

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

**Алматы,
2015г.**

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) субсидирование ставки вознаграждения по кредитам, выдаваемым банками второго уровня и иными юридическими лицами субъектам частного предпринимательства;
- 14) предоставление гарантий субъектам частного предпринимательства при получении ими кредитов в банках второго уровня и иных юридических лицах;
- 15) осуществление мониторинга реализации программ поддержки субъектов частного предпринимательства;
- 16) 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.

Общая численность работников Фонда на 31 декабря 2015 года составляет 371 человек. Общее количество работников по сравнению с 2014 года не изменилось

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.

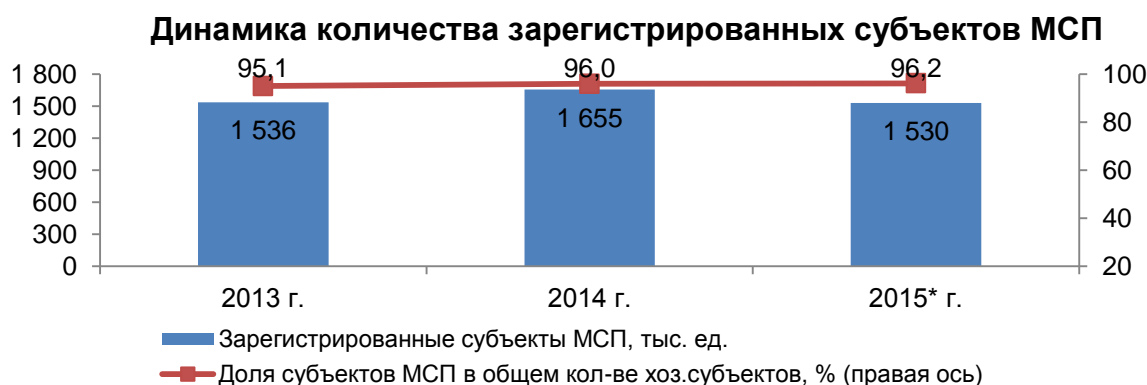
Обеспечение финансовой поддержки субъектов МСБ осуществляется через, в первую очередь, увеличение объемов финансовой поддержки МСБ, во-вторых, расширение направлений сотрудничества и механизмов финансирования и софинансирования МСБ совместно с финансовыми институтами, а также путем привлечения дополнительного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

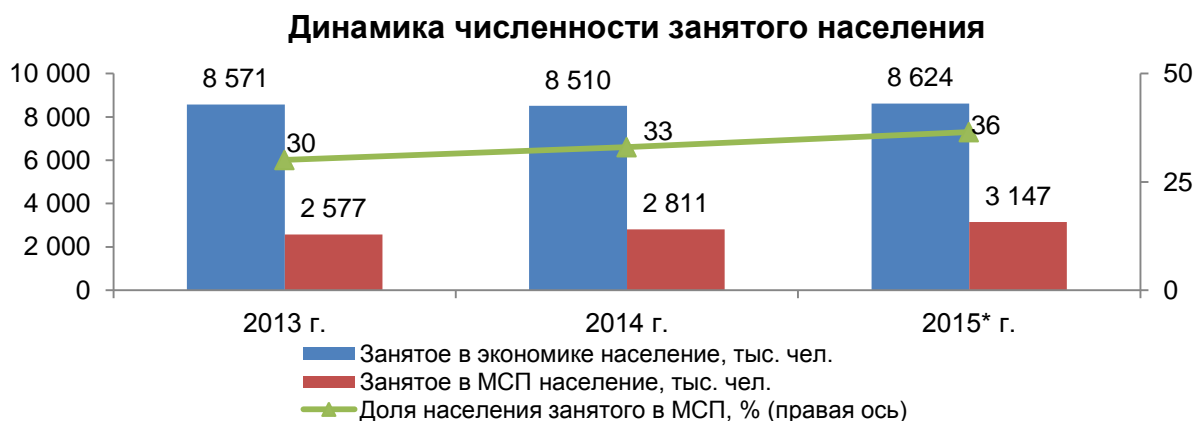
Рыночная доля Фонда

Учитывая экономическую ситуацию в стране в 2015 году наблюдалось снижение количества зарегистрированных субъектов МСП в Казахстане на 7% до 1 530 тыс. ед. При этом их доля в общем количестве хозяйствующих субъектов в стране сохранилась на уровне 2014 года – 96%. В отраслевом разрезе наибольший прирост наблюдался в 2015 году в сферах образования, строительства, водоснабжения и горнодобывающей промышленности. Снижение количества зарегистрированных субъектов МСП наблюдалось в сфере торговли, сельского хозяйства, транспорта и складирования.



