

Мен растаймын:

Директор

ЖШС «Консалтинг агенттік «ВЕКТОР»

Назаренко О.В.



2023 ж.

## ЕСЕП

АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМНЫҢ КОРПОРАТИВТІК  
БАСҚАРУЫН БАҒАЛАУ  
«ЭЛЕКТРОНДЫҚ ҚАРЖЫ ОРТАЛЫҒЫ»

# Жалпы корпоративтік басқару рейтингі және құрамдас бөліктердің рейтингтері

№	Компоненттің атауы	Компонент рейтингі, ұпайлар			
		Максималды	Нақты	Салмақ %	Рейтинг %
1	Меншік құрылымы және Жалғыз акционердің ықпалы	26	22	5	4,2
2	Директорлар кеңесінің құрылымы мен тәжірибесі	99	82,25	20	16,7
3	Атқарушы органның қызметі	37	31	20	16,8
4	Қаржылық мүдделі тұлғалардың құқықтары	57	46	5	4,1
5	Қаржылық ашықтық және ақпаратты ашу	77	70,25	10	9,1
6	Компанияның тәуекелдерді басқару жүйесі (ТБЖ), сервистік жұмыс ішкі аудит (ІАҚ), ТБЖ және ІАҚ-тың компанияның басқару органдарымен өзара әрекеттесуі	113	102,5	15	13,6
7	ІТН анализі, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтары, құжаттар бойынша стратегия, жоспарлау және есеп беру	44	38,75	10	8,8
8	Компанияның корпоративтік басқару принциптеріне адалдығы	13	11	5	4,3
9	Корпоративтік хатшының тиімділігі, сәйкестік АҚ үшін заң талаптары	9	8,5	5	4,7
10	Комплаенс-менеджер жұмысының тиімділігі, акционерлік қоғамдарға қойылатын заң талаптарының сақталуы	17	16,25	5	4,8
	<b>Барлығы:</b>	<b>492</b>	<b>428,5</b>	<b>100</b>	<b>87,1</b>

## Жалпы корпоративтік басқару рейтингі және құрамдас бөліктердің рейтингтері

Талдаудың жеке негізгі компоненттері бойынша рейтинг талдаудың тиісті ішкі құрамдас бөліктері бойынша баллдық карталарды толтырғаннан кейін алынған ұпайлардың жалпы саны негізінде анықталады.

Алынған нәтиже талдаудың берілген құрамдас бөлігі үшін максималды мүмкін болатын ұпай санымен құрамдастардың салмақтарының пайыздық қатынасымен, содан кейін бағалау шкаласымен есептеледі.

Талдаудың жекелеген негізгі компоненттері бойынша Компанияның корпоративтік басқару деңгейінің есептелген жалпы рейтингі **87,1%** құрайды немесе корпоративтік басқару деңгейінің рейтинг шкаласы бойынша **KZCG6** сәйкес келеді.

# Меншік құрылымы және жалғыз акционердің ықпалы

**Ішкі компоненттер бойынша бағалау 84,6%**

№	Ішкі компонент атауы	Ішкі компонентті бағалау		
		Максималды	Нақты	%
1	Меншік құрылымының ашықтығы	3	3	100
2	Ақпаратты алу және бағалау құқығы	7	6	85,7
3	Дивидендтік саясат	9	8	88,9
4	Жалғыз акционердің функцияларын жүзеге асыру	4	2,25	56,3
5	Жалғыз акционерге қызмет көрсетуден кейінгі	3	2,75	91,7
	<b>Барлығы</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>84,6</b>

Бұл блоктің аясында тиімді корпоративтік басқару Жалғыз акционердің құқықтарын қорғауды қамтамасыз етуді білдіреді. Сонымен қатар, бұл кіші топ меншік құрылымының ашықтығын және компанияны басқаруға қатысу құқығын зерттейді. Жалғыз акционердің құқықтарына қатысты блок акционердің құқықтарын бұзумен байланысты тәуекелдер мүмкіндігін қарастырады.

## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



«Меншік құрылымы және Жалғыз акционердің ықпалы» құрамдас бөлігі акционердің құқықтарын және жарғылық капиталдың құрылымын, сондай-ақ Жалғыз акционердің корпоративтік басқару тәжірибесіне әсерін зерттеуге бағытталған.

Қоғам Жарғысында (29-тармақтың 3-тармағы) ЖА Қоғамның қызметі туралы ақпаратты алуға, оның ішінде Қоғамның қаржылық есептілігімен танысуға Жалғыз акционер белгілеген тәртіппен құқығы бар деп көрсетілген. Алайда, Қоғамның ВНД нақты тәртіп жоқ және ЖА мен атқарушы орган арасындағы қарым-қатынас нақты анықталмаған. Бұл норманың орындалуын бақылау ЖА тарапынан жеткілікті түрде ұйымдастырылмағанын атап өткен жөн.

