

Утверждаю: \_\_\_\_\_  
ТОО «Данабық-Консалт» \_\_\_\_\_  
Улубова Е.В. \_\_\_\_\_  
10 июля 2023 г.



Көзқарастың  
Тәуелсіздігі  
Сәрікестігі

ТОО «Данабық-Консалт»  
Товарищество  
ограниченной  
ответствен  
ности

Республика Казахстан  
Алматы қ. Бостандық району  
Бостандық көшесі

**ОТЧЕТ**  
**ПО ОЦЕНКЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ**  
**АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА**  
**«НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «ҚАЗАВТОЖОЛ»»**

# Общий рейтинг корпоративного управления и рейтинги по компонентам

№ п/п	Наименование компонента	Рейтинг компонента, баллы				
		Максимальный	Фактический	Вес, %	Коэффициент	Рейтинговый %
1	Структура собственности и влияние Единственного акционера	26	17,25	5	5,20	3,32
2	Структура и практика работы совета директоров	98	72,25	20	4,90	14,74
3	Деятельность исполнительного органа	37	32,75	20	1,85	17,7
4	Права финансово-заинтересованных лиц	57	49,75	5	11,40	4,36
5	Финансовая прозрачность и раскрытие информации	77	68,5	10	7,70	8,9
6	Система управления рисками (СУР) компании, работа службы внутреннего аудита (СВА), взаимодействие СУР и СВА с органами управления компания	118	82,5	15	7,87	10,48
7	Анализ ВНД, должностных инструкций работников, документов по стратегии, планированию и отчетности	44	39,25	15	2,93	13,4
8	Приверженность компании принципам корпоративного управления	13	9,5	5	2,60	3,65
9	Эффективность работы корпоративного секретаря, соблюдение требований законодательства к АО	9	7,5	5	1,80	4,2
	<b>Итого:</b>	<b>479</b>	<b>379,25</b>	<b>100</b>		<b>79,2</b>

## 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 **79,2%** или по шкале рейтинговой оценки уровня корпоративного управления соответствует **KZCG6**.

# Структура собственности и влияние единственного акционера

**Рейтинг по подкомпонентам 66,4%**

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Прозрачность структуры собственности	3	3	100
2	Право на получение и оценку информации	7	6,25	89,3
3	Дивидендная политика	9	2,75	30,6
4	Реализация функций Единственного акционера	4	2,75	68,8
5	Постобслуживание Единственного акционера	3	2,5	83,3
<b>Итого:</b>		<b>26</b>	<b>17,25</b>	<b>66,4</b>

В рамках данного блока эффективное корпоративное управление подразумевает обеспечение защиты прав Единственного акционера. Кроме того, в данной подгруппе рассматриваются дивидендная политика, 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

## 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.

Обществом в полной мере реализуется установленный Корпоративным кодексом принцип защиты прав и интересов единственного акционера, включая прозрачность структуры собственности и права на участие в управлении обществом, получения информации о деятельности Общества.

Исполнительным органом и Советом директоров Общества предоставляются информация и документы Единственному акционеру для принятия обоснованных решений по вопросам своей компетенции. При этом, имеет место сложившаяся практика по принятию решений исполнительным органом на основе указаний Единственного акционера.



# Структура и практика работы совета директоров

## Рейтинг по подкомпонентам 73,7%

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Сбалансированное представление интересов Единственного акционера членами совета директоров .	8	4,5	56,3
2	Сбалансированность численности членов совета директоров.	4	2,75	68,8
3	Работа независимых директоров - членов СД.	1	1	100
4	Соответствие компетенций членов совета директоров.	5	3,5	70
5	Оптимальные сроки работы членов совета директоров и обеспечение преемственности деятельности членов СД.	3	1,25	41,7
6	Наличие комитетов в совете директоров.	3	2,5	83,3
7	Оценка эффективности работы комитетов совета директоров.	5	3,5	70
8	Состав комитетов СД, функционирование комитетов СД, участие независимых директоров в руководстве работой комитетов СД.	15	10,25	68,3
9	Эффективность работы совета директоров.	16	11,75	73,4
10	Периодичность, планирование и системность работы совета директоров. Активность работы членов совета директоров.	8	6,75	84,4
11	Степень объективности суждений и оценок членов совета директоров.	3	2,75	91,7
12	Процедуры организации заседаний совета директоров, порядок проведения заседаний, Положение о совете директоров.	19	17,25	90,1
13	Система вознаграждений членов совета директоров.	8	4,5	56,3
<b>Итого:</b>		<b>98</b>	<b>72,25</b>	<b>73,7</b>

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

## 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.

Состав Совета директоров сбалансированно представляет интересы Единственного акционера. Советом директоров принимаются необходимые решения, руководствуясь принципом эффективного управления Обществом. Члены Совета директоров Общества обладают достаточным багажом знаний и навыков.

