

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

**Алматы,  
2017г.**

## 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», 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 частного предпринимательства в Республике Казахстан посредством предоставления финансовой и нефинансовой поддержки.

Фонд «Даму» осуществляет следующие виды деятельности:

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) 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».

5) содействие развитию бизнес-центров и инкубаторов частного предпринимательства, консультационных, учебно-методических, лизинговых и иных рыночных инфраструктур в сфере частного предпринимательства;

6) субсидирование ставки вознаграждения по выдаваемым кредитам и совершаемым лизинговым сделкам банками второго уровня и иными юридическими лицами, субъектам частного предпринимательства;

7) предоставление гарантий субъектам частного предпринимательства при получении ими кредитов в банках второго уровня и иных юридических лицах;

8) осуществление мониторинга реализации программ поддержки субъектов частного предпринимательства;

9) дополнительные виды деятельности, направленные на достижение уставных задач и определенные для Фонда «Даму» соответствующими постановлениями Правительства Республики Казахстан.

### *1.2. Структура*

Организационная структура Фонда «Даму» позволяет эффективно решать стратегические цели и задачи.

Общая штатная численность работников Фонда на 31 декабря 2016 года составляет 371 человек. Общее количество работников по сравнению с 2015 года не изменилось. Текучесть кадров снизилась в 2016г. и составила 13,73%, в сравнении с 2015 г. – 15,7%.

### *1.3. Миссия, масштаб и роль деятельности в Республике Казахстан*

Миссией Фонда «Даму» является содействие качественному развитию малого и среднего бизнеса Казахстана посредством комплексной поддержки, включающей широкий спектр финансовых инструментов и программ по развитию компетенций.

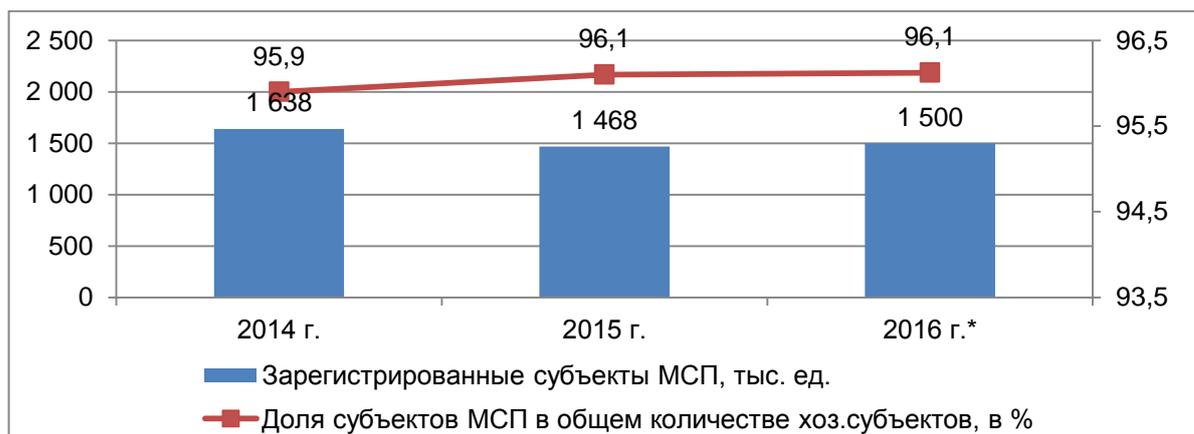
Обеспечение финансовой поддержки субъектов МСП осуществляется через, в первую очередь, увеличение объемов финансовой поддержки МСП, во-вторых, расширение направлений сотрудничества и механизмов финансирования и софинансирования МСП совместно с финансовыми институтами, а также путем привлечения дополнительного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

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

### *Рыночная доля Фонда*

В 2016 году в Казахстане наблюдался рост количества зарегистрированных субъектов МСП на 2,2% до 1 500 тыс. ед. При этом их доля в общем количестве хозяйствующих субъектов в стране сохранилась на уровне 2015 года – 96,1%. В отраслевом разрезе наибольший прирост наблюдался в 2016 году в сферах предоставления услуг, строительства, образования и обрабатывающей промышленности. Снижение количества зарегистрированных субъектов МСП наблюдалось в сфере торговли, транспорта и складирования.

