

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

**Алматы,
2014г.**

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»¹.

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», с октября 2008 г. – в составе национального управляющего холдинга АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» (далее – АО «ФНБ «Самрук-Қазына»), с 28 августа 2013 года АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (далее – АО «НУХ «Байтерек»)

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;

¹ Прежнее название Фонда: АО «Фонд развития малого предпринимательства».

- 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;
- 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 2013-2014 году создано три новых департамента – Департамент по работе с проблемными активами. Департамент по связям с общественностью, Информационно-аналитический Департамент.

Необходимо отметить, что данные структурные подразделения были созданы при увеличении общей штатной численности персонала и позволили углубить специализацию работников подразделений, оптимизировать основные бизнес-процессы, усилить профильные направления деятельности Фонда «Даму».

Численность сотрудников Фонда «Даму» составляет 371 штатные единицы

1.3. Миссия, масштаб и роль деятельности в Республике Казахстан

Миссией Фонда «Даму» является содействие качественному развитию малого и среднего бизнеса (далее – МСБ) Казахстана посредством комплексной поддержки, включающей широкий спектр финансовых инструментов и программ

по развитию компетенций.

Обеспечение финансовой поддержки субъектов МСБ осуществляется через, в первую очередь, увеличение объемов финансовой поддержки МСБ, во-вторых, расширение направлений сотрудничества и механизмов финансирования и софинансирования МСБ совместно с финансовыми институтами, а также путем привлечения дополнительного фондирования на внутреннем и внешнем рынках для увеличения объемов финансирования МСБ.

Развитие компетенций субъектов МСБ осуществляется путем развития инфраструктуры консультационных услуг для предпринимателей, обучения предпринимателей и повышения компетенций, а также внедрения единой информационной площадки для МСБ и развития дистанционного консалтинга.

Рыночная доля Фонда

В 2013г. рост количества зарегистрированных субъектов МСП в Казахстане продолжился. Он составил 7%, в результате чего количество субъектов МСП достигло 1 650 тыс. ед., а их доля в общем количестве хозяйствующих субъектов в стране оценивается на уровне 96,5%. В разрезе отраслей наибольший прирост наблюдался в сферах предоставления услуг (в т. ч. услуги по проживанию и питанию), торговли, транспорта и складирования. Также наблюдается 10% прирост количества зарегистрированных субъектов МСБ в обрабатывающей промышленности.



Рост количества субъектов МСП происходит на фоне благоприятных изменений в условиях ведения бизнеса, которые отмечаются международными экспертами.

Наблюдается ежегодное увеличение численности занятого населения в экономике Казахстана. По предварительным данным к концу 2014г. ее значение достигло 8 651 тыс. человек. При этом численность занятых в МСП на 1 октября 2014г. составила 2 898 человек (33% всех занятых).

Динамика численности занятого населения



В течение последних трех лет ВВП Казахстана в реальном выражении демонстрирует стабильный рост. Так, в 2011г. в результате увеличения на 7,5% ВВП составил 27 572 млрд. тенге. В 2012г. ВВП вырос на 5%, что позволило достичь уровня 30 347 млрд. тенге. За 2013г. ВВП увеличился на 6% и составил 35 275 млрд. тенге. По оперативным данным за январь-сентябрь 2014 года ВВП вырос на 4,1% и составил 25 816 млрд. тенге. Производство товаров формирует 39,8% ВВП (из них 32% - это промышленное производство), производство услуг – 53,4%, налоги на продукты – 6,8%.

Фонд «Даму» в 2014г. продолжил реализацию программ обусловленного размещения средств в БВУ, субсидирование процентных ставок по кредитам предпринимателей и гарантирование кредитов. Вместе с этим в 2014 году по поручению Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева было выделено 100 млрд. тенге (в апреле 2014 года) и 50 млрд. тенге (в декабре 2014 года) из Национального Фонда на финансирование МСБ в обрабатывающей промышленности через банки второго уровня.

В целом за счет участия в программах Фонда «Даму» за год субъекты частного предпринимательства получили кредиты на сумму 439 млрд. тенге. В общей сумме кредитов, выданных БВУ на предпринимательские цели, доля кредитов, выданных участникам программ Фонда «Даму», сохраняется на уровне 5%. Такой охват обусловлен ограничением сегмента программ Фонда «Даму» предпринимателями приоритетных секторов экономики, к которым не относятся торговля и строительство, получающие порядка 50% кредитов БВУ.

