

Утверждено
решением Совета директоров АО «Эйр Астана»
от 07 марта 2019 года (Протокол №193)



**ПОЛИТИКА ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО
МОШЕННИЧЕСТВА АО «ЭЙР АСТАНА»**

Алматы, 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	3
ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ	5
2. ПОНЯТИЕ КОРПОРАТИВНОГО МОШЕННИЧЕСТВА	5
3. КУЛЬТУРА ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ МОШЕННИЧЕСТВА	6
4. ПРОЦЕСС ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРПОРАТИВНОМУ МОШЕННИЧЕСТВУ	7
5. РОЛИ И ОБЯЗАННОСТИ.....	10
6. УТВЕРЖДАЮЩИЙ ОРГАН	12
ПРИЛОЖЕНИЕ 1А	15
ПРИЛОЖЕНИЕ 1Б	16
ПРИЛОЖЕНИЕ 1В	17
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	18

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Внутренняя информация – информация, полученная Должностным лицом или Работником Общества в процессе исполнения им своих служебных обязанностей, в том числе служебная информация и коммерческая тайна Общества.

Должная осмотрительность – принцип, основанный на понятиях разумности и добросовестности, в соответствии с которым Общество и его Работники несут ответственность при совершении хозяйственных операций или принятии управленческих решений, например, получение необходимой и достоверной информации о благонадежности потенциального контрагента или кандидата (при приеме на работу).

Должностные лица Общества – Президент и члены Совета директоров АО «Эйр Астана».

Конкурент – физическое лицо, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, которое оказывает услуги (выполняет работы, продает товары), аналогичные услугам (работам, товарам), которые оказывает (выполняет, продает) Общество.

Контрагент – физическое или юридическое лицо, с которым Общество заключило либо планирует заключить договор о сотрудничестве (например, договор о предоставлении услуг/поставке товаров, агентское соглашение, прочее).

Конфликт интересов – любые ситуации или обстоятельства, при которых личная заинтересованность/частные интересы или деятельность Работника или Должностного лица противоречат интересам Общества или потенциально могут вступить в противоречие с ними и тем самым оказывают или могут оказать влияние на беспристрастное исполнение должностных обязанностей и на объективность решений по вопросам, относящимся к делам Общества.

Коррупция – злоупотребление служебным положением или полномочиями, дача и/или получение взятки, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах Общества, иного юридического лица.

Коррупционное правонарушение – имеющее признаки коррупции противоправное виновное деяние (действие или бездействие), за которое законом установлена административная или уголовная ответственность.

Корпоративное мошенничество – действия или бездействие физических и/или юридических лиц с целью получить личную выгоду и/или выгоду для иного лица в ущерб интересам Общества и/или причинить Обществу материальный и/или нематериальный ущерб путем обмана, злоупотребления доверием, введения в заблуждение или иным образом.

Личная заинтересованность/частный интерес – возможность получения Должностным лицом/Работником Общества при исполнении служебных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных и неимущественных прав для себя или третьих лиц.

Материальный ущерб – реальное уменьшение имущества Общества или ухудшение состояния такого имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Общества, если Общество несет ответственность за сохранность этого имущества), произошедшее в результате виновных действий (бездействий) Работника Общества, а также

необходимость для Общества оплатить приобретение, восстановление имущества либо возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.

Противодействие корпоративному мошенничеству – комплекс мероприятий по выявлению, предотвращению, расследованию корпоративного мошенничества и устранению причин, которые привели к его возникновению.

Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору, а также иные лица, привлекаемые по договору через агентства и по договору гражданско-правового характера.

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая «Политика предотвращения корпоративного мошенничества» АО «Эйр Астана» (далее – «Политика») разработана в соответствии с целями и ценностями АО «Эйр Астана» (далее – «Общество»), закрепленным во внутренних документах Общества, в том числе в Кодексе деловой этики, Кодексе корпоративного управления, Положении о системе внутреннего финансового контроля, Правилах внутреннего трудового распорядка, а также в соответствии с законодательством Республики Казахстан и международной практикой в сфере корпоративного управления.

Общество уделяет особое внимание развитию высокого уровня этических принципов ведения бизнеса и формированию у Работников, Должностных лиц и иных третьих лиц Общества единообразного понимания неприятия Обществом корпоративного мошенничества в любых формах и на всех уровнях.

Все Работники и Должностные лица Общества несут ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики.

1. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Общество понимает о необходимости внедрения мероприятий по борьбе с корпоративным мошенничеством (далее – «мошенничество») и недобросовестными и неправомерными действиями. Для этих целей настоящая Политика определяет:

- понятие корпоративного мошенничества и его виды;
- основные принципы Общества в области противодействия корпоративному мошенничеству;
- роли и обязанности Работников/Должностных лиц и Подразделений Общества в рамках противодействия корпоративному мошенничеству;
- процедуры противодействия корпоративному мошенничеству;
- ответственность за действия (бездействия) всех заинтересованных лиц в отношении корпоративного мошенничества.