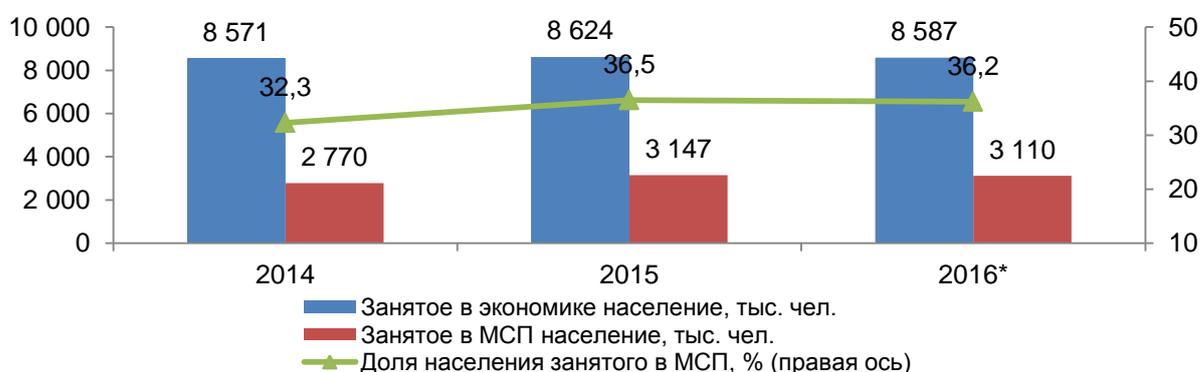
### Динамика количества зарегистрированных субъектов МСП



Источник: Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан ([www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz)), \*оперативные данные

По оперативным данным за 01.10.2016 года (опубликованы в январе 2017 года) численность занятого населения в МСП составила 3 110 тыс. человек (36,2% всех занятых). По сравнению с началом года наблюдается снижение на 1,2%.

### Динамика численности занятого населения



Источник: Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан ([www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz)), \*оперативные данные

Фондом в 2016 году была продолжена реализация программ обусловленного размещения средств в БВУ, субсидирования процентных ставок по кредитам предпринимателей и гарантирования кредитов.

В 2016 году завершено освоение третьего транша средств из Национального фонда Республики Казахстан в размере 50 млрд.тенге, направленных на льготное кредитование МСП в обрабатывающей промышленности. Фонд также продолжает активно привлекать средства международных финансовых организаций и местных исполнительных органов (Акиматы):

- 1) привлечены средства Европейского Банка реконструкции и развития в размере 22,3 млрд.тенге;
- 2) в результате совместной работы Фонда и Акиматов были привлечены

бюджетные средства на общую сумму 9,3 млрд. тенге для финансирования предпринимателей в рамках точечной региональной программы со ставкой до 8,5% годовых. Софинансирование со стороны Фонда, в том числе за счет привлеченных средств из других источников, составило 11,4 млрд. тенге, общий пул средств программы составил 20,7 млрд.

Кроме этого были запущены такие программы как факторинг, франчайзинг и микрофинансирование через микрофинансовые организации для большего охвата предпринимателей инструментами государственной поддержки.

В 2016 году Фонд определен агентом по мониторингу, в рамках выделенных БВУ ресурсов из средств Единого накопительного пенсионного фонда и Национального фонда Республики Казахстан в общей сумме 162 млрд.тенге на поддержку МСП.

В целом, участвуя в программах Фонда, за прошедший год субъекты частного предпринимательства получили кредиты на сумму 748 млрд. тенге. В общей сумме банковского кредитования на предпринимательские цели доля кредитов, выданных участникам программ Фонда, составила 10%. Низкая доля сложилась в силу того, что кредитование по программам Фонда ограничивается приоритетными секторами экономики, к которым не относятся торговля и строительство, получающие около 50% кредитов банков второго уровня.

При рассмотрении вклада Фонда с акцентом на финансирование приоритетных секторов экономики наблюдается рост до 21,9%, что на 6,8 пунктов выше показателя прошлого года.