Динамика кредитов на предпринимательские цели



Если рассматривать отдельно кредиты, выданные на проекты в обрабатывающей промышленности, в их структуре участники программ Фонда «Даму» получили в 2013 г. – 12%. Таким образом, 1 из 8 тенге кредитов на проекты в обрабатывающей промышленности выдается участникам программ Фонда «Даму».

Динамика кредитов на проекты в обрабатывающей промышленности



Примечание: Составлено по данным Национального Банка РК (www.nationalbank.kz) и Фонда «Даму» (www.damu.kz).

Если рассматривать отдельно кредиты, выданные на проекты в обрабатывающей промышленности, в их структуре участники программ Фонда «Даму» получили в 2014г. – 14%. Таким образом, 1 из 7 тенге кредитов на проекты в обрабатывающей промышленности выдается участникам программ Фонда «Даму».

Параллельно с программами финансовой поддержки в 2014 г. Фонд «Даму» продолжил масштабную работу по реализации программ обучения и консультационной поддержки предпринимателей. На конец года количество слушателей в рамках Программы краткосрочного тренинг-обучения «Бизнес-Советник», которая с 2011 г. реализуется в рамках программы «ДКБ 2020», в 2014г. составило 19 236 человек. В рамках других проектов 4-го направления «Усиление предпринимательского потенциала» Программы «ДКБ 2020» 423 предпринимателя прошло курсы обучения топ-менеджмента в АОО «Назарбаев

Университет», 585 человек прошло обучение по проекту «Деловые связи». Открыто 18 Центров обслуживания предпринимателей в областных центрах и трех городах - Алматы, Астана, Семей, Туркестан, в которых обслужено более 33,7 тысяч клиентов. В 27 моногородах страны работают Центры поддержки предпринимательства. В них обслужено более 11,1 тысяч клиентов. Открыт 161 центр поддержки предпринимательства в районных центрах и малых городах, где обслужено 8,3 тыс. предпринимателей. На уровне районов в 14 областях работают Мобильные центры поддержки предпринимательства. В данные центры обратилось более 7 тысяч клиентов.

1.4. Общественная оценка деятельности

Фонд уделяет большое внимание прозрачности своей деятельности.

В 2014 году в СМИ выпущено 1 314 материал о Фонде «Даму». Акцент существенно сместился в сторону региональных СМИ – на них пришлось 52% всех публикаций.

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 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.

На корпоративном веб-сайте отдельная страница посвящена проводимой работе Фонда «Даму» в области корпоративной социальной ответственности. На ней размещены утвержденные принципы и ежегодные отчеты по 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. Указанные политики определяют цели, задачи, принципы и их основные требования.

8. Основные проекты и программы, которые реализует Фонд «Даму», имеют социально полезную функцию.

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

10. 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 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 1 248 предпринимателям-инвалидам, за 2014 г. помощь была оказана 335 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 рамках поручения Главы государства Назарбаева Н. Фонд начал работу по открытию Центров компетенции предпринимателей с 2012г. и успешно завершил в 2013г. Открыто 18 ЦОП в областных центрах и городах: Алматы, Астана, Семей, Туркестан. В 27 моногородах работают ЦПП, открыт 161 центр поддержки предпринимательства в районных центрах и малых городах, на уровне районов в 14 областях информационно-консультационные услуги оказывают МЦПП. В центры компетенции предпринимателей за 2014г. обратилось 57,8 тыс. человек.

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. По состоянию на 01.01.2015г. 9 банками-партнерами (АО «Евразийский Банк», АО «Цеснабанк», АО «Банк ЦентрКредит», АО «АТФ Банк», АО «Темірбанк», АО «Deltabank», АО «AsiaCreditBank», АО «Сбербанк» и АО «Народный банк Казахстана») профинансировано 1 332 заемщика на сумму 10 009 млн. тенге.

