



УТВЕРЖДЕН
Решением единственного участника
ООО МФК «КарМани»
(Решение № 82/2025 от «30» апреля 2025 года)

ГODOVOЙ ОТЧЕТ

Общества с ограниченной ответственностью

Микрофинансовая компания «КарМани»

за 2024 год

Генеральный директор
ООО МФК «КарМани»



Е.Б.Яшина

Москва, 2025

СТРУКТУРА ГОДОВОГО ОТЧЕТА

Наименование раздела	№ страниц
1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	3
2. ПОЛОЖЕНИЕ КОМПАНИИ В ОТРАСЛИ	3
3. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ	4
4. ДОСТИЖЕНИЯ КОМПАНИИ	12
5. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ	13
6. ОПИСАНИЕ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ РИСКА, СВЯЗАННЫХ С ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОМПАНИИ	14
7. СУЩЕСТВЕННЫЕ СОБЫТИЯ	22
8. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ	22
9. СВЕДЕНИЯ О СОСТОЯНИИ ЧИСТЫХ АКТИВОВ	23
10. СВЕДЕНИЯ О РАЗМЕРЕ РАСПРЕДЕЛЯЕМОЙ ПРИБЫЛИ КОМПАНИИ	23
11. СВЕДЕНИЯ О СОБЛЮДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ	23
12. СВЕДЕНИЯ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ГОДОВОГО ОТЧЕТА	24
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1. ИНФОРМАЦИЯ О КРУПНЫХ СДЕЛКАХ	24
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2. ИНФОРМАЦИЯ О СДЕЛКАХ, В СОВЕРШЕНИИ КОТОРЫХ ИМЕЛАСЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ.	24

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Полное фирменное наименование на русском языке: **Общество с ограниченной ответственностью Микрофинансовая компания «КарМани».**

Сокращенное фирменное наименование на русском языке: **ООО МФК «КарМани».**

Фирменное наименование на английском языке: **Microfinance Company «CarMoney» Limited Liability Company.**

Сокращенное фирменное наименование на английском языке: **MFC «CarMoney» LLC.**

ОГРН юридического лица: **1107746915781.**

Дата государственной регистрации (дата внесения записи о создании юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц): **11.11.2010.**

Наименование регистрирующего органа, внесшего запись о создании юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц: **Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 46 по г. Москве.**

Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН): **7730634468.**

Размер уставного капитала на дату утверждения годового отчета: **100 000 000,00 рублей (Сто миллионов рублей 00 копеек).**

Контактная информация

Место нахождения: **Российская Федерация, 119019, г. Москва, ул. Воздвиженка, д. 9, стр. 2, пом. 1.**

Адрес для направления почтовой корреспонденции: **Российская Федерация, 119019, г. Москва, ул. Воздвиженка, д. 9, стр. 2, пом. 1.**

Номер телефона, факса: **+7 (800) 600-93-93.**

Адрес электронной почты: **info@carmoney.ru.**

Сайт в сети Интернет: **https://carmoney.ru/.**

Адрес страницы в сети Интернет, на которой доступна информация, а также о размещенных и (или) размещаемых ценных бумагах: **http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=37028.**

Обособленные подразделения: **3.**

Дочерние и (или) зависимые организации: **отсутствуют.**

Филиалы и представительства: **отсутствуют.**

Специальные разрешения на деятельность: **Банк России внес сведения о юридическом лице Обществе с ограниченной ответственностью Микрофинансовая компания «КарМани» в государственный реестр микрофинансовых организаций, регистрационный номер записи в государственном реестре микрофинансовых организаций 2110177000471, дата внесения сведений в реестр микрофинансовых организаций 25 октября 2011 года.**

Членство в организациях и ассоциациях: **с 24.10.2013 года ООО МФК «КарМани» является членом Саморегулируемой организации Союз микрофинансовых организаций «Микрофинансирование и развитие», СРО «Мир» (номер записи 15 в Едином реестре СРО в сфере финансового рынка Банка России), имеет Свидетельство, подтверждающее его регистрацию 24.10.2013 года за регистрационным № 77 000031 в реестре членов СРО «МиР».**

Фирменное наименование: **фирменное наименование «CarMoney» зарегистрировано как товарный знак (знак обслуживания) в Государственном реестре товарных знаков и знаков обслуживания Российской Федерации 03.02.2017 года со сроком действия до 29.12.2025 года, подтверждается Свидетельством на товарный знак (знак обслуживания) № 604372.**

2. ПОЛОЖЕНИЕ КОМПАНИИ В ОТРАСЛИ

Общество с ограниченной ответственностью Микрофинансовая компания «КарМани» (далее также – Общество, Компания, CarMoney, финтех-сервис CarMoney), ведет свою деятельность с 11.11.2010 года.

Центральным банком Российской Федерации 25.10.2011 Общество внесено в Реестр микрофинансовых организаций.

Компания является технологичным сервисом по выдаче займов под залог авто, при котором транспортное средство остается в собственности и пользовании своего владельца. Динамичные темпы роста бизнеса сохраняются за счет предоставления уникальных услуг в рамках своего сегмента с растущей базой лояльных клиентов.

Бизнес-модель залогового финансирования характеризуется наименьшим уровнем кредитного риска по сравнению с другими микрофинансовыми институтами, не использующими залоговую бизнес-модель.

Высокая операционная эффективность достигается Эмитентом за счет собственных ИТ-разработок: уникальных модулей маркетинга, систем управления рисками, технологий взыскания, мобильного приложения. Интегрированная система технологий позволяет быстро и качественно обрабатывать информацию и эффективно работать с клиентом на каждом этапе.

ООО МФК «КарМани» занимает лидирующие позиции на рынке займов под залог автомобиля по портфелю. Портфель займов по состоянию на 30.12.2024 составлял более 5 млрд. рублей.

География сервиса - 72 региона.

Клиентская база составляет 100 тыс.

Индекс потребительской лояльности (NPS) - 80%

Акционерное общество "Рейтинговое Агентство "Эксперт РА" 21.10.2024 подтвердило рейтинг кредитоспособности микрофинансовой компании ООО МФК «КарМани» (далее – МФК, компания) на уровне ruBB с позитивным прогнозом.

Рейтинг обусловлен приемлемыми конкурентными позициями на рынке МФО, адекватным запасом по капиталу при умеренно высокой рентабельности бизнеса, приемлемой ликвидной позицией при адекватном профиле фондирования, умеренно высокой оценкой эффективности сборов по портфелю микрозаймов, а также удовлетворительным качеством корпоративного управления. Сохранение позитивного прогноза отражает ожидания агентства по наращиванию рыночных позиций МФК за счет партнерства с ПАО «Банк ПСБ».

11 сентября 2024 года материнская компания CarMoney ПАО «СТГ» и ПАО «Банк ПСБ» объявили о стратегическом партнерстве в целях развития долгосрочного сотрудничества.

Партнерство с банком позволит CarMoney увеличить клиентскую базу: компания сможет предложить клиентам, не прошедшим скоринг на одобрение банковского кредита, продукты из сегмента микрофинансов по ставкам, приближенным к банковским. Также предусмотрено сотрудничество в части развития совместных технологических проектов, в том числе через ИТ-компанию «Смарт Горизонт» (дочерняя компания ПАО «СмартТехГрупп»).

В 2024 году портфель займов Компании увеличился на 5,9% и достиг 5,155 млрд. руб. Объем выдач сохранился на уровне 2023 года в размере 3,7 млрд руб.

По состоянию на 31.12.2024 капитал Компании составляет 4 022 млн руб., что 1,1 раза больше показателя 2023 года, по результатам которого капитал составлял 3 697 млн руб. При этом привлеченные средства также выросли на 13,3% до 2 647 млн руб.

В 2024 году чистая прибыль Компании составила 325,1 млн руб., что почти в 2 раза меньше чистой прибыли за 2023 год (647,6 млн руб.). Влияние на показатель оказали такие факторы, как единовременное начисление резервов по беззалоговой части портфеля в первом квартале 2024, пересчет отложенных налоговых обязательств (ОНО) по повышенной налоговой ставке, а также расходы и инвестиции в рост бизнеса и развитие ИТ-направления.