1.2 Общество рассматривает любой акт мошенничества как чрезвычайно серьезный и расследует все случаи предполагаемого мошенничества. Случаи мошенничества и иных злоупотреблений уменьшают ценность бизнеса и оказывают негативное влияние на акционеров, Должностных лиц и Работников Общества, а также подрывают общественное доверие. Кроме того, факты мошенничества, обнаруженные в рамках бизнеса, приводят к возникновению атмосферы подозрения и недоверия, мешающей эффективной работе коллектива.

1.3 Действие настоящей Политики распространяется на все случаи мошенничества, подозрений в мошенничестве и иных противоправных действий, в совершение которых вовлечены Работники Общества, его Должностные лица и/или акционеры, иные заинтересованные лица, которые сотрудничают с Работниками Общества и/или имеют деловые отношения с Обществом.

2. ПОНЯТИЕ КОРПОРАТИВНОГО МОШЕННИЧЕСТВА

2.1 Корпоративное мошенничество определено как действие (или бездействие) физических и/или юридических лиц с целью получить личную выгоду и/или выгоду иного лица в ущерб интересам Общества и/или причинить Обществу материальный

и/или нематериальный ущерб путем обмана, злоупотребления доверием, введения в заблуждение или иным образом¹.

2.2 Мошенничество выражается, но не ограничивается следующими действиями:

- искажение финансовой отчетности;
- незаконное присвоение активов;
- доходы или активы, полученные в результате мошеннических и/или иных неправомερных действий;
- расходы или обязательства, понесенные или увеличенные в результате мошеннических и/или иных неправомερных действий;
- подделка или изменение документов;
- использование внутренней информации Общества в корыстных целях;
- коррупционные и прочие неправомερные действия (злоупотребления) и пр.²

3. КУЛЬТУРА ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ МОШЕННИЧЕСТВА

3.1 Общество основывается на следующих основных принципах противодействия корпоративному мошенничеству:

- *принцип «нулевой толерантности»* (непринятие мошенничества в любых формах и проявлениях) – Общество считает любые проявления корпоративного мошенничества недопустимыми, вне зависимости от суммы нанесенного ему ущерба, и принимает активные меры по противодействию корпоративному мошенничеству;
- *принцип «Тон сверху»* – Должностные лица Общества и Руководители Подразделений своим поведением подают пример Работникам Общества по соблюдению и продвижению высоких этических стандартов ведения бизнеса и непринятию мошенничества в любых проявлениях.
- *принцип должной осмотрительности* – Работники Общества должны проявлять должную осмотрительность при привлечении контрагентов, кандидатов на работу и иных третьих лиц, проверяя их благонадежность, нетерпимость к коррупции и отсутствие конфликта их интересов с интересами Общества перед принятием решения о начале или продолжении деловых отношений;
- *разделение несовместимых обязанностей* – Общество обеспечивает полноценное разделение несовместимых должностных обязанностей и не допускает закрепления функций разработки, утверждения, применения, мониторинга и оценки за одним Работником;
- *недопущение конфликтов интересов* – Общество рассматривает несвоевременное (после получения возможности влиять на соответствующее управленческое решение) сообщение о потенциальном или существующем конфликте интересов как корпоративное мошенничество и привлекает к ответственности лиц, не раскрывших информацию о конфликте интересов;
- *принцип неотвратимости наказания* – Общество заявляет о непримиримом отношении к любым формам и проявлениям мошенничества и коррупции на всех уровнях корпоративного управления. Привлечение лиц, виновных в

¹ См. Приложение 1 к настоящей Политике.

² См. Приложение 2 к настоящей Политике.

корпоративном мошенничестве или нарушении контрольных процедур, осуществляется без учета их должности, срока работы, статуса в Обществе и иных взаимоотношений с Обществом;

- *мониторинг и контроль* – Общество осуществляет мониторинг внедренных процедур по предупреждению и противодействию корпоративному мошенничеству, контролирует их соблюдение и регулярно совершенствует их;
- *взаимодействие и сотрудничество* — Общество обеспечивает координацию действий всех заинтересованных Подразделений между собой, а также взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления и правоохранительными органами в процессе противодействия корпоративному мошенничеству.

4. ПРОЦЕСС ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРПОРАТИВНОМУ МОШЕННИЧЕСТВУ

- 4.1 В Обществе разработаны и внедрены комплекс мер по выявлению, предупреждению, устранению признаков и случаев корпоративного мошенничества, включая следующие:

Постоянное улучшение состояния контрольной среды

- 4.2 Меры для выявления и устранения признаков мошенничества на раннем этапе включают следующие контрольные процедуры:

- (а) регулярное обучение и проверка знаний Работников в части противодействия корпоративному мошенничеству, включая мониторинг и совершенствование системы обучения;
- (б) необходимость своевременного декларирования Работниками, Должностными лицами и Контрагентами Общества о возможных конфликтах интересов;
- (в) определение ролей и компетенций каждого Работника/Подразделения для разделения несовместимых обязанностей и контроля за соблюдением установленных ограничений;
- (г) разработка и внедрение процедур, направленных на заблаговременное получение и проверку Обществом необходимой и достоверной информации о потенциальном контрагенте или кандидате при приеме на работу;
- (д) создание системы информирования, в том числе анонимного, о любых нарушениях в Обществе, гарантирующего конфиденциальность лицам, сообщившим о нарушениях в соответствии с «Политикой уведомления о предполагаемых нарушениях в АО «Эйр Астана».

