

Утверждаю:

Директор

ТОО «Консалтинговое агентство «ВЕКТОР»

Назаренко О.В.



2023 г.

ОТЧЕТ

ПО ОЦЕНКЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЦЕНТР ЭЛЕКТРОННЫХ ФИНАНСОВ»

Общий рейтинг корпоративного управления и рейтинги по компонентам

№ п/п	Наименование компонента	Рейтинг компонента, баллы			
		Максимальный	Фактический	Вес %	Рейтинговый %
1	Структура собственности и влияние Единственного акционера	26	22	5	4,2
2	Структура и практика работы совета директоров	99	82,25	20	16,7
3	Деятельность исполнительного органа	37	31	20	16,8
4	Права финансово-заинтересованных лиц	57	46	5	4,1
5	Финансовая прозрачность и раскрытие информации	77	70,25	10	9,1
6	Система управления рисками (СУР) компании, работа службы внутреннего аудита (СВА), взаимодействие СУР и СВА с органами управления компания	113	102,5	15	13,6
7	Анализ ВНД, должностных инструкций работников, документов по стратегии, планированию и отчетности	44	38,75	10	8,8
8	Приверженность компании принципам корпоративного управления	13	11	5	4,3
9	Эффективность работы корпоративного секретаря, соблюдение требований законодательства к АО	9	8,5	5	4,7
10	Эффективность работы Комплаенс-менеджера, соблюдение требований законодательства к акционерным обществам	17	16,25	5	4,8
Итого:		492	428,5	100	87,1

Общий рейтинг корпоративного управления и рейтинги по компонентам

Определение рейтинга по отдельным ключевым компонентам анализа осуществлено на основе общего количества баллов, полученных после заполнения скоринговых карт по соответствующим подкомпонентам анализа.

Полученный результат рассчитан в процентном соотношении весов компонентов с максимально возможным количеством баллов по данному компоненту анализа, и затем со шкалой рейтингов.

Рассчитанный общий рейтинг уровня корпоративного управления Общества по отдельным ключевым компонентам анализа составляет **87,1%** или по шкале рейтинговой оценки уровня корпоративного управления соответствует **KZCG6**.

Структура собственности и влияние единственного акционера

Рейтинг по подкомпонентам 84,6%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Прозрачность структуры собственности	3	3	100
2	Право на получение и оценку информации	7	6	85,7
3	Дивидендная политика	9	8	88,9
4	Реализация функций Единственного акционера	4	2,25	56,3
5	Постобслуживание Единственного акционера	3	2,75	91,7
	Итого	26	22	84,6

В рамках данного блока эффективное корпоративное управление подразумевает обеспечение защиты прав Единственного акционера. Кроме того, в данной подгруппе рассматриваются прозрачность структуры собственности и права на участие в управлении обществом. Блок, касающийся прав Единственного акционера, рассматривает возможность возникновения рисков, связанных с нарушением прав акционера.

Структура собственности и влияние единственного акционера - 84,6%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Компонент «Структура собственности и влияние Единственного акционера» направлен на изучение прав акционера и структуры акционерного капитала, а также влияние Единственного акционера на практику корпоративного управления.

В Уставе общества (пп.3 п. 29) указано, что ЕА имеет право получать информацию о деятельности Общества, в том числе знакомиться с финансовой отчетностью Общества, в порядке, определенном Единственным акционером. Однако, в ВНД Общества отсутствует указанный порядок и отношения между ЕА и исполнительным органом не имеют четкой определенности. Следует отметить, что со стороны ЕА недостаточно организован контроль за реализацией данной нормы.

Такая ситуация не способствует организации эффективной работы в Обществе, поэтому исполнительному органу следует инициировать разработку проекта вышеуказанного порядка (регламента) с указанием процедуры, сроков, формы, ответственности сторон по исполнению принятого в документа.

Отчет об исполнении данного порядка позволит аргументированно оценивать реализацию принципа корпоративного управления в части разграничения полномочий.