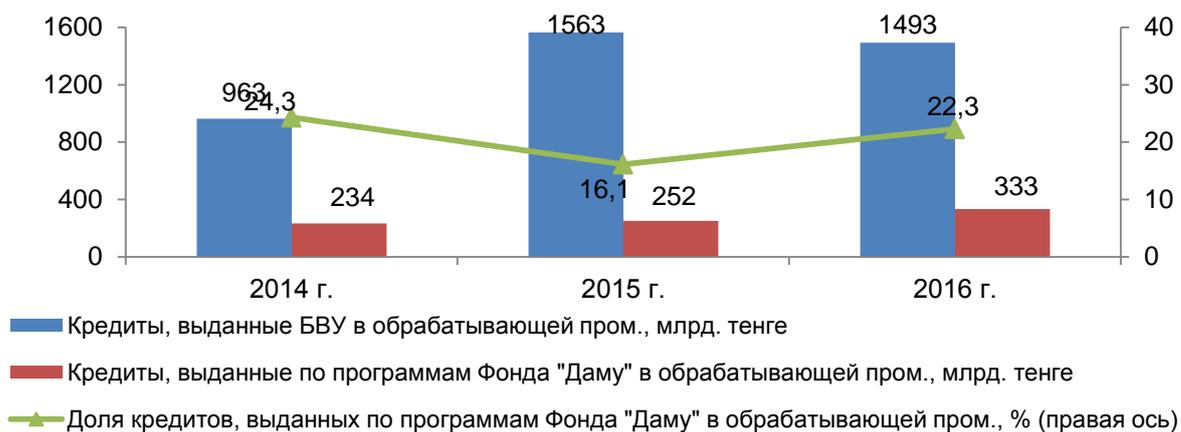
### Динамика кредитов на проекты в приоритетных секторах экономики



Источник: Национальный Банк Республики Казахстан ([www.nationalbank.kz](http://www.nationalbank.kz)), ТОО «ПКБ», Фонд ([www.damu.kz](http://www.damu.kz)).

Доля кредитов Фонда в обрабатывающей промышленности выросла с 16% в 2015 году до 22% в 2016 году.

### Динамика кредитов на проекты в обрабатывающей промышленности



Источник: Национальный Банк Республики Казахстан ([www.nationalbank.kz](http://www.nationalbank.kz)), ТОО «ПКБ», Фонд ([www.damu.kz](http://www.damu.kz)).

В структуре заемщиков БВУ доля клиентов, профинансированных по программам Фонда по количеству оценивается на уровне 14%. По сравнению с 2015 годом наблюдается снижение доли Фонда на 2 пункта.

*Охват МСП и лиц с предпринимательской инициативой информационно-консультационной поддержкой*

Параллельно с программами финансовой поддержки в 2016 году Фонд продолжил работу по реализации программ обучения и консультационной поддержки предпринимателей. На конец отчетного периода количество слушателей в рамках проекта «Обучение топ-менеджмента МСП», который реализуется в рамках Единой программы, составило 2 104 предпринимателя, в том числе в 2016 году прошел обучение 421 человек.

В 2016 году в рамках Единой программы повышения компетенции предпринимательства Фонда на 2015-2018 гг. по проекту «Поддержка открытия нового бизнеса» обучение прошли 1 562 человека, по проекту «Поддержка предпринимательских инициатив студенческой молодежи» обучение прошли 1687 человек.

В 18 Центров обслуживания предпринимателей за 2016 год обратились - 78,6 тыс. клиентов, им оказано более - 115,9 тыс. консультаций. На уровне районов в 14 областях работают Мобильные центры поддержки предпринимательства. В данные центры обратились порядка - 12,3 тысяч клиентов, где предоставлено около - 15,3 тыс. консультаций.

#### 1.4. *Общественная оценка деятельности*

Фонд уделяет большое внимание прозрачности своей деятельности.

В 2016 году в республиканских и региональных СМИ было размещено 6 774 материала о механизмах государственной поддержки предпринимательства, о деятельности Фонда либо с упоминанием Фонда. Было проведено 41 пресс-туров по успешно реализованным проектам МСП, профинансированным по программе поддержки предпринимательства в различных регионах Казахстана, в 11 из них участие приняли депутаты Мажилиса Парламента РК. В целях освещения хода реализации программы «ДКБ-2020» в эфире республиканских и региональных телеканалов было проведено 91 выступление.

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

### 2.1. Социальная миссия, ответственность и партнерство

Фонд в качестве основного оператора и интегратора государственных мер поддержки предпринимательства Казахстана рассматривает социальную ответственность как один из ключевых принципов своей деятельности.

При осуществлении корпоративной социальной ответственности Фонд руководствуется Политикой в области корпоративной социальной ответственности (далее – Политика), утвержденной решением Совета директоров Фонда.

Целью Политики является обеспечение деятельности Фонда в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности (далее – КСО) и укрепление доверительных отношений со всеми заинтересованными сторонами.

Политика направлена на повышение эффективности деятельности Фонда в области КСО с использованием международных норм поведения и принципов, закреплённых международными стандартами в области КСО и устойчивого развития.