В то же время имеет место досрочное прекращение полномочий и частая сменяемость членов Совета директоров. Отсутствует политика отбора кандидатов в члены Совета директоров. Необходимо на практике реализовывать Программу профессионального развития для каждого члена Совета директоров, с учетом изменений в корпоративном управлении.

Изучение протоколов заседаний Совета директоров показывает, что вопросам управлению рисками уделяется недостаточно внимания. В частности, на ежеквартальной основе Советом директоров должен заслушиваться отчет по рискам и по результатам утверждаться план мероприятий по реагированию на риски (улучшение процессов, стратегии минимизации).



# Структура и практика работы совета директоров и его комитетов

## НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



Комитеты при Совете директоров созданы для углубленной проработки вопросов, отнесенных к компетенции Совета директоров либо изучаемых Советом директоров в порядке контроля деятельности исполнительного органа Общества и разработки необходимых рекомендаций Совету директоров и исполнительному органу Общества.

В целом за отчетный период своей работы Комитеты взаимодействовали с Советом директоров и исполнительным органом, а также со всеми заинтересованными сторонами корпоративных отношений для достижения поставленных перед Обществом задач.

Однако при этом, самооценка деятельности Совета директоров Общества проводилась формально или не проводилась.

Комитету по кадрам обсудить (оценить) с коллективом вопросы вовлеченности в реализацию корпоративной культуры и ценностей, закрепленных в Кодексе деловой этики;

По вопросам управления рисками – членам Комитета по аудиту необходимо проводить регулярные встречи с руководством Общества для рассмотрения проблем контроля и соответствующих планов Общества в управления рисками и внутреннего контроля.

Ввести в практику проведение отчета независимых директоров через 6 месяцев после вступления в должность, как предусмотрено в соответствующем ВНД.





## Деятельность исполнительного органа

**Рейтинг по подкомпонентам 88,5%**

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Состав, численность и компетенция членов исполнительного органа компании.	4	4	100
2	Функционирование исполнительного органа, ответственность и подотчетность.	3	2,5	83,3
3	Система вознаграждения членов исполнительного органа.	11	9,25	84,1
4	Степень влияния единственного акционера и членов совета директоров на операционную деятельность компании.	4	2,75	68,8
5	Эффективность работы исполнительного органа, распределение функций и ответственности между членами исполнительного органа.	5	4,75	95
6	Порядок работы исполнительного органа, Положение об исполнительном органе.	10	9,5	95
<b>Итого:</b>		<b>37</b>	<b>32,75</b>	<b>88,5</b>

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

# Деятельность исполнительного органа

## НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



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

Председатель и члены Правления обладают высокими профессиональными и личностными характеристиками, добросовестной деловой репутацией, и придерживаются этических стандартов.

Председатель Правления обладает организаторскими способностями, также работает в активном взаимодействии с Единственным акционером, Советом директоров, работниками и другими заинтересованными сторонами и конструктивно выстраивает с ними диалог.

В целом, деятельность Исполнительного органа за анализируемый период имеет положительную динамику. Ключевые показатели деятельности установленные в Плане мероприятий и Плане развития Общества в основном достигаются.

При этом, Правлением своевременно не вносятся изменения в Планы мероприятий и развития.

Провести функциональный анализ деятельности структурных подразделений и оценку должностей по критериям соответствия принципам корпоративного управления с определением владельца данного процесса.

Руководителям структурных подразделений включить в оценку результативности их работы вопросы реализации мероприятий плана по совершенствованию корпоративного управления.

Обратить внимание на отсутствие в штате или по совместительству куратора действующей в Обществе СМК.



# Права финансово-заинтересованных лиц

Рейтинг по подкомпонентам **87,3%**

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Механизмы защиты прав финансово-заинтересованных лиц.	1	0,75	75
2	Обязанности финансово-заинтересованных лиц компании.	3	3	100
3	Степень приверженности компании принципу равных возможностей в отношении с финансово-заинтересованными лицами.	6	5,25	87,5
4	Эффективность кодексов и политик компании, регулирующих отношения с финансово-заинтересованными лицами, их права, обязанности, ответственность.	4	3,25	81,3
5	Защита конфиденциальной информации в компании.	3	3	100
6	Процедуры по предотвращению конфликта интересов.	18	18	100
7	Положения о работниках компании.	8	5,25	65,6
8	Принципы устойчивого развития.	2	1,5	75
9	Системность деятельности по устойчивому развитию.	12	9,75	81,3
	<b>Итого:</b>	<b>57</b>	<b>49,75</b>	<b>87,3</b>

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

## 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.

Общество осознает важность своего влияния на экономику, экологию и общество, стремясь к росту долгосрочной стоимости, обеспечивает свое устойчивое развитие в долгосрочном периоде, соблюдая баланс интересов заинтересованных сторон. Что демонстрирует приверженность Общества принципам устойчивого развития.