Структура и практика работы совета директоров

Рейтинг по подкомпонентам 83,1%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Сбалансированное представление интересов Единственного акционера членами совета директоров .	8	5,25	65,6
2	Сбалансированность численности членов совета директоров.	4	3,5	87,5
3	Работа независимых директоров - членов СД.	1	1	100
4	Соответствие компетенций членов совета директоров.	5	4	80
5	Оптимальные сроки работы членов совета директоров и обеспечение преемственности деятельности членов СД.	3	1,5	50
6	Наличие комитетов в совете директоров.	3	2,75	91,7
7	Оценка эффективности работы комитетов совета директоров.	5	4,75	95
8	Состав комитетов СД, функционирование комитетов СД, участие независимых директоров в руководстве работой комитетов СД.	15	10,5	70,0
9	Эффективность работы совета директоров.	17	13,5	79,4
10	Периодичность, планирование и системность работы совета директоров. Активность работы членов совета директоров.	8	7,75	96,9
11	Степень объективности суждений и оценок членов совета директоров.	3	3	100
12	Процедуры организации заседаний совета директоров, порядок проведения заседаний, Положение о совете директоров.	19	18,75	98,7
13	Система вознаграждений членов совета директоров.	8	6	75
Итого:		99	82,25	83,1

Эффективное корпоративное управление предполагает наличие и функционирование органа стратегического управления - совета директоров. Помимо стратегического управления, деятельность совета директоров направлена на обеспечение эффективного контроля над исполнительным органом. Совет директоров является подотчетным Единственному акционеру компании.

Структура и практика работы совета директоров - 83,1%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Компонент «Структура и практика работы совета директоров» направлен на изучение состава совета директоров, порядка избрания членов СД, исполнения функций стратегического планирования советом директоров, оценку эффективности его работы, а также механизмы вознаграждения членов СД и преемственности их деятельности.

В то же время имеет место досрочное прекращение полномочий и частая сменяемость членов Совета директоров.

Также следует отметить, что число членов состава Совета директоров Общества составляет 6 человек, что не позволяет достичь оптимальной степени коллегиальности решений.

Обществу необходимо разработать и утвердить политику по сбалансированному гендерному, этническому, возрастному составу СД и план развития компетенций для членов СД;

Считаем необходимым, рассмотреть целесообразность участия в составе СД двух членов представителя ЕА.

Ввести в практику работы СД дополнительную функцию, что после 6 месяцев работы, вновь избранный член СД на очередном заседании делает небольшой отчет о своем видении текущей ситуации и планах своей работы на перспективу.



Оценка эффективности работы комитетов совета директоров - 70,0%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



При Совете директоров Общества созданы:

- Комитет по стратегическому планированию;
- Комитет по аудиту;
- Комитет по кадрам и вознаграждениям.

Председателями комитетов Совета директоров являются только независимые директора.

Для упорядочения состава комитетов СД инициировать введение в состав СД нового независимого директора (для достижения нечетного количества - 7);

Рекомендуется утвердить политику по вознаграждению независимых директоров, с включением условий вознаграждения за участие и председательство в Комитетах.

Совету директоров Общества на практике реализовывать Программу профессионального развития для каждого члена Совета директоров, с учетом изменений в корпоративном управлении.

Рассмотреть необходимость разработки Политики отбора кандидатов в члены СД.



Деятельность исполнительного органа

Рейтинг по подкомпонентам 83,8%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Состав, численность и компетенция членов исполнительного органа компании.	4	3,5	87,5
2	Функционирование исполнительного органа, ответственность и подотчетность.	3	2,75	91,7
3	Система вознаграждения членов исполнительного органа.	11	8,75	79,5
4	Степень влияния единственного акционера и членов совета директоров на операционную деятельность компании.	4	2,5	62,5
5	Эффективность работы исполнительного органа, распределение функций и ответственности между членами исполнительного органа.	5	4	80,0
6	Порядок работы исполнительного органа, Положение об исполнительном органе.	10	9,5	95,0
	Итого:	37	31	83,8

Исполнение стратегических задач, определенных Советом директоров во многом зависит от деятельности исполнительного органа Общества. Многие риски компании связаны с эффективностью управления.

Деятельность исполнительного органа - 83,8%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Заседания Правления проходят в соответствии с планом работ. Правлением Общества проводятся очные заседания по рассмотрению вопросов финансово-хозяйственной и административной деятельности Общества, а также соответствующая работа по реализации Плана развития, решений СД и ЕА Общества.