Информирование о признаках и случаях корпоративного мошенничества

- 4.3 Любой Работник Общества или любое заинтересованное третье лицо, обнаруживший признаки корпоративного мошенничества или иного нарушения контрольных процедур, обязан уведомить об этом Общество в соответствии с «Политикой инициативного информирования» Общества.
- 4.4 Общество поощряет своевременное информирование Работниками и Контрагентами о своих опасениях, связанных с предполагаемыми нарушениями Кодекса деловой этики, внутренних политик и положений Общества, законодательства Республики Казахстан, а также предложение рекомендаций и мер по совершенствованию системы противодействия корпоративному мошенничеству.
- 4.5 Общество гарантирует, что к Работнику Общества не будут применены какие-либо санкции, в том числе увольнение, отказ в выплате премии или повышении в

должности, за то, что он добросовестно сообщил о признаках корпоративного мошенничества, предполагаемых нарушениях контрольных процедур и иных злоупотреблениях³;

Предварительная проверка информации о наличии признаков корпоративного мошенничества

- 4.6 Предварительная проверка сообщений о наличии признаков корпоративного мошенничества или ином нарушении контрольных процедур проводится Отделом Комплаенс [*Иное наименование подразделения, ответственного за комплаенс*] для определения целесообразности инициирования внутреннего расследования.
- 4.7 Поводом для проведения предварительной проверки сообщений может являться первичная информация о мошенничестве, коррупции, хищениях, недостачах, порче материальных ценностей, утрате внутренней и инсайдерской информации и иных фактах нарушения контрольных процедур, содержащаяся:
- в служебных записках Работников Общества;
 - в претензионных и судебных документах;
 - в заявлениях и письмах граждан, в том числе Работников Общества, направленных в адрес Общества;
 - в сообщениях органов государственной власти и местного самоуправления;
 - в сообщениях СМИ;
 - в сообщениях, поступающих в соответствии с «Политикой инициативного информирования» Общества;
 - в материалах проверок финансово-хозяйственной деятельности, инвентаризаций, ревизий и т. п.;
 - в материалах проверок Службы внутреннего аудита Общества;
 - в материалах комплексных плановых и внеплановых проверок, а также выполнения требований по проведению проверок, установленных законодательством Республики Казахстан;
 - в иных материалах или документах.
- 4.8 В ходе предварительной проверки сообщений устанавливаются основные обстоятельства нарушения, в том числе наличие или отсутствие признаков нарушения, основные его элементы и наличие ущерба.
- 4.9 Сроки и порядок проведения предварительной проверки установлены в соответствии с «Политикой инициативного информирования» Общества.
- 4.10 В случае подтверждения первоначальных фактов мошенничества и определения целесообразности дальнейшей проверки, Комплаенс-менеджер [*иное лицо, ответственное за комплаенс*] иницирует проведение внутреннего расследования.

Внутреннее расследование корпоративного мошенничества

- 4.11 Внутренние расследования корпоративного мошенничества осуществляются в соответствии с разработанным в Обществе «Руководством действий при обнаружении корпоративного мошенничества».

³ Если Работник Общества или иное лицо предоставляет заведомо ложную информацию, или с помощью сообщения о корпоративном мошенничестве или предполагаемых нарушениях пытается получить личную выгоду, противоречащую интересам Общества, он может быть привлечен к ответственности согласно применимому законодательству.

- 4.12 Целями такого внутреннего расследования являются:
- установление или опровержение факта корпоративного мошенничества;
 - установление лиц, виновных в корпоративном мошенничестве и причастных к нему;
 - определение суммы ущерба, причиненного Обществу;
 - определение возможности и экономической целесообразности возмещения причиненного ущерба;
 - анализ причин и условий возникновения корпоративного мошенничества;
 - принятие мер по предотвращению повторения подобных случаев в будущем.
- 4.13 Результаты внутреннего расследования выносятся на рассмотрение Руководству Общества для принятия решения о дисциплинарных мерах.
- 4.14 В случае если устанавливается наличие признаков состава преступления, в том числе являющегося коррупционным, тяжким или особо тяжким согласно Уголовному кодексу Республики Казахстан, материалы расследования должны передаваться в правоохранительные органы. Проведением дальнейшего расследования в этом случае занимаются правоохранительные органы.

Возмещение ущерба и привлечение к ответственности

- 4.15 Привлечение к ответственности и возмещение материального ущерба, причиненного Обществу, является целью внутреннего расследования случаев корпоративного мошенничества.
- 4.16 Общество проводит оценку материального ущерба в рамках внутреннего расследования и при установлении лица, причастного к корпоративному мошенничеству, требует возмещения суммы ущерба.
- 4.17 Возмещение ущерба, при наличии оснований для этого, производится независимо от привлечения Работника Общества к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие/бездействие, которым причинен ущерб Обществу, в рамках законодательства и внутренних документов Общества.
- 4.18 При этом Общество оценивает экономическую целесообразность, в том числе сопоставимость возможного ущерба и затрат на обеспечение мер противодействия, соразмерность таких мер уровню угрозы, а также их достаточность для решения текущих задач Общества;
- 4.19 Возмещение ущерба Работником Общества, чья вина в умышленном причинении ущерба Обществу установлена, производится по распоряжению Президента Общества в порядке, предусмотренном внутренними документами Общества и трудовым законодательством Республики Казахстан, а также в соответствии с решением правоохранительных органов (если применимо). Распоряжение должно быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного Работником ущерба.
- 4.20 Если Работник Общества не согласен добровольно возместить причиненный Обществу ущерб и/или не согласен с суммой ущерба, подлежащей к взысканию, то взыскание производится в судебном порядке. Руководитель Юридического департамента Общества определяет наличие оснований для подачи в суд иска о возмещении ущерба.

