

ОТЧЕТ

о следовании АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» принципам, закрепленным в Кодексе корпоративного управления

АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» (далее – Фонд), понимая важность корпоративного управления, уделяет большое внимание соблюдению принципов корпоративного управления.

В соответствии с Кодексом корпоративного управления АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», утвержденном решением Правления АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (далее – Единственный акционер) от 24.07.2015г. (протокол №23/15), основополагающими принципами корпоративного управления Фонда являются:

- 1) Принцип защиты прав и интересов Единственного акционера;
- 2) Принцип эффективного управления Фондом Советом директоров и Правлением;
- 3) Принцип самостоятельной деятельности Фонда;
- 4) Принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Фонда;
- 5) Принцип законности и этики;
- 6) Принцип эффективной дивидендной политики;
- 7) Принцип эффективной кадровой политики;
- 8) Принцип охраны окружающей среды;
- 9) Политика регулирования корпоративных конфликтов и конфликтов интересов;
- 10) Принцип ответственности.

№	Принцип Кодекса корпоративного управления	Соблюдается/не соблюдается	Мероприятия, выполненные для соблюдения принципа
1	Принцип защиты прав и интересов Единственного акционера	Соблюдается	<p>В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан от 22.05.2013г. № 571 «О некоторых мерах по оптимизации системы управления институтами развития, финансовыми организациями и развития национальной экономики» 100% акций Фонда были переданы АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек» (далее – Холдинг, Единственный акционер).</p> <p>Основополагающим принципом корпоративного управления Фонда является принцип защиты прав и интересов Единственного акционера.</p> <p>Единственный акционер имеет право:</p> <ol style="list-style-type: none">1) участвовать в управлении Фондом в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан и Уставом Фонда;2) получать дивиденды (общая сумма дивидендов за 2015 в тенге – 2 000 075 231,00);3) получать информацию о деятельности Фонда, в том числе знакомиться с

04.01.2017 12:37

			<p>финансовой отчетностью Фонда, в порядке, определенном Уставом Фонда.</p> <p>4) получать выписки от регистратора Фонда или номинального держателя, подтверждающие его право собственности на ценные бумаги (Единственный акционер является собственником 100% акций Фонда (то есть их держатель) и соответственно сам может на прямую обращаться в Единый регистратор с требованием о предоставлении выписки по его счету);</p> <p>5) оспаривать в судебном порядке принятые органами Фондом решения (в 2016г. подобных случаев не выявлено);</p> <p>6) обращаться в судебные органы от своего имени в случаях, предусмотренных Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах», с требованием о возмещении Фонду должностными лицами Фонда убытков, причиненных Фонду, и возврате Фонду должностными лицами Фонда и (или) их аффилированными лицами прибыли (дохода), полученной ими в результате принятия решений о заключении (предложения к заключению) крупных сделок и (или) сделок, в совершении которых имеется заинтересованность (в 2016г. подобных случаев не выявлено);</p> <p>7) обращаться в Фонд с письменными запросами о его деятельности и получать мотивированные ответы в течение 30 (тридцати) календарных дней с даты поступления запроса в Фонд;</p> <p>8) на часть имущества при ликвидации Фонда;</p> <p>9) преимущественной покупки акций или других ценных бумаг Фонда, конвертируемых в его акции, в установленном порядке;</p> <p>10) требовать созыва заседания Совета директоров Фонда;</p> <p>11) требовать проведения аудиторской организацией аудита Фонда за свой счет.</p> <p>Единственный акционер может иметь и другие права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и Уставом.</p> <p>К числу наиболее значимых функций Единственного акционера относится утверждение Устава, Кодекса корпоративного управления, Дивидендной политики, определение состава и срока полномочий Совета директоров, утверждение внешнего аудитора, годовой финансовой отчетности и др.</p> <p>Два члена Совета директоров Фонда являются представителями Единственного акционера.</p>
2	Принцип эффективного	Соблюдается	Деятельность Совета директоров Фонда регламентирована законодательством Республики Казахстан, Уставом, Положением о Совете

