

**Отчет по корпоративной социальной ответственности  
АО «Фонд развития предпринимательства «Даму»**

**Алматы,  
2012г.**

## Введение

АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» (далее – Фонд «Даму» / Фонд) в качестве основного оператора и интегратора государственных мер поддержки предпринимательства Казахстана придает первостепенное значение социальным факторам устойчивого развития общества и рассматривает социальную ответственность как один из ключевых принципов своей деятельности.

Вместе с безусловным приоритетом соблюдения прав и интересов Единственного акционера, Фонд «Даму» принимает добровольные обязательства по социально-ответственному поведению перед широким кругом заинтересованных сторон, на которых оказывает влияние его деятельность – инвесторы, партнеры, заемщики, сотрудники, поставщики, бизнес-сообщества, органы государственного управления и широкая общественность.

При взаимодействии с заинтересованными сторонами, Фонд «Даму» руководствуется следующими основными Принципами корпоративной социальной ответственности:

1. Принцип открытости. Фонд «Даму» стремится к максимальной открытости и надежности информации о компании, его программах по поддержке предпринимательства, достижениях и результатах своей деятельности. В то же время Фонд «Даму» следит за неразглашением сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую Законом тайну.

2. Принцип партнерства. Руководители и работники Фонда «Даму» изучают и оценивают интересы, ожидания и опасения заинтересованных сторон, с которыми они взаимодействуют, а также стремятся к налаживанию новых партнерских отношений и укреплению действующих.

3. Принцип гибкости. Фонд «Даму» оперативно реагирует на ожидания и запросы заинтересованных сторон, а также на изменение рыночной ситуации и вносит необходимые коррективы в свою деятельность и инструменты по поддержке предпринимательства.

4. Принцип комплексного подхода. Фонд «Даму» ориентируется на предпринимательство и проекты, которые приносят наибольшую пользу заинтересованным сторонам, то есть учитывает, какое влияние оказывает их деятельность на развитие экономики и общества.

5. Принцип ответственности перед персоналом. Фонд «Даму» стремится к предоставлению рабочих мест с конкурентоспособным уровнем оплаты труда и социальных гарантий, а также создает безопасные и комфортные условия труда. В своей деятельности Фонд «Даму» обеспечивает безусловное соблюдение норм в сфере социально-трудовых отношений, а также содействует всестороннему профессиональному развитию и обучению персонала.

В настоящем отчете представлена информация о проводимой Фондом «Даму» работе в области корпоративной социальной ответственности. В отчете раскрывается общая информация о Фонде; результаты реализации программ Фонда «Даму» по поддержке предпринимательства, показатели социальных программ; работа в области управления человеческими ресурсами и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

## Раздел 1. Общая информация

### 1.1. Общая характеристика деятельности

Фонд «Даму» образован согласно постановлению Правительства РК от 26.04.1997 г. №665 «О создании фонда развития малого предпринимательства»<sup>1</sup>.

До 2001 г. Фонд выполнял функции агента по учету и контролю использования средств государственного бюджета по Программе мер по поддержке отечественных товаропроизводителей, а также по кредитным линиям Европейского банка реконструкции и развития и Азиатского банка развития.

С 2002 г. Фонд начал кредитование малого бизнеса напрямую из собственных средств. Фондом «Даму» были реализованы «Программа кредитования субъектов малого предпринимательства из средств республиканского бюджета» и «Программа развития малых городов на 2004-2006 годы».

В мае 2005 г. Правительством РК была принята «Программа ускоренных мер по развитию малого и среднего предпринимательства в РК на 2005-2007 годы». В соответствии с данной программой, в течение 2005-2007 гг. Фонд осуществлял поддержку малого предпринимательства посредством реализации программ проектного финансирования и лизинга, программы развития системы микрокредитования в Казахстане, программы гарантирования кредитов СМП, получаемых в банках второго уровня.

С сентября 2006 г. Фонд «Даму» функционирует в составе акционерного холдинга АО «Фонд устойчивого развития «Қазына», а с октября 2008 г. – в составе национального управляющего холдинга АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» (далее – АО «ФНБ «Самрук-Қазына»).

С конца 2007 г. Фонд осуществляет функции оператора по обусловленному размещению средств Стабилизационной программы Правительства РК.

С 2010 г. Фонд является финансовым агентом и оператором Программы «Дорожная карта бизнеса 2020».

Филиалы Фонда «Даму» работают во всех регионах Казахстана, имеют значительный опыт работы с местными предпринимателями, общественными организациями и местными исполнительными органами власти.

Основной целью деятельности Фонда «Даму» является содействие качественному развитию бизнеса в Республике Казахстан в роли основного оператора и интегратора мер поддержки предпринимательства, в том числе обеспечение доступа к финансовым ресурсам субъектов частного предпринимательства, а также организаций, осуществляющих микрофинансирование.

Деятельность Фонда «Даму» заключается в следующем:

- 1) участие в разработке, реализации и финансировании программ (в том числе государственных) в области поддержки частного предпринимательства;
- 2) ресурсная поддержка организаций, осуществляющих микрофинансирование;
- 3) содействие в привлечении в микрофинансирование (микрокредитование) институциональных и частных инвесторов;
- 4) взаимодействие с государственными и иными структурами в поддержке и развитии частного предпринимательства на основе консолидации усилий;
- 5) выступление в установленном законодательством Республики Казахстан порядке в качестве агента по обслуживанию целевых иностранных кредитов в области поддержки и развития частного предпринимательства;

---

<sup>1</sup> Прежнее название Фонда: АО «Фонд развития малого предпринимательства».