Контроль и аудит

- 4.21 Общество обеспечивает проведение регулярных внешних и внутренних аудиторских проверок системы внутреннего контроля, в частности, системы бухгалтерского и управленческого учета, а также контроль за соблюдением требований законодательства и внутренних документов Общества, в том числе принципов и требований, установленных настоящей Политикой.
- 4.22 В случае возникновения мошенничества или злоупотреблений Комплаенс-менеджер *[иное лицо, ответственное за комплаенс]* по поручению Должностных лиц Общества инициирует комплексное внутреннее расследование.

5. РОЛИ И ОБЯЗАННОСТИ

- 5.1 Работники и Должностные лица Общества должны неукоснительно соблюдать нормы и принципы настоящей Политик, Кодекса деловой этики и иных внутренних документов Общества, а также применимое законодательство.
- 5.2 Работники и Должностные лица Общества несут ответственность за сохранность вверенных им ресурсов и придерживаются принципов деловой этики Общества.
- 5.3 Кроме того, для целей настоящей Политики в Обществе определены следующие роли и компетенции:

Совет директоров Общества

- 5.4 Совет Директоров Общества выполняет важную надзорную функцию и играет ключевую роль в обеспечении систем контроля для снижения рисков мошенничества и злоупотреблений, в том числе:
- определяет стратегию и основные направления деятельности Общества в области противодействия корпоративному мошенничеству;
 - утверждает Политику Общества в области противодействия корпоративному мошенничеству, включая изменения и дополнения;
 - не реже 1 (одного) раза в год оценивает эффективность деятельности Общества в области противодействия корпоративному мошенничеству.

Президент Общества

- утверждает необходимые меры, связанные с обеспечением сохранности активов и совершенствованием системы внутреннего контроля, в том числе распределение компетенций между Подразделениями Общества;
- принимает решения по привлечению к ответственности Работников Общества, если нарушения, допущенные в их деятельности, привели к совершению корпоративного мошенничества.

Руководители Подразделений Общества

- 5.6 Руководители Подразделений Общества обеспечивают контроль деятельности в области противодействия корпоративному мошенничеству в пределах своей компетенции и своего Подразделения, включая:
- оценку эффективности функционирования системы внутреннего контроля;
 - выявление уязвимых, с точки зрения корпоративного мошенничества, процессов и процедур;

- содействие предварительной проверке или внутреннему расследованию, направляя соответствующих представителей Подразделений для участия в рабочих группах;
- содействие рабочей группе, проводящей предварительную проверку и/или внутреннее расследование, предоставляя доступ в помещения, к объектам и документам, необходимым для осуществления предварительной проверки и/или внутреннего расследования;
- своевременное информирование Должностных лиц Общества и Отдел комплаенс [*Иное наименование подразделения, ответственного за комплаенс*] обо всех случаях, произошедших/предполагаемых актов мошенничества.
- инициирование применения мер дисциплинарного воздействия в отношении Работников, причастных к корпоративному мошенничеству и нарушениям системы внутреннего контроля, совместно с Департаментом по управлению персоналом, Юридическим департаментом Общества);
- осуществление мониторинга над эффективностью контрольных процедур по управлению рисками мошенничества;
- внедрение новых контрольных процедур для снижения риска проявления подобного мошенничества там, где ранее таковое имело место.

Менеджеры всех уровней

5.7 Менеджеры всех уровней должны прилагать усилия для снижения/минимизации возможности совершения мошенничества Работниками Общества. Их ответственность за предотвращение и обнаружение мошенничества, включает:

- оценка рисков мошенничества, присущие операционным процессам, за которые они ответственны и эффективности действующих систем внутреннего контроля;
- предоставление рекомендаций по совершенствованию системы внутреннего контроля для минимизации риска возникновения мошенничества;
- обеспечивать своевременное информирование Руководителя соответствующего департамента, а также Отдел комплаенс [*Иное наименование подразделения, ответственного за комплаенс*] обо всех случаях, произошедших/предполагаемых актов мошенничества;
- совместно с Отделом комплаенс [*Иное наименование подразделения, ответственного за комплаенс*] повышать уровень информированности среди Работников об ответственности за мошенничество, включая знание Политики по предупреждению корпоративного мошенничества.