<p>управления Фондом Советом директоров и Правлением</p>		<p>директоров и другими внутренними нормативными документами Фонда.</p> <p>Совет директоров рассматривает и принимает решения по вопросам, отнесенным Уставом к исключительной компетенции Совета директоров Фонда.</p> <p>Совет директоров состоит из 8 членов, из которых 3 являются независимыми директорами.</p> <p>Положение о Совете директоров Фонда определяет порядок формирования Совета директоров, статус, состав, права, обязанности и ответственность членов Совета директоров, устанавливает порядок деятельности Совета директоров, созыва и проведения заседаний, принятие и оформление его решений.</p> <p>В соответствии с установленным порядком ежегодно утверждается План работы Совета директоров и его комитетов. Согласно Кодексу корпоративного управления на регулярной основе проводятся очные заседания Совета директоров и его комитетов.</p> <p>За период с начала 2016г. проведено 10 заседаний Совета директоров, на которых рассмотрено 122 вопросов, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - утверждение внутренних документов Фонда; - избрание членов Правления; - предварительное утверждение годовой финансовой отчетности за 2015г. и распределение дивидендов; - рассмотрение отчетов о деятельности Фонда и др. <p>При Совете директоров функционируют 3 комитета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Комитет по аудиту; - Комитет по назначениям, вознаграждениям и социальным вопросам; - Комитет по стратегическому и бюджетному планированию. <p>Деятельность комитетов регламентирована соответствующими Положениями, утвержденными Советом директоров. В соответствии с лучшей корпоративной практикой, Комитеты возглавляются независимыми директорами. В 2016 году внесены изменения в части увеличения доли независимых директоров до 2/3 состава комитетов по аудиту, по назначениям, вознаграждениям и социальным вопросам.</p> <p>Комитет по стратегическому и бюджетному планированию подготавливает рекомендации и предложения по вопросам, касающимся разработки и реализации Стратегии развития Фонда, а также вносит Совету директоров предложения по совершенствованию системы бюджетирования и дивидендной</p>
--	--	--

			<p>политики Фонда.</p> <p>С начала 2016 г. было проведено 10 заседаний Комитета, на которых было рассмотрено 71 вопрос.</p> <p>Комитет по аудиту занимается выработкой рекомендаций Совету директоров по установлению эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Фонда, контролю за независимостью и эффективностью систем внутреннего, внешнего контроля и управления рисками, а также за исполнением документов в области корпоративного управления.</p> <p>С начала 2016г. было проведено 6 заседаний Комитета, на которых было рассмотрено 47 вопросов.</p> <p>Комитет по назначениям, вознаграждениям и социальным вопросам создан в целях разработки и представления Совету директоров рекомендаций по вопросам привлечения высококвалифицированных специалистов в состав Совета директоров и Правления; формирования предложений Единственному акционеру об определении вознаграждения членам Совета директоров, и Совету директоров об определении вознаграждения членам Правления и Корпоративного секретаря.</p> <p>С начала 2016г. было проведено 7 заседаний Комитета, рассмотрено 38 вопросов.</p> <p>Члены Совета директоров, за исключением независимых директоров, осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе. Порядок выплаты вознаграждений независимым директорам определяется в соответствии с Правилами отбора, выплаты вознаграждений и компенсации расходов независимых директоров. Информация о выплате вознаграждения независимым директорам раскрывается в годовом отчете Фонда.</p> <p>Правление Фонда, являясь коллегиальным исполнительным органом Фонда, осуществляет руководство текущей деятельностью Фонда, в обязательном порядке выполняет решения Единственного акционера и Совета директоров Фонда.</p> <p>Правление подотчетно Совету директоров и несет ответственность перед ним за исполнение возложенных обязанностей.</p> <p>Права и обязанности членов Правления определяются Уставом, Положением о Правлении и другими внутренними нормативными документами Фонда.</p> <p>Положение о Правлении определяет порядок формирования и функционирования Правления Фонда, права и обязанности членов Правления,</p>
--	--	--	---