- 6) выпуск и реализация ценных бумаг Общества в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 7) содействие развитию бизнес-центров и инкубаторов частного предпринимательства, консультационных, учебно-методических, лизинговых и иных рыночных инфраструктур в сфере частного предпринимательства;
- 8) пропаганда предпринимательства и вовлечение населения в бизнес;
- 9) выпуск необходимой методической документации, специальных бюллетеней, рекламно-издательская деятельность;
- 10) финансирование выпуска специальных брошюр, в том числе для безвозмездного распространения, а также циклов передач по телевидению и радио по вопросам частного предпринимательства;
- 11) развитие единой информационной базы поддержки предпринимательства;
- 12) поиск и формирование новых форм и методов поддержки субъектов частного предпринимательства;
- 13) выступление в установленном законодательством Республики Казахстан порядке в качестве финансового агента в рамках Программы «Дорожная карта бизнеса 2020», Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы и в иных государственных программах;
- 14) субсидирование ставки вознаграждения по кредитам, выдаваемым банками второго уровня и иными юридическими лицами субъектам частного предпринимательства;
- 15) предоставление гарантий субъектам частного предпринимательства при получении ими кредитов в банках второго уровня и иных юридических лицах;
- 16) осуществление мониторинга реализации программ поддержки субъектов частного предпринимательства;
- 17) любая другая деятельность, не запрещенная законодательством Республики Казахстан, направленная на достижение уставных задач.

## *1.2. Структура*

Организационная структура Фонда «Даму» позволяет эффективно решать стратегические цели и задачи. В первом полугодии 2011 года создано три новых департамента, занимающихся реализацией Программы «Дорожная карта бизнеса 2020» - Департамент субсидирования, Департамент гарантирования, Департамент обучения и сервисной поддержки. В целях изучения и использования лучшего международного опыта государственной поддержки предпринимательства создан Департамент международного сотрудничества и дистанционного консалтинга.

Необходимо отметить, что данные структурные подразделения были созданы без увеличения общей штатной численности персонала. Вместе с тем, преобразования позволили углубить специализацию сотрудников подразделений, оптимизировать основные бизнес-процессы, усилить профильные направления деятельности Фонда «Даму».

Во втором полугодии 2011 года как отдельное структурное подразделение была создана HR-служба, что дает наиболее эффективно реализовывать кадровую политику Фонда «Даму».

Организационная структура Фонда «Даму» утверждена 17 августа 2012 года решением Совета директоров. Численность сотрудников Фонда «Даму» составляет 274 штатные единицы.

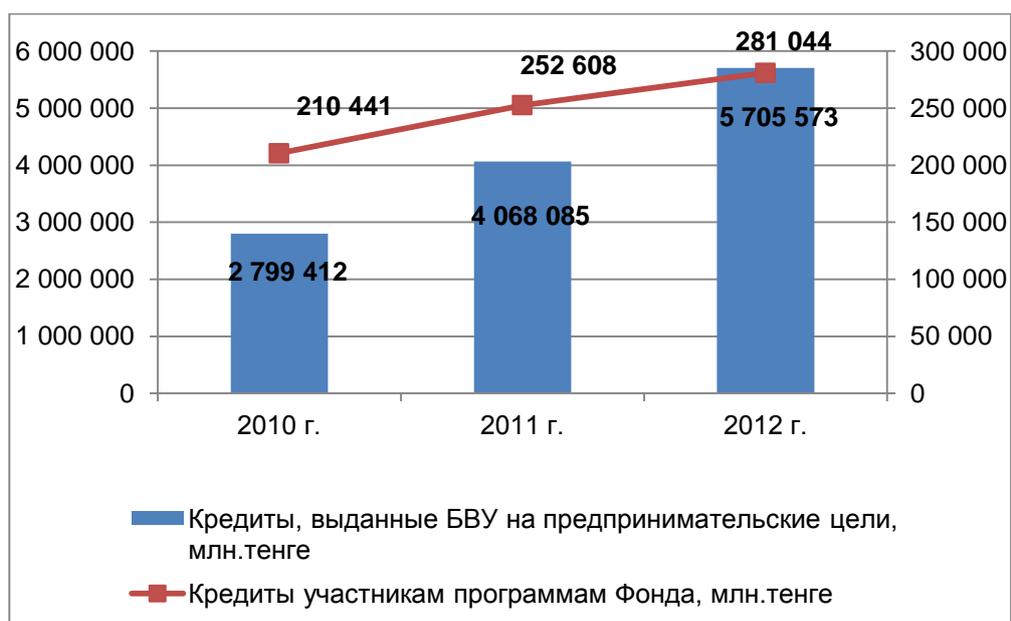
### Рыночная доля Фонда

Немаловажно, что в 2012 г. банкам не выделялись такие большие объемы средств от государства на кредитование МСП, как в 2008-2010 гг. То есть, рост кредитования обусловлен исключительно восстановленной ликвидностью и увеличившимися объемами собственных средств БВУ.

Таким образом, обеспечив оперативное доведение антикризисных средств до субъектов МСП в 2009-2010 гг., Фонд «Даму» способствовал не только восстановлению предпринимательской активности, но и увеличению объемов ликвидных средств БВУ для дальнейшего кредитования экономики. Исходя из этого начиная с 2010 г. политика поддержки предпринимательства сменила курс на посткризисное развитие и содействие устойчивому росту предпринимательского сектора. С этой целью в апреле 2010 г. была принята Программа «Дорожная карта бизнеса 2020» (далее – программа «ДКБ 2020»), в рамках которой Фонд «Даму» продолжает осуществлять субсидирование процентных ставок по кредитам предпринимателей, а также предоставляет предпринимателям гарантии перед банками при получении ими кредитов.