Работники Общества

5.8 Работники должны:

- не совершать действия/бездействие, которые могут быть объективно расценены как корпоративное мошенничество или умышленное нарушение системы внутреннего контроля;
- информировать своих менеджеров, если, по их мнению, существует возможность мошенничества ввиду слабых процедур или неэффективного контроля;
- в кратчайшие сроки информировать своего непосредственного руководителя, а также Отдел Комплаенс [*Иное наименование подразделения, ответственного за комплаенс*] о ставшем им известным потенциальном или реальном конфликте интересов;

- информировать Отдел Комплаенс [*Иное наименование подразделения, ответственного за комплаенс*] и/или Должностных лиц Общества о любой заинтересованности извне, которая может повлиять на их обязанности;
- знать о необходимости информирования Отдел Комплаенс [*Иное наименование подразделения, ответственного за комплаенс*] (в соответствии с «Политикой инициативного информирования АО «Эйр Астана»») о наличии признаков корпоративного мошенничества любым доступным способом, в устной или письменной форме в кратчайшие сроки;
- оказывать содействие проведению проверочных мероприятий, предварительных проверок и внутренних расследований, включая предоставление объяснений, передачу необходимых документов и сведений в пределах своих компетенций и в порядке, установленном законодательством и внутренними документами Общества.

Отдел Комплаенс

5.9 Отдел Комплаенс [*Иное наименование подразделения, ответственного за комплаенс*]:

- разрабатывает Политику Общества, а также принципы и мероприятия в области противодействия корпоративному мошенничеству;
- инициирует и проводит расследование случаев мошенничества подозреваемого мошенничества (согласно «Руководству действий при обнаружении корпоративного мошенничества»)
- знакомит действующих Работников Общества с настоящей Политикой и фиксирует факт ознакомления;
- проводит обучение и проверку знаний по вопросам корпоративного мошенничества на ежегодной основе для новых и действующих Работников;
- обеспечивает для Работников, Должностных лиц и Контрагентов Общества информационно-справочную работу по документам и мероприятиям, разработанным для реализации настоящей Политики.

Роль Службы Внутреннего аудита

5.10 Роль Службы внутреннего аудита заключается в:

- содействии предотвращению мошенничества путем проверки и оценки эффективности применяемых контрольных процедур;
- принятия во внимание риска мошенничества при планировании аудита;
- содействии в разработке стратегий снижения таких рисков;
- участии в расследовании подозреваемого мошенничества (согласно Руководству действий при обнаружении корпоративного мошенничества).

6. УТВЕРЖДАЮЩИЙ ОРГАН

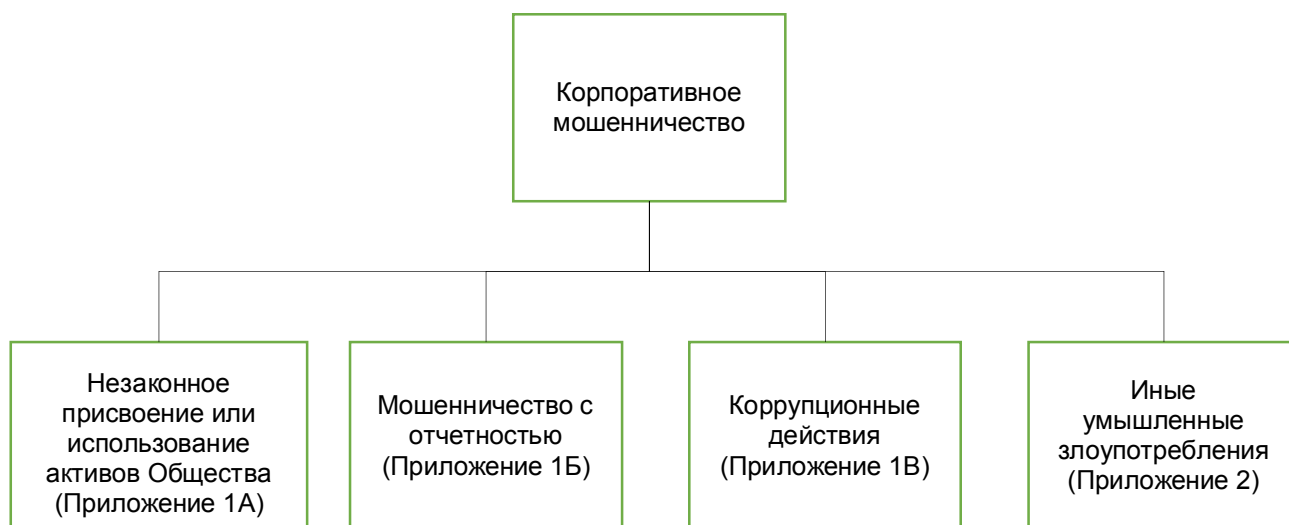
6.1 Совет директоров утверждает настоящую Политику, а также принимает меры по ее совершенствованию. При необходимости Политика может быть изменена и дополнена.