Показатель ROE за 2024 г. составил 8,4% (в 2023 году - 22,2%). Снижение ROE на 13,8 п.п. к уровню 2023 года обусловлено снижением чистой прибыли и одновременным увеличением капитала.

3. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Основным видом деятельности Компании является: предоставление займов и прочих видов кредита (код ОКВЭД 64.92.).

Дополнительными видами экономической деятельности являются:

- деятельность по предоставлению потребительского кредита (код ОКВЭД 64.92.1.);
- деятельность микрофинансовая (код ОКВЭД 64.92.7);
- деятельность по предоставлению консультационных услуг по вопросам финансового посредничества (код ОКВЭД 66.19.4.);
- консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления (код ОКВЭД 70.22.).

В соответствии с учредительными документами Общества основным направлением уставной деятельности является микрофинансирование (выдача микрозаймов).

Направления деятельности Компании.

Текущее положение компании на рынке – лидер в сегменте автозаймов.

По данным Спарк на 31.12.2024 года Компания является лидером рынка по портфелю залоговых займов.

Компания присутствует в 75 регионах, общая клиентская база – более 113 тысяч человек, индекс потребительской лояльности – 80%.

Капитал Компании КарМани по данным РСБУ на конец 2024 года составляет 4,0 млрд рублей, чистая прибыль по итогам года – 326,1 млн рублей

Портфель займов на конец 2024 года составляет 5,2 млрд рублей, в течение года были выданы займы на сумму 3.7 млрд рублей.

Компания предлагает клиентам заем под залог автомобиля и займы без обеспечения, в том числе «займ до зарплаты».

В 2024 году Компания продолжала проекты по автоматизации и роботизации процессов урегулирования просроченной задолженности, оптимизации клиентского пути с учетом лучших практик рынка и рекомендаций регуляторов.

Компания в 2024 году активно развивала свое Мобильное приложение.

Так, в мобильном приложении Компании в 2024 году:

- усовершенствован клиентский путь за счет сокращения кол-ва запрашиваемых данных;
- произведены доработки в соответствии требованиями регуляторов;
- оптимизированы действующие процессы;
- увеличена производительность и скорость загрузки данных.
- внедрен механизм оптимизации разработки UI
- применены современные практики UX

ИТ, технологические решения.

Компании КарМани активно использует ИТ-решения собственной разработки, 89% займов оформляется онлайн, число установок приложения CarMoney во всех магазинах превысило 760 тысяч.

В 2024 году:

- Проведены масштабные доработки ключевых ИТ-систем для полного соответствия требованиям Федерального закона № 353-ФЗ.
- Обеспечено адаптивное обновление процедур кредитования и обслуживания клиентов в новых правовых условиях.
- Реализован модуль автоматизированной подготовки и отправки исковых заявлений в суды через интеграцию с государственными системами.
- Сокращение времени на подачу иска — до 70% по сравнению с ручным процессом.
- Повышение точности подготовки документов за счет предзаполнения данных из внутренних систем.
- Запущен новый функционал ЛКК ПТС, позволяющий клиентам дистанционно управлять своим залоговым имуществом.
- Внедрены функции мониторинга состояния ПТС и подачи заявок на переоформление без визита в офис.
- Реализована динамическая смена кредитного продукта без выхода из потока оформления заявки.

- Повышение конверсии оформления займов за счёт повышения гибкости предложения клиенту.
- Внедрена технология OCR (оптического распознавания текста) для автоматической обработки судебных актов и исполнительных листов.
- Сокращено время анализа документов и принятий решений на основании их содержания.
- Реализованы автоматизированные сценарии выявления потенциальных банкротств среди заёмщиков.
- Внедрено проактивное сопровождение дел о банкротстве: от мониторинга до взаимодействия с арбитражными управляющими.
- Разработана и внедрена сквозная система управления лидогенерацией — Leads Flow.
- Обеспечена полная оцифровка процесса от первичного касания до конверсии в продажу.
- Повышена прозрачность и оптимизирована стоимость привлечения клиента (CAC).
- Запущен механизм мгновенных выплат клиентам и партнёрам через СБП.
- Сокращено среднее время зачисления средств до нескольких минут, улучшена клиентская лояльность.
- Внедрены новые алгоритмы расчета срока просрочки и очередности платежей в соответствии с изменёнными требованиями законодательства.
- Обеспечена автоматизация перерасчёта обязательств клиента в рамках исполнения судебных решений.
- Запущен инструмент онлайн-расчета ПДН в потоке оформления займов.
- Повышена скорость принятия решений о кредитовании и соответствие требованиям регулятора по оценке платёжеспособности клиентов.

Управление персоналом. Признание компании. Оценка результатов работы. Награды.

CarMoney стремимся к технологическим инновациям и развивает дух предпринимательства, создавая рабочую среду, где каждый чувствует себя включенным и ценным. Наш подход к управлению персоналом и развитию бренда работодателя поддерживается культурой заботы, признания и благодарности. HR стратегия - Создание конкурентных преимуществ, вкладываясь в людей.

В CarMoney мы сосредоточены на:

- привлечении нужных людей на нужные роли в нужное время и удержании их путем развития карьеры, профессиональных и личных качеств. Снижение текучести персонала в 2024 году на 4,4% vs 2023г;
- формировании высокопроизводительной команды посредством четко определенных целей, программ поддержки, развития и поощрения;
- создании позитивной рабочей среды, в которой сотрудники чувствуют себя ценными и хотят внести свой вклад в успех бизнеса и развитие бренда.

с 2020 года наша команда работает в гибридном формате в более чем 45 городах. Автоматизация процесса адаптации для новых сотрудников в 2024 году было не просто внедрение новых технологий, а стратегический шаг, который мы сделали к повышению эффективности и удобства как для самих новичков, так и HR-специалистов в условиях работы гибридного формата. Переход от ручных процессов к автоматизированным системам позволил нам оптимизировать время, ресурсы и улучшить качества онбординга.

Эти изменения не только способствуют более дисциплинированному подходу к процессам адаптации, а также привели к снижению текучести кадров в период адаптации на 1,3% по сравнению с предыдущим периодом в 2023 году.

Стратегия удержания и привлечения талантов.

В современном быстро меняющемся мире привлечение и удержание талантов - это уже не просто задача, это становится стратегическим преимуществом. Наша компания всегда стремится к росту и своевременно меняет подходы к рекрутингу и сохранению ценных сотрудников. Мы настроены на доверие, уважение, развитие и долгосрочное сотрудничество. Мы не просто ищем кандидатов, мы ищем скорее единомышленников, разделяющих наши ценности и тех, кто будет вместе с нами стремиться к общему успеху. Мы используем многоканальный подход, в нашем арсенале есть как традиционные, так и современные инструменты для поиска лучших специалистов. Это позволяет нам расширить охват и найти кандидатов, идеально подходящих для нашей компании.

Мы предлагаем конкурентоспособные условия работы, включающие достойную заработную плату, социальный пакет и возможности для развития и роста

Наш бренд работодателя — это то, как мы представляем себя миру, это совокупность ощущений, впечатлений и фактов, которые формируют мнение о компании у потенциальных, нынешних и бывших сотрудников.

Мы стремимся к созданию положительного имиджа компании как ответственного и заботливого работодателя, который вкладывается в развитие своих сотрудников и создает комфортную рабочую среду.

Мы используем персонализированный подход, выявляем и изучаем ключевые преимущества работы в нашей компании, формируем уникальное предложение для сотрудников (EVP). В 2024 году мы выявили, что наше ценностное предложение различно для отдельных категорий персонала, это определило наш подход и взгляд на эту историю шире и масштабнее.

Мы стремимся искренне рассказывать о жизни в нашей компании, на языке сотрудников, работающих в ней, чтобы привлекать близких по духу людей, которые будут счастливее, работая с нами. Для этих целей мы сняли искренний ролик с нашими сотрудниками в главных ролях, тем самым мы транслируем миру возможности, которые для соискателя предоставляет наша компания.

Мы участвуем в рейтингах работодателей, это помогает нам видеть целостную картину со стороны, внутри и даже глазами бывших сотрудников. Мы всегда стремимся к улучшениям, поэтому участие в подобных мероприятиях для нас приобретает особенную ценность. в 2024 году наша компания третий раз вошла в рейтинг лучших работодателей России по версии hh.ru.