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 01.01.2015 г. по программам обусловленного размещения средств профинансировано 15,8 тыс. заемщиков на общую сумму 843,7 млрд. тенге. Это позволило создать и сохранить 33,8 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 01.01.2014 г. в целом по Программе заключено 4 850 договоров субсидирования процентных ставок и 699 договоров гарантирования кредитов, в том числе:

- ✓ По 1 направлению «Поддержка новых бизнес-инициатив» подписано 4 376 договоров субсидирования процентных ставок и 259 договоров гарантирования кредитов.
- ✓ По 2 направлению «Оздоровление предпринимательского сектора» подписано 202 договора субсидирования.

- ✓ По 3 направлению «Снижение валютных рисков предпринимателей» подписано 272 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 71,2 тыс. человек.
 - ✓ В ноябре 2013г. для действующих предпринимателей был запущен пилотный проект «Бизнес-Советник-II». Общее количество участников проекта составило 3,2 тыс. субъектов МСП.
 - ✓ В 2013г. проект «Школа молодого предпринимателя» (далее – ШМП) был реализован Фондом совместно с ДО АО «Банк ВТБ (Казахстан)» при поддержке Макроэкономического Проекта USAID в 5 регионах страны: Восточно-Казахстанской, Западно-Казахстанской, Южно-Казахстанской, Кызылординской областях и г. Астана на базе ВУЗов. Всего количество слушателей, получивших сертификаты в рамках ШМП, за 2014г. составило более 1 тыс. человек. Проведено 18 «Ярмарок идей».
 - ✓ В рамках проекта сервисной поддержки бизнеса оказано более 164 тыс. сервисных услуг действующим предпринимателям.
 - ✓ По проекту обучения топ-менеджмента МСБ – 1 263 слушателя прошли курсы и получили сертификаты.
 - ✓ По проекту «Деловые связи» обучено 2 253 человека, 166 из них прошли зарубежную стажировку в Германии и 158 человек в США.

В рамках информационной поддержки в открытом доступе функционирует сайт Геоинформационной системы (www.gis.damu.kz), издано 5 выпусков книги «Отчет о состоянии развития малого и среднего предпринимательства в Казахстане и его регионах».

В рамках программы «Даму-Көмек» на сайт www.damu-komek.kz поступают заявки от предпринимателей с ограниченными возможностями и заявки от спонсоров. За 2014 г. 335 предпринимателям-инвалидам оказана спонсорская и благотворительная помощь.

Производственные стратегические показатели отражают результаты реализации программ Фонда «Даму» по финансовой и нефинансовой поддержке предпринимательства:

№	Наименование КПД	Ед. изм.	Факт		2014г.		
			2012г.	2013г.	План	Факт	% исп. плана
1	Объем средств, направленных на развитие предпринимательства по финансовым программам	млн. тенге	331 079	295 418	412 274	439 401	107%
2	Количество субъектов МСБ, которым оказана поддержка	ед.	34 116	39 408	83 736	126 222	151%
3	Количество созданных рабочих мест	чел.	3 443	14 901	23 444	24 836	106%
4	Количество поддержанных рабочих мест	чел.	1 950	68 373	67 814	67 831	100%
5	Доля субъектов МСБ, которым оказана поддержка, к общему числу активных субъектов МСБ на рынке	%	1,7%	4,5%	4,3%	7,5%	174%
6	Доля охвата СМСП в отраслях «ДКБ 2020» поддержкой	%	1,50%	1,5%	1,7%	2,0%	117%
7	Доля охвата СМСП в обрабатывающей промышленности поддержкой	%	5,2%	6,9%	7,3%	13,1%	180%
8	Количество участников программ Фонда по обучению и консультированию	чел.	30 556	50 939	79 025	120 691	153%

В целом по итогам 2014 года наблюдается исполнение плана по всем стратегическим производственным ключевым показателям эффективности деятельности.

3.2. Показатели по казахстанскому содержанию

Объем закупок товаров и услуг за 2013 г. составил 4 872 млн. тенге. Из них на товары - 2 236 млн. тенге, услуги – 2 393 млн. тенге, работы - 243 млн. тенге. 1 200 млн. тенге было запланировано на осуществление сервисной поддержки предпринимательства за счет поступления из Республиканского бюджета. Однако, данные средства были распределены между регионами для закупок вышеуказанных услуг местными исполнительными органами.