04.01.2017 12:37

			<p>принятия и оформления его решений, а также осуществление контроля за их исполнением.</p> <p>В состав Правления Фонда входят 7 членов.</p> <p>Правление заседает еженедельно, с начала 2016г. проведено 97 заседаний Правления, на которых приняты решения по оперативному управлению Фондом.</p> <p>При Правлении созданы постоянно действующие комитеты и комиссии, которые рассматривают вопросы по различным аспектам операционной деятельности и дают рекомендации Правлению по их эффективному решению:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Комитет по управлению активами и пассивами; - Комитет по кадровой политике; - Комитет по рискам; - Бюджетная комиссия; - Комитет по контроллингу; - Комитет по стратегическому развитию.
3	Принцип самостоятельной деятельности Фонда	Соблюдается	<p>Фонд осуществляет свою деятельность как самостоятельное юридическое лицо.</p> <p>Вместе с тем, утверждение плана развития и бюджета Фонда требует согласования с Единственным акционером Фонда.</p> <p>Сделки между Фондом и Единственным акционером осуществляются в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.</p> <p>На ежеквартальной основе (при необходимости) на рассмотрение Совета директоров Фонда выносится отчет о совершении сделок с заинтересованностью.</p>
4	Принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Фонда	Соблюдается	<p>В соответствии с данным принципом обеспечивается своевременное раскрытие кругу заинтересованных лиц информации о деятельности Фонда, в том числе его финансовом положении, экономических показателях, результатах его деятельности и структуре управления.</p> <p>Фонд уделяет большое внимание прозрачности своей деятельности. Так, за 2016г. количество публикаций о деятельности и программах Фонда составило 6 774 материалов. Был проведен 41 пресс-тур по объектам малого и среднего бизнеса, профинансированным по программам Фонда. Прошло 91 выступление в эфире телеканалов с целью освещения хода реализации программ Фонда, в т.ч. Единой программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса 2020».</p>

04.01.2017 12:37

			<p>В рейтинге сайтов по количеству казахстанских пользователей, проводимом CountZero, Фонд находится на 5-8 месте.</p> <p>В целях соблюдения принципа прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Фонда, на постоянной основе (еженедельно и ежемесячно) на корпоративном сайте размещаются расширенные аналитические и обзорные отчеты-презентации и списки участников как финансовых программ и инструментов (субсидирование, гарантирование, финансирование через БВУ в рамках освоения средств Национального Фонда и других программ Фонда «Даму»), так и нефинансовых мер поддержки предпринимательства, реализуемых Фондом «Даму». Помимо отчетов и презентаций, на корпоративном сайте Фонда публикуются документы, материалы и информация, подлежащие раскрытию (размещению) в публичных источниках.</p> <p>Также для обеспечения транспарентности осуществляемой деятельности и распространения идей предпринимательства среди населения, Фонд ведет активную работу с интернет-аудиторией на своих страницах (аккаунтах) в социальных сетях Фейсбук, Вконтакте, Инстаграм, Твиттер, видео-хостинге Ютуб, а также на казахстанской блог-платформе Your Vision.</p> <p>Дополнительно, в рамках сотрудничества и реализации совместных проектов с АО «Национальные информационных технологии», направленных на обеспечение доступа субъектам частного предпринимательства к услугам Фонда, на портале электронного правительства Республики Казахстан Egov.kz созданы специальные разделы и размещена информация о Фонде «Даму» и программах господдержки, реализуемых Фондом.</p> <p>Фонд готовит финансовую отчетность в соответствии с требованиями стандартов МСФО. Внешний аудит финансовой отчетности за 2015г. проводило ТОО «ПрайсвотерхаусКуперс», которое подтвердило достоверность отражения финансового положения Фонда в соответствии с требованиями МСФО.</p> <p>Также на ежеквартальной основе Совету директоров Фонда предоставляется информация о ходе исполнения плана развития, о выполнении бюджета и ключевых показателей деятельности, о ключевых рисках и мероприятиях по управлению ими.</p> <p>В соответствии с лучшей мировой практикой, Фонд ежегодно публикует годовой отчет, размещает на интернет-сайте Фонда на русском, государственном и английском языках. В 2016г. годовой отчет за 2015г. был</p>
--	--	--	---