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

Как и в предыдущие годы в 2015 году наблюдается увеличение численности занятого населения в экономике Казахстана. По предварительным данным, на конец 2015 года занятое население - 8 624 тыс. человек. При этом численность занятых в МСП на 1 января 2016 года составила 3 147 тыс. человек (36% всех занятых).



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

На протяжении последних четырех лет ВВП Казахстана в реальном выражении демонстрировал рост. В 2015 году, несмотря на снижение доходов от

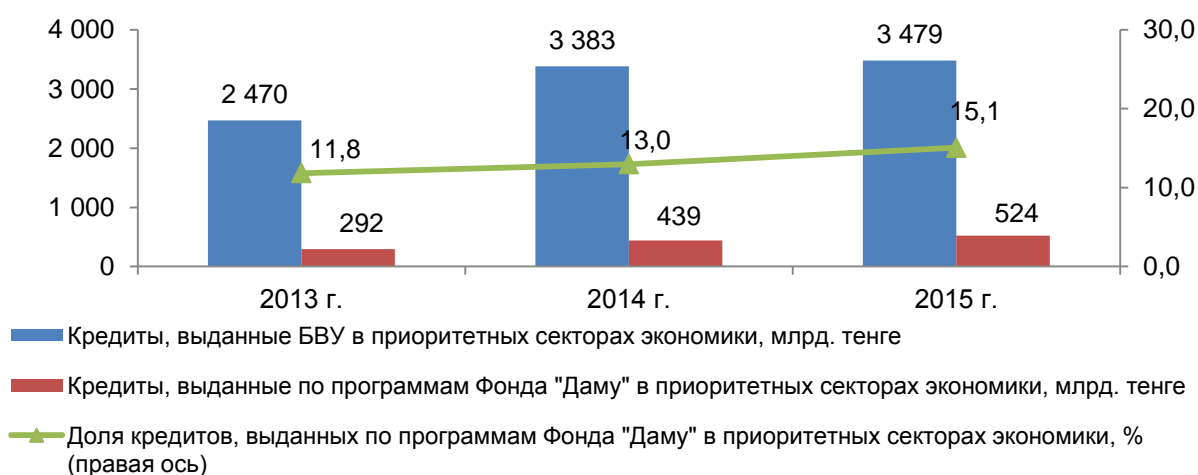
сырьевых секторов и на фоне падения темпов роста экономики соседней Российской Федерации (-3,7%²), ВВП Казахстана вырос на 1,2% и составил 40 761 млрд. тенге. Производство товаров формирует 36,3% ВВП (из них 25,5% – это промышленное производство), производство услуг – 56,8%, налоги на продукты – 6,9%.

Фондом в 2015 году была продолжена реализация программ обусловленного размещения средств в БВУ, субсидирования процентных ставок по кредитам предпринимателей и гарантирования кредитов. На цели наращивания объемов льготного кредитования МСП в обрабатывающей промышленности в марте 2015 года из Национального Фонда Республики Казахстан был выделен дополнительный (третий) транш в сумме 50 млрд. тенге, на 2015 год пришлось основное освоение средств второго транша (50 млрд. тенге). Фонд также продолжает активно привлекать средства международных финансовых организаций и местных исполнительных органов. В 2015 году на базе программы «ДКБ 2020» была запущена Единая программа поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса 2020» (далее – Единая программа) (утверждена 31 марта 2015 года Постановлением Правительства №168).

В целом участвуя в программах Фонда за прошедший год субъекты частного предпринимательства получили кредиты на сумму 524 млрд. тенге. В общей сумме банковского кредитования на предпринимательские цели доля кредитов, выданных участникам программ Фонда, составила 7%. 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 БВУ.

При рассмотрении вклада Фонда с акцентом на финансирование приоритетных секторов экономики наблюдается рост до 15,1%, что на 2,1 пункта выше показателя прошлого года.

