

ОТЧЕТ
о соблюдении АО «Фонд развития предпринимательства «Даму»
Кодекса корпоративного управления

Основополагающими принципами Кодекса корпоративного управления АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» (далее – Фонд «Даму»), утвержденного решением Правления АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» (далее – АО «ФНБ «Самрук-Қазына») от 11 января 2011 года приказ № 1-п, являются:

- 1) принцип защиты прав и интересов Единственного акционера;
- 2) принцип эффективного управления Фондом «Даму» Советом директоров и Правлением;
- 3) принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Фонда «Даму»;
- 4) принципы законности и этики;
- 5) принцип эффективной дивидендной политики;
- 6) принцип эффективной кадровой политики;
- 7) политика регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- 8) принцип ответственности.

№	Принцип Кодекса корпоративного управления	Соблюдается / Не соблюдается	Мероприятия, выполненные для соблюдения принципа	Комментарии о факте неисполнения
1.	Принцип защиты прав и интересов Единственного акционера.	Соблюдается	<p>Уставом и другими внутренними документами Фонда «Даму» закреплены полномочия, принимаемые Советом директоров и Правлением Фонда «Даму» по защите прав и интересов Единственного акционера. В соответствии с Уставом Фонда «Даму», избрание членов Совета директоров Фонда «Даму», назначение и прекращение полномочий Председателя Правления Фонда «Даму» относится к исключительной компетенции Единственного акционера.</p> <p>Фонд «Даму» предоставляет полную и своевременную информацию по вопросам, решения по которым принимаются органами управления АО</p>	

			<p>«ФНБ «Самрук-Қазына».</p> <p>Взаимодействие Фонда «Даму» со структурными подразделениями АО «ФНБ «Самрук-Қазына» осуществляется по принципу «одного окна» посредством Дирекции по управлению финансовыми институтами и институтами развития АО «ФНБ «Самрук-Қазына». Фонд «Даму» обеспечивает Единственного акционера регулярной информацией о результатах своей финансово-хозяйственной и производственной деятельности, путем предоставления управленческой и прочей отчетности в соответствии с Пакетом отчетности, подлежащего представлению Фондом «Даму» Единственному акционеру, утвержденном решением Правления АО «ФНБ «Самрук-Қазына» от 10 февраля 2011 г., протокол № 05/11.</p> <p>Обеспечение АО «ФНБ «Самрук-Қазына» прав акционера путем участия в составе Совета директоров Фонда «Даму» регулируется «Порядком взаимодействия по вопросам назначения и обеспечения представителей АО «ФНБ «Самрук-Қазына» в Советах директоров АО «ФНБ «Самрук-Қазына», утвержденном решением Правления АО «ФНБ «Самрук-Қазына» от 1 октября 2009 г., протокол № 88/09.</p> <p>Три члена Совета директоров Фонда «Даму» являются представителями Единственного акционера.</p>	
2.	Принцип эффективного управления Фондом «Даму» Советом директоров и Правлением.	Соблюдается	<p>В соответствии с Положением о Совете директоров, утвержденном решением Совета директоров Фонда «Даму» от 22 декабря 2010 г., Совет директоров Фонда осуществляет общее руководство за деятельностью Фонда «Даму», утверждает Стратегию развития, программы</p>	

		<p>обусловленного размещения средств, обеспечивает эффективную работу системы управления рисками и внутреннего контроля, осуществляет контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Фонда «Даму», содействует разрешению корпоративных конфликтов.</p> <p>Совет директоров Фонда «Даму» имеет сильный профессиональный состав, формируемый Единственным акционером, и является относительно сбалансированным. Так, членами Совета директоров являются два независимых директора. В настоящее время рассматривается вопрос о включении третьего независимого директора в состав Совета директоров.</p> <p>В соответствии с международными стандартами корпоративного управления при Совете директоров Фонда созданы следующие Комитеты:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Комитет по аудиту;2) Комитет по назначениям и вознаграждениям;3) Комитет по стратегическому и бюджетному планированию. <p>Заседания Совета директоров проводятся своевременно согласно Плану работы Совета директоров. В 2010 году Совет директоров Фонда «Даму» продолжил свою активную деятельность: в общей сложности было проведено 10 заседаний, в том числе 3 заочных, на которых было рассмотрено 95 вопросов.</p> <p>На регулярной основе проводятся совещания с Единственным акционером касательно улучшения качества корпоративного управления в Фонде «Даму», поручения Единственного акционера выполняются своевременно.</p> <p>Работу Совета директоров и соблюдение процедурных требований обеспечивает</p>	
--	--	---	--