В целом за счет участия в программах Фонда «Даму» (обусловленное размещение и программа «ДКБ 2020») за 2012 г. субъекты частного предпринимательства получили кредиты на сумму 281 млрд. тенге.

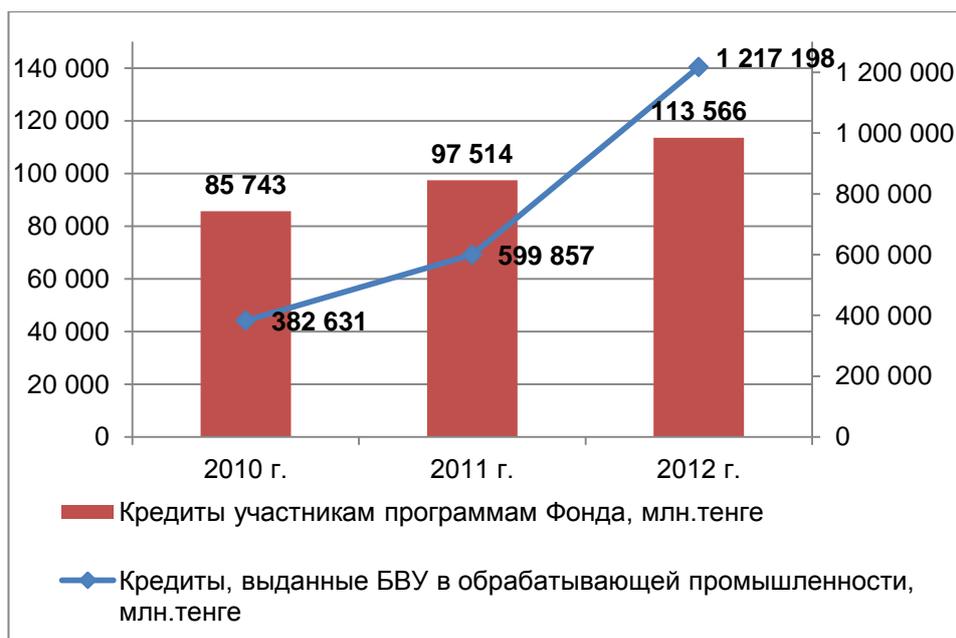
### Динамика кредитов на предпринимательские цели



Источник: Национальный банк РК

Если рассматривать отдельно кредиты, выданные на проекты в обрабатывающей промышленности, в их структуре участники программ Фонда «Даму» получили в 2010 г. – 22%, в 2011 г. – 16%, за 2012 г. – 9%.

## Динамика кредитов на проекты в обрабатывающей промышленности



Источник: Национальный банк РК

Параллельно с программами финансовой поддержки в 2012 г. Фонд «Даму» продолжил масштабную работу по реализации программ обучения и консультационной поддержки предпринимателей. В результате количество слушателей в рамках Программы краткосрочного тренинг-обучения «Бизнес-Советник», которая с 2011 г. реализуется в рамках программы «ДКБ 2020», составило 30 465 человек. В рамках других проектов 4-го направления «Усиление предпринимательского потенциала» программы «ДКБ 2020» 420 предпринимателей прошли курсы обучения топ-менеджмента в АОО «Назарбаев Университет», 1 123 человека прошли обучение по проекту «Деловые связи», из них 65 человек прошли зарубежную стажировку в Германии и 58 человек в США, оказано около 83 тыс.услуг в рамках сервисной поддержки ведения бизнеса. Для 297 предпринимателей с ограниченными возможностями привлечена спонсорская помощь в рамках программы «Даму-Көмек».

### 1.4. Общественная оценка деятельности

Фонд уделяет большое внимание прозрачности своей деятельности.

В 2012 году в СМИ выпущено 6 719 материалов о Фонде «Даму», в 2011 г. - 5 593 материала. На региональные СМИ приходится 51% всех публикаций, центральные - 49%.

## Раздел 2. Стратегические задачи по обеспечению устойчивого развития и социальной ответственности

### 2.1. Социальная миссия, ответственность и партнерство

Фонд «Даму» в качестве основного оператора и интегратора мер поддержки предпринимательства Казахстана придает первостепенное значение социальным факторам устойчивого развития общества и рассматривает социальную ответственность как один из ключевых принципов своей деятельности.

Вместе с безусловным приоритетом соблюдения прав и интересов Единственного акционера, Фонд «Даму» принимает добровольные обязательства по социально-ответственному поведению перед широким кругом заинтересованных сторон, на которых оказывает влияние его деятельность – инвесторы, партнеры, заемщики, сотрудники, поставщики, бизнес-сообщества, органы государственного управления и широкая общественность.

В соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию корпоративного управления в Фонде «Даму» на 2012 год проведена работа по разработке и утверждению Политики в области корпоративной социальной ответственности.

### *2.1. Показатели по социальным программам и объектам социальной сферы*

В Отчете о соответствии уровня корпоративного управления лучшей мировой практике по результатам диагностики корпоративного управления Фонда «Даму», подготовленного международной компанией KPMG, отмечен ряд положительных моментов в проводимой Фондом работе в рамках корпоративной социальной ответственности. В частности, к положительным моментам относятся:

1. Ключевые показатели деятельности Фонда «Даму» носят социальный характер.

