

«Утверждаю»
Заместитель Председателя
Правления/руководитель РГ
Игенов Ж.С.

«30» апреля 2024г.

**План мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, выявленных
по результатам внутреннего анализа коррупционных рисков в деятельности
ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)**

№	Рекомендации по итогам внутреннего анализа коррупционных рисков	Мероприятие	Формы завершения	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок исполнения
1.	Условно допускается коррупционные риски в ВНД Товарищества: Устав, Положение о Правлении, Кредитная политика регламентирующие деятельность Товарищества, связанные с дискреционными полномочиями, позволяющими для создания благоприятных условий и продвижения интересов отдельных Земщиков(проектов) в случай допущения Земщиками (проектами) нарушений и неисполнения пунктов, пунктов подписанного Соглашения «о применении или неприменении, или отмены установленных штрафных санкций»: – Положения Устава Товарищества (п.п. 5.4. п.5.); – Положения о Правлении Товарищества (п.п. 2.3.8. п.2.3.3); – Кредитная политика Товарищества (п.п.10.5.)	Правлению Товарищества провести работу в части исключения в Уставе Товарищества (п.п. 5.4. п.5.) в Положении о Правлении Товарищества (п.п. 2.3.8. п.2.3. 3) и в Кредитной политике Товарищества (п.п.10.5.). Исключить в Уставе Товарищества подразделение «Финансовый департамент» и заменить подразделением «Департамент Бухгалтерского учета и бюджетирования»		Правление ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.10.2024г.
2.	Существует условно коррупционный риск, связанный с дискреционными полномочиями позволяющими проводить внеконкурсный подбор, отбор, и расстановку кадров,	Службе административного обеспечения и государственных закупок (далее-САОиТЗ) разработать внутренний документ: регламент механизм формирования и		САОиТЗ ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.08.2024г.

	исключаящий коллективное принятие решения и принцип состязательности между соискателями. Данный риск дает возможность оказания предпочтения определенным соискателям. Несмотря на соответствие претендующего на занятие определенным видом деятельности, нормативно установленным квалификационным требованиям (наличие соответствующих профессионального опыта, квалификации, трудового стажа и др.) установление необходимости прохождения ими экзаменов, тестирования, собеседования и т.п.	защиты вопросов для проведения собеседования и тестирования соискателей.			
3.	Условно допускается коррупционный риск, связанный с дискреционными полномочиями позволяющими завышать или занижать требования к соискателю на вакантную должность в ходе осуществления отбора и последующего назначения на определенную должность.	Подразделению САОиГЗ разработать: Регламент (положение, правила, инструкция) регулирующий порядок назначения и освобождения от должностей в Товариществе (АУП, ПП); Внести дополнения в п.2 (Должностные обязанности) должностной инструкции Директоров Департаментов/служб, в части исключения дискреционных прав, возникших в результате отсутствия внутреннего нормативного регуляторного документа касающегося отбора и назначения на должность.	САОиГЗ ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.08.2024г.	
4.	Коррупционные риски, связанные с дискреционными полномочиями, выраженными в предоставлении неполной информации потенциальным соискателям относительно определенных требований к вакантным должностям; связанный с дискреционными полномочиями работодателя, позволяющими проводить внеконкурсный подбор, отбор, и расстановку кадров. В случае реализации данного риска работодатель будет иметь возможность оказания предпочтения определенным соискателям, сужения числа претендентов путем использования неполного размещения информации, в результате которого допустимо принятие на работу и назначение на	Подразделению САОиГЗ разработать внутренний документ предусматривающий порядок размещения информации (объявления) о вакантных должностях (виды СМИ, периодичность), сроки проведения этапов отбора (подача объявления о вакансии с указанием перечня требований о дате подачи, наименовании должности и службы, условий труда, сроков стажировки, размеров оплаты труда, стажа работы и т.д.); – включить в регламент механизм формирования и защиты вопросов для проведения собеседования и тестирования соискателей; – разработать регламент	САОиГЗ ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.08.2024г.	