Бұл жағдай Қоғамда тиімді жұмысты ұйымдастыруға қолайлы емес, сондықтан атқарушы орган құжатты орындау тәртібін, мерзімін, нысанын және тараптардың жауапкершілігін көрсете отырып, жоғарыда аталған рәсімнің (регламенттің) жобасын әзірлеуге бастамашылық жасауы керек.

Осы рәсімнің орындалу барысы туралы есеп өкілеттіктерді шектеу бөлігінде корпоративтік басқару қағидатын іске асыруды дәлелді бағалауға мүмкіндік береді.



# Директорлар кеңесінің құрылымы мен тәжірибесі

**Ішкі құрамдас бөліктер бойынша бағалау 83,1%**

№ п/п	Ішкі компонент атауы	Ішкі құрамдас рейтингі		
		Максималды	Нақты	%
1	Директорлар кеңесі мүшелерінің Жалғыз акционердің мүдделерін теңгерімді түрде білдіруі .	8	5,25	65,6
2	Директорлар кеңесі мүшелерінің сандық балансы.	4	3,5	87,5
3	Тәуелсіз директорлардың жұмысы – директорлар кеңесінің мүшелері	1	1	100
4	Директорлар кеңесі мүшелерінің құзыреттерінің сәйкестігі.	5	4	80
5	Директорлар кеңесі мүшелерінің жұмысының оңтайлы мерзімдері және директорлар кеңесі мүшелері қызметінің үздіксіздігін қамтамасыз ету.	3	1,5	50
6	Директорлар кеңесінде комитеттердің болуы.	3	2,75	91,7
7	Басқарма комитеттері жұмысының тиімділігін бағалау.	5	4,75	95
8	Басқарма комитеттерінің құрамы, басқарма комитеттерінің жұмысы, басқарма комитеттерінің жұмысын басқаруға тәуелсіз директорлардың қатысуы.	15	10,5	70,0
9	Директорлар кеңесі қызметінің тиімділігі.	17	13,5	79,4
10	Директорлар кеңесінің жұмысының жиілігі, жоспарлылығы және жүйелілігі. Директорлар кеңесі мүшелерінің қызметі.	8	7,75	96,9
11	Директорлар кеңесі мүшелерінің пікірлері мен бағалауларының объективтілік дәрежесі.	3	3	100
12	Директорлар кеңесінің отырыстарын ұйымдастыру тәртібі, отырыстарды өткізу тәртібі, Директорлар кеңесі туралы ереже.	19	18,75	98,7
13	Директорлар кеңесінің мүшелеріне еңбекақы төлеу жүйесі.	8	6	75
<b>Барлығы:</b>		<b>99</b>	<b>82,25</b>	<b>83,1</b>

Тиімді корпоративтік басқару стратегиялық басқару органы – директорлар кеңесінің болуы мен жұмыс істеуін болжайды. Стратегиялық менеджменттен басқа, директорлар кеңесінің қызметі атқарушы органға тиімді бақылауды қамтамасыз етуге бағытталған. Директорлар кеңесі компанияның Жалғыз акционеріне есеп береді.



# Директорлар кеңесінің құрылымы мен тәжірибесі – 83,1%

## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



«Директорлар кеңесінің құрылымы мен тәжірибесі» құрамдас бөлігі директорлар кеңесінің құрамын, директорлар кеңесінің мүшелерін сайлау тәртібін, директорлар кеңесінің стратегиялық жоспарлау функцияларын орындауын, тиімділікті бағалауды зерттеуге бағытталған. Оның жұмысы, сондай-ақ директорлар кеңесі мүшелеріне сыйақы төлеу тетіктері және олардың қызметінің үздіксіздігі.

**Бұл ретте өкілеттіктердің мерзімінен бұрын тоқтатылуы және Директорлар кеңесі мүшелерінің жиі ауыстырылуы байқалады.**

Сондай-ақ Қоғамның Директорлар кеңесі мүшелерінің саны 6 адамды құрайтынын атап өткен жөн, бұл шешімдердің алқалылығының оңтайлы дәрежесіне қол жеткізуге мүмкіндік бермейді.

Қоғам Директорлар кеңесінің теңдестірілген гендерлік, этникалық, жастық құрамы бойынша саясатты және Директорлар кеңесі мүшелерінің құзыреттерін дамыту жоспарын әзірлеуі және бекітуі қажет;

ЖА өкілдің екі мүшесінің Директорлар кеңесіне қатысуының орындылығын қарастыру қажет деп санаймыз.