Необходимо отметить, что в планах работ практически отсутствуют сроки проведения заседаний правления. Основная редакция в графе «сроки исполнения» - «в течении года (по необходимости)», тогда как утвержденная форма плана-графика предполагает указание месяца. Размытость сроков заседаний не способствует эффективности работы не только Правления, но и работников.

Исходя из норм Положения о Правлении, следует определить критерии «необходимости», а проведение всех внеплановых заседаний оформлять через процедуры (ходатайство), указанные в Положении.

Рассмотреть возможность создания структурного подразделения аналитического характера, подготавливающего предложения в том числе по совершенствованию законодательства о государственных закупках.

В целях улучшения морально-психологического климата в коллективе рекомендуем инициировать разработку и принятие Коллективного договора.



Права финансово-заинтересованных лиц

Рейтинг по подкомпонентам 80,7%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Механизмы защиты прав финансово-заинтересованных лиц.	1	0,75	75,0
2	Обязанности финансово-заинтересованных лиц компании.	3	2,75	91,7
3	Степень приверженности компании принципу равных возможностей в отношении с финансово-заинтересованными лицами.	6	4,25	70,8
4	Эффективность кодексов и политик компании, регулирующих отношения с финансово-заинтересованными лицами, их права, обязанности, ответственность.	4	3	75,0
5	Защита конфиденциальной информации в компании.	3	3	100,0
6	Процедуры по предотвращению конфликта интересов.	18	17,5	97,2
7	Положения о работниках компании.	8	5	62,5
8	Принципы устойчивого развития.	2	1,25	62,5
9	Системность деятельности по устойчивому развитию.	12	8,5	70,8
	Итого:	57	46	80,7

Деятельность Общества тесно связана со многими стейкхолдерами, которые определяются как финансово-заинтересованные лица, имеющие свои финансовые и нефинансовые интересы по отношению к Обществу и другим вопросам.

Права финансово-заинтересованных лиц - 80,7%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Деятельность Общества тесно связана со многими стейкхолдерами, которые определяются как финансово-заинтересованные лица, имеющие свои финансовые и нефинансовые интересы по отношению к Обществу.

Руководство Общества несет ответственность за деятельность по обеспечению информационной безопасности (ИБ), декларирует свою приверженность вышеуказанным целям и принципам. При этом, листы согласования Политики ИБ не завизированы ответственными сотрудниками.

Учитывая миссию Общества и соответствующее влияние на большое число пользователей, документы Общества регулирующие отношения с финансово-заинтересованными лицами, должны содержать детальный формат и описание процесса взаимодействия, а также предусматривать анализ уровня вовлеченности стейкхолдеров в процесс взаимодействия с Обществом.

В Годовом отчете имеется информация по устойчивому развитию. При этом, лучшая практика заключается в подготовке отдельного отчета в области устойчивого развития в соответствии с международными стандартами в области нефинансовой отчетности.



Финансовая прозрачность и раскрытие информации

Рейтинг по подкомпонентам 91,2%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Методы раскрытия информации.	12	8,5	70,8
2	Процедуры раскрытия информации.	13	12,5	96,2
3	Источники раскрытия информации о компании.	4	4	100
4	Годовые отчеты компании.	4	4	100
5	Эффективность работы интернет-сайта компании.	4	3,75	93,8
6	Информационная политика компании.	5	4,5	90
7	Доступность и качество финансовой отчетности компании.	13	13	100
8	Раскрытие информации о выборе независимых аудиторских организаций, независимых аудиторских отчетов.	15	13,75	91,7
9	Раскрытие информации об Единственном акционере, о членах совета директоров и исполнительного органа, их компетенциях и вознаграждениях.	7	6,25	89,3
Итого:		77	70,25	91,2

Транспарентность компании предполагает прозрачность в предоставлении данных о финансовом и производственном состоянии компании. Компания должна придерживаться принципов последовательности, своевременности и равнодоступности информации для всех заинтересованных сторон.

Финансовая прозрачность и раскрытие информации - 91,2%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Общество раскрывает информацию о деятельности в публичном доступе. Финансово-заинтересованные лица имеют представление о деятельности компании. Раскрывается информация о реализуемых проектах и взаимоотношениях с заинтересованными сторонами, целевых и фактических значениях ключевых показателей деятельности.