04.01.2017 12:37

			<p>представлен для участия в конкурсе годовых отчетов, проводимом рейтинговым агентством «Эксперт РА Казахстан». По результатам подведенных итогов VI ежегодного конкурса годовых отчетов годовой отчет Фонда стал лауреатом в номинации «Лучший годовой отчет в финансовом секторе». В 2016 в конкурсе приняли участие 137 компаний, годовой отчет Фонда за 2015 год улучшил свои позиции в рейтинге и вошел в топ 5 в общем рейтинге.</p> <p>Решением Правления от 17.03.2011г. утверждена Политика информационной безопасности. Политика определяет основные принципы, направления и требования по защите информации, является основой для обеспечения режима информационной безопасности, служит руководством при разработке соответствующих положений, правил, инструкций.</p> <p>Также вопросы раскрытия информации регламентированы Положением о раскрытии информации, утвержденном решением Правления от 17.03.2011г. Положение определяет правила и подходы к раскрытию информации; перечень общедоступных документов, информации (материалов), подлежащих раскрытию; перечень документов, информации (материалов), подлежащих раскрытию Единственному акционеру; способы и сроки раскрытия информации (материалов) и др.</p> <p>Как известно, Фонд является финансовым агентством Единой программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса 2020» и реализует инструмент поддержки в виде субсидирования части ставки вознаграждения по кредиту/лизингу.</p> <p>В целях прозрачности реализуемого инструмента поддержки Фонд размещает информацию о субсидируемых проектах на корпоративном сайте Фонда. Общедоступная информация содержит такие сведения как:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сведения о предпринимателе и реализуемом им проекте, получающим поддержку по инструменту субсидирование; - сведения о выплаченных ежегодных субсидий по проектам предпринимателей; - количество субсидируемых проектов в разрезе областей Казахстана, банков второго уровня/лизинговых компаний и отраслей экономики. <p>Кроме того, Фондом успешно запущен Интернет-терминал (портал) для предпринимателей, которые участвуют в Единой программе поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса 2020». Теперь участники в онлайн-режиме могут получать необходимую информацию по субсидированию. Они</p>
--	--	--	--

04.01.2017 12:37

			<p>ежемесячно будут получать SMS-уведомления о том, что Фонд перечислил очередные субсидии в банк для списания в пользу предпринимателя. На сегодня пользователями Интернет-терминала (портала) являются более 6 тыс. участников Единой программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса 2020».</p>
5	Принцип законности и этики	Соблюдается	<p>В целях соблюдения принципа законности и этики решением Совета директоров Фонда от 25.07.2011г. утвержден Кодекс деловой этики (с изменениями и дополнениями от 24.12.2015г. (Протокол СД Фонда №66).</p> <p>Кодекс разработан в целях развития единой корпоративной культуры; единообразном понимании и исполнении норм Кодекса всеми работниками; содействия повышению эффективности механизмов корпоративного управления и его успешному взаимодействию с заинтересованными лицами, а также повышения и сохранения доверия к Фонду со стороны государства и делового сообщества; укрепления репутации открытого и честного участника рынка путем применения лучшей практики делового поведения.</p> <p>Каждый работник Фонда ознакомлен с положениями Кодекса деловой этики, что подтверждено документально. В Фонде проводятся разъяснения положений Кодекса деловой этики вновь принятым работникам. Наряду с этим, в Фонде проводится тестирование на знание Кодекса деловой этики всеми вновь принятыми работниками, включая руководящих работников.</p> <p>Приказом Председателя Правления должно назначаться Ответственное лицо, для разъяснения и консультаций Должностных лиц и Работников Фонда по положениям Кодекса, сбора сведений несоблюдения положения Кодекса, инициация рассмотрения споров по нарушению положений Кодекса на Комитете по кадровой политике Фонда.</p> <p><i>Ответственное лицо вправе:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - инициировать проведение процедур по выявлению нарушений положений Кодекса, как на основании поступивших обращений, так и по собственной инициативе; - обращаться лично к Работникам, Должностным лицам по вопросам несоблюдения Кодекса; - давать Работникам, Должностным лицам разъяснения и толкование положений Кодекса. <p><i>Ответственное лицо обязано:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить защиту (в рамках установленных трудовым законодательством