Средняя оценка на отзывах сотрудников сохраняется на высоком уровне 4,7. Мы очень трепетно относимся к честной обратной связи, оперативно реагируем на отзывы и принимаем все необходимые действия для улучшения показателей.

Мы постоянно работаем над развитием бренда работодателя и наши показатели растут вместе с нами:

- Просмотры вакансий увеличились на 12%.

- Конверсия в отклики выросла на 21%.

Для повышения эффективности рекрутинга и укрепления бренда работодателя мы внедрили современную систему Huntflow и запустили успешную реферальную программу. Эти инициативы стали важными шагами в оптимизации процесса привлечения талантов и повышения лояльности сотрудников.

Внедрение Huntflow позволило нам автоматизировать многие рутинные задачи, улучшить организацию процесса и значительно ускорить рекрутинговый цикл. Теперь мы можем централизованно управлять вакансиями так как все вакансии собраны в одной системе, что упрощает доступ к информации и повышает эффективность работы рекрутеров.

Система автоматически отправляет уведомления, отслеживает этапы отбора и собирает статистику, освобождая время для более глубокой работы с кандидатами.

Huntflow предоставляет инструменты для эффективного поиска кандидатов, анализа резюме и оценки их соответствия требованиям вакансий. Мы улучшили аналитику так как система предоставляет подробную статистику по всем этапам рекрутинга, что

позволяет анализировать эффективность различных стратегий и вносить необходимые корректировки.

Касаемо реферальной программы хочется сказать, что это значительно расширило наши возможности по привлечению талантов, используя силу рекомендаций наших сотрудников. Программа мотивирует сотрудников рекомендовать своих друзей и знакомых на открытые вакансии, обеспечивая приток качественных кандидатов и укрепляя чувство лояльности внутри коллектива. Программа предлагает привлекательные бонусы за успешные рекомендации, что стимулирует активное участие сотрудников и повышает эффективность рекрутинга. Мы прозрачно информируем сотрудников о правилах программы и результатах её работы, постоянно улучшая её на основе полученной обратной связи. В 2024 году по программе «Приведи друга» было принято 26 человек, это 15% от общего числа новых сотрудников.

Внедрение Huntflow и запуск реферальной программы — это взаимодополняющие инициативы, которые значительно улучшили наш подход к рекрутингу, повысили эффективность процесса и укрепили бренд работодателя. Это важная часть нашей стратегии по привлечению и удержанию талантов.

Чтобы оптимизировать процессы кадрового сопровождения и увеличить эффективность работы внутренних процессов, в 2024 доработали кадровые процессы и в конце года внедрили кадровый электронный документооборот (КЭДО). В начале 2025 года мы уже предложили 10 сервисов, к концу года будет функционировать - 20 сервисов.

Развитие и рост наших сотрудников.

Мы убеждены: успех организации измеряется не только бизнес-метриками, но и тем, как каждый сотрудник раскрывает свой потенциал. В 2024 году мы продолжили создавать среду, где профессиональный рост гармонично сочетается с личными амбициями, а корпоративные цели становятся трамплином для самореализации.

Цифровая трансформация и продуктовый подход стали ключевыми векторами развития компании. В фокусе — прокачка цифровой грамотности и знакомство с нейросетями для интеграции их в повседневные процессы.

Мы усилили систему обучения, добавив в нее курсы по цифровой грамотности и интерактивность. Геймификация вышла на новый уровень: начисление баллов, образовательные марафоны, мастер-классы сделали обучение не просто полезным, но и увлекательным.

Электронная библиотека продолжает быть динамичным ресурсом: теперь в ней коллекция книг, охватывающих темы от бизнеса до заботы о себе.

Но главное — мы сохранили культуру, где саморазвитие вдохновляет.

В 2024 году 7 новых курсов получили среднюю оценку 4.8. Мы не останавливаемся: каждый обновленный курс, каждый новый материал — это шаг к тому, чтобы обучение стало не процессом, а образом мышления.

Проекты года:

Мероприятия для бизнес-функций (тренинги по работе с клиентами, марафон клиентоориентированности, мастер-классы) принесли позитивный эффект по эффективности бизнес-линий и росту ключевых показателей.

Курсы по цифровой грамотности: важный акцент на том, что нейросети — это не замена людям, а умные помощники, которые берут на себя шаблонные операции, освобождая время для творчества и стратегического мышления.

Управленческий прорыв: 80% менеджеров прокачали компетенции в управленческом цикле, 65% менеджеров прокачали свои навыки партнерских коммуникаций в тренинге, направленном на укрепление взаимодействия с внутренними и внешними стейкхолдерами.

Оргструктура в СДО: создана для усиления прозрачности и эффективности. Ценность ее в простой навигации по компании, четком понимании ролей и зон ответственности, ускоренной адаптации новичков, упрощении коммуникации между отделами.

Цифры, которые вдохновляют.

Число активных пользователей в СДО: 75% vs 68% (2023)

Среднее число пройденных курсов в СДО на 1 сотрудника: 6+ vs 4 (2023)

VOE (Voice of the Employee) по электронным курсам: 4,9% из 5 (vs 4,6 2023)

Лояльность: NPS электронных курсов — 4,9 из 5

Цифровая грамотность: 92% сотрудника освоили курсы цифровой грамотности (в том числе про нейросети)

Управленческий прорыв: средняя оценка обучения — 4.9/5

Карьерный рост за 2024 год: 15,3%

Куда движемся?

Глобальная программа развития управленцев-лидеров: развитие комплексного понимания стратегии и бизнес-процессов компании, развитие навыков, необходимых для успешного управления командами, проектами и продуктами, формирование личного бренда и профессионального комьюнити

Диджитал-трансформация:

Внедрение ИИ, в том числе голосовых тренажеров для отработки клиентских сценариев

Цифровая трансформация — наш инструмент, а люди — основа. Инвестируя в человеческий капитал, мы сохраняем фокус на ценностях: взаимопонимание в командах, устойчивость к вызовам и вера в каждого сотрудника. Только так рождается бизнес, где технологии служат росту, а не заменяют его.

Гармония заботы и развития: наш подход к сотрудникам и обществу

Забота и развитие: как мы строим сильную команду

В CarMoney благополучие сотрудников — не просто приоритет, а стратегическая основа. Мы создаем среду, где каждый чувствует поддержку и может расти — как профессионально, так и лично.

Программы заботы о сотрудниках:

Community Care - более 100 практик поддержки ментального здоровья, адаптированных под индивидуальные потребности. Программа помогает сохранять баланс и ресурсность на каждом этапе жизни и карьеры.

Well-being - увеличение уровня счастья и удовлетворенности сотрудников — ключ к устойчивому бизнесу. Программа повышает вовлеченность, снижает уровень выгорания и напрямую влияет на результаты компании.

Волонтерство как часть культуры

Волонтерская программа CarMoney — это способ объединить людей, развить «мягкие» навыки и укрепить командный дух. Она помогает сотрудникам быть вовлеченными, инициативными и готовыми к изменениям.

Ключевые цели волонтерства:

- Укрепление командной сплоченности и взаимодействия между подразделениями
- Развитие лидерства и эмоционального интеллекта
- Поддержка позитивного психологического климата
- Содействие инновационности
- Усиление корпоративных ценностей
- Подготовка к трансформациям

Четыре направления волонтерства

Социальное. Мы поддерживаем детей без попечения и с особенностями развития. Проекты, как «Стань Дедом Морозом» для детей из подшефного дома-интерната в Мценске и онлайн-форматы участия.

Социальное волонтерство помогает сотрудникам осознанно включаться в помощь обществу, укрепляет чувство сопричастности и развивает навыки эмпатии и поддержки.

Особое место занимает участие в благотворительных спортивных мероприятиях. Мы бегаем и участвуем в лыжных марафонах фонда «Самое время жить», объединяя здоровье и доброе дело. Спорт становится не только способом держать себя в форме, но и возможностью внести реальный вклад в жизнь тех, кто нуждается в помощи.

Более 40% сотрудников вовлечены онлайн, оффлайн участие — 15%.

Экологическое. Сбор крышек и батареек, помощь приютам и опека над редкой зеброй Мией в Московском зоопарке — не только про природу, но и про развитие экологического мышления и заботы.