Основным вопросом финансовой отчетности за анализируемый период является вопрос убыточности более половины администрируемых проектов. Фактически, согласно действующей тарифной политики, происходит перекрестное субсидирование когда прибыльность одних проектов перекрывает убыточность других.

Годовые отчеты в отдельных разделах насыщены цифровой информацией, диаграммами, таблицами о производственных показателях, а в других разделах ограничены текстовым сообщением и малоинформативны.

Обществу, в целях прозрачности финансовой отчетности, необходимо пересмотреть действующую тарифную политику.

Полагаем, что пресс - службе следует разработать «стандарт» изложения материала и проводить контроль за правильным изложением контекста годового отчета. Целесообразно соблюдать структуру изложения информации в Годовом отчете согласно ККУ, стараться избегать повторов шаблонных текстов, создавать тексты емкие по содержанию, отражающие существенные события отчетного года.



Система управления рисками (СУР) компании, работа службы внутреннего аудита (СВА), взаимодействие СУР и СВА с органами управления компания

Рейтинг по подкомпонентам 90,7%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Политика управления рисками компании.	3	3	100
2	Эффективность системы управления рисками.	16	15,75	98,4
3	Оценка рисков в рамках процесса бизнес-планирования.	8	7,5	93,8
4	Деятельность службы внутреннего аудита. Цели и функции внутреннего аудита.	23	20,75	90,2
5	Процесс проверок СВА. Стандарты и формы внутреннего аудита компании.	10	8,75	87,5
6	Система внутреннего контроля компании.	7	6	85,7
7	Прозрачность принципов и подходов в области управления рисками для работников компании и ее заинтересованных сторон.	6	5,25	87,5
8	Взаимодействие управления риск менеджмента и службы внутреннего аудита с советом директоров, исполнительным органом и другими подразделениями компании.	10	8,75	87,5
9	Компетенция и квалификация работников управления по риск менеджменту и службы внутреннего аудита.	5	4,75	95
10	Повышение квалификации работников управления по риск менеджменту и службы внутреннего аудита.	8	7,5	93,8
11	Планирование работы управления по риск менеджменту и службы внутреннего аудита.	7	5,75	82,1
12	Механизмы повышения качества работы управления по риск менеджменту и службы внутреннего аудита.	10	8,75	87,5
Итого:		113	102,5	90,7

Основной целью действующей корпоративной системы управления рисками Общества является достижение оптимального баланса между ростом Общества, его прибыльностью и рисками, а также обеспечение устойчивого развития в рамках реализации стратегических планов и достижения установленных задач.

Система управления рисками (СУР) компании, работа службы внутреннего аудита (СВА), взаимодействие СУР и СВА с органами управления компания 90,7%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Система управления рисками, внутреннего контроля и служба внутреннего аудита играют важную роль в системе эффективного корпоративного управления.

Общество осуществляет мониторинг и контролирует свои риски во взаимодействии с СВА и соответствии с основными принципами Политики и Кодекса корпоративного управления Общества.

При этом наблюдается отсутствие механизмов реальной вовлеченности коллектива в развитии корпоративного управления.

Анализ показал, что Службой внутреннего аудита разрабатывался годовой план внутреннего аудита. Несмотря на то, что планирование аудита проводится с учетом предварительной оценки вероятности возникновения и значимости рисков, существенные вопросы такие текучесть кадров не находили отражения в отчетах.

В целях оперативного реагирования на действия Общества по внедрению корпоративного управления СВА необходимо разработать методику оценки корпоративного управления и утвердить Советом директоров. Также на ежегодной основе включать оценку корпоративного управления в план работы СВА и предусмотреть ключевым показателем деятельности для руководителя службы внутреннего аудита.



Анализ ВНД, должностных инструкций работников, документов по стратегии, планированию и отчетности

Рейтинг по подкомпонентам 88,1%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Внутренние документы компании, регулирующие деятельность органов управления компании, компетенции, права, обязанности, ответственность должностных лиц.	9	9	100
2	Внутренние документы, регулирующие деятельность структурных подразделений компании.	3	2,75	91,7
3	Должностные инструкции работников.	4	3,5	87,5
4	Дублирование компетенций.	4	3,75	93,8
5	Процесс планирования в компании: стратегии развития, планы развития, бюджеты.	14	12	85,7
6	Эффективность управленческой отчетности в компании.	8	6,25	78,1
7	Автоматизация системы планирования и мониторинга в компании.	2	1,5	75
	Итого:	44	38,75	88,1

Внутренние нормативные документы компании, а также основополагающие документы по стратегии, планированию и отчетности представляют собой совокупность важных данных о производстве и управлении компании, которые характеризуют внутренние организационные связи, и позволяют оперативно и эффективно контролировать процессы.