При оценке эффективности деятельности в области КСО Фонд руководствуется экономическими показателями и показателями по работе с персоналом.

Ниже представлены результаты в области КСО, достигнутые за 2016 год:

№	Показатели	Результат
<b>Экономические показатели</b>		
1	Объем средств в бюджете Фонда, предусмотренных на спонсорскую / благотворительную помощь	1 млн. тенге
2	Количество участников программ по обучению	5 567 человек
3	Доля участников программ обучения, открывших бизнес	12%
4	Степень удовлетворенности предпринимателей проведенным обучением	94,6 %
	Количество клиентов, получивших дистанционные услуги	54 765 человек
5	Количество предпринимателей с ограниченными возможностями, получивших поддержку по программе «Даму-Көмек»	301 человек
6	Доля казахстанского содержания в закупках Фонда	82%
<b>Показатели по работе с персоналом</b>		
1	Степень вовлеченности персонала (эмоциональная)	90%
2	Степень вовлеченности персонала (деятельная)	73%
3	Степень удовлетворенности персонала	63%
4	Количество работников Фонда, прошедших обучение	253 работника

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

В целях поддержки предпринимателей и населения с ограниченными возможностями Фондом «Даму» разработана Программа «Даму-Көмек». Данная программа нацелена на оказание поддержки предпринимателям и населению с ограниченными возможностями путем повышения степени информированности об их проблемах и необходимых им ресурсах (финансовая помощь, имущество, консультационная поддержка, другие услуги) через специальный сайт [www.damu-](http://www.damu-)

[komek.kz](http://komek.kz). При этом Фонд не предоставляет финансирование, но выступает связующим звеном между предпринимателями с ограниченными возможностями и потенциальными спонсорами, и кредиторами. За 2016 год на сайте Проекта была размещена 301 заявка, 301 предпринимателям-инвалидам оказана спонсорская и благотворительная помощь. Кроме того, в 2016 году Фондом совместно с АО «Казкоммерцбанк» проведен очередной конкурс в рамках проекта «Жұлдыздарға қара» – «Посмотри на звезды». Общий бюджет проекта составил 13 млн. тенге, сумма одного гранта составила от 100 тыс. тенге до 300 тыс. тенге в зависимости от проекта. По итогам конкурса гранты получили 49 человек с инвалидностью.

### **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.

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

За 2016 год по программам обусловленного размещения средств в БВУ, лизинговых компаниях и микрофинансовых организациях профинансировано 10731 заемщиков на общую сумму кредитов 389,1 млрд. тенге.

В 2016 году под гарантию Фонда «Даму» привлечены средства Европейского банка реконструкции и развития в размере 22,3 млрд. тенге или 76 млн. долларов США и заключены соглашения с Европейским Инвестиционным Банком о привлечении Фондом средств в размере 200 млн. евро на финансирование «зеленых» проектов МСП. Из местного бюджета привлечены средства от 15 местных исполнительных органов (Акиматов) в общей сумме 9,3 млрд.тенге для обеспечения финансовой поддержки субъектов МСП в соответствующем регионе.

За 2016 год по инструменту субсидирования ставок вознаграждения подписано 2 121 проектов на общую сумму кредитов 331,88 млрд. тенге. По инструменту гарантирования кредитов подписано 951 договоров гарантирования на общую сумму кредитов 27 млрд. тенге.

За 2016 год в рамках прямого консультирования через Центры компетенции предпринимателей и Мобильные центры поддержки предпринимательства обслужено 90 923 клиентов, в т.ч.:

- ✓ Центры обслуживания предпринимателей – 78 617 клиентов;
- ✓ Мобильные ЦПП –12 306 клиентов.

За 2016 год количество участников по программам обучения составило 7 035 человека, в том числе:

- ✓ По компоненту «Обучение топ-менеджмента МСП» - 421 человек;
- ✓ По проекту по поддержке молодежного предпринимательства «Конкурс стартап-проектов «Startup Bolashak» – 26 человек;
- ✓ По проекту «Развития предпринимательских навыков женщин с инвалидностью» прошли обучение 230 женщин с инвалидностью;

- ✓ По обучению в рамках мастер-классов, тренингов, семинаров, проводимых на базе ЦОП – 2 292 слушателя;
- ✓ По проекту «Поддержка открытия нового бизнеса» - 1 562 человека;
- ✓ По проекту «Поддержка предпринимательских инициатив студенческой молодежи» - 1 687 человек;
- ✓ По проекту дистанционного обучения – 817 человек.