Динамика кредитов на проекты в приоритетных секторах экономики

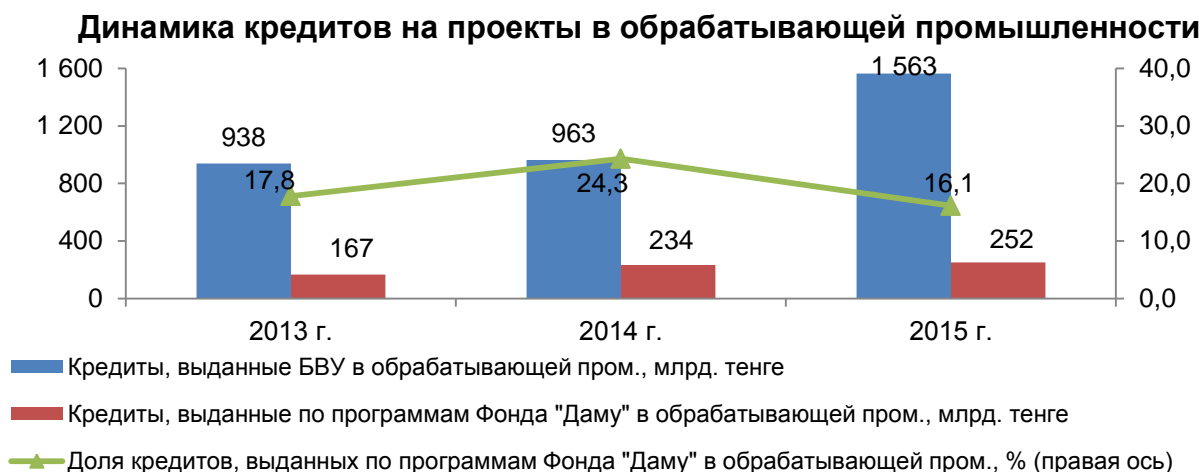


Источник: Национальный Банк Республики Казахстан (www.nationalbank.kz), ТОО «ПКБ», Фонд (www.damu.kz).

При этом, несмотря на рост суммы кредитов в обрабатывающей промышленности по программам Фонда в 2015 году (+18 млрд. тенге), доля

² IMF "World Economic Outlook", Апрель 2016 г.

кредитов Фонда в обрабатывающей промышленности снизилась с 24% до 16%. Полагаем, что снижение доли обусловлено ростом объема краткосрочных кредитов на рынке в 2015 году (+543 млрд. тенге), тогда как по программам Фонда в основном выдаются долгосрочные кредиты. Также в результате девальвации (на 82% за сентябрь-декабрь) вырос тенговый эквивалент валютных кредитов, что частично исказило рыночную статистику.



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

В структуре заемщиков БВУ доля клиентов, профинансированных по программам Фонда по количеству составила 16%.

проекта «Обучение топ-менеджмента МСП», который реализуется в рамках Единой программы, составило 1 683 предпринимателя, в том числе в 2015 году прошло обучение 420 человек. По состоянию на 1 января 2016 года в рамках 1-го этапа инструмента «Деловые связи» обучено 2 794 человека, из них 542 человека – слушатели проекта 2015 года. За время реализации программы «Деловые связи» 166 предпринимателей прошли стажировку в США и 195 предпринимателей – в Германии, в том числе 37 человек стажировались в 2015 году в Германии. На 1 января 2016 года по компоненту «Старшие сеньоры» осуществлено 94 миссии, из них за 2015 год – 32 миссии.

В 18 Центров обслуживания предпринимателей за 2015 год обратились 58,9 тыс. клиентов, им оказано более 117,1 тыс. консультаций. На уровне районов в 14 областях работают Мобильные центры поддержки предпринимательства. В данные центры обратились порядка 12,8 тысяч клиентов, где предоставлено около 18,5 тыс. консультаций.

1.4. Общественная оценка деятельности

Фонд уделяет большое внимание прозрачности своей деятельности.

В 2015 году в СМИ было размещено 4 237 материала о механизмах государственной поддержки предпринимательства, в том числе в центральных СМИ – 1 572 материала, в региональных СМИ – 2 665 материалов. Было проведено 48 пресс-туров по успешно реализованным проектам МСП, профинансированным по программе поддержки предпринимательства в различных регионах Казахстана. В целях освещения хода реализации программы «ДКБ-2020» в эфире республиканских и региональных телеканалов было проведено 317 выступлений.

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.

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 2015 год:

№	Показатели	Результат
Экономические показатели		
1	Объем средств в бюджете Фонда, предусмотренных на спонсорскую / благотворительную помощь	8,4 млн. тенге
2	Количество участников программ по обучению	27 916 человек
3	Доля участников программ обучения, открывших бизнес (в рамках Программы поддержки молодежных Старт-ап-проектов)	12%
4	Степень удовлетворенности предпринимателей проведенным обучением	94,1 %
	Количество клиентов, получивших дистанционные услуги	59 705 человек
5	Количество предпринимателей с ограниченными возможностями, получивших поддержку по программе «Даму-Көмек»	316 человек
6	Доля казахстанского содержания в закупках Фонда	82%
Показатели по работе с персоналом		
1	Степень вовлеченности персонала (эмоциональная)	93%
2	Степень вовлеченности персонала (деятельная)	74%
3	Степень удовлетворенности персонала	72%
4	Количество работников Фонда, прошедших обучение	282 работника

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. 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.