Наши сотрудники посещают подопечную вместе с близкими приезжая из разных городов, территориальной распределенности команды.

Участие: более 30% — офлайн, 35% — онлайн.

Патриотическое. Проекты «Бессмертный полк», «История ветерана» и сборы для фонда «Народный фронт» формируют уважение к истории и усиливают коллективную идентичность.

Вовлеченность: онлайн-проекты — свыше 40%, участие в сборах — 30%.

Событийное. Организация внутренних мероприятий развивает инициативность, лидерство и вовлеченность.

Мы сотрудничаем с Мосволонтером и участвуем в городских волонтерских проектах Москвы.

Волонтерское движение нашей компании получило признание на премии “Мотивация и внутренние коммуникации - 2024” Хрустальная пирамида

Волонтерство в CarMoney — это не формальность. Это часть ДНК и культурного кода команды, способ построить сильную культуру, поддержать развитие сотрудников и внести реальный вклад в общество.

Мы делимся нашим опытом и экспертизой. Активно участвуем в отраслевых мероприятиях (с более чем 50 выступлениями за 2024 год) и конкурсах (с более чем 50 признаниями и 17 наградами, в том числе 7 за 2024 год) не только способствуют профессиональному и личностному росту наших сотрудников, но и укрепляем наше положение как ведущего работодателя в отрасли. Мы гордимся, что с 2019 года, вот уже более 20 наших сотрудников взяли на себя ответственность представлять наши проекты на конкурсах перед независимым жюри, развивая лидерские качества и профессиональные компетенции.

Эти активности не только укрепляют нашу корпоративную культуру и способствуют личному росту, но также позитивно влияют на имидж компании как привлекательного и ответственного работодателя.

Развитие культуры признания и благодарности в CarMoney

В CarMoney мы уверены: сильная команда начинается с заботы. Мы строим культуру, где каждый сотрудник чувствует поддержку, признание и ценность. Это не просто жесты — это инструменты, работающие на результат, вовлеченность и рост.

Ключевые цели:

Повышение результативности — вдохновляем на амбициозные цели.

Удержание и привлечение талантов — создаём среду, в которой хочется расти.

Фокус на общий успех — усиливаем ощущение значимости вклада каждого.

Признание как стратегия.

Благодарность и признание — это не бонусы, а базовые механизмы мотивации, которые работают дольше и глубже, чем материальные стимулы. Программы нематериального признания укрепляют вовлеченность и создают стабильную корпоративную культуру.

Культура признания и благодарности в компании охватывает всю команду и включает более 10 различных форм мотивации. Это могут быть как общие программы признания для разных функций, так и личные благодарности от СЕО и ТОП-менеджмента. Такая система укрепляет корпоративные ценности и способствует повышению эффективности работы всей команды.

В 2024 году корпоративная программа "Признание Самые" продолжила своё развитие. В ходе исследования мы выявили ключевые направления, которые важно выделить и использовать как ролевые примеры для сотрудников. Помимо традиционных номинаций, отражающих ценностное поведение, в программу были добавлены новые категории:

- Признание за сверхрезультаты по ключевым бизнес-показателям - номинация "Лидерство в деятельности"
- Номинация "Активная жизненная позиция", которая акцентирует внимание на сотрудниках, проявляющих инициативу, ответственность и мотивирующих коллег своей энергией

За год более 11% сотрудников получили признание, что подчеркивает высокие результаты и вклад в развитие компании. Из этого числа 45% сотрудников получили карьерное развитие, а отток среди награжденных составил 0%. Это подтверждает, что система признания не только мотивирует, но и способствует удержанию талантов внутри компании.

Забота о команде: главный приоритет CarMoney.

Мы уверены, что успех компании напрямую зависит от наших сотрудников. Поэтому забота о них — это наш основной приоритет. Мы предлагаем разнообразные льготы и бенефиты, чтобы создать максимально комфортные условия для работы и жизни наших сотрудников.

В пакет бенефитов входит >50 различных привилегий:

- ДМС с возможностью стоматологического лечения
- Доступ к врачу прямо в офисе
- Страхование от несчастных случаев
- Корпоративные скидки на товары и услуги, поддержка по различным событиям и многое другое

С самого начала центр внимания был направлен на наших сотрудников. Мы твердо уверены, что каждый член команды уникален и ценен. Это убеждение стало основой нашего комплексного подхода к управлению персоналом, который включает не только традиционные инструменты, но и активное вовлечение сотрудников в процесс улучшения и развития.

Как мы это делаем:

- Регулярное глубинное исследование опыта сотрудников, включая их взаимодействие с продуктом и сервисами компании
- Применение методов анализа, таких как CJM (Customer Journey Mapping) и eNPS (Employee Net Promoter Score), для получения обратной связи и выявления точек роста
- Внимание к голосу сотрудников (VOE), чтобы точно понимать их потребности и ожидания

Культура обратной связи: система Voice of Employee (VOE).

В CarMoney мы строим культуру, в которой каждый сотрудник чувствует себя услышанным и значимым. Внедрение системы Voice of Employee (VOE) стало важным шагом к созданию открытой, вовлеченной и гибкой корпоративной среды.

VOE — это не просто опросы. Это многоуровневая система обратной связи, включающая:

- регулярные анонимные опросы и анкеты,
- интерактивные форматы: рабочие группы, внутренние форумы и офлайн-встречи,
- обсуждения инициатив и обратную связь по внутренним процессам.

Система даёт сотрудникам реальную возможность влиять на развитие компании: предлагать идеи, делиться наблюдениями и участвовать в улучшениях. Это усиливает доверие, повышает вовлеченность и делает корпоративную культуру по-настоящему живой и адаптивной.

Проект Smart Power: рост, вовлеченность, результат.

Smart Power — это внутренняя программа развития сотрудников, ориентированная на раскрытие потенциала, формирование лидерства и укрепление корпоративного взаимодействия. Проект создает реальные условия для личного и профессионального роста, усиливая вовлеченность и продуктивность команд.

Цели проекта:

- Развитие профессиональных и личностных компетенций сотрудников
- Формирование внутреннего лидерства и управленческих навыков
- Участие в кросс-функциональных проектах для развития сотрудничества
- Укрепление командного духа и улучшение коммуникаций, особенно в распределенных командах
- Поддержка перехода к новым бизнес-моделям через гибкость и адаптацию
- Внедрение продуктового подхода — фокус на ценности для клиентов и сотрудников

Ключевые задачи

- Формирование высокоэффективных, самоорганизованных команд
- Повышение мотивации и вовлеченности через развитие потенциала
- Создание среды постоянных улучшений — как процессов, так и культуры
- Усиление кросс-функционального взаимодействия и единства внутри компании

Результаты

- 100% участников улучшили рабочие показатели
- 28% сотрудников получили карьерное развитие
- 100+ инициатив, из них 25% уже утверждены к внедрению
- 4 масштабных проекта успешно реализованы

Smart Power — это не просто программа. Это системный подход к развитию, который делает бизнес гибче, людей — увереннее, а команду — сильнее.

STG Shop: мотивация через внимание и смысл.

В CarMoney запущен виртуальная витрина подарков STG Shop — более 100 вариантов на выбор: от практичных вещей до умных гаджетов для дома.

Смарттики — это внутренняя валюта, которую сотрудники получают за вклад в развитие и культуру компании. Мы постепенно расширяем возможности получения виртуальной валюты, но оставляем акцент на осознанное участие и реальные достижения.

О трендах и кейсах мы делимся в отраслевых СМИ в экспертных колонках и статьях. За 2024 год более 10 публикаций.

Культура заботы в CarMoney — это системная работа, не ограниченная бонусами или мотивационными акциями.

Это подход, в центре которого — человек.

Сильная культура = сильная команда = устойчивый бизнес.

4. ДОСТИЖЕНИЯ КОМПАНИИ

Премия Банки.ру, номинация «Кредитные продукты года - 2024»

Победитель. «Займ года под ПТС».

Рейтинг «Лучшие МФО по итогам 2024 года» (по версии Brobank.ru)

Лучшая МФО в категории «Лучший залоговый займ».

Рейтинг кредитоспособности от «Эксперт РА»

Агентство подтвердило кредитный рейтинг ООО МФК «КарМани» на уровне ruBB с позитивным прогнозом.