Необходимо учесть, что показатель «Количество участников по программам обучения» сформирован в 2013 году с учетом реализуемых Фондом в то время проектов «Бизнес-Советник», «Бизнес-Рост», инструмента «Школа молодого предпринимателя», компонента «Обучение топ-менеджмента МСП», «Деловые связи» и компонента «Старшие сеньоры. В соответствии с Единой программой в Национальную палату предпринимателей (далее – НПП) с 2015 года переданы проекты «Бизнес-Советник», «Бизнес-Рост», «Школа молодого предпринимателя», а с 2016 года - инструмент «Деловые связи» и компонент «Старшие сеньоры».

За 2016 год дистанционно через интернет-ресурсы Фонда «Даму» ([business.gov.kz](http://business.gov.kz), [damu.kz](http://damu.kz), [damu-komek.kz](http://damu-komek.kz)) было оказано 13 896 онлайн и оффлайн консультаций.

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

В соответствии с поставленными целями, задачами и ключевыми показателям эффективности деятельности (далее – КПД) Плана развития Фонда на 2014-2018 годы в 2016 году Фондом были достигнуты следующие результаты:

№	Наименование КПД	Ед. изм.	Факт			2016 год		
			2013 год	2014 год	2015 год	План	Факт	% исп. плана
1	Объем средств, направленных на развитие предпринимательства по финансовым программам	млрд. тенге	295,4	439,4	523,7	469,6	747,9	166%
2	Количество созданных рабочих мест	человек	14 901	24 836	25 900	25 697	26 061	101%
3	Доля субъектов МСБ, которым оказана поддержка, к общему числу активных субъектов МСБ на рынке	%	4,5%	7,5%	6,4%	5,0%	5,4%	132%
4	Доля охвата СМСП в отраслях «ДКБ 2020» поддержкой	%	1,5%	2,0%	1,7%	1,7%	4%	252%
5	Доля охвата СМСП в обрабатывающей промышленности поддержкой	%	6,9%	13,1%	8,4%	7,3%	14,6%	206%
6	Количество клиентов Центров компетенции предпринимателей	человек	28 741	127 973	71 786	70 070	90 923	130%
7	Количество клиентов, получивших дистанционные услуги	человек	-	38 251	59 705	54 750	54 765	100%
8	Количество участников программ по обучению	человек	22 198	24 557	27 916	4 780	5 567	116%

За 2016 год объем финансовой поддержки за счет реализации программ

обусловленного размещения средств, субсидирования ставок вознаграждения и гарантирования кредитов составил 747,9 млрд. тенге (166% от плана). Увеличение показателя произошло за счет дополнительного портфеля кредитов, охваченного субсидированием ставки из средств Национального фонда, кредитов, выданных за счет средств Национального фонда, а также роста кредитов, выданных на револьверной основе.

Программы, реализуемые Фондом, также имеют не только экономическую, но и социальную направленность. По результатам 2016 года за счет финансовой поддержки в секторе частного предпринимательства было создано 26 061 рабочее место (101% от плана).

По КПД «Доля субъектов МСБ, которым оказана поддержка, к общему числу активных субъектов МСБ на рынке», «Доля охвата СМСП в отраслях «ДКБ 2020» поддержкой» и «Доля охвата субъектов СМСП в обрабатывающей промышленности поддержкой» исполнение превышает план, что связано с увеличением субъектов МСБ, которым оказана поддержка Фондом по финансовым программам и программам по повышению компетенций.

По КПД «Количество клиентов Центров компетенции предпринимателей» исполнение превышает план на 30%. Увеличение количества клиентов ЦОП и МЦПП обусловлено увеличением направлений, оказываемых консультаций, и активностью населения с предпринимательской инициативой.

По КПД «Количество участников программ по обучению» исполнение превышает план на 16%. Увеличение количества участников программ по обучению связано с запуском проектов по обучению «Поддержка открытия нового бизнеса» и «Поддержка предпринимательских инициатив студенческой молодежи», а также с реализацией проекта по поддержке молодежного предпринимательства «Конкурс стартап-проектов «Startup Bolashak».

### *3.2. Показатели по казахстанскому содержанию*

Фондом ведется активная работа по повышению доли местного содержания в закупках. В целом за 2016 год показатель местного содержания в закупках Фонда составил 82%, в том числе: по работам – 95%, услугам - 97% и по товарам – 14%.