	определенную должность заранее согласованной кандидатуры. В свою очередь отсутствие механизма формирования и защиты вопросов собеседования и тестирования позволяет работодателю назначить работника, без проверки уровня практических и теоретических знаний. Но противоречиям между Положением и должностными инструкциями возможно наступление риска не надлежащего исполнения своих функциональных обязанностей, а равно и исполнения по своему усмотрению.	предусматривающий порядок проведения отбора специалистов на должность, в том числе при повышении работников Товарищества в должности, либо внутренней ротации кадров.			
5.	Условно допускается коррупционный риск, во внутренних документах: – Отсутствие лица, на которое возложены функции по мониторингу и регулированию конфликта интересов; – отсутствие внутренних документов Товарищества в области управления персоналом, утвержденных в установленном порядке, регулирующие порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов;	Подразделению САОиТЗ утвердить работника САОиТЗ ответственным по мониторингу и урегулированию конфликта интересов при приеме на работу и дальнейшей ротации кадров (соответствующий приказ Товарищества), САОиТЗ и Антикоррупционной комплаенс-службе (далее-АКС): – разработать и утвердить внутренние документы Товарищества в области управления персоналом, регулирующие порядок раскрытия (декларирования) конфликта интересов; – первоначальное раскрытие информации о возможном конфликте интересов; – заявление об отсутствии конфликта интересов; – должностным лицам и работникам, находящимся в зоне высоких коррупционных рисков; – заполнить Декларацию конфликта интересов по форме, предусмотренной внутренними документами Товарищества в области управления персоналом; – внести дополнения в должностные инструкции должностных лиц и работников, находящиеся в зоне высоких	САОиТЗ, АКС ТОО «Алматы Finance» (Алматы финанс)	01.06.2024г.	

	коррупционных рисков ответственность о сокрытии и/или несвоевременном, неполном раскрытии сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов;			
	– <u>САОиТЗ</u> и АКС проводить на постоянной основе мониторинг и разъяснительную работу со вновь принимаемыми работниками о недопущении нарушений ст.14 ЗРК «О противодействии коррупции», внутренних нормативных документов, а также принимаемых работниками Товарищества антикоррупционных ограничений, в части соблюдения норм, касающихся конфликта интересов; – привести в соответствие с антикоррупционным законодательством Положение о согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам Товарищества по вопросам, касающимся урегулирования конфликта интересов.			
6.	Условно существуют коррупционные риски, связанные с возможным нарушением антикоррупционного законодательства и иных установленных нормативов. В трудовых договорах между работодателем и работниками о принятии на работу, в Положении о Правлении, должностных инструкциях всех уровней работников, а также в отдельных действующих внутренних НПА, отсутствуют нормы, закрепляющие ответственность за нарушение законодательства о противодействии коррупции.	Подразделениям <u>САОиТЗ</u> совместно с АКС: – провести ревизию внутренних нормативных документов, в том числе Положения о Правлении, должностные инструкции и трудовые договора между работодателем и работниками; – провести работу по внесению дополнений в Положение о Правлении, должностные инструкции работников Товарищества в части включения ответственности за сокрытие и/или несвоевременном, неполном раскрытии сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов и ответственности за совершение коррупционного правонарушения.	САОиТЗ, АКС ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.07.2024г.

7.	Условно существуют коррупционные риски, дискреционного характера, в случаях, где необходимо подтверждение квалификации специалиста либо возникновения вопроса расторжения трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации (п.п.4 п.1 ст.52 ТК РК)	Подразделению САО и ГЗ совместно с АКС: – рассмотреть вопрос проведения аттестации работников Товарищества в соответствии с установленными требованиями. (аттестация по специфике их деятельности); – рассмотреть вопрос о проведении онлайн тестирования на знание Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции».	САОиГЗ, АКС ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.10.2024г.
8.	Условно существуют коррупционные риски: – необоснованные отклонения участника от участия в государственных закупках; – технические спецификации под определенных поставщиков.	Подразделением САОиГЗ совместно с АКС: вести постоянный контроль за прозрачностью проведения государственных закупок и за соблюдение Закона Республики Казахстан «О государственных закупках», а также правил проведения ГЗ. В целях нивелирования возможных фактов сращения с коррупционным поставщиками в государственных закупках созданной конкурсной комиссией из числа работников структурных подразделений Товарищества продолжать проводить проверки по проведенным госзакупкам, проводить мониторинги для контроля за исполнением договора поставщиком. (На основании созданной конкурсной комиссией на основании правил гос. закупок п. 134. «Конкурсная комиссия действует со дня вступления в силу решения о ее создании и прекращает свою деятельность в день заключения договора»)	САОиГЗ, АКС ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.07.2024г. (постоянно)
9.	Условно допускается коррупционный риск - подразделением ДБУиБ при выплате заработной платы не извещает работников о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных	Департаменту Бухгалтерского учета и бюджетирования (далее-ДБУиБ) при выплате заработной платы в соответствии с п.2 ст.113 Трудового Кодекса Республики Казахстан необходимо извещать работников о составных частях заработной платы, причитающейся ему за	ДБУиБ	01.10.2024г.

	пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ежемесячно не позднее 15 числа месяца)	соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ежемесячно не позднее 15 числа месяца)			
10.	Существует условно коррупционный риск; – Предоставление недостоверной информации и сокрытие фактических показателей; – несвоевременная постановка на регистрационный учет материальных ценностей.	Постоянно действующей комиссией из числа работников Товарищества (внутренний приказ №17-ОД от 29.06.2023 г.) продолжать осуществлять контроль за поступлением и расходованием материальных ценностей, учет: прихода, расхода, обеспечения сохранности и обоснованного списания основных средств и материальных ценностей, своевременное выявление неиспользуемых материалов, подлежащих реализации- получение точных сведений об остатках. При списании ТМЦ обязательна их ликвидация путем сжигания, боя или выноса в специально отведенное для этого помещение в присутствии членов комиссии.		САОиГЗ, АКС ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.07.2024г. (постоянно)
11.	Условно допускается коррупционный риск: Недоукомплектованность кадрами. Вакансия в Департаменте правового обеспечения и в целом в	Подразделениям САОиГЗ совместно с ДПО принять работника на вакантную должность ДПО. Для снижения коррупционных рисков при вакансиях в		САОиГЗ, АКС ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.08.2024г.

Товарищество может создавать коррупционные риски. Набор и продажа должностей: когда вакансий много, сотрудники или руководители могут злоупотреблять своими полномочиями, чтобы назначать на вакантные должности своих родственников, друзей или людей, предлагающих взятки. Это может привести: – к некомпетентным кадрам, а также ущербу для честной конкуренции при наборе персонала; – в процессе набора недостаточной оценке навыков и квалификации кандидатов и создать проблемы в долгосрочной перспективе; – создавать недовольство среди сотрудников и подрывать доверие к руководству; – к нерациональному расходованию ресурсов и уменьшению интересов более квалифицированных кандидатов.	САОиТЗ совместно с ДПО рекомендуется следовать ряду ключевых практик и принципов: – <i>прозрачность процесса набора персонала</i>: сделать процедуры при наборе персоналом максимально прозрачными и доступными для всех заинтересованных сторон. Это включает в себя публикацию вакансий, критериев отбора и критериев оценки, а также информацию о временных рамках и этапах процесса; – <i>открытые конкурсы</i>: предпочтительно следует отдавать открытым конкурсам на вакантные позиции, где все заинтересованные кандидаты могут подавать заявки и участвовать в конкурсе на равных условиях; – <i>независимая оценка</i>: обеспечите независимую оценку кандидатов и процесса набора. Это может включать использование экспертных комиссий или сторонних консультантов для оценки квалификации и подходящих кандидатов; – <i>этические стандарты</i>: убедитесь, что сотрудники, участвующие в процессе набора, ясно понимают этические стандарты и правила, касающиеся приема взяток и других форм коррупции, и что нарушения подвергаются наказанию; – <i>обучение и осведомленность</i>: проводить регулярное обучение сотрудников о коррупционных рисках и способах их предотвращения. обеспечите доступ к информации о процедурах и политиках набора персонала. – <i>контроль и аудит</i>: установить механизмы контроля и независимый аудит процессов набора персонала, чтобы обнаруживать и предотвращать злоупотребления и коррупцию.			