2. Руководство Фонда «Даму» постоянно отслеживает ключевые показатели деятельности, носящие социальный характер.

3. Ключевые показатели деятельности Фонда «Даму», имеющие социальный характер, учитываются при оценке результатов работы руководства Фонда. Примером может служить объем охваченных предпринимателей по Программе «Бизнес-Советник», количество рефинансированных займов субъектов малого бизнеса и т.д.

4. Деятельность Фонда «Даму», имеющая социальный характер, четко структурирована. В Фонде созданы Департамент субсидирования и гарантирования, Департамент программных займов, Департамент нефинансовых программ, деятельность которых несет, в том числе, и социальную функцию.

5. В Фонде «Даму» утверждена Инструкция по охране труда.

6. В Фонде «Даму» утвержден ряд документов, регламентирующих вопросы управления персоналом, в частности Положение о подборе персонала, Правила проведения конкурса на занятие вакантных должностей в региональных филиалах, Правила о порядке приема, перевода и увольнения работников, Правила оплаты труда работников, Правила оказания социальной поддержки работникам, Правила проведения аттестации работников и др.

7. Каждый проект или программа, имеющие социальный характер, имеет утвержденные цели, срок реализации и бюджет.

8. Каждый проект или программа, имеющие социальный характер, оцениваются с точки зрения достижения поставленных целей и влияния на ключевые показатели деятельности.

В июне 2009 года Советом Директоров Фонда «Даму» утверждена Программа тренинг-обучения «Бизнес-Советник». При разработке Программы Фондом «Даму» был сделан акцент на:

- полный охват всех регионов Казахстана,
- практическую направленность и доступность учебных курсов,
- минимальные издержки,
- обучение и раздаточные материалы на бесплатной основе.

Согласно Постановлению Правительства Республики Казахстан от 31.12.2010 г. № 1520 «О внесении изменений и дополнений в некоторые решения Правительства Республики Казахстан» Программа «Дорожная карта бизнеса 2020» дополнена 4-м направлением «Усиление предпринимательского потенциала».

В рамках 4-го направления предусматривается Поддержка начинающих предпринимателей (старт-ап проекты), в том числе путем проведения краткосрочного обучения предпринимателей и населения основам предпринимательской деятельности (проект «Бизнес-Советник»).

В целях поддержки предпринимателей и населения с ограниченными возможностями Фондом «Даму» разработана Программа «Даму-Көмек».

Фонд «Даму» не предоставляет финансирование, а является связующим звеном между предпринимателями с ограниченными возможностями и потенциальными спонсорами и кредиторами.

Для этого в декабре 2009 года создан специальный сайт [www.damu-komek.kz](http://www.damu-komek.kz) в виде доски объявлений – электронной площадки для обмена контактами и иной информацией. Практика реализации подобных проектов свидетельствует о том, что, как правило, желающих предоставить помощь гораздо больше, чем желающих ее получить.

- ✓ За период реализации Программы «Даму-Көмек». была оказана спонсорская и благотворительная помощь 621 предпринимателю-инвалиду, за 2012 г. помощь была оказана 305 предпринимателям.

Для укрепления инфраструктуры поддержки бизнеса фондом была разработана Программа по созданию Центров поддержки предпринимательства (далее – ЦПП). Задачи ЦПП: оказание консультационной и информационно-аналитической поддержки МСБ, содействие росту квалификации бизнесменов. В настоящее время открыто 14 региональных ЦПП и 1 районный в г. Жанаозен Мангистауской области.

Также Фондом «Даму» по поручению Президента Республики Казахстан, данного на V-ом Форуме женщин Казахстана 05.03.2009 г., разработана и реализуется Программа микрокредитования женского предпринимательства. Целью Программы является стимулирование экономической активности женщин-предпринимателей посредством льготного кредитования проектов действующих и начинающих субъектов женского предпринимательства. По Программе на льготных условиях кредитуются действующие и старт-ап бизнес-проекты женщин-предпринимателей. Банками-партнерами являются АО «Евразийский банк», АО «Банк ЦентрКредит», АО «Цеснабанк», АО «Delta Bank» и АО «Темирбанк». По состоянию на 01.12 2012 г., профинансировано 689 заемщиков на общую сумму 3 340 млрд. тенге, создано 190 рабочих мест.

### **Раздел 3. Экономическая результативность**

#### *3.1. Экономическая политика и экономические показатели*

Основные бизнес-направления Фонда «Даму» включают реализацию как финансовых программ по поддержке предпринимательства, так и программ по повышению компетенции предпринимателей.

Среди финансовых программ наиболее масштабными являются три транша Стабилизационной программы, Программа «Даму-Регионы» и «Даму-Регионы 2», Программа «Даму-Өндіріс» и первые три направления Программы «Дорожная

карта бизнеса 2020».

Финансовые программы также включают ряд более узконаправленных программ, в т.ч. по микрокредитованию женского предпринимательства, точечные программы, финансирование лизинговых сделок и т.д.

В числе программ повышения компетенции предпринимателей наиболее масштабной является программа тренинг-обучения «Бизнес-Советник», которая с 2012 года включена в 4-ое направление «Усиление предпринимательского потенциала» Программы «Дорожная карта бизнеса 2020». В рамках данного направления Программы Фондом «Даму» также реализуется Программа обучения топ-менеджмента малого и среднего бизнеса (далее – МСБ), проект «Деловые связи» и осуществляется мониторинг сервисной поддержки ведения действующего бизнеса.