04.01.2017 12:37

			<p>Республики Казахстан процедур) Должностных лиц и Работников, на период проведения процедур рассмотрения споров по вопросам нарушения Кодекса, на случай возникновения ситуаций их принудительного увольнения по причине инициации рассмотрения таких дел;</p> <ul style="list-style-type: none"> - вести учет обращений Работников, Должностных лиц, а также Деловых партнеров и Заинтересованных лиц по вопросам несоблюдения положений Кодекса; - в течение 5 (пяти) рабочих дней предоставлять разъяснения положений Кодекса Должностным лицам и Работникам Фонда в случае их обращения; - инициировать рассмотрение споров по несоблюдению Кодекса в Комитете по кадровой политике; - соблюдать независимость и непредвзятость в рассмотрении споров по вопросам не соблюдения Кодекса; - обеспечить анонимность Работника, Должностного лица, обратившегося по факту нарушения положений Кодекса (в случае пожелания остаться анонимным). <p>В 2015г. решением Совета директоров назначен Омбудсмен в Фонде - главный аудитор Службы внутреннего аудита Лямина Н.Н. Омбудсмен подотчетен непосредственно Совету директоров Фонда и осуществляет свою деятельность независимо от внутренних структур Фонда. В соответствии с Положением об омбудсмене, институт Омбудсмена создан в рамках инициатив, мер и действий, предпринимаемых Единственным акционером и Советом директоров и Правлением Фонда в целях усиления системы внутреннего контроля и принятию мер по предотвращению и урегулированию корпоративных конфликтов и конфликтов интересов, обеспечения соблюдения органами и должностными лицами Фонда Кодекса деловой этики, а также для улучшения имиджа Фонда.</p> <p>В 2016г. фактов нарушения Кодекса деловой этики не выявлено.</p>
6	Принцип эффективной дивидендной политики	Соблюдается	<p>Целью дивидендной политики является обеспечение баланса интересов Единственного акционера и Фонда, предсказуемости и прозрачности подхода при определении размера дивидендов, условий и порядка их выплаты.</p> <p>Дивидендная политика устанавливает основы взаимоотношений Фонда с Единственным акционером. Под дивидендом понимается часть чистой прибыли, согласно чистой прибыли за отчетный период, выплачиваемая Единственному акционеру.</p>

04.01.2017 12:37

			<p>Условия и порядок выплаты дивидендов Единственному акционеру регламентируются законодательством Республики Казахстан, Уставом, а также соответствующими решениями Единственного акционера.</p> <p>Правлением Холдинга от 31.05.2016г. (протокол №24/16) принято решение о выплате дивидендов на одну простую акцию и утверждению дивиденда в расчете на одну простую акцию.</p> <p>Количество акций Фонда 27 462 244</p> <p>Дивиденд на одну акцию 72,83</p> <p>Общая сумма дивидендов за 2015 в тенге 2 000 075 231,00</p> <p>Дивиденды по итогам 2016г. будут выплачены в 2017г. после принятия решения Единственным Акционером.</p>
7	Принцип эффективной кадровой политики	Соблюдается	<p>В Фонде действует ряд внутренних нормативных документов в области регулирования социально-трудовых отношений, направленных на создание благоприятных условий труда, улучшения качества жизни работников, повышения их квалификации.</p> <p>Ключевыми направлениями Кадровой политики, утвержденной решением Правления Фонда от 01.06.2011г. (протокол №025/2011), являются:</p> <p>1. Единая модель управления человеческими ресурсами:</p> <p>Создание единой модели управления человеческими ресурсами в Фонде позволит построить эффективную организационную структуру, соответствующую стратегическим целям Фонда. Это также позволит более эффективно планировать потребности в человеческих ресурсах и своевременно осуществлять подбор специалистов, соответствующих квалификационным требованиям и обладающих необходимыми знаниями, навыками, деловыми и личностными качествами.</p> <p>В рамках данного направления проведена следующая работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в 2016 году ротированы 85 работников, в том числе 13 работников на руководящие должности, 8 руководящих работников ротированы между Головным офисом и региональными филиалами. - уровень текучести кадров составил 13,73% (при пороговом значении не

04.01.2017 12:37

			<p>более 20% в год).</p> <p>2. Политика повышения эффективности труда:</p> <p>Политика повышения эффективности труда в Фонде создается в целях увязки стратегических целей Фонда, стратегии и бизнес-планов Фонда с политикой оценки труда, мотивации и поощрения работников.</p> <p>Все работники должны быть нацелены на достижение целей и задач Фонда, которые исходят из стратегических задач Фонда. Оценка результативности работников зависит от выполнения конкретных задач, что должно подтверждаться ключевыми показателями эффективности деятельности работника.</p> <p>В рамках данного направления проведена следующая работа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - утверждена и внедрена организационная структура центрального аппарата и региональных филиалов Фонда; - утверждена общая численность работников Фонда в количестве 371 ед.; - ежеквартально проводится оценка деятельности административных работников, на основании которой определяется соответствие работников занимаемым должностям и степень достижения поставленных целей. <p>3. Политика повышения качества человеческих ресурсов:</p> <p>Цель – создание эффективной системы подготовки и обучения сотрудников, развитие управленческих компетенций и лидерского потенциала руководящих работников, приобретение работниками профессиональных знаний и навыков, отвечающих интересам и потребностям Фонда.</p> <p>В рамках данного направления на постоянной основе проводится работа по привлечению и удержанию высокоэффективных работников, а также повышению уровня знаний и навыков работников. В рамках данного направления, в 2016 году:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучено 189 работников (51,6%) в рамках системы повышения квалификации работников; - Правлением Фонда утвержден План обучения работников АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» (протокол № 26/2016 от 27.01.2016г.); - 23 работника направлены на обучение по программа MBA; <p>4. Развитие единой корпоративной культуры:</p> <p>Корпоративная культура предполагает развитие у работников чувства сплоченности, принадлежности к Фонду, формирование команды единомышленников, приверженных корпоративным ценностям, умеющих</p>
--	--	--	---