		– <i>доклады о нарушениях</i>: создать механизмы для сотрудников и сторонних лиц, которые могут сообщать о нарушениях и коррупционных действиях без страха перед репрессиями. – <i>наказание нарушителей</i>: поддерживать строгое наказание для сотрудников, нарушающих этические стандарты и участвующих в коррупции в процессе набора. – <i>антикоррупционная культура</i>: пропагандировать антикоррупционную культуру и ценности соблюдения законов внутри Товарищества, чтобы подчеркнуть важность честных и справедливых процедур набора персонала			
12.	В структуре Департамента управления рисками и безопасности (далее-ДУРИБ) имеется в подчинении работник (главный менеджер-Службы внутренней-экономической безопасности), участвующий в рассмотрении проектов в рамках обеспечения экономической безопасности, с предоставлением Заключение от ДУРИБ (Приложение №2 к Положению ДУРИБ) для Уполномоченного органа Товарищества. Директор ДУРИБ условно может повлиять при принятии решений в пользу своих интересов или целей, действовать в пользу какого-то лица или круга лиц, а также в пользу какого-то проекта в рамках финансирования. (лоббирование интересов)	В целях исключения и недопущения коррупционных рисков подразделением САОиГЗ ДУРИБ вывести Главного менеджера СБ из состава ДУРИБ для последующего создание отдельного структурного подразделения Товарищества обеспечивающий экономическую и внутреннюю безопасность.	САОиГЗ, ДУРИБ ТОО «Алматы Finance» (Алматы финанс)	01.09.2024г.	
13.	В Положении ДУРИБ в п. 1.3. глава 2. «Общие положения» дублируется функционал: «Оценка, измерение, контроль, мониторинг и предупреждение рисков, экономической и внутренней безопасности и антикоррупционного комплаенса».	Подразделением САОиГЗ совместно с ДУРИБ: – исключить в п. 1.3. глава 2. «Общие положения» абзац «антикоррупционный комплаенс»;	САОиГЗ, ДУРИБ ТОО «Алматы Finance» (Алматы финанс)	01.09.2024г.	
14.	Условно допускается коррупционный риск: Неуюкомплектovanность кадрами. Вакансия в Департаменте кредитования (далее-ДК) и в	Подразделениям САОиГЗ совместно с ДК принять работника на вакантного главного менеджера ДК. Для снижения	САОиГЗ, ДК	01.08.2024г.	

целом в Товариществе может создавать коррупционные риски. Набор и продажа должностей: когда вакансий много, сотрудники или руководители могут злоупотреблять своими полномочиями, чтобы назначать на вакантные должности своих родственников, друзей или людей, предлагающих взятки. Это может привести: – к некомпетентным кадрам, а также ущербу для честной конкуренции при наборе персонала; – в процессе набора неадекватной оценке навыков и квалификации кандидатов и создать проблемы в долгосрочной перспективе; – создавать недовольство среди сотрудников и подрывать доверие к руководству; – к нерациональному расходованию ресурсов и уменьшению интереса более квалифицированных кандидатов	коррупционных рисков при вакансиях в САОиГЗ совместно с ДК рекомендуются следовать ряду ключевых практик и принципов: – <i>прозрачность процесса набора персонала</i>: сделать процедуру при наборе персонала максимально прозрачными и доступными для всех заинтересованных сторон. Это включает в себя публично вакансий, критериев отбора и критериев оценки, а также информацию о временных рамках и этапах процесса; – <i>открытые конкурсы</i>: предпочтительно следует отдавать открытым конкурсам на вакантные позиции, где все заинтересованные кандидаты могут подавать заявки и участвовать в конкурсе на равных условиях; – <i>независимая оценка</i>: обеспечите независимую оценку кандидатов и процесса набора. Это может включать использование экспертных комиссий или сторонних консультантов для оценки квалификации и подходящих кандидатов; – <i>этические стандарты</i>: убедитесь, что сотрудники, участвующие в процессе набора, ясно понимают этические стандарты и правила, касающиеся приема взяток и других форм коррупции, и что нарушения подвергаются наказанию; – <i>обучение и осведомленность</i>: проводить регулярное обучение сотрудников о коррупционных рисках и способах их предотвращения. обеспечите доступ к информации о процедурах и политиках набора персонала. – <i>контроль и аудит</i>: установить механизмы контроля и независимый аудит процессов набора персонала, чтобы обнаруживать и предотвращать злоупотребления и коррупцию.		
		ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	