Кроме того, в блок программ повышения компетенции предпринимателей входит создание центров поддержки предпринимательства в регионах, выпуск аналитической книги по МСБ Казахстана, геоинформационная система Фонда, создание Call-центра Фонда и Бизнес-портала для МСБ.

Также реализуется и социальная программа «Даму-Көмек», в рамках которой Фонд оказывает поддержку предпринимателям с ограниченными возможностями.

Информация о результатах реализации указанных программ Фонда будет представлена далее.

В целом по состоянию на 31.12.2012 г. по программам обусловленного размещения средств профинансировано 13,3 тыс. заемщиков на общую сумму 681 994 млрд. тенге. Это позволило создать и сохранить около 26 тыс. рабочих мест.

С 2010 года Фонд активно работает над реализацией Программы «Дорожная карта бизнеса 2020» в роли финансового агента и оператора программы.

Целью программы является обеспечение устойчивого и сбалансированного роста регионального предпринимательства в несырьевых секторах экономики.

По состоянию на 31.12.2012 г. в целом по Программе одобрено РКС/РГ 2429 проектов, заключено 2067 договоров субсидирования процентных ставок и гарантирования кредитов на общую сумму кредитов 473,21 млрд. тенге. В том числе:

✓ По 1 направлению «Поддержка новых бизнес-инициатив» одобрено РКС 2031 проектов, подписано 1739 договоров субсидирования процентных ставок и 105 договор гарантирования кредитов.

✓ По 2 направлению «Оздоровление предпринимательского сектора» одобрено РГ 223 проекта, подписано 176 договоров субсидирования.

✓ По 3 направлению «Снижение валютных рисков предпринимателей» одобрено РКС 175 проектов, подписано 152 договора субсидирования.

В рамках 4-го направления «Усиление предпринимательского потенциала» программы «Дорожная карта бизнеса 2020» достигнуты следующие результаты:

- ✓ По проекту поддержки начинающих предпринимателей курсы обучения прошли 33 065 человек.
- ✓ В рамках проекта сервисной поддержки бизнеса оказано около 83 тыс. сервисных услуг действующим предпринимателям.
- ✓ По проекту обучения топ-менеджмента МСБ - 420 слушателей прошли курсы и получили сертификаты.
- ✓ По проекту «Деловые связи» обучено 1 123 человека, 65 из них прошли зарубежную стажировку в Германии и 58 человек в США.

В рамках консалтинговой поддержки на сегодня создано 14 региональных ЦПП и 1 районный в г. Жанаозен. С марта 2011г. работает Call-центр, который обслуживает более 3 тыс. звонков ежемесячно. Кроме того, в марте 2012 г. запущен Бизнес-портал [www.dkb2020.kz](http://www.dkb2020.kz).

В рамках информационной поддержки в открытом доступе функционирует сайт Геоинформационной системы ([www.gis.damu.kz](http://www.gis.damu.kz)), выпущен 4-ый выпуск книги «Отчет о состоянии развития малого и среднего предпринимательства в Казахстане и его регионах».

В мае 2012 г. Фонд организовал работу панельной сессии «Эффективное предпринимательство, эффективная экономика» в рамках V Астанинского экономического форума.

В феврале 2012 г. создан Национальный центр развития франчайзинга при Фонде «Даму».

В рамках программы «Даму-Көмек» на сайт [www.damu-komek.kz](http://www.damu-komek.kz) поступают заявки от предпринимателей с ограниченными возможностями и заявки от спонсоров. С 23 апреля по 16 июня 2012 года Фондом «Даму» совместно с АО «БТА Банк», обучающе-консалтинговой компанией «Global Education Provider» для субъектов МСП реализован проект «Победи в тендере».

Целью проекта является повышение конкурентоспособности и устойчивости МСБ путем расширения доступа к ресурсам в рамках государственных и частных тендеров и конкурсов.

В рамках проекта субъектам МСБ были предоставлены необходимые ресурсы и компетенции для успешного участия в тендерах, конкурсах, аукционах.

В целом обучение прошло во всех 16 регионах Казахстана. В проекте приняли участие и получили необходимые знания для участия в государственных и частных тендерах и конкурсах 2 004 предпринимателя.

### 3.2. Показатели по казахстанскому содержанию

Объем закупок товаров и услуг за 2012 г. составил 512 млн. тенге. Из них на товары - 125 млн. тенге, услуги – 387 млн. тенге.

За 2012 г. заключено договоров на сумму 435 млн. тенге. Из них по товарам – 76 млн. тенге, услугам – 359 млн. тенге.

В целом показатель казахстанского содержания в закупках 2012 г. составил 85%, в том числе в товарах – 61 %, услугах – 92%.

Предмет закупа	План 2011 г.			Факт 2011 г.			План 2012 г.			Факт 2012 г.		
	Объем закупок, млн. тенге	Местное содержание		Объем закупок, млн. тенге	Местное содержание		Объем закупок, млн. тенге	Местное содержание		Объем закупок, млн. тенге	Местное содержание	
		Сумма, млн. тенге	Доля									
<b>Всего</b>	1095	953	87%	849	737	87%	1457	1093	88%	512	435	85%
<i>в том числе:</i>												
<b>Товары</b>	176	99	56%	161	90	56%	364	300	82%	125	76	61%
<b>Работы</b>												
<b>Услуги</b>	919	854	93%	688	647	94%	1450	1258	90%	387	359	92%

## **Раздел 4. Экологическая результативность**

### *4.1. Показатели по экологической результативности и развитию системы экологического менеджмента*

Фонд «Даму» не является производственным предприятием в связи, с чем в процессе своей деятельности не оказывает вреда окружающей среде.