Премия «Хрустальная пирамида – 2024» в области управления брендом работодателя
Победитель. Проект «Финтех-сервис возможностей Амбассадоров CarMoney».

Customer Experience World Award (CX Awards)

Финалист. «Активация клиентоцентричной синергии CarMoney».

Рейтинг удобства онбординга в МФО (по версии Dbrain)

1-е место за удобство клиентского сервиса.

Премия «Хрустальная пирамида – 2024» за достижения в области внутренних коммуникаций

1. Победитель. Проект «Сердце и двигатель CarMoney».
2. Победитель. Руководитель отдела развития корпоративной культуры и внутренних коммуникаций Наталья Зверева в номинации "Директор года по внутренним коммуникациям".

Международная программа номинирования «Хрустальная гарнитура»

1. Финалист. Проект «Активация клиентоцентричной синергии CarMoney».
2. Финалист. Команда заботы о клиентах CarMoney.

Рейтинг работодателей HeadHunter за 2023 год

Высокая оценка жюри. ТОП-100. Лояльность сотрудников и экспертная оценка эффективности HR-функции.

5. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Стратегия развития Компании предполагает укрепление лидерской позиции в залоговом сегменте рынка, расширение продуктовой линейки и повышение операционной эффективности бизнеса, а также Развитие финансовых и ИТ продуктов совместно с банками партнерами с целью масштабирования бизнеса

В начале 2025 года материнской компанией CarMoney ПАО «СТГ» опубликованы ключевые векторы стратегического развития на 2025-2028 год (<https://smarttechgroup.pro/investoram/presentatsii-dlya-investorov>), которые дают общее понимание, куда движется бизнес группы компаний ПАО «СТГ». Стратегия нацелена на развитие финансовых и ИТ продуктов совместно с банками-партнерами с целью масштабирования бизнеса — такой подход означает окончательный переход к мультипродуктовой модели. Кроме того, Стратегия предусматривает дальнейшие инвестиции в цифровую инфраструктуру и команду разработчиков, а также запуск новых продуктов и каналов продвижения. В результате реализации Стратегии к 2028 году планируется кратно увеличить масштабы бизнеса, финансовые показатели и капитализацию Группы.

Основные положения Стратегии

Фокус на достижение целевых показателей в 2028 году:

- выдачи — 44 млрд руб.
- портфель займов — 43 млрд руб.
- число клиентов — 450 тыс. чел.
- выручка — 20,5 млрд руб.
- чистая прибыль — 2,9 млрд руб.
- ROE >30%

- капитал (с учетом выплаты дивидендов) — 9,2 млрд руб.

Развитие имеющихся продуктов и платформенных решений, а также запуск новых финансовых и ИТ продуктов:

- новый IL* продукт для околобанковских клиентов (BIG INSTALL);
- платформа автокредитования (займы на покупку нового и б/у авто);
- платформа POS-кредитования (товарное кредитования);
- платформа МСБ кредитования.

Развитие новых каналов продаж и продвижения:

- реализация синергии от стратегического партнерства с ПСБ и банками-партнерами из топ-10;
- старт работы в околобанковском клиентском сегменте по беззалоговым продуктам со ставками <100% годовых.

Инвестиции в цифровую инфраструктуру и человеческий капитал:

- цифровая трансформация компании и перестройка команды для реализации продуктового подхода;
- усиление ИТ команды и увеличение доли разработчиков ПО.

Разработка и утверждение Стратегии на 2025-2028 годы стали ответом на изменение в последний год регуляторных условий для МФО. В этих условиях в Группе увидели высокий потенциал стратегического партнерства с ПАО «Промсвязьбанк» (ПСБ). В короткие сроки было заключено соглашение с ПСБ, сформированы общие подходы к сотрудничеству и новые векторы развития, на основе которых была переработана и окончательно сформирована Стратегия Группы.

Полный документ стратегии опубликован на сайте материнской компании ПАО «СТГ»: https://smarttechgroup.pro/documents/investoram/STG_Strategy_2025-2028_%D1%81%D0%B0%D0%B8%CC%86%D1%82_30012025.pdf

6. ОПИСАНИЕ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ РИСКА, СВЯЗАННЫХ С ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КОМПАНИИ

В Компании внедрена Система управления рисками, связанная с осуществляемой ею деятельностью по оказанию финансовых услуг, в соответствии с требованиями федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных актов Банка России, Базового стандарта по управлению рисками микрофинансовых организаций и внутренних документов Компании. Политика управления рисками Компании направлена на минимизацию рисков, возникающих в процессе деятельности Компании, в целях повышения эффективности его деятельности, а также безусловного обеспечения обязательств Компании перед клиентами, кредиторами, контролирующими органами и участниками.

Достижение целей политики управления рисками Компании обеспечивается за счет применения комплексных подходов к идентификации, оценке и управлению рисками, разработанными в соответствии с регуляторными требованиями Банка России и лучшими рыночными практиками. Политика управления рисками регулярно актуализируется с целью соответствия бизнес-стратегии Общества и факторам внешней среды.

Управление рисками осуществляется по всем основным видам деятельности, на всех уровнях управления ООО МФК «КарМани».

Ниже представлены наиболее существенные риски, которые могут повлиять на деятельность ООО МФК «КарМани», однако общество не исключает существования других рисков, включая риски, о которых Обществу в настоящий момент ничего не известно или которые оно считает несущественными. При выявлении новых рисков Общество примет возможные разумные меры для их устранения и минимизации негативных последствий.

Отраслевые риски.

Все риски, возникающие при осуществлении деятельности ООО МФК «КарМани» на внутреннем рынке, характерны для большинства микрофинансовых организаций, работающих на территории Российской Федерации. Среди наиболее значимых изменений в микрофинансовой отрасли, которые могут негативно сказаться на деятельности ООО МФК «КарМани» можно выделить следующие:

- изменение законодательства в области микрофинансовой деятельности и/или микрофинансовых организаций;
- рост процентных ставок на финансовых рынках и рынках капитала;
- ограничение процентных ставок по займам;
- ужесточение макропруденциальной политики;
- политическая и экономическая нестабильность как факторы, влияющие на потребительский спрос;
- резкое ухудшение финансового положения заемщиков вследствие высокой инфляции и экономических кризисов;
- изменение конкурентной среды.

ООО МФК «КарМани» на регулярной основе осуществляет мониторинг указанных рисков и при выявлении факторов риска незамедлительно осуществляет подготовку и реализацию необходимых мероприятий для их минимизации.

Страновые и региональные риски.

Вследствие продолжающегося санкционного воздействия, геополитической конфронтации и поляризации общества остаются актуальными риски инфляции и увеличения стоимости жизни.

Региональные риски

С учетом диверсифицированности портфеля займов ООО МФК «КарМани» влияние региональных рисков на деятельность Компании является незначительным.

Финансовые риски.

Основная деятельность ООО МФК «КарМани» связана с выполнением операций по размещению и привлечению денежных средств, в том числе от физических лиц.

В этой связи существенное значение и влияние на финансовый результат ООО МФК «КарМани» имеют финансовые риски, выражающиеся в неблагоприятных изменениях структуры активов и пассивов и вероятном недополучении прибыли.

Среди финансовых рисков, имеющих наиболее высокое значение и вероятность возникновения, ООО МФК «КарМани» выделяет кредитный риск, как риск присущий операциям по размещению денежных средств. Одним из основных инструментов управления кредитным риском остается ужесточение кредитной политики, гибкость скоринговой модели, своевременное и проактивное внесение изменений в стратегию принятия решений.

Кредитный риск.

Кредитный риск - риск возникновения у организации убытков вследствие неисполнения, несвоевременного либо неполного исполнения заемщиком или иным контрагентом договорных обязательств перед организацией.

Система управления кредитным риском предусматривает организацию комплекса мероприятий по контролю и минимизации кредитного риска, направленных на выявление, измерение и ограничение кредитного риска, а также принятие мер по поддержанию риска на

уровне, не угрожающем интересам кредиторов и участников организации.