Анализ ВНД, должностных инструкций работников, документов по стратегии, планированию и отчетности – 88,1%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Внутренние нормативные документы компании, а также основополагающие документы по стратегии, планированию и отчетности представляют собой совокупность важных данных о производстве и управлении компании, которые характеризуют внутренние организационные связи, и позволяют оперативно и эффективно контролировать процессы.

В Обществе утверждены значительное количество ВНД (более 150), однако четкое представление о полноте регулирования бизнес процессов сложно сформировать.

Стратегический план развития общества на 2021-2025 гг. включает анализ внешней и внутренней среды, определение миссии и видения, цели и задачи, определяет стратегические индикаторы развития. При этом, План развития Общества утвержден на 2022-2026 гг., то есть опережает Стратегический план

Следует рассмотреть возможность упорядочения (синхронизации) сроков реализации стратегических планов и планов развития;

При определении КПД предусмотреть их значения на каждый год стратегического плана, а также предусмотреть каскадирование показателей результативности до уровня структурного подразделения.

Предусмотреть в стратегии раскрытие вопросов развития корпоративной культуры, выстраивания отношений со стейкхолдерами, реализации политики устойчивого развития.



Приверженность компании принципам корпоративного управления

Рейтинг по подкомпонентам 84,6%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Кодекс корпоративного управления.	4	3,5	87,5
2	Кодекс деловой этики.	5	4,5	90
3	Практика корпоративного управления в компании. Вовлеченность работников в вопросы развития корпоративной культуры компании и принципов этического делового общения.	4	3	75
Итого:		13	11	84,6

Приверженность компании, ее работников принципам корпоративного управления определяет корпоративную культуру АО в целом. Высокий уровень корпоративной культуры притягивает эффективных менеджеров и талантливых работников.

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



В Обществе утвержден решением единственного акционера Кодекс корпоративного управления, Кодекс деловой этики и другие необходимые документы, разработанные в соответствии с законодательством. При этом, реализация одного из важнейших принципов корпоративного развития – "устойчивое развитие" практически остался без внимания.

В Обществе отсутствует Коллективный договор между работодателем и работниками, в котором можно более развернуто обсудить права и обязанности сторон, меры социальной поддержки и стимулирования работников, защиты социальных, экономических, трудовых интересов.

Считаем необходимым определить критерии оценки применения работниками на деле принципов и положений Кодекса деловой этики и включить в систему оценки деятельности коллектива по реализации принципа устойчивого развития.

Предусмотреть в карте рисков необходимые меры, исходя из норм ККУ по вопросам устойчивого развития в трех сферах деятельности (экономическая, экологическая, социальная).

Необходимо в КПД членов правления включить реализацию принципа устойчивого развития.

Определить ответственное структурное подразделение за внедрение и мониторинг реализации принципов и положений ККУ, в том числе политику устойчивого развития.

Целесообразно разработать документ по проведению исследования вовлеченности персонала Общества в систему корпоративного управления, определения измеримых количественных и качественных показателей зон риска, социальной стабильности, лояльности работников, устойчивого развития в коллективе.



Эффективность работы корпоративного секретаря, соблюдение требований законодательства к АО

Рейтинг по подкомпонентам 94,4%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Деятельность и функции корпоративного секретаря	4	3,75	83,75
2	Конфликт интересов, совмещение обязанностей корпоративного секретаря.	1	1	100
3	Своевременное раскрытие информации согласно требованиям законодательства на интернет-ресурсе Депозитария финансовой отчетности	4	3,75	93,8
Итого:		9	8,5	94,4

Корпоративный секретарь является одной из ключевых фигур корпоративного управления компании, которая обеспечивает соблюдение компанией требований законодательства и внутренних документов по вопросам корпоративного управления.

Эффективность работы корпоративного секретаря, соблюдение требований законодательства к АО – 94,4%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



В компании функционирует служба корпоративного секретаря (далее - Корпоративный секретарь) в количестве двух специалистов.

