

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Компания:	ООО «Консервный комбинат Ахтуба»	Основание принятия:	Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" Трудовой Кодекс Российской Федерации
Участники:	ООО «ДЯДЯ ВАНЯ Трейдинг» Телунц Тигран Эдуардович	Генеральный директор:	Самойлов А.И.
Дата принятия:	01.05.2025 г.		



ПРИНЯТЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Компания	ООО «Консервный комбинат Ахтуба».
Руководство Компании	Генеральный директор, директора по направлениям.
Контрагент	Лицо, признаваемое таковым в соответствии с действующим Регламентом договорной работы.
Конфликт интересов	Ситуация, при которой личная заинтересованность работника Компании может повлиять на процесс принятия решения в Компании.
Коррупция	Незаконное использование работником Компании своего должностного положения вопреки законным интересам Компании в целях получения этим работником для себя или третьих лиц выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав, либо незаконное предоставление таких выгод работникам, Компании.
Коррупционные действия	Незаконные действия работников Компании, совершение которых приводит или может привести к Коррупции.
Коррупционные правонарушения	Коррупционные действия работников Компании, за совершение которых установлена уголовная, административная или дисциплинарная ответственность.
Перечень должностей	Все должности Компании
Корпоративная сеть	Совокупность локальных электронных сетей Компании.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов и мер, направленных на профилактику и пресечение Коррупционных действий работниками Компании.

1.2. Антикоррупционная политика отражает приверженность Компании политике государства, стремящегося к совершенствованию работы государственного аппарата, в том числе во взаимоотношениях с хозяйствующими субъектами, а также хозяйствующих субъектов между собой, основанных на принципах прозрачности, предсказуемости и взаимного доверия.

1.3. При приеме на работу в Компанию, лица, принимаемые на работу, должны ознакомиться с настоящей Антикоррупционной политикой под роспись в порядке, определяемом соответствующей дирекцией по персоналу.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ И РЕЗУЛЬТАТЫ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ

Целью настоящей Антикоррупционной политики является разработка и реализация системы мер, направленных на противодействие Коррупции и обеспечивающих недопущение совершения Коррупционных действий работниками Компании.

Задачами Антикоррупционной политики Компании являются:

- определение перечня Коррупционных действий;
- установление перечня раскрываемой информации, предоставляемой работником при поступлении на работу в Компанию и в процессе такой работы;
- введение специальных стандартов поведения работников Компании во взаимоотношениях с Контрагентами и иными лицами, с которыми работники вступают в отношения от имени и в интересах Компании.

В результате применения Антикоррупционной политики должны быть обеспечены:

- исключение рисков совершения Компанией и ее работниками Коррупционных действий;
- формирование у работников Компании антикоррупционного корпоративного сознания, а также единообразного понимания позиции о неприятии Коррупции в любых формах и проявлениях;
- установление обязанности работников Компании знать и соблюдать нормы применимого антикоррупционного законодательства, а также требования настоящей Антикоррупционной политики.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИМЕНЕНИЯ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

3.1. Основные принципы предупреждения совершения Коррупционных действий.

3.1.1. Принцип запрета Коррупционных действий, заключающийся в том, что любые Коррупционные действия работниками Компании не должны совершаться.

3.1.2. Принцип личного примера Руководства Компании, заключающийся в том, что руководство должно культивировать среди работников, находящихся в их подчинении, нетерпимость к Коррупции, в том числе проводя методические совещания и встречи с ними, с целью выяснения, какие из совершаемых (или готовящихся) работниками действий являются Коррупционными действиями, какие риски влечет их совершение, а также с целью корректировки поведения работников, чтобы исключить совершение Коррупционных действий.

3.1.3. Принцип информированности работников, заключающийся в том, что Руководство Компании либо определенные ими лица периодически по мере необходимости должны направлять в Корпоративной сети электронные сообщения всем работникам Компании, содержащих информацию о принятых законах и подзаконных актах (а также об изменениях и дополнениях к ним), вводящих правила по предупреждению Коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин Коррупции; по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию Коррупционных правонарушений; по минимизации и (или) ликвидации Коррупционных правонарушений.

3.1.4. Принцип вовлеченности работников, заключающийся в том, что Руководство Компании периодически по мере необходимости должно организовывать и проводить общекорпоративные собрания с

участием всех работников Компании для обсуждения стандартов поведения работников Компании во взаимоотношениях с лицами, с которыми работники вступают в деловые отношения.

3.2. Основные принципы при установлении перечня раскрываемой информации, предоставляемой работником при поступлении на работу в Компанию и в процессе работы.