Директорлар кеңесінің тәжірибесіне қосымша функцияны енгізу: 6 ай жұмыс істегеннен кейін Директорлар кеңесінің жаңадан сайланған мүшесі келесі отырыста өзінің ағымдағы жағдайға көзқарасы және оның жоспарлары туралы қысқаша баяндама жасауы керек.



## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР

Қоғамның Директорлар кеңесінің жанынан мыналар құрылды:

- Стратегиялық жоспарлау комитеті;
- Тексеру комиссиясы;
- Персонал және сыйақы жөніндегі комитет.

Директорлар кеңесі комитеттерінің төрағалары тек тәуелсіз директорлар болып табылады.

Директорлар кеңесі комитеттерінің құрамын оңтайландыру, Директорлар кеңесінің құрамына жаңа тәуелсіз директорды енгізуге бастамашылық ету (тақ санға жету үшін – 7);

Тәуелсіз директорларға сыйақы төлеу саясатын, оның ішінде Комитеттерге қатысу және төрағалық ету үшін сыйақы төлеу шарттарын бекіту ұсынылады.

Қоғамның Директорлар кеңесі корпоративтік басқарудағы өзгерістерді ескере отырып, Директорлар кеңесінің әрбір мүшесінің біліктілігін арттыру бағдарламасын іс жүзінде жүзеге асырылуы керек.

Директорлар кеңесінің мүшелеріне кандидаттарды іріктеу саясатын әзірлеу қажеттілігін қарастыру.



# Атқарушы органның қызметі

**Ішкі құрамдас бөліктер бойынша рейтинг 83,8%**

№	Ішкі компоненттің атауы	Ішкі компонентті бағалау		
		Максималды	Нақты	%
1	Қоғамның атқарушы органы мүшелерінің құрамы, саны және құзыреті.	4	3,5	87,5
2	Атқарушы органның қызметі, жауапкершілігі мен жауапкершілігі.	3	2,75	91,7
3	Атқарушы орган мүшелеріне еңбекақы төлеу жүйесі.	11	8,75	79,5
4	Жалғыз акционердің және директорлар кеңесі мүшелерінің компанияның операциялық қызметіне әсер ету дәрежесі.	4	2,5	62,5
5	Атқарушы орган қызметінің тиімділігі, атқарушы орган мүшелерінің арасында функциялар мен жауапкершіліктердің бөлінуі.	5	4	80,0
6	Атқарушы органның жұмыс тәртібі, Атқарушы орган туралы ереже.	10	9,5	95,0
<b>Барлығы:</b>		<b>37</b>	<b>31</b>	<b>83,8</b>

Директорлар кеңесі айқындаған стратегиялық міндеттерді іске асыру көбінесе Қоғамның атқарушы органының қызметіне байланысты. Компанияның көптеген тәуекелдері басқару тиімділігімен де өзара қарым қатынаста.

## Атқарушы органның қызметі – 83,8%

### БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР

Басқарма отырыстары жұмыс жоспарына сәйкес өткізіледі. Қоғам Басқармасы Қоғамның қаржылық-шаруашылық және әкімшілік қызметінің мәселелерін, сондай-ақ Даму жоспарын, Директорлар кеңесінің және Қоғамның ЖА шешімдерін іске асыру бойынша тиісті жұмыстарды қарау үшін сырттай отырыстар өткізеді.

Айта кету керек, жұмыс жоспарларында алқа отырыстарын өткізу мерзімі іс жүзінде жоқ. «Орындау мерзімдері» бағанындағы негізгі сөз «бір жыл ішінде (қажет болған жағдайда)» болып табылады, ал кестенің бекітілген нысанында айды көрсету көзделеді. Жиналыстарды өткізу мерзімдерінің анық еместігі басқарманың ғана емес, қызметкерлердің де жұмысының нәтижелі болуына ықпал етпейді.

Басқарма туралы ереженің нормалары негізінде «қажеттілік» критерийлері айқындалып, барлық жоспардан тыс отырыстарды өткізу Регламентте көрсетілген рәсімдер (петиция) арқылы ресімделуі тиіс.

Аналитикалық сипаттағы құрылымдық бөлімше құру, ұсыныстарды дайындау, оның ішінде мемлекеттік сатып алу туралы заңнаманы жетілдіру мүмкіндігін қарастыру.

Ұжымдағы моральдық-психологиялық ахуалды жақсарту мақсатында Ұжымдық шартты әзірлеуге және қабылдауға бастамашылық жасауды ұсынамыз.