			<p>Корпоративный секретарь.</p> <p>Исполнительным органом Фонда «Даму» является Правление в составе 7 членов. Деятельность Правления регламентирована Положением о Правлении, утвержденное решением Совета директоров Фонда «Даму» от 22 декабря 2010 г.</p> <p>Правление Фонда «Даму» заседает еженедельно и принимает решения по оперативному управлению Фондом. За 2010 год проведено 50 заседаний Правления, рассмотрено 508 вопросов.</p> <p>При Правлении Фонда «Даму» созданы постоянно действующие комитеты и комиссии, которые рассматривают вопросы по различным аспектам операционной деятельности и дают рекомендации Правлению по их эффективному решению:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Комитет по управлению активами и пассивами. За 2010 год Комитетом проведено 40 заседаний. 2) Комитет по кадровой политике. За 2010 год Комитетом проведено 26 заседаний. 3) Кредитный комитет. За 2010 год Комитетом проведено 21 заседание. 4) Комитет по рискам, создан в 2010 году. За 2010 год Комитетом проведено 1 заседание. 5) Бюджетная комиссия. За 2010 год Комиссией проведено 12 заседаний. 6) Комиссия по контроллингу. За 2010 год Комиссией проведено 12 заседаний. 	
3.	Принципы прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Фонда «Даму».	Соблюдается	<p>Фонд «Даму» в своей деятельности придерживается высоких стандартов прозрачности и постоянно работает над улучшением доступности, качества и оперативности раскрытия информации о Фонде.</p> <p>Решением Правления Фонда «Даму» от 17 марта 2011 г., протокол № 011/2011 утверждена Политика</p>	

		<p>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>Финансовая отчетность, составленная в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО), информация о существенных событиях, обзорные аналитические статьи о деятельности Фонда регулярно отражаются на страницах корпоративного веб-сайта Фонда, в отечественных и зарубежных средствах массовой информации (СМИ).</p> <p>За 2010 год в СМИ прошло более 3 300 публикаций о Фонде «Даму». Акцент существенно сместился в сторону региональных СМИ – на них пришлось более половины всех публикаций. По инициативе пресс-службы Фонда «Даму» выпущено 617 материалов. Было организовано 14 пресс-конференций, 12 презентаций, 10 пресс-туров, 3 он-лайн конференции, опубликовано 10 аналитических статей, прошло более 120 выступлений в эфире телеканалов и радио.</p> <p>В соответствии с лучшей мировой практикой корпоративного управления, Фонд «Даму» ежегодно издает Годовой отчет о результатах своей деятельности за соответствующий год.</p> <p>Вопросы обеспечения сохранности коммерческой тайны в Фонде «Даму» урегулированы Положением о коммерческой тайне, утвержденное решением Правления Фонда от 22 апреля 2011 г., протокол № 016/2011. Положение устанавливает общие требования по организации и обеспечению защиты сведений, составляющих коммерческую тайну Фонда</p>	
--	--	--	--

			<p>«Даму».</p> <p>В соответствии с обязательством о неразглашении конфиденциальной информации, работники Фонда «Даму» принимают на себя обязательство по неразглашению коммерческой тайны и конфиденциальных сведений.</p> <p>Согласно рекомендациям KPMG по совершенствованию корпоративного управления было разработано и утверждено решением Правления Фонда «Даму» от 17 марта 2011 г., протокол № 011/2011 Положение о раскрытии информации. 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).</p>	
4.	Принципы законности и этики.	Соблюдается	<p>В соответствии с решением Совета директоров АО «Фонд устойчивого развития «Қазына» от 25 июня 2008 г., протокол № 33 был утвержден Кодекс корпоративной этики группы компаний АО «Фонд устойчивого развития «Қазына».</p> <p>Согласно рекомендациям KPMG по совершенствованию корпоративного управления, Фонду «Даму» необходимо разработать и утвердить собственный Кодекс деловой этики. Данная работа проводится в соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию корпоративного управления в Фонде «Даму», утвержденного приказом № 45-п от 22 апреля 2011 г. и одобренного решением Правления Фонда «Даму» от 18 мая 2011 г., протокол № 021/2011.</p> <p>В настоящее время Кодекс деловой этики Фонда</p>	

			<p>«Даму» (далее - Кодекс) разработан и одобрен решением Правления от 1 июня 2011 г., протокол № 025/2011. 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 «Даму» со стороны государства и делового сообщества; укрепления репутации открытого и честного участника рынка путем применения лучшей практики делового поведения.</p>	
5.	Принцип эффективной дивидендной политики.	Соблюдается	<p>В соответствии с решением Правления АО «ФНБ «Самрук-Қазына» от 30 июля 2008 г., протокол № 72/09 была утверждена Дивидендная политика АО «ФНБ «Самрук-Қазына» по отношению к дочерним организациям на 2009-2013 гг. (далее – Дивидендная политика).</p> <p>Дивидендная политика устанавливает основы взаимоотношений АО «ФНБ «Самрук-Қазына» с национальными институтами развития, национальными компаниями и другими юридическими лицами, входящими в группу компаний АО «ФНБ «Самрук-Қазына» по вопросам выплаты дивидендов на пакеты акций и долей участия, принадлежащие АО «ФНБ «Самрук-Қазына».</p> <p>Целью Дивидендной политики является обеспечение баланса интересов АО «ФНБ «Самрук-Қазына» и компаниями, входящими в группу АО «ФНБ «Самрук-Қазына» и прозрачного подхода при определении размеров дивидендных выплат компаниями для Акционера.</p> <p>Согласно рекомендациям KPMG по</p>	