3.2.1. Принцип полноты раскрываемой информации о возможном Конфликте интересов, заключающейся в том, что при приеме на работу в Компанию лица, принимаемые на работу, должны предоставить максимальный объем достоверных сведений

- о владении акциями и долями в хозяйственных обществах, а также об участии в хозяйственных товариществах;

- о назначении на должность единоличного исполнительного органа (директор, генеральный директор, генеральный директор управляющей организации) и коллегиального исполнительного органа (дирекция, правления) Контрагента, а также об избрании в его совет директоров;

- о юридических лицах, с работниками которых лица, принимаемые на работу, находятся в родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях;

- об индивидуальных предпринимателях, с которыми лица, принимаемые на работу, находятся в родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях.

Порядок раскрытия информации, предусмотренной настоящим подпунктом, определяется в п. 5.1. настоящей Антикоррупционной политики.

3.2.2. Принцип раскрытия информации о реальном Конфликте интересов, заключающийся в том, что при выборе Контрагента либо взаимодействии с ним работники Компании, участвующие в его выборе либо взаимодействующие с этим Контрагентом, должны немедленно раскрывать информацию:

- о владении акциями и долями такого Контрагента, а также о участии в нем, если Контрагент является хозяйственным товариществом;

- о назначении на должность единоличного исполнительного органа (директор, генеральный директор, генеральный директор управляющей организации) и коллегиального исполнительного органа (дирекция, правления) Контрагента, а также об избрании в его совет директоров;

- о работниках Контрагента, с которыми они находятся в родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях;

- если Контрагент является индивидуальным предпринимателем либо не имеет такого статуса (является гражданином) – о родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях с ним.

Порядок раскрытия информации, предусмотренной настоящим подпунктом, определяется в п. 5.2. настоящей Антикоррупционной политики.

3.2.3. Принцип раскрытия информации о государственной и муниципальной службе, заключающийся в том, что при приеме на работу в Компанию лица, принимаемые на работу и проходившие государственную и муниципальную службу, должны сообщать о дате увольнения со службы.

Порядок раскрытия информации, предусмотренной настоящим подпунктом, определяется в п. 5.3. настоящей Антикоррупционной политики.

3.3. Основные принципы при введении стандартов поведения работников Компании во

взаимоотношениях с лицами, с которыми работники вступают в деловые отношения.

3.3.1. Принцип открытости, заключающийся в том, что при склонении работников Компании к совершению Коррупционных действий, работники должны информировать лиц, с которыми они вступают в деловые отношения, о настоящей Антикоррупционной политике и ее правилах.

3.3.2. Принцип соразмерности стандартов риску Коррупции, заключающийся в разработке и выполнении комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения работников Компании в совершение Коррупционных действий.

3.3.3. Принцип эффективности стандартов поведения, заключающийся во введении таких стандартов поведения работников Компании, которые имеют низкую стоимость, но обеспечивают простоту реализации и имеют результат.

3.3.4. Принцип ответственности, заключающийся в возможности привлечения к дисциплинарной ответственности в том случае, если совершение Коррупционных действий работниками Компании, а также неисполнение требований настоящей Антикоррупционной политики, нанесли ущерб Компании, в том числе ущерб их деловой репутации, либо стали основанием для привлечения к ответственности за совершение Коррупционных правонарушений.

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОРРУПЦИОННЫХ ДЕЙСТВИЙ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ИХ СОВЕРШЕНИЯ

4.1. Возможные Коррупционные действия работников Компании, являющиеся Коррупционными правонарушениями, и влекущие привлечение работников, их совершивших, к уголовной ответственности.

4.1.1. Дача взятки в виде денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных услуг имущественного характера (*например, предоставление бесплатных туристических путевок, ремонт квартиры, строительство дачи и т.д.*), предоставления иных имущественных прав (*в частности, дарение чьих-либо долгов с возможностью их истребовать*) работником лично или по его распоряжению или просьбе другими работниками либо иными лицами лицу, замещающему должности в государственных и муниципальных органах (учреждениях, корпорациях), в том числе иностранных (включая международные организации), коммерческих организациях, обладающему распорядительными правами, за то, чтобы такое лицо с их помощью совершило либо способствовало совершению любых действий (бездействию) в пользу работников Компании, либо попустительствовало (*например, дача взятки на то, чтобы должностное лицо органа государственного контроля при проведении проверки не реагировало на выявленные нарушения – не выдавало предписания, не составляло протоколы об административных правонарушениях и т.д.*) (ст. 291 Уголовного кодекса РФ).