6.2 Президент Общества несет ответственность за внедрение утвержденной Советом директоров Политики и ее функционирование.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Политике предотвращения
корпоративного мошенничества АО «Эйр Астана»

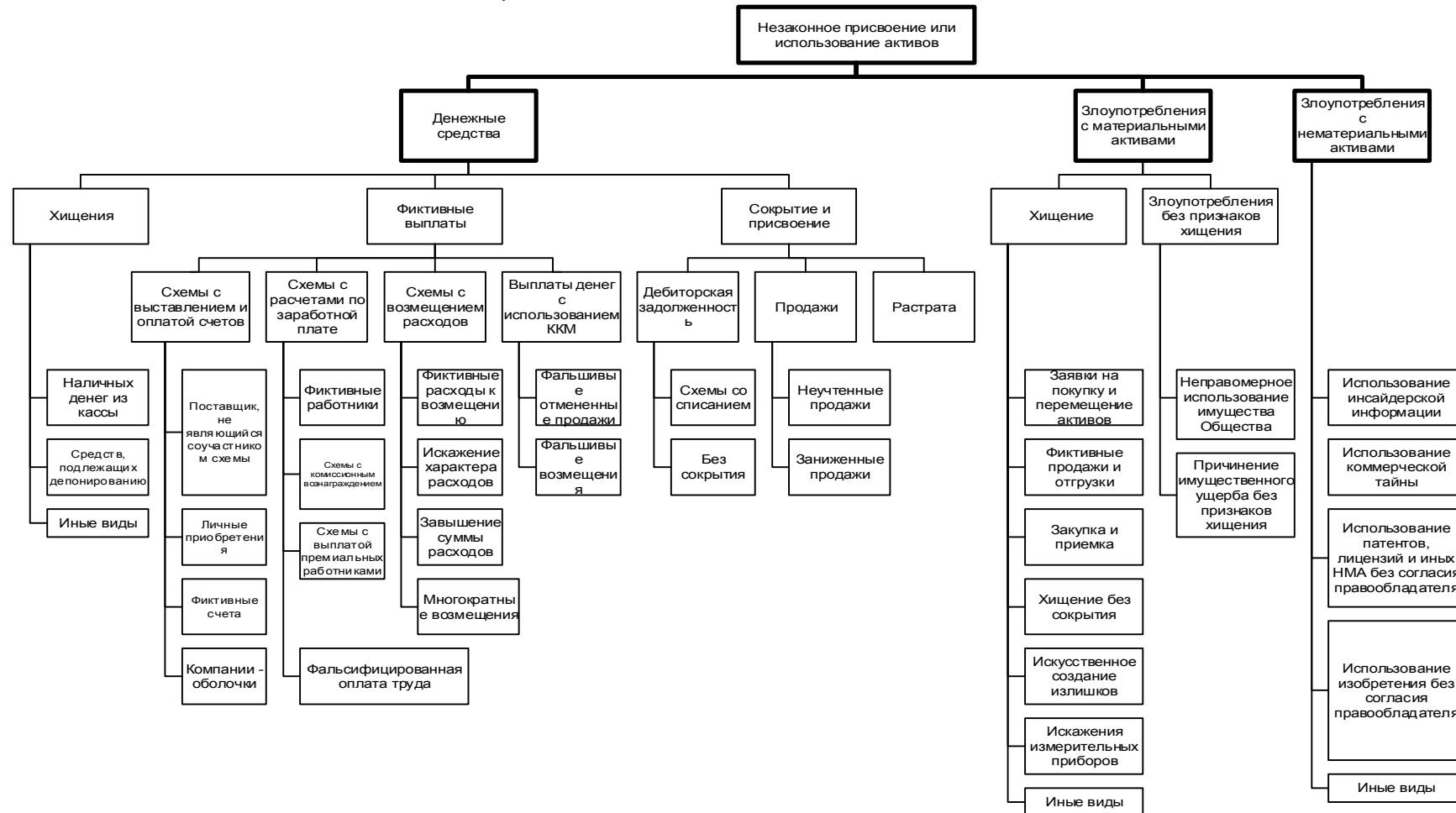
СХЕМА-КЛАССИФИКАТОР СОСТАВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ПОНЯТИЯ «КОРПОРАТИВНОЕ МОШЕННИЧЕСТВО»



ПРИЛОЖЕНИЕ 1А

к Политике предотвращения
корпоративного мошенничества АО «Эйр Астана»