### *4.2. Показатели по энергосбережению*

Для экономии финансовых средств и сбережения электрической энергии в здании Фонда установлены энергосберегающие лампы ЛБ-18 и ЛД-18 и счетчики с разной тарификацией в зависимости от времени суток. В настоящее время проводятся работы по замене ламп накаливания уличного освещения на энергосберегающие.

## **Раздел 5. Взаимодействие с персоналом**

### *5.1 Показатели по развитию кадров и взаимодействию с персоналом*

Политика управления человеческими ресурсами в Фонде «Даму» основывается на Кадровой стратегии группы АО «ФНБ «Самрук-Қазына» на 2010-2020 гг., учитывая стратегические цели и миссию Фонда.

Ключевые направления Кадровой политики Фонда «Даму» включают:

- формирование единой модели управления человеческими ресурсами для группы компаний АО «ФНБ «Самрук-Қазына»;
- систему повышения эффективности труда;
- систему повышения качества человеческого капитала;
- развитие корпоративной культуры.

Основными ключевыми показателями эффективности реализации Кадровой политики Фонда «Даму» являются:

- назначения на должности управляющих и руководящих уровней из состава кадрового резерва не менее 70%;
- доля административных работников, принятых по конкурсу, не менее 100%;
- охват руководящих работников индивидуальными ключевыми показателями эффективности деятельности – 100%;
- уровень текучести кадров не более 14%, за исключением мероприятий, связанных с оптимизацией структуры управления компании;
- охват работников, прошедших обучение в течение года – 80%.

### *3.2. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективно-договорные отношения и взаимодействие с профсоюзами*

В апреле 2010 года с работниками Фонда «Даму» подписан коллективный договор. Наличие коллективного договора показывает устойчивое развитие Фонда «Даму», заботу о своих работниках, активность, сплоченность и высокую образованность трудового коллектива, что позволяет привлекать наиболее квалифицированные кадры.

### *3.2. Вознаграждение и мотивация*

В целях внедрения прозрачной системы вознаграждения и мотивации, а также для повышения эффективности труда, с 2010 года ведется работа по внедрению системы оценки работников Фонда «Даму» на основе ключевых

показателей деятельности. Механизм позволяет на регулярной основе отслеживать степень достижения стратегических целей организации, а также закрепить персональную ответственность сотрудников за результат.

В 2012 г. в Фонде внедрена система оценки деятельности административных работников по целям. Преимущества новой системы оценки:

- ✓ Для каждого регионального филиала и структурного подразделения составляется карта целей.

- ✓ Коэффициент премирования работника находится в прямой зависимости от результата исполнения карты целей.

- ✓ Новая система, позволяет стимулировать и удерживать эффективных работников, не увеличивая премиальный фонд.

Для примера приводится Карта целей регионального филиала:

### Карта целей регионального филиала

№	Наименование КПД	Вес	Порог	Цель	Единица измерения
1	Подписать 15 договоров субсидирования по 1 и 3 направлению «ДКБ 2020»	30%	15	20	Количество подписанных ДС
2	Подписать 3 договора гарантирования по 1 направлению «ДКБ 2020»	20%	3	5	Количество подписанных ДГ
3	Направить в ГО Фонда 5 проектов по гарантированию по 1 направлению «ДКБ 2020», направленных в ГО	20%	5	7	Количество проектов
4	Обеспечить включение в повестку РКС 20 проектов по 1 и 3 направлению «ДКБ 2020» (кроме проектов по развитию инфраструктуры)	10%	20	25	Количество проектов, вынесенных на РКС
5	Отобрать и направить в ДОСП 20 заявок предпринимателей на обучение по проекту «Деловые связи»	10%	20	25	Количество человек
6	Обеспечить обучение 100 человек из числа населения с предпринимательской инициативой и действующих предпринимателей по программе «Бизнес-Советник»	10%	100	125	Количество человек
<b>Итого:</b>		<b>100%</b>			

### 3.3. Подбор, развитие, обучение и профессиональная подготовка персонала

В рамках формирования единой модели управления человеческими ресурсами для группы компаний АО «Самрук-Казына», а именно формировании трехуровневой системы назначений, сотрудники исполнительского уровня принимаются в Фонд «Даму» через проведение открытых конкурсных процедур. Сотрудники управленческого звена (директора структурных подразделений, региональных филиалов) назначаются либо через повышение в должности сотрудников исполнительского уровня, состоящих в кадровом резерве, либо, в случае необходимости, через поиск высококвалифицированных специалистов извне. Работники руководящего уровня должны приниматься в соответствии с действующим законодательством, внутренними документами АО «Самрук-Казына», программой кадрового резерва. Подобная система привлечения сотрудников позволяет обеспечивать преемственность наиболее эффективных принципов управления, сохраняет единство стратегического видения, целостность корпоративной культуры.

Для качественного усиления состава сотрудников, на регулярной основе организуются и проводятся семинары по темам финансового анализа, менеджмента. Сотрудники фронт-офиса принимают участие в международных встречах и конференциях, что позволяет изучать и внедрять в Фонде «Даму» международные практики в вопросах поддержки субъектов частного

предпринимательства.

За 2012 год прошли обучение более 70% сотрудников Фонда «Даму» в рамках системы повышения квалификации работников (головной офис – 86 человек, 106 человек).