# Қаржылық мүдделі тұлғалардың құқықтары

**Ішкі құрамдас бөліктер бойынша бағалау 80,7%**

№	Ішкі компоненттің атауы	Ішкі құрамдас рейтингі		
		Максималды	Нақты	%
1	Қаржылық мүдделі тұлғалардың құқықтарын қорғау механизмдері.	1	0,75	75,0
2	Компанияның қаржылық мүдделі тұлғаларының жауапкершілігі.	3	2,75	91,7
3	Компанияның қаржылық мүдделі тараптармен қарым-қатынаста тең мүмкіндіктер принципіне берілгендік дәрежесі.	6	4,25	70,8
4	Компанияның қаржылық мүдделі тараптармен қарым-қатынасын реттейтін кодекстері мен саясатының тиімділігі, олардың құқықтары, міндеттері мен жауапкершілігі.	4	3	75,0
5	Компаниядағы құпия ақпаратты қорғау.	3	3	100,0
6	Мүдделер қақтығысының алдын алу рәсімдері.	18	17,5	97,2
7	Кәсіпорын қызметкерлері туралы ереже.	8	5	62,5
8	Тұрақты даму принциптері.	2	1,25	62,5
9	Тұрақты даму бойынша жүйелі іс-шаралар.	12	8,5	70,8
	<b>Барлығы:</b>	<b>57</b>	<b>46</b>	<b>80,7</b>

Компанияның қызметі көптеген мүдделі тараптармен тығыз байланысты, олар Қоғамға және басқа мәселелерге қатысты өзінің қаржылық және қаржылық емес мүдделері бар қаржылық мүдделі тұлғалар ретінде айқындалады.

## Қаржылық мүдделі тұлғалардың құқықтары – 80,7%

### БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



Компанияның қызметі көптеген мүдделі тараптармен тығыз байланысты, олар Қоғамға қатысты өзінің қаржылық және қаржылық емес мүдделері бар қаржылық мүдделі тұлғалар ретінде айқындалады.

Компания басшылығы ақпараттық қауіпсіздікті (АҚ) қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларға жауапты және жоғарыда аталған мақсаттар мен қағидаттарға өзінің адалдығын мәлімдейді. Бұл ретте АҚ саясаттың бекіту парақтарын жауапты қызметкерлер бекітпейді.

Қоғамның миссиясын және пайдаланушылардың үлкен санына тигізетін әсерін ескере отырып, Қоғамның қаржылық мүдделі тұлғалармен қарым-қатынасын реттейтін құжаттары өзара іс-қимыл процесінің егжей-тегжейлі форматын және сипаттамасын қамтуы, сондай-ақ оның деңгейін талдауды қамтамасыз етуі керек. Қоғаммен өзара іс-қимыл процесіне мүдделі тараптарды тарту.

Жылдық есепте тұрақты даму туралы ақпарат бар. Бұл ретте қаржылық емес есеп беру саласындағы халықаралық стандарттарға сәйкес тұрақты даму саласында жеке есеп дайындау озық тәжірибе болып табылады.



# Қаржылық ашықтық және ақпаратты ашу

**Ішкі құрамдас бөліктер бойынша бағалау 91,2%**

№	Ішкі компоненттің атауы	Ішкі құрамдас рейтингі		
		Максималды	Нақты	%
1	Ақпаратты ашу әдістері.	12	8,5	70,8
2	Ақпаратты ашу процедуралары.	13	12,5	96,2
3	Компания туралы ақпаратты ашу көздері.	4	4	100
4	Компанияның жылдық есептері.	4	4	100
5	Компанияның веб-сайтының тиімділігі.	4	3,75	93,8
6	Компанияның ақпараттық саясаты.	5	4,5	90
7	Компанияның қаржылық есеп беруінің қолжетімділігі мен сапасы.	13	13	100
8	Тәуелсіз аудиторлық ұйымдарды таңдау және тәуелсіз аудиторлық есептер туралы ақпаратты ашу.	15	13,75	91,7
9	Жалғыз акционер, директорлар кеңесінің мүшелері және атқарушы орган, олардың құзыреттері мен сыйақылары туралы ақпаратты ашу.	7	6,25	89,3
<b>Барлығы:</b>		<b>77</b>	<b>70,25</b>	<b>91,2</b>

Компанияның ашықтығы компанияның қаржылық және операциялық жағдайы туралы мәліметтерді ұсынудың ашықтығын білдіреді. Компания ақпараттың дәйектілік, уақтылылық және барлық мүдделі тараптар үшін бірдей қолжетімділік қағидаттарын ұстануы керек.

# Қаржылық ашықтық және ақпаратты ашу – 91,2%

## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



Қоғам өзінің қызметі туралы ақпаратты көпшілікке жария етеді. Қаржылық мүдделі тараптар компанияның қызметі туралы түсінігі бар. Ағымдағы жобалар мен мүдделі тараптармен қарым-қатынастар, негізгі тиімділік көрсеткіштерінің мақсатты және нақты мәндері туралы ақпарат ашылады.