Прозрачность компании и раскрытие информации обо всех сторонах ее деятельности является одной из важнейших частей взаимодействия компании со своими стейкхолдерами. В связи с этим подготовка Годового отчета является одним из показателей прозрачности Общества.

Лучшая практика заключается в подготовке отчета в области устойчивого развития в соответствии с международными стандартами в области нефинансовой отчетности. Отчеты компании должны соответствовать новейшим стандартам составления таких документов, направленных на понятность, доступность и содержательность.



# Финансовая прозрачность и раскрытие информации

**Рейтинг по подкомпонентам 90%**

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Методы раскрытия информации.	12	10	83,3
2	Процедуры раскрытия информации.	13	11,25	85,5
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	3,75	75
7	Доступность и качество финансовой отчетности компании.	13	11,25	86,5
8	Раскрытие информации о выборе независимых аудиторских организаций, независимых аудиторских отчетов.	15	14	93,3
9	Раскрытие информации об Единственном акционере, о членах совета директоров и исполнительного органа, их компетенциях и вознаграждениях.	7	6,5	92,9
<b>Итого:</b>		<b>77</b>	<b>68,5</b>	<b>90</b>

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

## НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Транспарентность компании предполагает прозрачность в предоставлении данных о финансовом и производственном состоянии компании.

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.



Компания должна демонстрировать на практике приверженность принципам последовательности, своевременности и равнодоступности информации для заинтересованных сторон. Ключевую информацию необходимо публиковать на трех языках (Казахский, русский и английский языки).

В соответствии с лучшей практикой финансовая отчетность компании публично раскрывается в максимально короткие сроки. Также, хорошим показателем является публикация промежуточной финансовой отчетности за полугодие.

Текущая финансовая деятельность Общества осуществляется на основании Плана мероприятий и бюджета. При этом, изменения в финансовой отчетности за 2020 год не внесены в отчетность по Плану мероприятий за 2020 годы.



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


**Рейтинг по подкомпонентам 69,9%**

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Политика управления рисками компании.	3	2,5	83,3
2	Эффективность системы управления рисками.	16	10,5	65,6
3	Оценка рисков в рамках процесса бизнес-планирования.	8	4	50
4	Деятельность службы внутреннего аудита. Цели и функции внутреннего аудита.	23	20,25	88
5	Процесс проверок СВА. Стандарты и формы внутреннего аудита компании.	10	7	70
6	Система внутреннего контроля компании.	7	5	71,4
7	Прозрачность принципов и подходов в области управления рисками для работников компании и ее заинтересованных сторон.	6	3	50
8	Взаимодействие управления риск менеджмента и службы внутреннего аудита с советом директоров, исполнительным органом и другими подразделениями компании.	10	4,75	47,5
9	Компетенция и квалификация работников управления по риск менеджменту и службы внутреннего аудита.	5	4	80
10	Повышение квалификации работников управления по риск менеджменту и службы внутреннего аудита.	8	6	75
11	Планирование работы управления по риск менеджменту и службы внутреннего аудита.	7	3,5	50
12	Механизмы повышения качества работы управления по риск менеджменту и службы внутреннего аудита.	10	7,5	75
13	Анализ комплаенс процедур компании.	5	4,5	90
<b>Итого:</b>		<b>118</b>	<b>82,5</b>	<b>69,9</b>

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

## 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.

В целях оценки эффективности системы управления рисками совет директоров утверждает показатели ее эффективности и пересматривает их на регулярной основе. При этом, в Обществе отсутствует ежеквартальное утверждение Отчетов по рискам Советом директоров. Также, негативным фактором является отсутствие преемственности в работе Службы внутреннего аудита (информация по аудиту за 2020, 2021 годы отсутствует).

В целях оперативного реагирования на действия Общества по внедрению корпоративного управления разработать Методику оценки корпоративного управления, проводимой СВА. Такого рода оценка включается в план работы СВА и предоставляется Обществу и Совету директоров по итогам года.

Несмотря на то, что планирование аудита производится с учетом предварительной оценки вероятности возникновения и значимости рисков, существенные вопросы такие как эффективность функционирования Системы менеджмента качества (СМК) не находили отражения в отчетах.





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

**Рейтинг по подкомпонентам 89,2%**

№ 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	3	100
3	Должностные инструкции работников.	4	3,5	87,5
4	Дублирование компетенций.	4	3,5	87,5
5	Процесс планирования в компании: стратегии развития, планы развития, бюджеты.	14	11,75	83,9
6	Эффективность управленческой отчетности в компании.	8	7,5	93,75
7	Автоматизация системы планирования и мониторинга в компании.	2	1	50
<b>Итого:</b>		<b>44</b>	<b>39,25</b>	<b>89,2</b>

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

## НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



В Обществе действует утвержденный Постановлением Правительства План развития Общества на 2023-2032 гг, определяющий основные направления деятельности по годам.