Принято на практику и стажировку более 25 студентов ведущих казахстанских ВУЗов.

#### *3.4. Реализация жилищной политики*

Работникам Фонда «Даму» может быть оказано содействие в решении жилищных вопросов. Так, для приглашенных работников предусмотрена возможность частичного возмещения расходов по оплате аренды жилья.

#### *3.5. Здоровоохранение*

Сотрудники Фонда «Даму» обеспечиваются ежегодным медицинским страхованием за счет средств, предусмотренных в бюджете Фонда «Даму».

### **Раздел 6. Взаимодействие с обществом**

#### *6.1. Показатели по инвестициям в регионы и местное сообщество (территории присутствия)*

С целью снижения диспропорций в региональном развитии сектора малого и среднего бизнеса в стране Фондом «Даму» реализуется ряд программ, направленных на увеличение охвата регионов и стимулирование развития регионального предпринимательства: Программа «Даму-Регионы», Программа «Даму-Регионы 2», Программа «Даму-регионы 3», Программа регионального финансирования проктов МСП, Программа финансирования проектов МСП в малых городах и др.

#### *6.2. Показатели по благотворительности и спонсорской помощи*

Согласно Политике оказания спонсорской и/или благотворительной помощи АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Казына» (далее – АО ФНБ «Самрук-Казына») и национальными институтами развития, национальными компаниями и другими юридическими лицами, более пятьюдесятью процентами голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно владеет АО «ФНБ «Самрук-Казына», одним из принципов оказания спонсорской помощи является наличие в годовом бюджете/Плане развития необходимых средств. Учитывая, что расходы на оказание спонсорской и/или благотворительной помощи в бюджете Фонда «Даму» за последние три года не были запланированы, спонсорская и/или благотворительная помощь Фондом не оказывалась. При этом Фондом «Даму» в частном порядке оказывается материальная помощь больным взрослым и детям, ветеранам ВОВ, а также оказана помощь жителям г. Жанаозен, пострадавшим в результате беспорядков (16.12.2011 г.).

#### *6.3. Налоговые платежи*

Фонд «Даму» в 2012 г. оплатил следующие налоги и другие обязательные платежи в бюджет:

№	Вид налога	Сумма, в тыс. тенге
1	Корпоративный подоходный налог	-

2	Социальный налог	128 805,0
3	Социальные отчисления	30 882,0
4	Индивидуальный подоходный налог	133 736,0
5	Налог на транспортные средства	1 207,0
6	Земельный налог	181,0
7	Налог на имущество	2 621,0
8	Обязательные пенсионные отчисления	146 767,0
9	Плата за эмиссии в окружающую среду	108,0
10	Плата за размещение наружной (визуальной) рекламы	58,0
11	Сбор с аукциона	3 891,0

#### **6.4. Информационная политика**

Под информационной политикой (далее - Политика) понимается комплекс действий, мероприятий и регламентов АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» (далее - Фонд), при раскрытии информации, позволяющий управлять не только процессом распространения корпоративной информации, но и процессом восприятия образа Фонда в целевых аудиториях.

Целью Политики является наиболее полное и своевременное представление заинтересованным лицам достоверной информации о Фонде в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, Устава Фонда, Положения о раскрытии информации Фонда и лучшей мировой практикой корпоративного управления, о его текущей деятельности, состоянии и перспективах развития.

В рамках достижения цели Политики основными задачами являются:

1. Своевременное раскрытие достоверной информации о Фонде;
2. Раскрытие дополнительной информации, способствующей росту инвестиционной привлекательности Фонда за счет повышения информационной открытости и прозрачности Фонда.
3. Создание благоприятного имиджа Фонда, способствующего увеличению стоимости активов, повышению финансовых и иных показателей его деятельности.

#### **Принципы Политики**

Основными принципами Политики являются:

1) регулярность и своевременность раскрытия информации. Означает ответственность Фонда в отношении соблюдения сроков и системности предоставления информации, предусмотренной действующим законодательством и внутренними документами.

2) открытость и доступность информации. Означает выбор Фондом таких каналов распространения информации, доступ к которым является для заинтересованных сторон свободным, необременительным и малозатратным. Реализует намерение Фонда обеспечить максимальную прозрачность информации о своей деятельности, с учетом соблюдения режима конфиденциальности по отношению к информации, составляющей служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

3) достоверность и полнота содержания информации. Означает ответственность Фонда в предоставлении Единственному акционеру и другим заинтересованным сторонам информации, соответствующей действительности и достаточной для понимания в полном объеме раскрываемого факта или события.

4) оперативность раскрытия информации. Означает ответственность Фонда в предоставлении наиболее существенной информации, касающейся особо значимых фактов и событий и затрагивающей интересы Единственного акционера и других сторон, в том числе при необходимости принятия ими соответствующих решений, в максимально сжатые сроки.

#### **Механизм реализации Политики**

Фонд обязан в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан публиковать в средствах массовой информации:

- годовую финансовую отчетность;
- информацию о реорганизации
- в сроки, установленные законодательством Республики Казахстан;
- иную информацию в соответствии с законодательством Республики Казахстан и решениями Единственного акционера.