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

5. 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.

6. Указанные политики определяют цели, задачи, принципы и их основные требования.

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

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

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

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.

За 2015 год было размещено 255 заявок, 316 предпринимателям-инвалидам оказана спонсорская и благотворительная помощь. Кроме того, в 2015 году Фондом совместно с АО «Казкоммерцбанк» проведен очередной конкурс в рамках проекта «Жұлдыздарға қара» – «Посмотри на звезды». Общий бюджет проекта составил 16,3 млн. тенге, сумма одного гранта составила от 100 тыс. тенге до 300 тыс. тенге в зависимости от проекта. По итогам конкурса гранты получили 71 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 2015 год по программам обусловленного размещения средств в БВУ и ЛК профинансирован 3 650 заемщик на общую сумму кредитов 236,6 млрд. тенге.

В 2015 году привлечен 3-й транш займа Азиатского Банка Развития в сумме 228 млн. долларов США или 62,8 млрд. тенге (по курсу на дату привлечения) под государственную гарантию. Под гарантию Фонда привлечены средства Европейского банка реконструкции и развития в размере 1,86 млрд. тенге (2-й транш из общего займа 200 млн. долларов США) и 6,75 млрд. тенге (3-й транш из общего займа 200 млн. долларов США).

За 2015 год по инструменту субсидирования ставок вознаграждения подписано 1 595 проектов на общую сумму кредитов 260,13 млрд. тенге. По инструменту гарантирования кредитов подписано 941 договоров гарантирования на общую сумму кредитов 27 млрд. тенге. За 2015 год выдано гарантий в 2 раза больше, чем за 2014 год.

За 2015 год в рамках прямого консультирования через Центры компетенции предпринимателей и Мобильные центры поддержки предпринимательства обслужено 71 786 клиентов, в т.ч.:

- Центры обслуживания предпринимателей – 58 996 клиентов;
- Мобильные ЦПП – 12 790 клиентов.

За 2015 год количество участников по программам обучения составило – 27 916 человек, в т.ч.:

- - по инструменту «Деловые связи» - 542 человек;
- - по компоненту «Обучение топ-менеджмента МСП» - 420 человек;
- - по Программе поддержки молодежных старт-ап проектов (в т.ч. проект «Startup-Bolashak») обученных – 401 человек;
- - по поддержке развития женского предпринимательства обучено 995 женщин- предпринимателей;
- - по обучению в рамках мастер-классов, тренингов, семинаров, проводимых на базе ЦОП – 8 512 слушателей;
- - по проектам НПП «Бизнес - Советник» – 15 486 человек, «Бизнес Рост» – 1 012 человек и «Проектное обучение» – 548 человек.

Необходимо учесть, что показатель «Количество участников программ по обучению» 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 проекты «Бизнес-Советник», «Бизнес-Рост», «Школа молодого предпринимателя» переданы в Национальную палату предпринимателей (далее – НПП) с 2015 года, а инструмент «Деловые связи» и компонент «Старшие сеньоры» переданы в НПП с 2016 года.

За 2015 год дистанционно через Бизнес-портал для предпринимателей **«Территория бизнеса»** (business.gov.kz) было оказано 14 730 онлайн-консультаций

В июле-ноябре 2015 года реализован Проект по поддержке молодежного предпринимательства «Конкурс стартап-проектов «Startup «Bolashak». Результаты

реализации Программы поддержки молодежных старт-ап-проектов в 2015 году:

- кол-во обученных – 401 человек,
- кол-во сопровождаемых старт-ап-проектов – 177,
- кол-во предоставленных грантов – 18,
- общая сумма грантов – 32,45 млн. тенге,
- кол-во созданных субъектов частного предпринимательства – 48.

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 2015 году Фондом были достигнуты следующие результаты:

№	Наименование КПД	Ед. изм.	Факт			2015 год		
			2012 год	2013 год	2014 год	План	Факт	% исп. плана
1	Объем средств, направленных на развитие предпринимательства по финансовым программам	млрд. тенге	331,1	295,4	439,4	469,6	523,7	112%
2	Количество созданных рабочих мест	человек	3 443	14 901	24 836	25 697	25 900	101%
3	Доля субъектов МСБ, которым оказана поддержка, к общему числу активных субъектов МСБ на рынке	%	1,7%	4,5%	7,5%	5,0%	6,4%	128%
4	Доля охвата СМСП в отраслях «ДКБ 2020» поддержкой	%	1,5%	1,5%	2,0%	1,7%	1,7%	100%
5	Доля охвата СМСП в обрабатывающей промышленности поддержкой	%	5,2%	6,9%	13,1%	7,3%	8,4%	115%
6	Количество клиентов Центров компетенции предпринимателей	человек	3 123	28 741	127 973	41 210	71 786	174%
7	Количество клиентов, получивших дистанционные услуги	человек	-	-	38 251	45 625	59 705	131%
8	Количество участников программ по обучению	человек	18 148	22 198	24 557	22 875	27 916	122%