		– <i>доклады о нарушениях</i>: создать механизмы для сотрудников и сторонних лиц, которые могут сообщать о нарушениях и коррупционных действиях без страха перед репрессиями. – <i>наказание нарушителей</i>: поддерживать строгое наказание для сотрудников, нарушающих этические стандарты и участвующих в коррупции в процессе набора. – <i>антикоррупционная культура</i>: пропагандировать антикоррупционную культуру и ценности соблюдения законов внутри Товарищества, чтобы подчеркнуть важность честных и справедливых процедур набора персонала			
15.	Существуют условно коррупционные риски: – Мошенничество: Возможность подделки документов или манипуляций с информацией для получения незаконной выгоды от кредитных операций; – Взяточничество путем вымогательства: Возможность принятия незаконного вознаграждения от потенциальных клиентов/проектов путем сознательного введения в заблуждение под видом заведомо ложных, не соответствующих действительности сведений либо в сокрытии истинных фактов, о принятых решении на Уполномоченном органе Товарищества.	Подразделениям САОиГЗ совместно с АКС разработать и внедрение эффективной системы контроля и мониторинга, которая позволит выявлять и предотвращать случаи коррупции и неправомерного поведения в ДК. – проведение обучения и тренингов для сотрудников департамента по вопросам этики и профессионального поведения, а также ознакомление их с положением о предотвращении коррупции и мерами по ее пресечению; – создание каналов обратной связи для работников ДК, позволяющих им сообщать о возможных случаях коррупции или неправомерного поведения, обеспечивая им защиту от репрессий.		САОиГЗ, АКС ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.09.2024г.
16.	Условно допускается коррупционный риск: Недоукомплектованность кадрами. Вакансия в Департамент кредитного администрирования и мониторинга (далее-ДКАиМ) и в целом в Товариществе может создавать коррупционные риски. Набор и продажа должностей: когда вакансий много, сотрудники или руководители могут злоупотреблять своими полномочиями,	Подразделениям САОиГЗ совместно с ДКАиМ принять работника на вакантную менеджера ДКАиМ. Для снижения коррупционных рисков при вакансиях в САОиГЗ совместно с ДКАиМ рекомендуется следовать ряду ключевых практик и принципов:		САОиГЗ, ДКАиМ ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.08.2024г.

чтобы назначать на вакантные должности своих родственников, друзей или людей, предлагающих взятки. Это может привести: – к некомпетентным кадрам, а также ущерб для честной конкуренции при наборе персонала;	– <i>прозрачность процесса набора персонала</i>: сделать процедуру при наборе персонала максимально прозрачными и доступными для всех заинтересованных сторон. Это включает в себя публикацию вакансий, критериев отбора и критериев оценки, а также информацию о временных рамках и этапах процесса;		
– в процессе набора недостаточной оценке навыков и квалификации кандидатов и создать проблемы в долгосрочной перспективе; – создавать недовольство среди сотрудников и подрывать доверие к руководству; – к нерациональному расходованию ресурсов и уменьшению интересов более квалифицированных кандидатов	– <i>открытые конкурсы</i>: предпочтение следует отдавать открытым конкурсам на вакантные позиции, где все заинтересованные кандидаты могут подавать заявки и участвовать в конкурсе на равных условиях; – <i>независимая оценка</i>: обеспечите независимую оценку кандидатов и процесса набора. Это может включать использование экспертных комиссий или сторонних консультантов для оценки квалификации и подходящих кандидатов; – <i>этические стандарты</i>: убедитесь, что сотрудники, участвующие в процессе набора, ясно понимают этические стандарты и правила, касающиеся приема взяток и других форм коррупции, и что нарушения подвергаются наказанию; – <i>обучение и осведомленность</i>: проводить регулярное обучение сотрудников о коррупционных рисках и способах их предотвращения. обеспечите доступ к информации о процедурах и политиках набора персонала. – <i>контроль и аудит</i>: установить механизмы контроля и независимый аудит процессов набора персонала, чтобы обнаруживать и предотвращать злоупотребления и коррупцию. – <i>доклады о нарушениях</i>: создать механизмы для сотрудников и сторонних лиц, которые могут сообщать о нарушениях		