Для управления уровнем кредитного риска Компании использует следующие инструменты:

- 1) определение аппетита к риску, разработка метрик риск-аппетита и контроль их фактических значений;
- 2) установление лимитов (на продукт, на категории заемщиков и т.д.) и контроль их выполнения;
- 3) андеррайтинг новых сделок;
- 4) оценка и ранжирование риска с использованием скоринговых моделей;
- 5) оценка уровня ожидаемых потерь по займам в соответствии со стандартами МСФО;
- 6) проведение портфельного анализа как в целом по портфелю займов, так и по отдельному поколению выдачи и/или продукту;
- 7) проведение стресс-тестирования для моделирования уровня потерь в условиях реализации кризисных макроэкономических явлений;
- 8) управление портфелем проблемной задолженности, реализация мероприятий по урегулированию проблемной задолженности;
- 9) превентивные меры по предотвращению появления просроченной и проблемной задолженности с помощью улучшения сервисов и качества обслуживания клиентов, а также сопровождение клиента в течение срока жизни займа (смс-информирование, расширение используемых способов погашения займа и т.д.).
- 10) ограничение доли высокорискованных займов в общем объеме выдач за счет мониторинга Макропруденциальных лимитов (МПЛ).

Риск ликвидности.

Риск ликвидности - риск неспособности организации финансировать свою деятельность, то есть обеспечивать рост активов и выполнять обязательства по мере наступления сроков их исполнения без понесения убытков в размере, угрожающем финансовой устойчивости организации. Управление риском ликвидности Компании осуществляется через проведение анализа разрывов в операциях с активами и пассивами по срокам исполнения, поддержание определенного уровня ликвидных активов, необходимого для своевременного погашения обязательств, определение лимитов на конкретные операционные действия, обеспечение оперативного доступа к различным источникам финансирования и создание планов на случай возникновения возможных проблем с финансированием, построение на ежедневной основе отчета по ликвидности с целью прогнозирования платежной позиции до конца отчетного периода (месяца).

Управление риском ликвидности производится на основании принципов непрерывного контроля за состоянием норматива ликвидности с целью своевременной идентификации данного риска.

Валютный риск.

В связи с тем, что в структуре активов Компании отсутствуют займы, выданные в валюте, а в структуре обязательств отсутствуют заимствования в валюте, то валютный риск оценивается как несущественный и его хеджирование не производится.

Процентный риск.

Процентный риск - риск ухудшения финансового положения организации вследствие снижения размера капитала, уровня доходов, стоимости активов в результате изменения процентных ставок на рынке.

Компания минимизирует риск процентной ставки высокой маржинальностью своей

бизнес-модели, позволяющей выдерживать существенные увеличения ставок фондирования. В связи с данным фактом негативные последствия проявления процентного риска в краткосрочной перспективе не должны существенно отразиться на деятельности ООО МФК «КарМани».

Операционный риск.

Операционный риск - риск возникновения убытков в результате ненадежности и недостатков внутренних процедур управления организацией, отказа информационных и иных систем либо вследствие влияния на деятельность организации внешних событий.

Источниками операционного риска являются внутренние процессы, действия персонала, сбои, отказы автоматизированных систем и программного обеспечения, а также неблагоприятные внешние воздействия.

В рамках управления операционным риском Компания руководствуется принципами, установленными нормативными актами Банка России и иными применимыми нормами законодательства, а также положениями Базельского комитета по банковскому надзору и передовыми практиками.

В Компании реализовано эффективное управление операционным риском за счет риск-ориентированного корпоративного управления и корпоративной культуры, обеспечивающей высокий уровень коммуникаций и осведомленность всех заинтересованных сторон о присущих деятельности Компании рисках.

В целях управления операционным риском в Компании выполняются следующие задачи:

- внедрение и поддержка инструментов управления рисками, позволяющих идентифицировать, оценивать, документировать операционные риски, присущие процессам Компании, определять меры воздействия на идентифицированные операционные риски Компании, а также документировать и отслеживать уровень риска;
- организация и координация процесса сбора информации о событиях операционного риска;
- разработка, внедрение и поддержание в актуальном состоянии методологии, регламентирующей процессы и инструменты, лежащие в основе системы управления операционным риском;
- мониторинг изменений законодательства и проактивное внесение изменений в бизнес-процессы;
- внедрение процедуры мониторинга уровня операционного риска посредством Ключевых Индикаторов Риска (КИР);
- регулярная отчетность руководству Компании по вопросам реализации событий операционного риска;
- согласование изменений во внутренних бизнес-процессах Компании с Департаментом по управлению рисками.

Мониторинг статуса обработки событий операционного риска, а также статусов запланированных мероприятий, воздействующих на выявленные риски, на постоянной основе осуществляется подразделением, ответственным за управление рисками.

По итогам 2024 года оценка вероятности реализации операционного риска оценивается Обществом, как Средняя. Оценка влияния операционного риска на другие виды рисков Компании: в связи с неоднородностью событий и последствий событий операционного риска и в зависимости от типа событий влияние данного вида риска связано с риском ликвидности, риском нарушения законодательства, стратегическим, регуляторным, кредитным риском, а также риском потери деловой репутации.

Правовые риски.

Правовые риски, связанные с выполнением действующего законодательства, регулирующего микрофинансовую деятельность, в оперативном порядке прослеживаются Юридическим департаментом, который своевременно доводит до руководства Компании и начальников самостоятельных структурных подразделений изменения в нормативно-законодательных документах Российской Федерации. Все договоры, заключаемые Компанией с контрагентами по осуществлению микрофинансовых операций, а также договоры по обеспечению деятельности Компании, согласовываются с юристами. По отдельным видам деятельности утверждены типовые формы договоров, в частности, по привлечению займов у физических лиц, по предоставлению займов клиентам.

В целях минимизации правового риска Компании производятся следующие мероприятия:

1. Стандартизация микрофинансовых операций и других сделок посредством издания внутренних документов Компании, регламентирующих правила осуществления операций, дистанционного обслуживания и других сделок, процедур заключения договоров, посредством использования типовых (стандартных) форм договоров и других документов при осуществлении микрофинансовых операций и совершении других сделок. Установление внутреннего порядка согласования (визирования) Юридическим департаментом Компании заключаемых Компанией договоров и проводимых микрофинансовых операций и других сделок, отличных от стандартизированных. При этом согласование Юридическим департаментом Компании осуществляется непосредственно перед передачей документов или сделки на подписание уполномоченным лицом Компании.

2. Все внутренние документы, регламентирующие деятельность Компании, проходят юридическую экспертизу на предмет их соответствия действующему законодательству Российской Федерации.

3. Анализ влияния факторов правового риска (как в совокупности, так и в разрезе их классификации) на показатели деятельности Компании.

4. Постоянный мониторинг изменений действующего законодательства Российской Федерации.

5. Обеспечение доступа максимального количества работников Компании к актуальной информации по законодательству Российской Федерации.

6. Активное использование правовых средств, совершенствование организации правовой работы и методологического руководства.

Репутационный риск.

Риск потери деловой репутации (репутационный риск) - риск возникновения убытков в результате негативного восприятия организацией со стороны его участников, контрагентов, надзорных органов и иных заинтересованных сторон, которые могут негативно повлиять на способность организации поддерживать существующие и (или) устанавливать новые деловые отношения и поддерживать на постоянной основе доступ к источникам финансирования.

ООО МФК «КарМани» считает репутацию своим неосязаемым активом, отражающим восприятие Компании, окружающей экономической, политической и социальной средой, стимулирующим клиентов продолжать пользоваться услугами Компании.

ООО МФК «КарМани» оценивает риск потери деловой репутации как минимальный, так как обладает устойчивой деловой репутацией, основанной на объективных результатах своей деятельности, и является одним из лидеров рынка микрофинансирования.

Компания имеет свой постоянно обновляемый интернет-сайт, предоставляющий информацию о его деятельности широкому кругу заинтересованных лиц: потенциальным и действующим клиентам, инвесторам, контрагентам.

Компания уделяет значительное внимание качеству обслуживания и ориентируется на долгосрочное сотрудничество с клиентами и контрагентами. ООО МФК «КарМани» разработаны стандарты и нормы обслуживания клиентов, осуществляются процедуры официального, последовательного и своевременного рассмотрения жалоб клиентов, что положительно сказывается на деловой репутации Компании и снижает риск потери клиентов.