За 2015 год количество субъектов МСБ, которым оказана финансовая и нефинансовая поддержка составило 157 391 единиц (140% от плана), что связано с превышением плана по количеству оказываемой поддержки субъектам МСБ в рамках финансовых программ (обусловленное размещение, субсидирование, гарантирование) и программ по обучению и консультированию. При этом объем финансовой поддержки за счет реализации программ обусловленного размещения средств, субсидирования ставок вознаграждения и гарантирования кредитов составил 523,7 млрд. тенге (112% от плана). Увеличение показателя произошло за счет привлечения и активного освоения средств, выделенных из Национального Фонда Республики Казахстан, а также привлечением средств Азиатского Банка Развития, Европейского Банка развития и реконструкции на поддержку МСП.

Программы, реализуемые Фондом, также имеют не только экономическую, но и четкую социальную направленность. По результатам 2015 года за счет финансовой поддержки в секторе частного предпринимательства было создано 25 900 рабочих мест (101% от плана).

По КПД «Доля охвата субъектов СМСП в обрабатывающей промышленности поддержкой», «Доля субъектов МСБ, которым оказана поддержка, к общему числу активных субъектов МСБ на рынке» 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 74%, Увеличение количества клиентов ЦОП и МЦПП обусловлено увеличением количества консультантов в ЦОП и МЦПП, а также автоматизацией процесса учета клиентов с помощью CRM-системы, что повысило точность учета.

По КПД «Количество участников программ по обучению» исполнение превышает план на 22%. Увеличение количества участников программ по обучению на 22% в 2015 году по сравнению с 2014 годом, связано с запуском новых программ по поддержке молодежных старт-ап проектов, активной работы Фонда по проведению мастер-классов, семинаров и других мероприятий, направленных на повышение компетенций предпринимателей, а также проведением Национальной палатой предпринимателей проектов «Бизнес-Советник», «Бизнес Рост» на базе ЦОП Фонда.

3.2. Показатели по казахстанскому содержанию

Фондом ведется активная работа по повышению доли местного содержания в закупках. В целом за 2015 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

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.

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 40%;
- доля административных работников, принятых по конкурсу, не менее 100%;
- охват руководящих работников индивидуальными ключевыми показателями эффективности деятельности – 100%;
- уровень текучести кадров не более 15,7%, за исключением мероприятий, связанных с оптимизацией структуры управления компании;
- охват работников, прошедших обучение в течение года – 77%.

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.

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 2015 году работникам Фонда была оказана материальная помощь при вступлении в брак (10 случаев), в связи с рождением ребенка (45 случаев), в связи с юбилейной датой сотрудников (1 случай), оплата медицинского лечения и операция работника (члена семьи) (3 случая), а также в связи со смертью члена семьи (8 случаев).

В 2015 году было утверждено Положение о нематериальном стимулировании работников АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», в рамках которого предусмотрены следующие виды мотивации и вознаграждения работников:

- сертификат на 1, 3 и 5 дней отпуска с сохранением заработной платы в течение календарного года;
- сертификат лучшему работнику на гибкий график работы на 1,3 и 6 месяцев;
- предоставление бесплатного парковочного места на территории офиса;
- сертификат на изучение иностранного языка;
- неформальный ужин с руководством.

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 2015 году 282 (что составляет 76% от общего количества работников) работника Фонда прошли обучение в рамках системы повышения квалификации работников.

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.

3.6. Культура и спорт

Немаловажную роль в повышении эффективности организации играет корпоративная культура. В 2015 году была организована стратегическая сессия «Актуализация стратегии Фонда», в которой приняло участие 130 человек в т.ч. все директора РФ и по 3 менеджера и все директора структурных подразделений.

В конкурсе среди работников дочерних организаций АО «НУХ «Байтерек» по написанию эссе на тему: «Қазақ хандығының 550-жылдығы», состоявшемся в сентябре-октябре 2015 года, работник Фонда занял первое призовое место.

В 2015 году 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 работниками Фонда были заняты призовые места в Осенней и Зимней спартакиаде, организованной АО

«НУХ «Байтерек» среди дочерних компаний.

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

За 2015 год 316 предпринимателям-инвалидам оказана спонсорская и благотворительная помощь. Также 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.