Талданатын кезеңдегі қаржылық есеп берудің негізгі мәселесі әкімшілендіруге алынған жобалардың жартысынан астамының рентабельсіздігі мәселесі болып табылады. Шындығында, қазіргі тарифтік саясатқа сәйкес, кросс субсидиялау кейбір жобалардың табыстылығы басқаларының рентабельсіздігін жабу кезінде жүзеге асады.

Кейбір бөлімдердегі жылдық есептер сандық ақпаратқа, диаграммаларға, өндірістік көрсеткіштер бойынша кестелерге бай болса, басқа бөлімдерде мәтіндік хабарламалармен шектеліп, онша ақпарат бермейді.

Компания қаржылық есеп берудің ашықтығын қамтамасыз ету үшін қолданыстағы тарифтік саясатты қайта қарауы қажет.

Баспасөз қызметі материалды ұсынудың «стандартын» әзірлеп, жылдық есептің контекстінің дұрыс берілуін қадағалауы керек деп есептеймі. Корпоративтік басқару кодексіне (КБК) сәйкес жылдық есепте ақпаратты ұсыну құрылымын ұстанған жөн, шаблондық мәтіндерді қайталаудан аулақ болуға тырысып, мазмұны жағынан ауқымды және есепті жылдың маңызды оқиғаларын көрсететін мәтіндерді жасаған жөн.





# Компанияның тәуекелдерді басқару жүйесі (КТБЖ), ішкі аудит қызметінің (ІАҚ) жұмысы, ТБЖ және ІАҚ компаниясының басқару органдарымен өзара әрекеттесуі

## Ішкі құрамдас бөліктер бойынша бағалау 90,7%

№	Ішкі компоненттің атауы	Ішкі құрамдас рейтингі		
		Максималды	Нақты	%
1	Компанияның тәуекелдерді басқару саясаты.	3	3	100
2	Тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімділігі.	16	15,75	98,4
3	Бизнес-жоспарлау процесінің бөлігі ретінде тәуекелді бағалау.	8	7,5	93,8
4	Ішкі аудит қызметінің қызметі. Ішкі аудиттің мақсаттары мен функциялары.	23	20,75	90,2
5	ІАҚ тексеру процесі. Кәсіпорынның ішкі аудитінің стандарттары мен нысандары.	10	8,75	87,5
6	Кәсіпорынның ішкі бақылау жүйесі.	7	6	85,7
7	Компания қызметкерлері мен оның мүдделі тараптары үшін тәуекелдерді басқару саласындағы принциптер мен тәсілдердің ашықтығы.	6	5,25	87,5
8	Тәуекелдерді басқару мен ішкі аудит қызметінің директорлар кеңесімен, атқарушы органмен және компанияның басқа бөлімшелерімен өзара әрекеттесуі.	10	8,75	87,5
9	Тәуекелдерді басқару департаменті және ішкі аудит қызметі қызметкерлерінің құзыреті мен біліктілігі.	5	4,75	95
10	Тәуекелдерді басқару департаменті және ішкі аудит қызметі қызметкерлерінің біліктілігі арттырылды.	8	7,5	93,8
11	Тәуекелдерді басқару бөлімінің және ішкі аудит қызметінің жұмысын жоспарлау.	7	5,75	82,1
12	Тәуекелдерді басқару бөлімінің және ішкі аудит қызметінің жұмыс сапасын арттыру механизмдері.	10	8,75	87,5
<b>Барлығы:</b>		<b>113</b>	<b>102,5</b>	<b>90,7</b>

Қоғамның қазіргі корпоративтік тәуекелдерді басқару жүйесінің негізгі мақсаты – Компанияның өсуі, оның табыстылығы мен тәуекелдері арасындағы оңтайлы теңгерімге қол жеткізу, сондай-ақ стратегиялық жоспарларды іске асыру және белгіленген мақсаттарға қол жеткізу шеңберінде тұрақты дамуды қамтамасыз ету.

# Компанияның тәуекелдерді басқару жүйесі (КТБЖ), ішкі аудит қызметінің (ІАҚ) жұмысы, ТБЖ және ІАҚ компаниясының басқару органдарымен өзара әрекеттесу 90,7%

## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



Тиімді корпоративтік басқару жүйесінде тәуекелдерді басқару жүйесі, ішкі бақылау және ішкі аудит қызметі маңызды рөл атқарады.

Компания ІАҚ-пен бірлесіп және Қоғамның Корпоративтік басқару саясаты мен Кодексінің негізгі қағидаттарына сәйкес өз тәуекелдерін бақылайды.

Сонымен бірге, ұжымды корпоративтік басқаруды дамытуға нақты тарту тетіктері жетіспейді.