## **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*

В целях экономии финансовых средств и сбережения электрической энергии, а также во исполнение Приказа Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 1139 Об утверждении Правил формирования и ведения карты энергоэффективности, отбора и включения проектов в карту энергоэффективности в здании Фонда установленные светильники типа Армстронг с лампами YZ18R и Viotone T6G13 мощностью 4x18 Вт. были заменены на 2-ом, 3-ем, 4-ом, и на 6-ом этажах на светодиодные светильники мощностью 28 Вт., а также установлены счетчики с разной тарификацией в зависимости от времени суток.

## Раздел 5. Взаимодействие с персоналом

### 5.1 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. В 2016 году ротированы 85 работников, в том числе 13 работников назначены на руководящие должности, 8 руководящих работников ротированы между Головным офисом и региональными филиалами;
- доля административных работников, принятых по конкурсу. В 2016 году 100% административных работников приняты на работу на конкурсной основе;
- охват руководящих работников индивидуальными ключевыми показателями эффективности деятельности – 100%;
- уровень текучести кадров не более 20% (пороговое значение), за исключением мероприятий, связанных с оптимизацией структуры управления компании. За 2016 год уровень текучести кадров составил 13,73% ;
- охват работников, прошедших обучение в течение года – 68%.

### 5.2. 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.

### 5.3. 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.
- ✓ Система позволяет стимулировать и удерживать эффективных работников, не увеличивая премиальный фонд.

Работники Фонда обеспечиваются ежегодным медицинским страхованием за счет средств, предусмотренных в бюджете Фонда.

С 2014 года Фонд оплачивает отпуск по беременности и родам, с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами. Также в 2016 году работникам Фонда была оказана материальная помощь при вступлении в брак (4 случая), в связи с рождением ребенка (53 случая), а также в связи со смертью члена семьи (5 случаев).

В 2016 году разработана и внедрена «Доска почета» в электронном формате, где на ежемесячной основе размещаются работники, достигшие высоких показателей в работе.

#### *5.4. Подбор, развитие, обучение и профессиональная подготовка персонала*

В рамках формирования единой модели управления человеческими ресурсами, а именно формирование 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 2016 году были утверждены Правила обучения и развития работников АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», в рамках которого предусмотрен порядок и регулирование процесса обучения и профессионального развития работников путем совершенствования имеющихся у работников профессиональных знаний, умений, способностей и навыков.

Правлением Фонда утвержден План обучения работников АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» на 2016 год (протокол № 26/2016 от 27.01.2016г.);

- В 2016 году 253 работника Фонда прошли обучение в рамках системы повышения квалификации работников (что составляет 68% от общего количества работников);

- 23 работника направлены на обучение по программе MBA;

Ежегодно проводится анкетирование для анализа степени вовлеченности персонала, по результатам 2016 года уровень вовлеченности и удовлетворенности работников Фонда составил 75%. Регулярно проводятся деловые встречи, заседания рабочих групп и Комитета по кадровой политике при Правлении Фонда.

#### *5.5. 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.

#### *5.6. Культура и спорт*

Немаловажную роль в повышении эффективности организации играет корпоративная культура. В 2016 году проведен корпоративный тимбилдинг с участием работников Головного офиса и региональных филиалов (27 августа 2016 г.).

#### *5.7. 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*

С целью снижения диспропорций в региональном развитии сектора малого и среднего бизнеса в стране Фондом «Даму» реализуется ряд программ, в том числе с участием средств областных бюджетов, направленных на увеличение охвата регионов и стимулирование развития регионального предпринимательства: Программа «Даму-регионы III», Программа регионального финансирования проктов МСП, Программа финансирования проектов МСП в малых городах и др.

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

За 2016 год 301 предпринимателю-инвалиду оказана спонсорская и благотворительная помощь. Также Фондом «Даму» в частном порядке оказывается материальная помощь больным взрослым и детям, а также ветеранам ВОВ.

В 2016 году оказана благотворительная помощь Корпоративному Фонду "Болашак" для проведения IX Зимнего благотворительного бала, в размере 1,0 млн.тенге.

#### *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.

Основными задачами, для достижения цели Политики, 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.

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:

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.

*6.4. 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 государственными органами.

✓ Участвует в разработке проектов постановлений Правительства РК и нормативных правовых актов.

✓ Проводит совместные социально значимые акции и мероприятия.

✓ Проводит дискуссии и другие формы диалога, а также обмен мнениями между властью, обществом и бизнесом по вопросам поддержки предпринимательства.

*6.5. Взаимодействие с поставщиками*

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.