Дальнейший рост деловой активности ООО МФК «КарМани», своевременное и достоверное освещение корпоративных новостей и финансовых результатов деятельности, а также проводимые маркетинговые мероприятия должны обеспечить поддержание устойчивой деловой репутацией Компании.

В целях минимизации риска потери деловой репутации Компания применяет следующие основные подходы:

- постоянный контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации, в том числе законодательства о банковской тайне и организации внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;
- обеспечение своевременности расчетов по поручению клиентов и контрагентов, расчетов по иным сделкам;
- тщательный анализ информации о контрагентах до этапа начала сотрудничества;
- мониторинг деловой репутации учредителей (участников), аффилированных лиц, дочерних и зависимых организаций;
- контроль за достоверностью бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, представляемой учредителям (участникам), клиентам и контрагентам, органам регулирования и надзора и другим заинтересованным лицам, в том числе в рекламных целях;
- разработка системы информационного обеспечения, не допускающей использования имеющейся в Компании информации лицами, имеющими доступ к такой информации, в личных интересах и предоставляющей органам управления и служащим информацию о негативных и позитивных отзывах и сообщениях о Компании из средств массовой информации (периодические печатные издания, радио, телевидение, иные формы периодического распространения массовой информации, включая Интернет), иных источников; своевременное рассмотрение, анализ полноты, достоверности и объективности указанной информации; своевременное реагирование на имеющуюся информацию;
- своевременное выявление возможных угроз и уязвимостей, в том числе в контексте специфики микрофинансовой сферы и с учетом опыта конкурентов;
- учет репутационных факторов при принятии тех или иных управленческих решений;
- определение порядка применения дисциплинарных мер к служащим, виновным в повышении уровня риска потери деловой репутации Компании;
- формирование и развитие корпоративной культуры Компании.

Стратегический риск.

Стратегический риск - риск неблагоприятного изменения результатов деятельности организации вследствие принятия ошибочных решений в процессе управления, в том числе при разработке, утверждении и реализации стратегии развития организации, ненадлежащем исполнении принятых решений, а также неспособности органов управления организации учитывать изменения внешних факторов.

Основой управления стратегическим риском Компании являются эффективное планирование финансовой деятельности через постановку бизнес-целей на заданную временную перспективу, выбор путей и способов их достижения, распределения необходимых ресурсов, и прогнозирование через вероятностное определение состояния изучаемых объектов (макроэкономические факторы, условия конкурентной и социальной среды и т.д.) в будущем.

Список объектов анализа и оценки ситуации при принятии управленческих решений содержит, но не ограничивается следующими входящими данными:

- ситуация в сферах микрофинансовой деятельности и смежных финансовых сферах;
- потенциал, емкость рынка;
- возможные действия со стороны государства (включая изменения законодательства), конкурентов, потребителей услуг;
- динамика развития и объективные закономерности деятельности;
- уровни принимаемых рисков;
- финансовое, техническое, кадровое обеспечение Компании.

Приоритетной целью управления стратегическим риском является обеспечение максимальной сохранности активов и капитала на основе уменьшения (исключения) возможных убытков.

Показатели средневзвешенной ставки по выдачам демонстрируют гибкую эффективную работу технологий Компании: при наличии большего внешнего риска ставка кредитов в среднем становится выше.

Общество является надежным, динамично развивающимся игроком на рынке финансовых институтов. Положительная динамика финансовых показателей свидетельствует о сформированной бизнес-модели с правильным подходом к управлению портфелем и контролю над уровнем риска.

Основные события и факторы, в том числе макроэкономические, которые оказали существенное влияние на изменение финансовых показателей:

Внутренние факторы:

- разработка собственных инновационных технологических решений;
- переход на выдачу займов онлайн (разработка мобильного приложения и инструментов под выдачу займов онлайн);
- повышение операционной эффективности бизнеса на каждом этапе работы с клиентом;
- сотрудничество с банками и другими контрагентами через партнерские проекты;
- повышение узнаваемости бренда.

Внешние факторы:

- рост бизнеса Компании за счет использования значительного потенциала рынка: у ООО МФК «КарМани» нет ни одного крупного конкурента в сегменте автозаймов;
- развитие малого бизнеса и увеличение финансовой активности;
- рост ключевой ставки, который вызвал у многих банков повышенный процентный риск (разрыв по срочности активов и пассивов), и, как следствие, повлек ужесточение скоринговых политик со стороны банков;
- переток более качественных клиентов из банков в МФО, как устоявшийся тренд последних лет, который был ускорен повышением ключевой ставки и мерами Банка России по ограничению необеспеченного потребительского кредитования.

Несмотря на макроэкономические факторы, оказывающие влияние на деятельность Компании, вероятность реализации стратегического риска Компания оценивает как Среднюю.

Риски, связанные с деятельностью компании.

Среди основных рисков, имеющих наиболее высокое значение и вероятность возникновения, Компания выделяет кредитный риск, как риск, присущий операциям по размещению денежных средств.

Кредитный риск - риск возникновения у Компании убытков вследствие неисполнения, несвоевременного либо неполного исполнения заемщиком или иным контрагентом договорных обязательств перед Компанией. Кредитный риск является ключевым риском для Компании, так как оказывает прямой эффект на достаточность капитала Компании (норматив

НМФК1), а также на финансовый результат деятельности Компании.

Разработанная в Компании система управления рисками автоматически оценивает поступающие заявки от клиентов и сортирует всех заемщиков по сегментам. На основе исторического пользовательского поведения разных сегментов и текущих параметров Компания прогнозирует будущие выплаты займов и контролирует уровень риска портфеля. Таким образом, для всех клиентов системой подбирается оптимальная ставка кредита, что позволяет адаптироваться к макроэкономическим событиям.

Показатели средневзвешенной ставки по выдачам демонстрируют гибкую эффективную работу технологий Компании: при наличии большего внешнего риска ставка кредитов в среднем становится выше.

Высокая операционная эффективность Компании достигается за счет собственных ИТ разработок: уникальных модулей маркетинга, систем управления рисками, технологий взыскания, мобильного приложения. Интегрированная система технологий позволяет быстро и качественно обрабатывать информацию и эффективно работать с клиентом на каждом этапе. Для заемщиков это в первую очередь выражается в высоком качестве сервиса, что стимулирует возвращаться в Компанию за повторными займами.

Бизнес-модель залогового финансирования характеризуется наименьшим уровнем кредитного риска по сравнению с другими микрофинансовыми институтами, не использующими залоговую бизнес-модель. Наличие обеспечения формирует кризисо-устойчивую модель бизнеса Компании: платежная дисциплина клиентов остается на одном уровне в периоды стабильности и в периоды кризиса, тогда как платежное поведение клиентов банков и других микрофинансовых организаций в периоды негативных макроэкономических событий существенно меняется в сторону ухудшения.

С учетом сильной волатильности финансового рынка, а также высокими геополитическими рисками вероятность реализации кредитного риска Компания оценивает как высокую.

Управление уровнем кредитного риска осуществляется через:

- утверждение условий по продукту и связанных документов (залоговой политики, стратегий взыскания, являющихся инструментами управления кредитным риском);
- настройки Системы Принятия Решений, включая настройки системы принятия решений, утверждение Регламентов верификации;
- создание резервов на возможные потери;
- применение инструментов реагирования на риск и новых инструментов урегулирования просроченной задолженности (цессии, списания, отступное и пр.);
- определение аппетита к риску;
- разработку метрик риск-аппетита и осуществление контроля их фактических значений;
- установление лимитов (на продукт, на категории заемщиков и т.д.) и контроль их выполнения;
- андеррайтинг новых сделок;
- оценку и ранжирование заемщиков по уровню риска с использованием скоринговых моделей;
- оценку уровня ожидаемых потерь по займам в соответствии со стандартами МСФО;
- портфельный анализ как в целом по портфелю займов, так и по отдельному поколению выдачи и/или продукту;
- стресс-тестирование для моделирования уровня потерь в условиях реализации кризисных макроэкономических явлений;
- управление портфелем проблемной задолженности, реализация мероприятий по урегулированию проблемной задолженности;
- превентивные меры по предотвращению появления просроченной и проблемной

задолженности с помощью улучшения сервисов и качества обслуживания клиентов, а также сопровождение клиента в течение срока жизни займа (смс-информирование, расширение используемых способов погашения займа и т.д.).