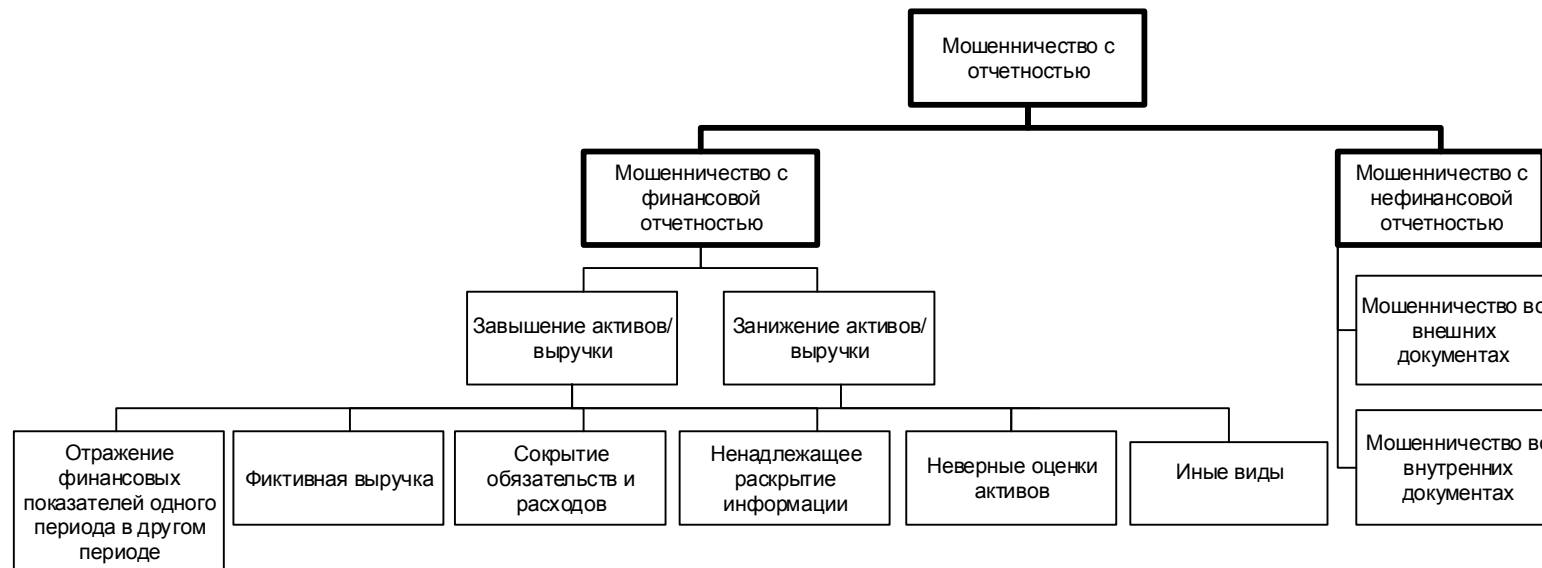
Составные элементы понятия «Незаконное присвоение или использование активов»



ПРИЛОЖЕНИЕ 1Б

к Политике предотвращения
корпоративного мошенничества АО «Эйр Астана»

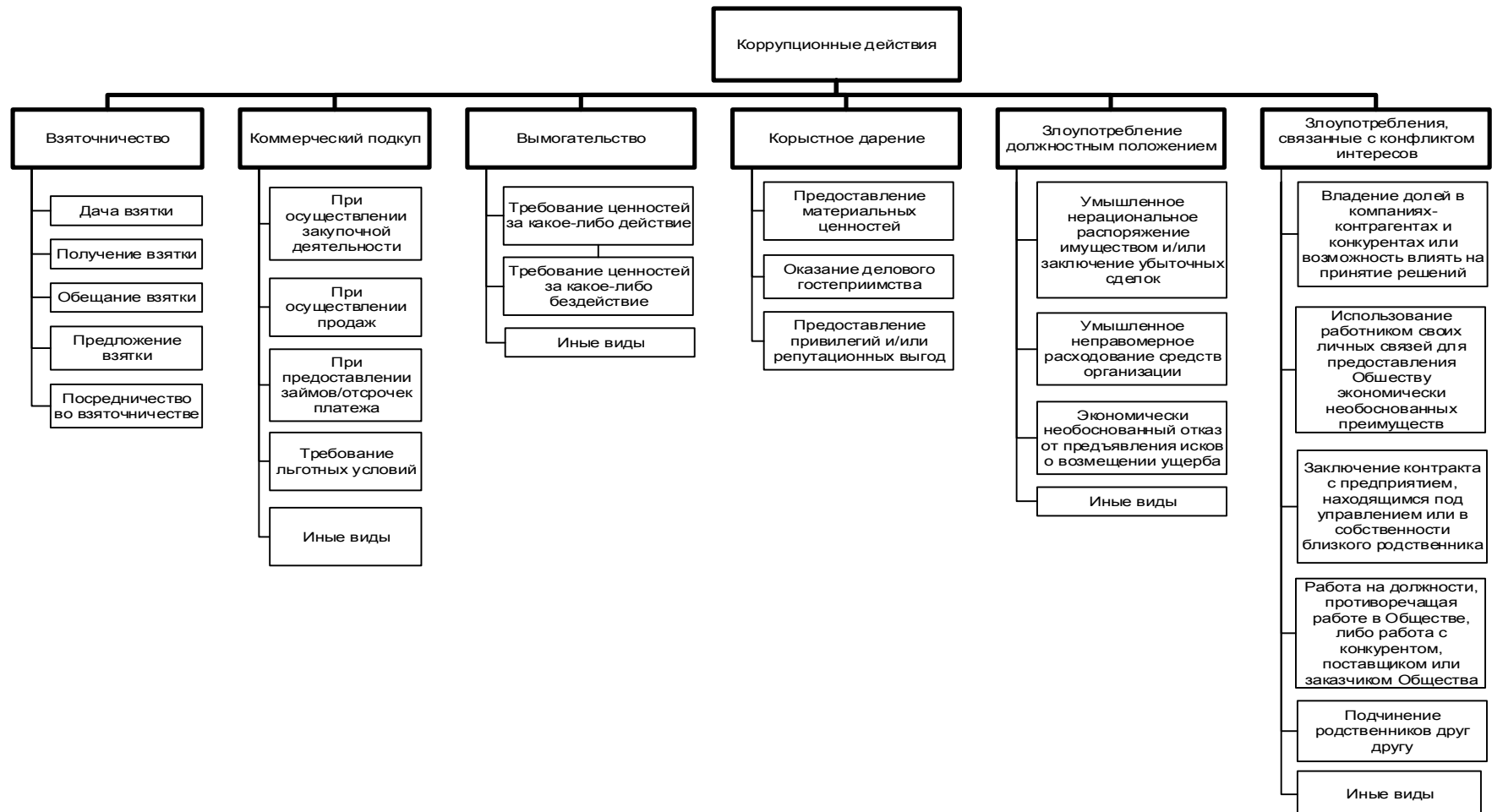
Составные элементы понятия «Мошенничество с отчетностью»