При этом, В своей деятельности Корпоративный секретарь руководствуется Положением о корпоративном секретаре, утвержденном Советом директоров (2019 г. с последующими изменениями).

Корпоративному секретарю проводить регулярно оценку деятельности членов Совета директоров, членов Правления, СВА, КС, не допуская номинального отношения к процессу со стороны всех участников.

Проводить раз в полугодие мониторинг поступления и исполнения запросов ЕА и представлять информацию председателю СД в рамках принципа разграничения полномочий для принятия управленческих решений.

Проводить мониторинг лучшей мировой практики в сфере корпоративного управления и внесение предложений по совершенствованию практики корпоративного управления в Обществе.

В отчете по соблюдению (несоблюдению) принципов и положений Кодекса отражать существенные, конкретные события и факты, исключая обобщения, проводить анализ влияние неисполнения принципов между собой и предлагать пути решения.

Целесообразно разработать порядок внесения дополнений в план работы Совета директоров, исключая значительное превышение рассмотрения внеплановых вопросов;



Эффективность работы Комплаенс-менеджера, соблюдение требований законодательства к АО

Рейтинг по подкомпонентам 95,6%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Деятельность и функции Комплаенс-менеджера	11	10,5	95,5
2	Конфликт интересов, совмещение обязанностей Комплаенс-менеджера.	2	2	100
3	Своевременное раскрытие информации согласно требованиям законодательства и ВНД на интернет-ресурсах и уполномоченному государственному органу	4	3,75	93,8
Итого:		17	16,25	95,6

Комплаенс-менеджер – специалист, в обязанности которого входит обеспечение деятельности организации соответствующей регулятивной среде, выявление рисков несоответствия действующим нормативным правовым актам и стандартам деятельности организации, исключение вовлечения организации и ее сотрудников в осуществление противоправной деятельности.

Эффективность работы Комплаенс-менеджера, соблюдение требований законодательства к АО – 95,6%

НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



В компании есть Комплаенс-менеджер, который является работником Общества, назначаемый Советом директоров и подотчетен Совету директоров, как по ВНД, так и на практике.

В своей деятельности Комплаенс-менеджер руководствуется Положением о комплаенс-менеджере АО «Центр электронных финансов», утвержденном Советом директоров (протокол №6 от 17.04.2023 г.)

В Обществе, в 2023 г. была внедрена система менеджмента противодействия коррупции, были разработаны и утверждены ВНД, в соответствии с Законом РК «О противодействии коррупции» и требованиями международного стандарта ISO 37001:2016. Определены факторы, коррупционные риски, требования заинтересованных сторон. На их основе разработан проект целей СМПК, мероприятия по их достижению.

В апреле 2023 г., был проведен внутренний аудит СМПК, по итогам которого, был предоставлен отчет, в котором были выявлены несоответствия и наблюдения, по которым были разработаны корректирующие и предупреждающие действия и мероприятия по улучшению. АО «ЦЭФ» подтвердило соответствие Системы менеджмента противодействия коррупции требованиям ISO 37001:2016 (Сертификат соответствия, № 211843/A/0001/UK/RUS, выдан 27.11.2023 г., United registrar of systems).

Общий рейтинг корпоративного управления и рейтинги по компонентам

Таким образом, рассчитанный общий рейтинг уровня корпоративного управления Общества по отдельным ключевым компонентам анализа составляет **87,1%** или по шкале рейтинговой оценки уровня корпоративного управления соответствует **KZCG6**. Ниже представлены диапазоны шкалы рейтинга.

Шкала рейтингов	
<i>Диапазон %</i>	<i>Рейтинг</i>
100-91	KZCG7
90-76	KZCG6
75-61	KZCG5
60-46	KZCG4
45-31	KZCG3
30-16	KZCG2
15-0	KZCG1

Рейтинг уровня KZCG6 получают компании с высоким уровнем корпоративного управления, создавшие базовые условия для дальнейшего совершенствования системы корпоративного управления.

Компании данного уровня соблюдают законодательство Республики Казахстан, следуют основным принципам принятого Кодекса корпоративного управления.

Данный рейтинг подтверждает защиту прав акционера, прозрачность работы совета директоров, правления, прозрачность данных о деятельности Компании на момент присвоения рейтинга корпоративного управления.