4.1.2. Посредничество во взяточничестве, то есть непосредственная передача от других работников либо иных лиц взятки указанным выше лицам (ст. 291.1 Уголовного кодекса РФ).

4.1.3. Злоупотребление генеральным директором Компании, членом совета директоров Компании, а также другими работниками Компании и лиц, обладающих распорядительными правами, своими полномочиями вопреки законным интересам Компании, в целях извлечения выгод и преимуществ для себя либо других лиц, либо нанесения вреда другим лицам, если такие действия причинили существенный вред правам и законным интересам Компании, ее Контрагентам и другим лицам, с которыми работники вступают в деловые отношения (*например, дача распоряжения о продаже некачественного товара по цене качественного, в том числе в целях выполнения плана поставок и получения бонусов, повышения и др.*) (ст. 201 Уголовного кодекса РФ).

4.1.4. Коммерческий подкуп, то есть передача работником Компании работникам иных организаций, с

которыми он вступает в деловые отношения, а равно передача такими работниками работнику Компании и получение им денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание им услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за то, чтобы они с использованием своих полномочий вмешались в деятельность, соответствующую, указанных организаций, Компании, и совершили любые действия в интересах дающего лица либо другого лица, от имени которого оно выступает (*например, работник Контрагента получает деньги от работника Компании за то, что с использованием своих полномочий вмешивается в деятельность Контрагента и пролоббировывает покупку товаров у Компании вне предусмотренных закупочных процедур; работник Компании получает деньги от работника Контрагента за то, что с использованием своих полномочий вмешивается в деятельность Компании и пролоббировывает покупку товаров у Компании вне предусмотренных закупочных процедур*) (ст. 204 Уголовного кодекса РФ).

4.1.5 Провокация взятки либо коммерческого подкупа, то есть попытка передать взятку или совершить коммерческий подкуп без согласия лиц, которым дается взятка или предмет коммерческого подкупа в целях искусственного создания доказательств дачи взятки или подкупа либо шантажа (*например, выдача подарков Стороннему субъекту, работающему у Контрагента, просто так, а затем сообщение ему, что этот подарок выдан для того, чтобы последний с использованием своих полномочий вмешался в деятельность Контрагента и пролоббировал покупку товаров Контрагентом у Компании вне предусмотренных для их покупки процедур*) (ст. 304 Уголовного кодекса РФ).

4.2. Возможные Коррупционные действия, являющиеся Коррупционными правонарушениями, и влекущие привлечение к административной ответственности Компании.

4.2.1. Дача взятки или коммерческий подкуп, совершенные от имени или в интересах Компании (независимо от того, совершаются ли они работником Компании, либо иным лицом, имеющим право действовать от имени Компании, либо не имеющим этого права, но фактически действующим в таком качестве, если Компания об этом знает, но не пресекает) (ст. 19.28 Кодекса РФ об административных правонарушениях);

4.2.2. Несообщение или нарушение срока сообщения (десять дней с момента заключения трудового договора) последнему представителю нанимателя (работодателю) бывшего государственного (муниципального) служащего о заключении трудового договора с ним, если с момента увольнения с такой службы прошло менее двух лет и такой служащий занимал должности государственной или муниципальной службы, установленные в соответствии с Перечнем должностей государственной и муниципальной службы (ст. 19.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

4.3. Возможные Коррупционные действия работников Компании, влекущие привлечение работников к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.3.1. Является Коррупционным правонарушением и влечет дисциплинарную ответственность привлечение работником Компании Контрагента без согласия генерального директора Компании, если работник

- владеет акциями и долями такого Контрагента, а также участвует в нем, если Контрагент является хозяйственным товариществом, либо

- замещает должности единоличного исполнительного органа (директор, генеральный директор, генеральный директор управляющей организации) или коллегиального исполнительного органа (дирекция, правления) этого Контрагента, либо избран в его совет директоров, или

- находится в родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях с работниками названного Контрагента, а равно

– находится в родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях с Контрагентом, если Контрагент является индивидуальным предпринимателем либо не имеет такого статуса (является гражданином).

4.4. Совершение Коррупционных правонарушений за рубежом.

4.4.1. Дача взятки или коммерческий подкуп, совершенные от имени или в интересах Компании, если они совершены за рубежом, не повлекут административную ответственность, соответственно, Компании, если иное не будет предусмотрено международным договором РФ (в настоящее время таких международных договоров нет) *(в частности, перевод денежных средств в качестве взятки или коммерческого подкупа на банковский счет, открытый на территории РФ, но осуществленный вне ее территории, свидетельствует о том, что правонарушение совершено за рубежом)*.