04.01.2017 12:37

			<p>находить эффективные решения в самых сложных ситуациях.</p> <p>Ежегодно проводится анкетирование для анализа степени вовлеченности персонала, регулярно проводятся деловые встречи, заседания рабочих групп и Комитета по кадровой политике при Правлении Фонда. По результатам 2016 года уровень вовлеченности и удовлетворенности работников Фонда составил 75%.</p> <p>Проведен корпоративный тимбилдинг с участием работников ГО и РФ (27 августа 2016 г.).</p> <p>В 2016 году разработана и внедрена «Доска почета», где на ежемесячной основе размещаются работники, достигшие высоких показателей в работе.</p>
8	Принцип охраны окружающей среды	Соблюдается	<p>27.10.2016 года от Азиатского Банка Развития (далее - АБР) поступило письмо с предложением внедрить в Фонде систему экологического управления (далее - СЭУ) и утвердить соответствующий внутренний нормативный документ в данной области. При этом АБР готов оказать необходимую бесплатную техническую помощь в проведении обучения работников Фонда по вопросам экологического управления. Привлеченные АБР консультанты помогут внедрить в Фонде соответствующую СЭУ.</p> <p>Данная СЭУ действует в рамках займа АБР с 2011 года, все банки участники займа АБР до момента размещения средств разработали и утвердили соответствующую систему, определили ответственных работников, и производят отбор и верификацию проектов конечных заемщиков в рамках данной системы.</p> <p>Фондом при поддержке консультантов АБР была разработана Экологическая политика Фонда (далее - Политика), на базе соответствующей политики АБР.</p> <p>Данная Политика соответствует лучшей международной практике и стандартам, не противоречит требованиям законодательства Республики Казахстан, гармонизирует с политиками международных финансовых организаций – Всемирный банк, АБР, Европейский инвестиционный банк, Европейский Банк Реконструкции и Развития.</p> <p>Утверждение данной Политики в Фонде внесет свой вклад в защиту и охрану окружающей среды в республике, послужит первым шагом в развитии компетенции работников Фонда по вопросам экологии, повысит рейтинг Фонда в глазах МФО, позволит привлечь дополнительные кредитные линии для реализации зеленых проектов.</p>

04.01.2017 12:37

			<p>Утверждение Политики позволит понять экологические проблемы и более активно предпринимать инициативы, направленные на поддержку экологической ответственности, а также принятие и использование технологий в целях повышения энергоэффективности и возобновляемых источников энергии.</p> <p>07.12.2016г. было проведено обучение работников Фонда в головном офисе и в региональных филиалах (через ВКС), привлеченные АБР консультанты разъяснят все основные вопросы по СЭУ и ответят на возникающие вопросы.</p> <p>В 2013 году Фонд принял Политику в области корпоративной социальной ответственности АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» целью которой является обеспечение деятельности Фонда в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности и укрепление доверительных отношений со всеми заинтересованными сторонами. В рамках реализации данной политики Фонд разработал Политику.</p> <p>Задачей Политики Фонда является стремление повысить потенциальные позитивные экологические эффекты, избежать негативных экологических последствий при подготовке и реализации программ или уменьшить их, способствовать обеспечению вклада финансируемых программ в устойчивое развитие.</p> <p>Деятельность Фонда направлена, помимо прочего на повышение эффективности использования природных ресурсов, охрану окружающей среды и в целом устойчивое социально-экономическое развитие.</p> <p>Фонд осознает важность принятия мер для смягчения последствий изменения климата и адаптации к нему, их приоритетность в контексте его деятельности. Фонд намеревается и далее развивать свой подход к решению вопросов изменения климата, адаптации, использования возобновляемых источников энергии и повышения энергоэффективности в направлении укрепления своих усилий по решению этих вопросов в рамках своей деятельности.</p> <p>Утверждение Политики Советом директоров Фонда запланировано в 1 квартале 2017 г., после утверждения Политики будут проведены мероприятия для внедрения СЭУ в Фонде.</p>
9	Принцип справедливого регулирования корпоративных	Соблюдается	<p>В соответствии с Кодексом корпоративного управления Фонда все работники и должностные лица должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которых возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собою лиц), ни в отношении других.</p>