7. СУЩЕСТВЕННЫЕ СОБЫТИЯ

09 сентября 2024 года CarMoney полностью погасила четвертый облигационный выпуск на 400 млн рублей. Были погашены биржевые облигации документарные процентные неконвертируемые на предъявителя с обязательным централизованным хранением серии БО-001-02 без залогового обеспечения. Регистрационный номер выпуска ценных бумаг и дата его регистрации: 4B02-02-00321-R-001P от 26.03.2018 года, ISIN: RU000A0ZZ1F6. Таким образом Компания в полном объеме выполнила свои обязательства перед инвесторами по четвертому выпуску корпоративных облигаций, которые были размещены в марте 2018 года.

Всего с момента размещения облигаций на рынке ценных бумаг компания погасила четыре выпуска облигаций на общую сумму 1 250 млн рублей.

Всего CarMoney разместила шесть выпусков облигаций на общую сумму более 2 млрд рублей.

9 апреля 2024 года разместила облигации шестого выпуска на 500 млн рублей. Выпуску присвоен регистрационный номер 4B02-01-00321-R-002P от 04.04.2024, он включен в 3-й уровень котировального списка Мосбиржи. Выпуск размещается в рамках программы биржевых облигаций регистрационный номер 4-00321-R-002P-02E от 03.04.2024.

По состоянию на 31.12.2024 года Компания не участвовала в крупных судебных процессах, способных оказать существенное влияние на финансово-хозяйственную деятельность, не предоставляло обеспечение по долгам третьих лиц и отсутствовали иные негативные существенные события, которые могли бы повлиять на деятельность Группы.

8. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНАХ УПРАВЛЕНИЯ

Органами управления Общества являются:

- Общее собрание участников;
- Единоличный исполнительный орган - Генеральный директор.

Высшим органом управления Общества является Общее собрание участников.

Общее количество участников: 1 (Один).

Сведения об участнике: Полное и сокращенное фирменные наименования юридического лица: Публичное акционерное общества «СмартТехГрупп», ПАО «СТГ»

Место нахождения: 119019, г. Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Арбат, ул. Воздвиженка, д. 9, стр. 2;

ИНН: 9704168849;

ОГРН: 1227700632752 дата регистрации 04.10.2022;

Размер доли участника в уставном капитале: 100 000 000 (Сто миллионов) рублей / 100%.

Совет директоров (наблюдательный совет) и коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция) не предусмотрены Уставом ООО МФК «КарМани».

Единоличный исполнительный орган - Генеральный директор.

С 16.01.2024 г. Яшина Елена Борисовна занимала должность Генерального директора Общества (назначена на должность Решением Единственного участника ООО МФК «КарМани» № 74/2024 от 15.01.2024 года).

Доля участия генерального директора в уставном капитале ООО МФК «КарМани»: доля отсутствует. В течение 2024 года Генеральным директором сделки по приобретению или отчуждению доли в уставном капитале Общества не совершались.

9. СВЕДЕНИЯ О СОСТОЯНИИ ЧИСТЫХ АКТИВОВ

Стоимость чистых активов Компании на 31.12.2024 года по данным отчетности по российским стандартам составила 4 016 847 тыс. рублей.

Показатели, характеризующие динамику изменения стоимости чистых активов и уставного капитала Компании за три последних завершённых финансовых года, включая отчетный год:

<i>Период</i>	<i>Стоимость чистых активов по состоянию на конец года, тыс. руб.</i>	<i>Размер уставного капитала по состоянию на конец года, тыс. руб.</i>
2022 год	2 132 941	100 000
2023 год	3 690 769	100 000
2024 год	4 016 847	100 000

10. СВЕДЕНИЯ О РАЗМЕРЕ РАСПРЕДЕЛЯЕМОЙ ПРИБЫЛИ КОМПАНИИ

В отчетном периоде решения о выплате чистой прибыли по результатам первого квартала, полугодия, девяти месяцев финансового года и распределение ее между участниками ООО МФК «КарМани» не принимались. В отчетном периоде чистая прибыль за предыдущие периоды не выплачивались.

Единственным участником ООО МФК «КарМани» 27 апреля 2024 года принято решение (Решение № 78/2023 от 27.04.2024) чистую прибыль за 2023 год в размере 647 828 384,10 (шестьсот сорок семь миллионов восемьсот двадцать восемь тысяч триста восемьдесят четыре рубля десять копеек) направить в состав нераспределенной прибыли ООО МФК «КарМани».

По итогам финансового 2024 года чистая прибыль Компании составила 326 078 000,00 (триста двадцать шесть миллионов семьдесят восемь тысяч) рублей.

11. СВЕДЕНИЯ О СОБЛЮДЕНИИ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Компания стремится следовать принципам, заложенным в Кодексе корпоративного управления, рекомендованным к применению Письмом Банка России от 10.04.2014 № 06–52/2463 «О Кодексе корпоративного управления».

Компания в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», Федеральным законом от 02.07.2010 N 151-ФЗ «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях», Федеральным законом от 22.04.1996 № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» и нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти по рынку ценных бумаг, Положениями Банка России, в том числе Положение Банка России № 714-П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг» от 27.03.2020.

Общество обеспечивает равное и справедливое отношение ко всем участникам при реализации ими права на участие в управлении Компании. В открытом доступе находится внутренний документ, утвержденный общим собранием участников и регламентирующий процедуры проведения общего собрания.

Уровень выплачиваемого Компанией вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для Компании компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения исполнительному органу и иным ключевым руководящим работникам ООО МФК «КарМани» осуществляется в соответствии с принятой в Компании политикой по вознаграждению. Система вознаграждения ключевых руководящих работников Компании предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы и их личного вклада в достижение этого результата.

Руководители Компании обеспечили распределение функций и полномочий в отношении управления рисками и внутреннего контроля между подотчетными им руководителями подразделений.

Компания и ее деятельность являются прозрачными для участников, инвесторов и иных заинтересованных лиц.

Компания своевременно раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию о себе для обеспечения возможности принятия обоснованных решений участниками и инвесторами.

Виды раскрываемой информации: Отчет Эмитента эмиссионных ценных бумаг; Сообщения о существенных фактах, Годовой отчет, Годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность, Годовая финансовая отчетность в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности, Промежуточная бухгалтерская (финансовая) отчетность за три, шесть и девять месяцев отчетного года, Промежуточная финансовая отчетность в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности за шесть месяцев отчетного года, Устав и внутренние документы, эмиссионные документы.

Указанная информация раскрывается на официальном сайте по адресу <http://www.carmoney.ru/> и на странице в сети Интернет для раскрытия информации – <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=37028>.

В Компании утвержден «Кодекс профессиональной этики» в редакции № 1 от 10.05.2017 года, а также утвержден «Кодекс корпоративной управления» в редакции № 2 от 26.02.2021 года.

12. СВЕДЕНИЯ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ГОДОВОГО ОТЧЕТА

В соответствии с пунктом 11.2. статьи 11 Устава Общества к компетенции Общего собрания участников относится утверждение годовых отчетов и годовых бухгалтерских балансов.

В соответствии с пунктом 10.2. статьи 10 Устава Общества решения по вопросам, относящимся к компетенции Общего собрания участников, состоящем из одного Участника, принимаются единственным Участником единолично и оформляются письменно. При этом положения статей 34, 35, 36, 37, 38 и 43 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» не применяются, за исключением положений, касающихся сроков проведения годового Общего собрания участников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1. ИНФОРМАЦИЯ О КРУПНЫХ СДЕЛКАХ

В отчетном 2024 году крупные сделки, одобрение которых уполномоченным органом управления предусмотрена статьей 46 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», Компанией не совершались.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2. ИНФОРМАЦИЯ О СДЕЛКАХ, В СОВЕРШЕНИИ КОТОРЫХ ИМЕЛАСЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ.

В отчетном 2024 году сделки, в совершении которых имелаась заинтересованность и необходимость одобрения которых уполномоченным органом управления предусмотрена статьей 45 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», Компанией не совершались.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

13 (тринадцать) листов.

Генеральный директор

ООО МФК «КарМани»



Е.Б. Яшина