4.4.2. Работники Компании, являющиеся гражданами РФ, давшие за рубежом взятку или совершившие коммерческий подкуп могут быть привлечены к уголовной ответственности за совершение преступлений, указанных в подп. 4.1.1. и 4.1.4. настоящей Антикоррупционной политики, даже несмотря на то, что Компания или Управляемое общество к ответственности привлечено не будет.

4.4.3. Работники Компании, являющиеся гражданами РФ, осуществившие посредничество в даче взятки, злоупотребившие своими полномочиями и совершившие провокацию взятки, могут быть привлечены к уголовной ответственности за совершение преступлений, указанных в подп. 4.1.2., 4.1.3. и 4.1.5. настоящей Антикоррупционной политики.

4.5. Предупреждение совершения Коррупционных действий Руководством Компании.

4.5.1. Генеральный директор Компании при предупреждении совершения Коррупционных действий:

- организует процесс приема и рассмотрения сообщений о случаях склонения работников Компании к совершению Коррупционных действий, а также о случаях их совершения;
- принимает меры по защите работника, сообщившего о случае совершения Коррупционных правонарушений другими работниками Компании, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска, привлечение к дисциплинарной ответственности;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сообщений о случаях склонения к совершению либо совершению Коррупционных действий;
- оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию Коррупционных правонарушений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- организует проведение оценки результатов реализации настоящей Антикоррупционной политики и подготовки соответствующих отчетных материалов.

4.5.2. Руководство Компании при реализации требований настоящей Антикоррупционной политики обязано проводить методические совещания, встречи и общекорпоративные собрания в соответствии с общими принципами предупреждения совершения Коррупционных действий, указанных в подп. 3.1.2. и 3.1.4. настоящей Антикоррупционной политики.

4.6. Предупреждение совершения Коррупционных действий работниками Компании.

4.6.1. Работники Компании, действуя от их имени и в их интересах, должны воздерживаться от

совершения и (или) участия в совершении Коррупционных действий независимо от того, где они находятся – в РФ или за ее пределами. При этом они обязаны:

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении Коррупционных действий или Коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать Руководство Компании о случаях склонения к совершению Коррупционных действий;
- незамедлительно информировать Руководство Компании о ставшей известной работнику информации о случаях совершения Коррупционных действий и Коррупционных правонарушений другими работниками Компании, работниками их Контрагентов.

5. ИНФОРМАЦИЯ, ПОДЛЕЖАЩАЯ РАСКРЫТИЮ ПРИ ПРИЕМЕ НА РУБОТУ И В ПРОЦЕССЕ РАБОТЫ

5.1. Раскрытие информации о возможном Конфликте интересов.

5.1.1. При приеме на работу в Компанию лица, принимаемые на работу, должны предоставить максимальный объем достоверных сведений:

- о владении акциями и долями в хозяйственных обществах, а также об участии в хозяйственных товариществах;
- о назначении на должность единоличного исполнительного органа (директор, генеральный директор, генеральный директор управляющей организации) и коллегиального исполнительного органа (дирекция, правления) Контрагента, а также об избрании в его совет директоров;
- о юридических лицах, с работниками которых лица, принимаемые на работу, находятся в родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях;
- об индивидуальных предпринимателях, с которыми лица, принимаемые на работу, находятся в родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях.

Указанные сведения предоставляются в порядке, определяемом соответствующей дирекцией по персоналу, и после их получения передаются Генеральному директору.

Представленные сведения должны быть проверены Генеральным директором на предмет их достоверности до заключения трудового договора с этими лицами. При этом выявленная недостоверность таких сведений влечет отказ в заключении трудового договора.

5.1.2. Работники Компании, предоставившие сведения, указанные в подп. 5.1.1. настоящей Антикоррупционной политики, обязаны немедленно извещать Генерального директора об их изменении посредством направления электронного сообщения в Корпоративной сети.

5.2. Раскрытие информации о реальном Конфликте интересов.

5.2.1. При выборе Контрагента либо взаимодействии с ним работники Компании, участвующие в его выборе либо взаимодействующие с этим Контрагентом, должны немедленно раскрывать информацию:

- о владении акциями и долями такого Контрагента, а также об участии в нем, если Контрагент является хозяйственным товариществом;
- о назначении на должность единоличного исполнительного органа (директор, генеральный директор, генеральный директор управляющей организации) и коллегиального исполнительного органа (дирекция, правления) Контрагента, а также об избрании в его совет директоров;

– о работниках Контрагента, с которыми они находятся в родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях;

– если Контрагент является индивидуальным предпринимателем либо не имеет такого статуса (является гражданином) – о родственных, семейных, дружеских, приятельских и иных личных отношениях с ним.

