и в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Конфликт интересов

Конфликт интересов — ситуация, при которой личная заинтересованность сотрудника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им

должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и интересами Компании, способное причинить вред законным интересам Компании

Каждый сотрудник обязан оценивать свою служебную деятельность на предмет конфликта частных интересов и интересов Компании, а также предупреждать и избегать возникновения ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

Не считаются конфликтом интересов действия, нацеленные на достижение интересов Компании при соблюдении одновременно следующих условий:

- Происходит одновременное достижение интересов работника и отсутствует ущерб для Компании.
- Предложение контрагента, связанного с работником, более выгодно Компании, чем предложения иных контрагентов.
- Выгода для Компании от договора (сделки), который был заключен с контрагентом, связанным с работником, может быть подтверждена результатами независимых оценочных процедур (проведение тендера, аукцион с предложениями от конкурентов, мониторинг рынка).

В случае непринятия сотрудником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является он сам или его непосредственный подчинённый, неисполнения обязанности по информированию о возникновении (возможности возникновения) конфликта интересов, к сотруднику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение).

СИТУАЦИИ, КОТОРЫЕ МОГУТ ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ:

- Проявление излишней заинтересованности в бизнес-транзакциях Компании.
- Наличие родственников в прямом или косвенном подчинении у сотрудников, занимающих руководящие должности.
- Соккрытие информации о возможном конфликте интересов во время приёма на работу.
- Выдача или получение займов для/от лиц, являющихся партнёрами (за исключением кредитных или прочих финансовых организаций).

ПРИМЕНИМЫЕ МЕТОДЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- Временное отстранение работника от участия в определённом бизнес-процессе.
- Ограничение в доступе к бизнес-информации, которая затрагивает личные интересы работника.
- Временное отстранение или ограничение работника от процесса принятия решений по определённым вопросам, которые могут оказаться под влиянием конфликта интересов.
- Добровольный отказ работника от собственных интересов при участии в бизнес-процессе, когда такое участие приводит к конфликту интересов.
- По соглашению между Компанией и работником изменение функциональных обязанностей работника или его перевод на другую должность, которая предусматривает выполнение обязанностей, не способных привести к конфликту интересов.
- Увольнение работника по инициативе Компании в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
- Увольнение работника из Компании по инициативе работника.

В каждом конкретном случае по договорённости Компании и работника, вовлечённого в конфликт интересов, могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

Меры, принимаемые в рамках урегулирования конфликта интересов, должны учитывать положения и ограничения действующего трудового законодательства Российской Федерации и оформляются соответствующими кадровыми процедурами и документами.

6. Защита конфиденциальной информации

В процессе работы сотрудники Компании могут иметь доступ к ещё не известной для широкой общественности конфиденциальной информации (информация, представляющая коммерческую тайну, инсайдерская информация), которая в случае получения к ней доступа третьими лицами может оказать влияние на репутацию и планы развития Компании.

Под конфиденциальной информацией следует понимать любые сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях, ограничении доступа и разглашение которых определяются согласно Положению о коммерческой тайне ООО «Ромекс Тепловая Энергия».

Инсайдерская информация — существенная информация о деятельности Компании, которая не является общедоступной и раскрытие которой может оказать существенное влияние на Компанию.

Любой сотрудник, имеющий отношение к конфиденциальной информации, не может использовать эту информацию в личных интересах, а также передавать иным лицам, не уполномоченным на владение такой информацией. Аналогично эта информация не может быть раскрыта кому-либо, включая родственников и знакомых, до тех пор, пока она не будет официально опубликована от имени Компании в общедоступных источниках.

Данная информация имеет огромную ценность для нашего бизнеса, и её умышленное или случайное разглашение может не только отрицательно сказаться на конкурентоспособности Компании, но и привести к злоумышленным действиям или недобросовестной конкуренции.

Сотрудники должны максимально обеспечивать защиту любой конфиденциальной информации, потеря (утечка) которой может нанести Компании большой ущерб, с учётом требований законодательства о раскрытии информации.

7. Меры по предупреждению коррупции

Компания обязана разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции.

Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Компании, должны включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Компании;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников Компании;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

8. Обязанности Сотрудников и иных лиц в области противодействия коррупции

Сотрудники Компании знакомятся с положениями настоящего Кодекса при приеме на работу и подписывают декларацию конфликта интересов по форме согласно приложению № 1 к настоящему Кодексу.

Сотрудники обязаны строго соблюдать предусмотренные настоящим Кодексом ограничения и требования, в том числе:

- касающиеся дарения, получения подарков;
- осуществления представительских расходов, спонсорской деятельности;
- участия в политической деятельности;
- взаимодействия с представителями государства и общественных организаций, с контрагентами, посредниками, третьими лицами;
- недопущения конфликта интересов;
- ведения отчетности.

9. Ответственность за неисполнение /ненадлежащее исполнение

Все Сотрудники Компании, независимо от занимаемой должности несут персональную ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) положений настоящего Кодекса в пределах определенных действующим законодательством РФ и действующими в Компании локальными нормативными актами.

При наличии подозрений о совершении коррупционных действий, Управлением собственной безопасностью проводится служебная проверка, результаты которой доводятся до руководства Компании. Каждая конкретная ситуация будет подвергнута тщательной проверке, анализу и решение руководства Компании будет основано на фактических обстоятельствах дела и в соответствии с действующим законодательством.

К Сотрудникам, нарушившим настоящий Кодекс, могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Компании. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

Сотрудники Компании и Клиента, а также иных третьих лиц должны быть уверены в том, что направляемая информация соответствует действительности. Направление заведомо ложных сведений, создание помех или отказ от сотрудничества при проведении внутреннего расследования по вопросам, регулируемым настоящим Кодексом являются нарушением Кодекса.

Компания оставляет за собой право обратиться в суд с требованиями в отношении лица, допустившего нарушение положений настоящего Кодекса, в случае причинения Компании вреда.

Компания оставляет за собой право обратиться в правоохранительные органы с заявлением о привлечении лица к административной или уголовной ответственности в тех случаях, когда в его действиях будут усматриваться признаки состава административного правонарушения или уголовного преступления.

Информация о допущенных нарушениях настоящего Кодекса по решению руководства Компании может быть размещена в открытом доступе (с соблюдением требований законодательства о защите персональных данных), в том числе на корпоративном сайте, официальном сайте Компании в сети Интернет и средствах массовой информации.

Контроль соблюдения сотрудниками Компании положений настоящего Кодекса входит в обязанности руководителей подразделений. Контроль за соблюдением антикоррупционной политике Компании лежит на начальнике управления собственной безопасности.

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными и достоверными.

Подпись: _____

Ф.И.О. (полностью): _____

«__» _____ 20__ года

Я даю своё согласие компании на проверку изложенных выше сведений, обработку и хранение моих персональных данных (фамилия, имя, отчество; ИНН; а также иная информация, указанная мной в данной декларации), в том числе с использованием информационных систем.

Цель обработки персональных данных – предотвращение и урегулирование конфликта интересов и иных злоупотреблений, связанных с занимаемыми в компании должностями.

Срок, в течение которого действует настоящее согласие на период заключения трудового договора и до истечения сроков хранения представленной информации, определяемых в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо отзыва настоящего согласия.

Подпись: _____

Ф.И.О. (полностью): _____

«__» _____ 20__ года