			<p>совершенствованию корпоративного управления, Фонду «Даму» необходимо разработать и утвердить собственную дивидендную политику. Данная работа проводится в соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию корпоративного управления в Фонде «Даму», утвержденному приказом № 45-п от 22 апреля 2011 г. и одобренного решением Правления Фонда «Даму» от 18 мая 2011 г., протокол № 021/2011.</p>	
6.	Принцип эффективной кадровой политики.	Соблюдается	<p>Политика управления человеческими ресурсами в Фонде «Даму» основывается на Кадровой стратегии группы АО «ФНБ «Самрук-Қазына» на 2010-2020 гг., учитывает стратегические цели и миссию Фонда.</p> <p>Ключевыми направлениями Политики управления человеческими ресурсами являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Формирование единой модели управления человеческими ресурсами для группы компаний АО «ФНБ «Самрук-Қазына». 2) Система повышения эффективности труда. 3) Система повышения качества человеческого капитала. 4) Развитие корпоративной культуры <p>По направлению формирования единой модели управления человеческими ресурсами для группы компаний АО «ФНБ «Самрук-Қазына», основной акцент делается на 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</p>	

		<p>необходимости, через поиск специалистов извне. Работники руководящего уровня должны приниматься в соответствии с действующим законодательством, внутренними документами АО «ФНБ «Самрук-Қазына», программой кадрового резерва. Подобная система привлечения сотрудников позволяет обеспечивать преемственность наиболее эффективных принципов управления, сохраняет единство стратегического видения, целостность корпоративной культуры.</p> <p>Для повышения эффективности труда в 2010 году внедрена система оценки управленческих работников Фонда «Даму» на основе ключевых показателей деятельности. Данный механизм позволяет на регулярной основе отслеживать степень достижения стратегических целей организации, а также закрепить персональную ответственность сотрудников за результат.</p> <p>В целях повышения качества человеческого капитала, в 2010 году для работников Фонда «Даму» были организованы и проведены семинары по темам финансового анализа, менеджмента. Сотрудники фронт-офиса принимали участие в международных встречах и конференциях, что позволяет изучать и внедрять в Фонде «Даму» международные практики в вопросах поддержки субъектов частного предпринимательства.</p> <p>Немаловажную роль в повышении эффективности организации играет и корпоративная культура. В 2010 году было проведено два выездных тим-билдинга, с проведением обучающих тренингов для сотрудников региональных филиалов и головного офиса Фонда «Даму». Профессиональное отношение к поставленным задачам, общая доброжелательность</p>	
--	--	--	--

			дополнительно мотивируют работников, повышают самоидентификацию сотрудников с деятельностью организации, создают благоприятный организационный климат для достижения стратегических целей.	
7.	Политика регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов.	Соблюдается	<p>В соответствии с решением Совета директоров Фонда «Даму» от 15 декабря 2010 г., протокол № 23 утверждены Правила урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов (далее – Правила).</p> <p>Правила определяют построение процедур предупреждения и регулирования корпоративных конфликтов, своевременное выявление и предотвращение конфликта интересов, а также определение четкой координации действий всех органов в случае возникновения или возможности возникновения корпоративного конфликта или конфликта интересов.</p> <p>Согласно рекомендациям KPMG по совершенствованию корпоративного управления, Фонду «Даму» необходимо доработать Правила с учетом лучшей мировой практики корпоративного управления. Данная работа проводится в соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию корпоративного управления в Фонде «Даму», утвержденным приказом № 45-п от 22 апреля 2011 г. и одобренным решением Правления Фонда «Даму» от 18 мая 2011 г., протокол № 021/2011.</p>	
8.	Принцип ответственности.	Соблюдается	<p>В соответствии с п. 6 ст. 1 и п. 96 ст. 16 Устава Фонда «Даму»:</p> <p>1) Фонд «Даму» несет ответственность по своим обязательствам в пределах своего имущества и не отвечает по обязательствам Единственного</p>	

			акционера. 2) Должностные лица Фонда «Даму» несут ответственность перед Фондом и акционерами за вред, причиненный их действиями (бездействием), в соответствии с законами Республики Казахстан.	
--	--	--	--	--