Указанные сведения предоставляются генеральному директору или соответствующему директору по направлению Компании, управляющему директору (для работников Управляемых обществ), непосредственному руководителю с момента обнаружения указанных фактов посредством направления электронного сообщения в Корпоративной сети.

5.3. Раскрытие информации о прохождении государственной и муниципальной службы.

5.3.1. При приеме на работу в Компанию лица, принимаемые на работу, должны сообщать сведения о том, занимали ли они должности государственной и муниципальной службы, а также дату, когда были освобождены от занимаемой должности и уволены с такой службы в последний раз. Такие сведения предоставляются в порядке, определяемом соответствующей дирекцией по персоналу.

В случае, если какое-либо лицо не сообщит указанные сведения и с ним будет заключен трудовой договор, но впоследствии выяснится, что он занимал должности государственной и муниципальной службы, причем на момент заключения трудового договора прошло менее двух лет с увольнения с такой службы, с таким работником трудовой договор должен быть немедленно (с момента обнаружения) прекращен на основании ч. 5 ст. 84 Трудового кодекса РФ.

5.3.2. В случае, если лицо, принимаемое на работу, сообщит о том, что занимало должности, установленные в соответствии с Перечнем должностей государственной и муниципальной службы, при этом с момента последнего увольнения с такой службы не прошло двух лет, оно также должно предоставить сведения о том, взаимодействовало ли оно по последнему месту службы с Компанией (если принимается на работу в Компанию). Такие сведения предоставляются в порядке, определяемом соответствующей дирекцией по персоналу.

В случае, если такое лицо взаимодействовало с ними, оно дополнительно должно предоставить уведомление комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов по последнему месту службы о согласии, чтобы лицо заместило должность, на которую претендует.

Непредставление указанного уведомления либо представление уведомления, в котором содержится отказ в согласии, влечет отказ в заключении трудового договора, а если трудовой договор был заключен, – немедленное (с момента обнаружения) его прекращение на основании ч. 5 ст. 84 Трудового кодекса РФ.

6. СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ ВО ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ С ЛИЦАМИ, С КОТОРЫМИ РАБОТНИКИ ВСТУПАЮТ В ДЕЛОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

6.1. Все работники обязаны знать перечень Коррупционных действий, приведенный п.п. 4.1.-4.3. настоящей Антикоррупционной политики, и не совершать их.

6.2. Если работники участвуют в выборе Контрагента либо взаимодействуют с ним в условиях реального Конфликта интересов (подп. 3.2.2. и п. 5.2. настоящей Антикоррупционной политики), они должны:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Компании без учета своих личных интересов;

- содействовать урегулированию Конфликта интересов.

6.3. В случае склонения работника к совершению Коррупционных действий, а также при получении информации о склонении к совершению Коррупционных действий других работников Компании, он обязан немедленно сообщить о данном факте генеральному директору или соответствующему директору по направлению Компании, управляющему директору, непосредственному руководителю немедленно с момента обнаружения указанных фактов посредством направления электронного сообщения в Корпоративной сети.

При этом работник должен предоставить подробные сведения о Коррупционных действиях, которые должен был совершить он либо иной работник по просьбе обратившихся лиц, а также сообщить все известные сведения о лице, склоняющем к Коррупционным действиям, включая способ и обстоятельства склонения, информацию об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении Коррупционных действий.

В случае, если работник сообщает сведения о склонении к совершению Коррупционных действий, за которые предусмотрена уголовная ответственность такого работника либо административная ответственность Компании, информация о факте склонения должна быть направлена в правоохранительные органы не позднее десяти дней с момента ее получения. Дальнейшие действия должны совершаться совместно с правоохранительными органами в порядке, предусмотренном соответствующим законом.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Неисполнение работниками Компании требований настоящей Антикоррупционной политики влечет их дисциплинарную ответственность.

8. ЛИЦО, ОТВЕТСТВЕННОЕ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ НАСТОЯЩЕЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Лицом, ответственным за контроль исполнения требований настоящей Антикоррупционной политики является генеральный директор Компании.

9. ДОКУМЕНТ УТВЕРЖДЕН

Приказ генерального директора № 34/2 от 01.05.2025 г.