Талдау Ішкі аудит қызметінің жылдық ішкі аудит жоспарын әзірлеп жатқанын көрсетті. Бірақ, аудитті жоспарлау тәуекелдердің туындау ықтималдылығы мен маңыздылығын алдын ала бағалауды ескере отырып жүзеге асырылғанына қарамастан, қызметкерлердің тұрақтамауы сияқты маңызды мәселелер есептерде көрсетілмеді.

ІАҚ корпоративтік басқаруды енгізу бойынша Қоғамның іс-әрекеттеріне жедел ден қою үшін корпоративтік басқаруды бағалау әдістемесін әзірлеу және оны Директорлар кеңесімен бекіту қажет. Сондай-ақ, жыл сайын ІАҚ жұмыс жоспарына корпоративтік басқаруды бағалауды енгізіп, ішкі аудит қызметінің басшысы үшін қызметтің негізгі көрсеткішін ұсыныңыз.



# Ішкі табыстылық нормасы, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтар, стратегия бойынша құжаттар, жоспарлау және есеп беру бойынша талдау

**Ішкі құрамдас бөліктер бойынша бағалау 88,1%**

№	Ішкі компоненттің атауы	Ішкі құрамдас рейтингі		
		Максималды	Нақты	%
1	Қоғамның басқару органдарының қызметін, лауазымды тұлғалардың құзыреттерін, құқықтарын, міндеттерін, жауапкершілігін реттейтін серіктестіктің ішкі құжаттары.	9	9	100
2	Компанияның құрылымдық бөлімшелерінің қызметін реттейтін ішкі құжаттар.	3	2,75	91,7
3	Қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтары.	4	3,5	87,5
4	Құзыреттердің қайталануы.	4	3,75	93,8
5	Компаниядағы жоспарлау процесі: даму стратегиялары, даму жоспарлары, бюджеттер.	14	12	85,7
6	Кәсіпорындағы басқарушылық есеп берудің тиімділігі.	8	6,25	78,1
7	Компанияның жоспарлау және бақылау жүйесін автоматтандыру.	2	1,5	75
	<b>Барлығы:</b>	<b>44</b>	<b>38,75</b>	<b>88,1</b>

Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттары, сондай-ақ стратегия, жоспарлау және есеп беру жөніндегі іргелі құжаттар ішкі ұйымдастырушылық қатынастарды сипаттайтын және процестерді жылдам және тиімді бақылауға мүмкіндік беретін кәсіпорынның өндірісі мен басқаруы туралы маңызды деректердің жиынтығын білдіреді.

# Ішкі табыстылық нормасы, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтар, стратегия бойынша құжаттар, жоспарлау және есеп беру бойынша талдау – 88,1%

## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттары, сондай-ақ стратегия, жоспарлау және есеп беру жөніндегі іргелі құжаттар ішкі ұйымдастырушылық қатынастарды сипаттайтын және процестерді жылдам және тиімді бақылауға мүмкіндік беретін кәсіпорынның өндірісі мен басқаруы туралы маңызды деректердің жиынтығын білдіреді.

Компания ІТН-нің едәуір санын бекітті (150-ден астам), алайда бизнес-процестерді реттеудің толықтығы туралы нақты түсінік қалыптастыру қиын.

Кәсіпорынның 2021-2025 жылдарға арналған стратегиялық даму жоспары сыртқы және ішкі ортаны талдауды, миссия мен көзқарасты, мақсаттар мен міндеттерді анықтауды қамтиды және стратегиялық даму көрсеткіштерін анықтайды. Сонымен бірге, Компанияның 2022-2026 жылдарға арналған даму жоспары бекітілді, яғни ол Стратегиялық жоспардан алда.

Стратегиялық жоспарлар мен даму жоспарларын іске асыру мерзімдерін ретке келтіру (синхрондау) мүмкіндігін қарастыру қажет;

Тиімділік коэффициентін (ТК) айқындау кезінде стратегиялық жоспардың әрбір жылы үшін олардың мәндерін, сондай-ақ құрылымдық бөлімше деңгейіне каскадты тиімділік көрсеткіштерін қамтамасыз ету.

Стратегияда корпоративтік мәдениетті дамыту, мүдделі тараптармен қарым-қатынас орнату және тұрақты даму саясатын іске асыру мәселелерін ашуды қамтамасыз ету.