За 2013 г. заключено договоров на сумму 3 114 млн. тенге. Из них по товарам – 1 563 млн. тенге, услугам – 1 323 млн. тенге, работам - 228 млн. тенге.

В целом показатель казахстанского содержания в закупках за 2013 г. составил 88%, в том числе в товарах – 78 %, услугах – 99%, работах – 82%.

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

3.1 Показатели по развитию кадров и взаимодействию с персоналом

Политика управления человеческими ресурсами в Фонде «Даму» осуществляется по следующим стратегическим направлениям:

- формирование единой модели управления человеческими ресурсами;
- повышение эффективности труда;
- повышение 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.

3.3. Вознаграждение и мотивация

В целях внедрения прозрачной системы вознаграждения и мотивации, а также для повышения эффективности труда, с 2011 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.

С 2013 г. в Фонде применяется усовершенствованная 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.

3.4. Подбор, развитие, обучение и профессиональная подготовка персонала

В рамках формирования единой модели управления человеческими ресурсами, 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. 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.

В 2014 году прошли обучение более 218 человек. Также введена диагностика потенциала работников с применением специализированной оценки по системе Томаса, проведен командный аудит в 7 РФ, по окончании которого будут разработаны индивидуальные планы развития.

В целях развития единой корпоративной культуры:

- для работников проведен мастер-класс топ-менеджером Фонда «Личное лидерство»;
- организовано тестирование на знание Кодекса деловой этики;
- регулярно обновляется страница, содержащая всю необходимую информацию для работников на внутреннем портале Фонда;
- ежеквартально издается корпоративный бюллетень «Фонд «Даму» и его команда».

Ежегодно проводится анкетирование для анализа степени вовлеченности персонала, регулярно проводятся деловые встречи, заседания рабочих групп и Комитета по кадровой политике при Правлении Фонда.

3.5. 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. В 2013 году разработан механизм предоставления работникам недвижимости, находящейся на балансе Фонда.

3.6. Культура и спорт

Немаловажную роль в повышении эффективности организации играет корпоративная культура. В 2014 году был организован выездной тим-билдинг, с проведением обучающих тренингов для сотрудников региональных филиалов и головного офиса Фонда «Даму». Профессиональное отношение к поставленным задачам, общая доброжелательность дополнительно мотивируют работников, повышают самоидентификацию сотрудников с деятельностью организации, создают благоприятный организационный климат для достижения стратегических

целей.

Также сотрудникам Фонда «Даму» в 2014 году частично возмещались расходы, связанные с приобретением абонементов для посещения фитнес-центра.

В сентябре 2014г. в Холдинге состоялся конкурс «Тілге құрмет – елге құрмет», посвященный Дню языков. По результатам конкурса 1 место заняла работник Фонда Светлана Назарюк.

В рамках чемпионата Холдинга по интеллектуальным играм «Baiterek Best Mind» состоялась игра «Что? Где? Когда?», по итогам которой команда Фонда заняла 3-е призовое место, а также 2-е призовое место в шахматном турнире, прошедшем в декабре 2014г.

В первом турнире по мини-футболу среди работников группы компаний Холдинга, прошедшем в июне 2014г., команда Фонда заняла 1-ое призовое место.

3.7. Здравоохранение

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

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, а также ветеранам ВОВ.

6.3. Информационная политика

Под информационной политикой (далее - Политика) понимается комплекс действий, мероприятий и регламентов Фонда, 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.

Ежегодно проводятся не менее двух выездных заседаний Общественного совета.

6.6. Взаимодействие с поставщиками и субподрядчиками

Фонд «Даму» при закупках товаров, работ и услуг руководствуется Правилами закупок товаров, работ и услуг, осуществляемых национальным управляющим холдингом, национальными холдингами, национальными компаниями и организациями пятьдесят и более процентов акций (долей участия)

которых прямо или косвенно принадлежат национальному управляющему холдингу, национальному холдингу, национальной компании» Правилами осуществления закупок товаров, работ и услуг акционерным обществом АО «НУХ «Байтерек» и организациями пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат акционерному обществу АО «НУХ «Байтерек» на праве собственности или доверительного управления, и определяют порядок осуществления закупок товаров, работ или услуг АО «Фонд «Даму».

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.