В Уставе, а также в отдельных политиках Общества установлены требуемые в соответствии с законодательством компетенции, права и обязанности органов, структурных подразделений и должностных лиц. Это обеспечивает реализацию установленных Кодексом принципов корпоративного управления принципа разграничения полномочий.

Однако, отчеты о реализации некоторых из вышеуказанных политик не были рассмотрены по итогам 2020-2022 годов, тем самым в системе корпоративного управления создаются формальные события.

Во исполнение соответствующих Политик целесообразно разработать документы с реализационными функциями и ответственными структурными подразделениями. Необходимо осуществлять мониторинг выполнения Политик и информирование руководства о достижении (не достижении) результатов.

Провести функциональный анализ деятельности структурных подразделений и оценку должностей по критериям приоритетности в выполнении целей и задач Общества, определенных Уставом, Стратегией, Кодексом корпоративного управления.



# Приверженность компании принципам корпоративного управления

**Рейтинг по подкомпонентам 73%**

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Кодекс корпоративного управления.	4	3	75
2	Кодекс деловой этики.	5	4,25	85
3	Практика корпоративного управления в компании. Вовлеченность работников в вопросы развития корпоративной культуры компании и принципов этического делового общения.	4	2,25	56,25
<b>Итого:</b>		<b>13</b>	<b>9,5</b>	<b>73</b>

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

# Приверженность компании принципам корпоративного управления

## НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



В Обществе утвержден решением Единственного акционера Кодекс корпоративного управления, Кодекс корпоративной этики и другие необходимые документы, разработанные в соответствии с законодательством. В них определены принципы корпоративного управления. В Обществе в целом придерживаются установленным принципам корпоративного управления на практике, но необходимо привести в соответствие внутренние документы с принципами кодекса.

Имея значительную численность трудового коллектива и наличие филиалов, в Обществе отсутствует инструмент диагностики социального климата в коллективе.

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;

Необходимо включать в план повышения квалификации темы по реализации принципов устойчивого развития, норм корпоративного управления.



# Эффективность работы корпоративного секретаря, соблюдение требований законодательства к АО

**Рейтинг по подкомпонентам 83,3%**

№ п/п	Наименование подкомпонента	Рейтинг подкомпонента		
		Максимальный	Фактический	%
1	Деятельность и функции корпоративного секретаря	4	3,5	87,5
2	Конфликт интересов, совмещение обязанностей корпоративного секретаря.	1	0,25	25
3	Своевременное раскрытие информации согласно требованиям законодательства на интернет-ресурсе Депозитария финансовой отчетности	4	3,75	93,75
<b>Итого:</b>		<b>9</b>	<b>7,5</b>	<b>83,3</b>

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

## НАБЛЮДЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ



В Обществе есть Корпоративный секретарь, который назначен Советом директоров и подчиняется Совету директоров, как по ВНД, так и на практике. Присутствует совмещение обязанностей корпоративного секретаря с обязанностями Омбудсмана.

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

Имеет место несоблюдение сроков исполнения плана работы Совета директоров. Несвоевременное принятие решение Советом директоров отражается на функционировании всей системы корпоративного управления. В связи с этим, требуется проведение со стороны корпоративного секретаря детального анализа причин таких фактов.

Проводить мониторинг лучшей мировой практики в сфере корпоративного управления и вносить предложения по совершенствованию практики корпоративного управления в Обществе. Осуществлять своевременное размещение необходимой информации по деятельности Совета директоров на интернет-ресурсе Общества в соответствии с требованиями Кодекса корпоративного управления.



## Общий рейтинг корпоративного управления и рейтинги по компонентам

Таким образом, рассчитанный общий рейтинг уровня корпоративного управления Общества по отдельным ключевым компонентам анализа составляет **79,2%** или по шкале рейтинговой оценки уровня корпоративного управления соответствует **KZCG6**. Ниже представлены диапазоны шкалы рейтинга.

Шкала рейтингов	
<i>Диапазон %</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>

Рейтинг уровня **KZCG6** получают компании с высоким уровнем корпоративного управления. Компании данного уровня в высокой степени соблюдают законодательство Республики Казахстан, следуют основным принципам принятого Кодекса корпоративного управления. Данный рейтинг подтверждает минимум рисков, связанных с ущемлением прав акционера и других аффилированных лиц, прозрачность работы совета директоров, исполнительного органа, прозрачность данных о деятельности Компании на момент присвоения рейтинга корпоративного управления. Рейтинг корпоративного управления уровня **CG6** является инвестиционно-привлекательным.