# Компанияның корпоративтік басқару принциптеріне адалдығы

**Ішкі құрамдас бөліктер бойынша рейтинг 84,6%**

№	Ішкі компоненттің атауы	Ішкі құрамдас рейтингі		
		Максималды	Нақты	%
1	Корпоративтік басқару кодексі.	4	3,5	87,5
2	Іскерлік этика кодексі.	5	4,5	90
3	Компаниядағы корпоративтік басқару тәжірибесі. Компанияның корпоративтік мәдениеті мен этикалық іскерлік қарым-қатынас қағидаттарын дамытуға қызметкерлерді тарту.	4	3	75
<b>Барлығы:</b>		<b>13</b>	<b>11</b>	<b>84,6</b>

Компанияның және оның қызметкерлерінің корпоративтік басқару принциптеріне адалдығы жалпы АҚ-ның корпоративтік мәдениетін анықтайды. Корпоративтік мәдениеттің жоғары деңгейі тиімді менеджерлер мен дарынды қызметкерлерді тартады.

# Компанияның корпоративтік басқару принциптеріне адалдығы – 84,6%

## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



Қоғам жалғыз акционердің шешімімен Корпоративтік басқару кодексін, Іскерлік этика кодексін және заңнамаға сәйкес әзірленген басқа да қажетті құжаттарды бекітті. Бұл ретте корпоративтік дамудың маңызды қағидаттарының бірі – «тұрақты даму» іске асырылуы іс жүзінде еленбей қалды.

Компанияда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасында тараптардың құқықтары мен міндеттері, қызметкерлерді әлеуметтік қолдау мен ынталандыру шаралары, әлеуметтік, экономикалық және еңбек мүдделерін қорғау егжей-тегжейлі талқыланатын ұжымдық шарт жоқ.

Қызметкерлердің Іскерлік этика кодексінің қағидалары мен ережелерін іс жүзінде қалай қолданатынын бағалау критерийлерін анықтау және оларды тұрақты даму қағидатын іске асыруда ұжымның қызметін бағалау жүйесіне енгізу қажет деп санаймыз.

Қызметтің үш бағыты бойынша (экономикалық, экологиялық, әлеуметтік) тұрақты даму бойынша КБК нормаларына негізделген тәуекелдер картасында қажетті шараларды қамтамасыз ету. Басқарманың ТК мүшесіне тұрақты даму қағидатын жүзеге асыруды енгізу қажет.

КБК қағидаттары мен ережелерін, оның ішінде тұрақты даму саясатын іске асыру және іске асыру мониторингі үшін жауапты құрылымдық бөлімшесін анықтау.

Қоғам персоналының корпоративтік басқару жүйесіне тартылуын зерттеу, тәуекелді аймақтардың, әлеуметтік тұрақтылықтың, қызметкерлердің адалдығы мен ұжымдағы тұрақты дамудың өлшенетін сандық және сапалық көрсеткіштерін анықтайтын құжатты әзірлеген жөн.





# Корпоративтік хатшының жұмысының тиімділігі, АҚ үшін заң талаптарының сақталуы

**Ішкі құрамдас бөліктер бойынша бағалау 94,4%**

№	Ішкі компоненттің атауы	Ішкі құрамдас рейтингі		
		Максималды	Нақты	%
1	Корпоративтік хатшының қызметі мен функциялары	4	3,75	93,75
2	Корпоративтік хатшының міндеттерін біріктіретін мүдделер қақтығысы.	1	1	100
3	Қаржылық есеп депозитарийінің интернет-ресурсында заң талаптарына сәйкес ақпаратты уақтылы ашу	4	3,75	93,8
<b>Барлығы:</b>		<b>9</b>	<b>8,5</b>	<b>94,4</b>

Корпоративтік хатшы компанияның корпоративтік басқару мәселелері бойынша заңнама мен ішкі құжаттар талаптарының сақталуын қамтамасыз ететін компанияның корпоративтік басқаруындағы негізгі тұлғалардың бірі болып табылады.

# Корпоративтік хатшының жұмысының тиімділігі, АҚ үшін заң талаптарының сақталуы – 94,4%

## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



Компанияда екі маманнан тұратын корпоративтік хатшы қызметі (бұдан әрі – Корпоративтік хатшы) бар.

Бұл ретте Корпоративтік хатшы өз қызметінде Директорлар кеңесі бекіткен Корпоративтік хатшы туралы ережені (2019 ж. кейінгі өзгерістермен) басшылыққа алады.

Корпоративтік хатшы барлық қатысушылардың процеске атаулы қатынасына жол бермей, Директорлар кеңесі мүшелерінің, Басқарма мүшелерінің, ІАҚ, корпоративтік хатшы (КХ) мүшелерінің қызметін жүйелі түрде бағалайды.

Сұраныстардың түсуі мен орындалуын бақылау ЖА жарты жылда бір рет және басқару шешімдерін қабылдау өкілеттіктерін шектеу қағидаты шеңберінде директорлар кеңесінің төрағасына ақпарат беру.