		и коррупционных действиях без страха перед репрессиями. – <i>наказание нарушителей:</i> поддерживать строгое наказание для сотрудников, нарушающих этические стандарты и участвующих в коррупции в процессе набора.			
		– <i>антикоррупционная культура:</i> пропагандировать антикоррупционную культуру и ценности соблюдения законов внутри Товарищества, чтобы подчеркнуть важность честных и справедливых процедур набора персонала			
17.	Деятельность ДКАИМ имеют высокую подверженность коррупционным рискам, что связано с тем, что работники ДКАИМ в своей работе напрямую контактируют с Заемщиками (клиентами), Залогодателями, Гарантами Товарищества. Контактирование происходит на этапах проведения экспертизы залогового обеспечения и установления стоимости залогового обеспечения, последующего мониторинга залогового обеспечения, устранение замечаний структурных подразделений Товарищества, мониторинга целевого использования займов и финансового состояния Заемщиков. Процесс по мониторингу займов не предполагает последующий мониторинг сохранения/исполнения заемщиками вида деятельности, заявленного на момент финансирования и места его реализации, что в свою очередь образует подверженность коррупционным рискам как на этапе экспертизы проектов, так и при последующем мониторинге использования выданного займа (при сверке документов с оригиналами на поставку) может быть не достоверная сверка с оригиналами в интересах заемщика по предварительному договору.	В целях устранения сращивания коррупционного стовора с заемщиками (Проектами финансирований) Антикоррупционной комплаенс-службе продолжать проводить совместные выезды на основании внутреннего приказа № 9-ОД от 18 марта 2022 г. «о выборочных совместных выездах работников ДКАИМ с Антикоррупционной комплаенс-службой на объекты залогового обеспечения и мониторинг целевого использования кредитных средств, и мониторинг финансового состояния заемщиков/созаемщиков; – Подразделению ДКАИМ необходимо разработать процесс по мониторингу займов на предмет сохранения/исполнения заемщиками вида деятельности, заявленного на момент финансирования и места его реализации		ДКАИМ ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.10.2024г.

18.	Пронализированы должностные инструкции работников Товарищества, которые разработаны и внедрены на все должности, предусмотренные в штатном расписании. Так, по результатам мониторинга установлено, что должностными инструкциями установлено, что должностными должностные обязанности и права работников. В трудовых договорах между работодателем ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс) и работниками о принятии на работу, должностных инструкциях всех уровней работников отсутствуют нормы, закрепляющие ответственность за нарушение законодательства о противодействии коррупции.	Подразделениям СОАиГЗ совместно с АКС провести работу по внесению дополнений в должностные инструкции должностных лиц и работников Товарищества в части включения ответственности за сокрытие и/или несвоевременном, неполном раскрытии сведений о наличии прямого или потенциального конфликта интересов и ответственности за совершение коррупционного правонарушения.	САОиГЗ, АКС ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	01.07.2024г.
19.	Система менеджмента борьбы со взяточничеством в ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс) проводить работу по внедрению системы менеджмента противодействия взяточничеству (далее - СМБВ) в соответствии с международным стандартом ISO 37001:2016 или стандарта «СТ РК 3049-2017»	Правления и АКС ТОО «Almaty Finance» (Алматы финанс)	30.12.2024г.
20.				

Контроль по исполнению плана мероприятий возложить на Антикоррупционную комплаенс-службу.

Согласовано:

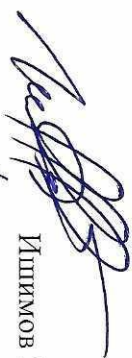
Члены рабочей группы:

Начальник Службы административного обеспечения
и государственных закупок
 Жапбасбаева Ж.А.

Главный менеджер антикоррупционной
комплаенс –службы
 Оспанов С.Ж.

Главный менеджер Департамента бухгалтерского
учета и бюджетирования
 Усентаева С.Б.

Главный менеджер Департамента
правового обеспечения



Ишимов Т.Н.

Главный менеджер Департамента управления
рисками и безопасности



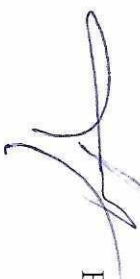
Исабаев С.М.

Главный менеджер Департамента кредитного
администрирования и мониторинга



Кубеева Л.Б.

Главный менеджер Департамента кредитования



Есимбаев А.Д.