ПРИЛОЖЕНИЕ 1В

к Политике предотвращения
корпоративного мошенничества АО «Эйр Астана»

Составные элементы понятия «Коррупционные действия»



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Политике предотвращения
корпоративного мошенничества АО «Эйр Астана»

ПРИМЕРЫ КОРПОРАТИВНОГО МОШЕННИЧЕСТВА

Закупки:

- товары или услуги заказаны для личных целей или от определенного поставщика в обмен на какую-либо выгоду;
- товары или услуги заказаны у контрагента, принадлежащего близкому лицу или родственнику, в обход надлежащей процедуры организации закупок;
- товары или услуги заказаны по ценам, существенно превышающим рыночные (на 20% и более);
- оприходование меньшего количества товаров по сравнению с указанным в счете, но с оплатой полной суммы;
- создание или представление фальшивых счетов, по которым не был сделан заказ;
- нарушения в проведении закупочных процедур;
- заказы на непредусмотренную договором работу/услугу;
- договоры «на оказание консультационных услуг», которые включают только общее и расплывчатое описание услуг;
- сторонний консультант работает в иной области деятельности, чем та, для которой с ним был заключен договор;
- сторонняя компания является компанией-пустышкой, зарегистрированной в офшорной юрисдикции, и пр.

Заявки на оплату услуг:

- за услуги, которые не были оказаны;
- за больший объем услуг, чем был реально оказан;
- повторная закупка у третьих лиц услуг, которые уже были оплачены или оказаны Обществу;
- чрезмерные комиссионные (на 20% и более) сторонним агентам или консультантам;
- необоснованно большие скидки сторонним исполнителям;
- сторонняя компания просит производить оплату на банковские счета в другую юрисдикцию, чем та, где оказываются услуги.

Запасы и имущество:

- нецелевое использование, кража или мошенничество с запасами и имуществом;
- использование имущества Общества для корыстных целей.

Касса и денежные поступления:

- прием денежных средств без должного документирования;
- изменение документов для сокрытия кражи денежных средств.

Заработная плата:

- получение денежных средств за фиктивных Работников, внесенных в платежную ведомость при выплате денежных средств;
- необоснованное завышение отработанных часов для получения дополнительной оплаты за переработку;
- не предусмотренное трудовым договором выполнение работы по совместительству в другой организации в оплачиваемое Обществом рабочее время;
- получение Работником оплаты от другой организации за время работы, оплачиваемое Обществом, не предусмотренное трудовым договором.

Авансовые отчеты на командировки:

- запрос на возмещение затрат на командировки, в которые Работник не выезжал;
- возмещение расходов на поездки, не предусмотренные служебным заданием командировки.

Иные авансовые отчеты:

- фиктивные или завышенные заявки на возмещение представительских расходов;
- предоставление заявки на возмещение расходов, уже оплаченных третьей стороной;
- экономически необоснованное возмещение расходов, не предусмотренных локальными нормативными документами Общества.

Конфликт интересов:

- работа в организации-конкуренте или контрагенте Общества, поставщике или заказчике Общества;
- работа, в том числе, по совместительству на должности, аналогичной должности в Общества, которая может нанести ущерб интересам Общества;
- заключение контракта с контрагентом, находящимся под прямым или косвенным управлением или в собственности (прямой или косвенной) близкого лица и/или родственника Работника;
- владение прямое или косвенное (в том числе опосредованное) определенным размером пая, вноса, вклада, доли участия в уставном капитале, ценных бумаг и иных прав (включая опционы на ценные бумаги, имущество, права) в контрагенте/в отношении контрагента Общества и/или имущества указанного лица либо в организации-конкуренте/в отношении организации-конкурента Общества и/или его имуществе;

- сокрытие информации о злоупотреблениях, совершенных Работником/представителем контрагента, вследствие наличия деловых взаимоотношений с ним у Работника Общества, выявившего нарушение;
- прием на работу в Общество или установление преимуществ и/или привилегий близким лицам и/или родственникам Работника Общества при отсутствии у них требуемых компетенций или в ущерб более квалифицированным кандидатам (непотизм);
- сторонняя компания связана с Работником Общества;
- сторонняя компания стала участником сделки только по указанию или настоянию Работника Общества.

**ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ПОЛИТИКОЙ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО МОШЕННИЧЕСТВА АО «ЭЙР АСТАНА»**

Дата	ФИО	Должность	Подпись
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----

Комплаенс-менеджер («Согласовано»):

(Ф. И. О., подпись)