Фонд, не являясь публичной компанией, имеет право, но не обязан раскрывать на корпоративном веб-сайте следующую общедоступную информацию:

- ✓ Устав Фонда, изменения и дополнения в него;
- ✓ Кодекс корпоративного управления;
- ✓ Положение о Совете директоров;
- ✓ список аффилированных лиц;
- ✓ годовой отчет Фонда;
- ✓ годовая финансовая отчетность;
- ✓ сообщение о заключении крупной сделки;
- ✓ кредитная история и кредитные рейтинги, присвоенные Фонду;
- ✓ презентации (текст, слайды) по видам деятельности Фонда;
- ✓ тексты, а при наличии видео- и аудиозаписи публичных выступлений должностных лиц Фонда;
- ✓ проспект выпуска ценных бумаг, изменения и дополнения в него в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Казахстан;
- ✓ информация о дочерних организациях;
- ✓ иные сведения, согласно законодательству Республики Казахстан и/или решениям уполномоченного органа Фонда.

Фонд по решению Председателя Правления Фонда может разместить на корпоративном веб-сайте следующую дополнительную информацию:

- показатели деятельности Фонда, не отнесенных к сведениям, составляющим его коммерческую тайну;
- новости;
- пресс-релизы;
- контактную информацию;
- иную информацию в соответствии с положениями внутренних документов Фонда.

Фонд обязан доводить информацию о собственной деятельности до сведения Единственного акционера, затрагивающую интересы Единственного акционера.

#### **Защита внутренней информации**

Фонд принимает меры по защите конфиденциальной информации в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Фонда.

Правление Фонда обеспечивает соблюдение режима конфиденциальности в

целях защиты конфиденциальной информации, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны, предотвращения возможного ущерба от разглашения или несанкционированной утечки деловой информации, исключения фактов незаконного использования этой информации любыми заинтересованными лицами.

Правление Фонда обеспечивает надежный механизм подготовки, согласования и контроля за содержанием и сроками раскрываемой информации, надлежащую систему хранения документов Фонда, функциональность и сохранность информационных ресурсов.

Фонд информирует соответствующий персонал как внутри Фонда, так и за его пределами о введении средств контроля в отношении способности Фонда раскрывать информацию о Фонде и обеспечивает получение членами Совета директоров и соответствующим персоналом Фонда достаточной подготовки по применению политики раскрытия информации.

Работники Фонда, уполномоченные осуществлять связь с общественностью и Единственным акционером в связи с исполнением служебных обязанностей, должны обеспечивать равную возможность всем заинтересованным лицам на одновременный доступ к раскрываемой существенной информации о деятельности- Фонда, а также должны принимать меры по опровержению недостоверной информации, если ее распространение влечет причинение ущерба Фонду и Единственному акционеру.

Работники Фонда обязаны не разглашать конфиденциальную внутреннюю (служебную) информацию.

#### **Раскрытие заинтересованным лицам информации, не отнесенной к общедоступной информации**

Фонд предоставляет заинтересованным лицам информацию, не относящуюся в соответствии с внутренними документами Фонда к конфиденциальной информации, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайне, согласно порядку и срокам, предусмотренным законодательством Республики Казахстан.

#### **Ответственность за раскрытие информации**

В случае если при раскрытии информации Фонда будут допущены нарушения требований законодательства Республики Казахстан, а также норм внутренних нормативных документов Фонда, приведшие к причинению ущерба Фонду и (или) его Единственному акционеру, виновные в таком нарушении лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

#### *6.5. Показатели по взаимодействию с государственными органами, общественными объединениями, НПО, зарубежными организациями и другими сторонами в области социального партнерства*

Фонд «Даму» в рамках по взаимодействию с государственными органами, общественными объединениями, НПО, зарубежными организациями и другими сторонами проводит следующую работу:

- ✓ Участвует в различных рабочих группах создаваемых государственными организациями.
- ✓ Налаживает механизмы обратной связи и представления интересов Фонда во взаимоотношениях с органами власти.
- ✓ Участвует в разработке проектов постановлений Правительства РК.
- ✓ Проводит совместные социально значимые акции и мероприятия.

✓ Проводит дискуссии и другие формы диалога, а также обмен мнениями между властью, обществом и бизнесом по широкому спектру вопросов.

✓ Реализует программы и другие работы, побуждающие социально ответственный бизнес к занятию благотворительной деятельностью, меценатству.

При Правлении Фонда «Даму» создан консультативно-совещательный орган - Общественный Совет по вопросам активизации поддержки субъектов МСБ в Республике Казахстан.

В состав Совета входят представители общественных объединений и деловых ассоциаций (союзов) предпринимателей, включая НЭПК «Союз «Атамекен», Ассоциацию финансистов Казахстана, Форум предпринимателей Казахстана, Казахстанскую ассоциацию предпринимателей «КАЗКА» и т.д.

Основными задачами Общественного Совета являются изучение, обсуждение и выработка рекомендаций по развитию МСБ, формирование площадки для диалога между представителями бизнес-структур, органов власти и НПО.

Работа Общественного Совета – это важный инструмент повышения прозрачности работы Фонда «Даму» в процессе разработки и реализации как финансовых, так и нефинансовых программ поддержки МСБ.

#### *6.6. Взаимодействие с поставщиками и субподрядчиками*

Фонд «Даму» при закупках товаров, работ и услуг руководствуется Правилами закупок товаров, работ и услуг АО «ФНБ «Самрук-Казына» и организациями, пятьдесят и более процентов акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Казына» на праве собственности или доверительного управления, утвержденных решением Совета директоров АО «ФНБ «Самрук-Казына» от 18 ноября 2009 года. Таким образом, взаимодействие с поставщиками осуществляется на основе договорных отношений, заключаемых по результатам проведенных закупок способами открытого тендера, запроса ценовых предложений либо способом из одного источника.