04.01.2017 12:37

<p>конфликтов и конфликта интересов</p>		<p>В своей деятельности Фонд руководствуется Политикой урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов (далее – Политика), утвержденные решением Совета директоров Фонда от 15.04.2015г. В соответствии с Политикой:</p> <p>1) Корпоративный конфликт – это разногласия или спор между:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Единственным акционером и органами Фонда; либо - органами Фонда или их членами; либо - органом Фонда и заинтересованными лицами Фонда по вопросам корпоративного управления Фонда, которые негативно влияют на интересы Единственного акционера и деятельность Фонда; <p>Для разрешения корпоративных конфликтов должностные лица и работники Фонда должны своевременно информировать корпоративного секретаря о наличии (возникновении) конфликта путем подачи заявления.</p> <p>Корпоративный секретарь направляет поступившее обращение Совету директоров или Правлению Фонда.</p> <p>2) Конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью работника и (или) должностного лица Фонда и надлежащим исполнением им своих полномочий или законными интересами государства, Единственного акционера, Фонда, физических и юридических лиц, способное привести к причинению вреда этим законным интересам.</p> <p>Работник в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента возникновения или обнаружения конфликта интересов обязан сообщить своему непосредственному руководителю для принятия необходимых мер, а также уведомить Юридический департамент о таких обстоятельствах.</p> <p>В частности, работник Фонда обязан незамедлительно сообщить своему непосредственному руководителю и в Юридический департамент о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Фондом.</p> <p>Должностное лицо Фонда обязано сообщить Совету директоров через корпоративного секретаря и (или) руководителю Юридического департамента информацию о наличии любого конфликта интересов в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента появления или обнаружения соответствующего обстоятельства.</p> <p>На сегодняшний день ни одного заявления о корпоративном конфликте не поступало.</p>
---	--	---

04.01.2017 12:37

10	Принцип ответственности	Соблюдается	<p>Фонд стремится установить эффективные и сбалансированные отношения со всеми заинтересованными сторонами.</p> <p>Фонд взаимодействует с деловыми партнерами на основе долгосрочного сотрудничества, взаимной выгоды, уважения, доверия, честности и справедливости. Фонд ведет дела только с надежными деловыми партнерами, которые занимаются законной деятельностью и соблюдают все условия договорных отношений.</p> <p>В целях реализации принципов в области корпоративной социальной ответственности и основных аспектах деятельности в области устойчивого развития, в Фонде утверждены Политика в области корпоративной социальной ответственности АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» и План мероприятий по укреплению корпоративной социальной ответственности АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» на 2016-2017 гг.</p> <p>С целью оказания поддержки предпринимателям с ограниченными возможностями путем повышения степени информированности об их проблемах и необходимых им ресурсах (финансовая помощь, имущество, консультационная поддержка, другие услуги) 2009 году Фондом была разработана Программа «Даму-Кемек». В рамках Единой программы повышения компетенций предпринимательства АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» на 2015-2018 годы (далее – ЕППКП), утвержденной решением Совета директоров АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» от 30 октября 2015г., протокол № 65 Программа «Даму-Кемек» была внесена в виде Проекта «Даму-Кемек». В целом с 2010 по 2016 годы на сайте размещены более 2248 заявок. По состоянию на 10.01.2017г. количество поддержанных предпринимателей с ограниченными возможностями составило 1 867 чел. Также, в рамках ЕППКП был разработан Проект «Развитие предпринимательских навыков женщин с инвалидностью». Особенность проекта - целевой аудиторией являются как женщины с инвалидностью, так и работодатели: первым Проект готовит психологически и профессионально - обучает и обеспечивает стажировками, сопровождает во время трудоустройства; вторым помогает снизить риски при найме работника с инвалидностью, предоставляет консультации и практическую информацию. По первому этапу прошли 23 женщин с инвалидностью, из них 90 женщин с инвалидностью прошли профессиональное обучение.</p>
----	-------------------------	-------------	---

04.01.2017 12:37