Корпоративтік басқару саласындағы үздік әлемдік тәжірибеге мониторинг жүргізу және Қоғамдағы корпоративтік басқару тәжірибесін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізу.

Кодекстің қағидаттары мен ережелерін сақтау (сақтамау) туралы есепте жалпылауды қоспағанда, елеулі, нақты оқиғалар мен фактілерді көрсету, қағидаттарды сақтамаудың салдарын талдау және оларды шешу жолдарын ұсыну.

Директорлар кеңесінің жұмыс жоспарына жоспардан тыс мәселелерді қараудың айтарлықтай асып кетуін болдырмайтын толықтырулар енгізу тәртібін әзірлеген жөн;



# Комплаенс-менеджер жұмысының тиімділігі, АҚ үшін заң талаптарының сақталуы

**Ішкі құрамдас бөліктер бойынша бағалау 95,6%**

№	Ішкі компоненттің атауы	Ішкі құрамдас рейтингі		
		Максималды	Нақты	%
1	Сәйкестік менеджерінің қызметі мен функциялары	11	10,5	95,5
2	Сәйкестік менеджерінің міндеттерін біріктіретін мүдделер қақтығысы.	2	2	100
3	Интернет-ресурстардағы және уәкілетті мемлекеттік органға заңнаманың және ІТН (ВНД) талаптарына сәйкес ақпаратты уақтылы ашу	4	3,75	93,8
<b>Барлығы:</b>		<b>17</b>	<b>16,25</b>	<b>95,6</b>

Комплаенс-менеджер - бұл ұйым қызметінің тиісті нормативтік ортаға сәйкестігін қамтамасыз ету, ұйым қызметінің қолданыстағы ережелері мен стандарттарын сақтамау тәуекелдерін анықтау, ұйым мен оның қызметкерлерінің заңсыз әрекеттерге тартылуының алдын алуды қамтитын маман.

# Комплаенс-менеджер жұмысының тиімділігі, АҚ үшін заң талаптарының сақталуы – 95,6%

## БАҚЫЛАУЛАР МЕН ҰСЫНЫСТАР



Компанияда Директорлар кеңесі тағайындайтын және ІТН-на сәйкес іс жүзінде Директорлар кеңесіне есеп беретін Қоғамның қызметкері болып табылатын COMPLAENS менеджері бар.

COMPLAENS-менеджер өз қызметінде Директорлар кеңесі бекіткен «Электрондық қаржы орталығы» АҚ COMPLAENS менеджері туралы ережені (2023 жылғы 17 сәуірдегі № 6 хаттама) басшылыққа алады.

Қоғамда 2023 жылы «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және ISO 37001:2016 халықаралық стандартының талаптарына сәйкес сыбайлас жемқорлыққа қарсы басқару жүйесі енгізілді, ІТН әзірленді және бекітілді. Факторлар, сыбайлас жемқорлық тәуекелдері және мүдделі тараптардың талаптары анықталды. Олардың негізінде СЖҚБЖ мақсаттарының жобасы және оларға қол жеткізу шаралары әзірленді.

2023 жылдың сәуір айында СЖҚБЖ ішкі аудиті жүргізілді, оның қорытындысы бойынша сәйкессіздіктер мен ескертулер анықталған есеп ұсынылды, олар бойынша түзету және алдын алу шаралары мен жақсарту шаралары әзірленді. «ЭҚО» АҚ Сыбайлас жемқорлыққа қарсы менеджмент жүйесінің ISO 37001:2016 талаптарына сәйкестігін растады (Сәйкестік сертификаты, № 211843/A/0001/UK/RUS, 2023 жылғы 27 қарашада берілген, жүйелердің бірыңғай тіркеушісі).

## Жалпы корпоративтік басқару рейтингі және құрамдас бөліктердің рейтингтері

Осылайша, талдаудың жекелеген негізгі компоненттері бойынша Компанияның корпоративтік басқару деңгейінің есептелген жалпы рейтингі **87,1%** құрайды немесе корпоративтік басқару деңгейінің рейтинг шкаласы бойынша ол **KZCG6** сәйкес келеді. Төменде бағалау шкаласының диапозондары берілген.

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

KZCG6 деңгейіндегі рейтинг корпоративтік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру үшін негізгі жағдайларды жасаған корпоративтік басқарудың жоғары деңгейі бар компанияларға беріледі.

Бұл деңгейдегі компаниялар Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтайды және қабылданған Корпоративтік басқару кодексінің негізгі қағидаттарын ұстанады.

Бұл рейтинг акционерлердің құқықтарының қорғалуын, директорлар кеңесі, менеджмент жұмысының ашықтығын және корпоративтік басқару рейтингі тағайындалған кездегі қоғам қызметі туралы деректердің ашықтығын растайды.