

«Утверждено»
Решением Совета директоров
АО «Фонд развития
предпринимательства «Даму»

Приложение № 6
к протоколу заседания
Совета директоров
АО «Фонд развития
предпринимательства «Даму»
от «27» сентября 2013 года
№ 46

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
АО «ФОНД РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА «ДАМУ»
г. Алматы
2013 год
Содержание

1.	Термины и определения	4
2.	Общие положения	4
3.	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	5
3.1	Взаимодействие с Единственным акционером	5
3.2	Взаимодействие с Советом директоров	6
3.3	Взаимодействие с работниками	6
3.4	Взаимодействие с инвесторами, партнерами, заемщиками, поставщиками, участниками программ	6
3.5	Взаимодействие с государственными органами	6
3.6	Взаимодействие с общественными организациями и иными юридическими лицами	6
4.	Принципы социальной ответственности	7
4.1	В области прав человека	7
4.2	В области трудовых отношений	7
4.3	В области охраны окружающей среды	8
4.4	В области борьбы с коррупцией	8
4.5	В сфере взаимодействия с обществом	8
4.6	Соблюдения прав инвесторов, партнеров, заемщиков, поставщиков, участников программ	8
5.	Основные направления в области корпоративной социальной ответственности	9
5.1	Эффективное регулирование социально-трудовых отношений на основе принципа социального партнерства	9
5.2	Формирование системы обучения и развития кадров	9
5.3	Обеспечение экологической устойчивости и безопасности	10
5.4	Определение единой политики в области реализации социальных проектов	10
5.5	Определение единой политики в области оказания спонсорской/благотворительной помощи	10
5.6	Создание единой коммуникационной стратегии	11
6.	Поддержка предпринимателей с ограниченными возможностями как приоритетное направление в области корпоративной социальной ответственности	11
7.	Оценка эффективности деятельности в области корпоративной социальной ответственности	12
8.	Отчетность о проводимой работе в области корпоративной социальной ответственности	13
9.	Ответственность	14
	Приложение 1. Форма PEST-анализа Фонда «Даму» для определения направлений корпоративной социальной ответственности	15
	Приложение 2. Форма SWOT-анализа Фонда «Даму» для определения направлений корпоративной социальной ответственности	15
	Приложение 3. Форма календарного графика обучения и развития персонала Фонда «Даму» по тематикам в сфере корпоративной социальной ответственности	15
	Приложение 4. Показатели оценки эффективности деятельности в области корпоративной социальной ответственности	16
	Приложение 5. Структура Отчета по корпоративной социальной ответственности Фонда «Даму» за отчетный период	17

	Приложение 6. Форма годового Плана мероприятий по укреплению корпоративной социальной ответственности Фонда «Даму»	17
	Приложение 7. Форма годового Отчета плана мероприятий по укреплению корпоративной социальной ответственности Фонда «Даму»	18

1. Термины и определения

1. В настоящей Политике применяются следующие термины и определения:

Взаимодействие с заинтересованными сторонами - процедуры и процессы, реализуемые в Фонде «Даму» для вовлечения заинтересованных сторон в свою деятельность.

Единственный акционер - АО «Национальный управляющий холдинг «Байтерек».

Заинтересованные стороны - юридические и физические лица, реализация прав которых согласно законодательству Республики Казахстан и Уставу связана с деятельностью Фонда «Даму».

Корпоративная социальная ответственность - выполнение добровольно принятых на себя обязательств и ответственность Фонда «Даму» за влияние его решений и деятельности на заинтересованные стороны, общество и окружающую среду.

Окружающая среда - природное окружение, в котором функционирует Фонд «Даму», включая воздух, воду, землю, природные ресурсы, людей и их взаимосвязь.

Отчетность в области устойчивого развития (нефинансовая отчетность) - информационное отражение деятельности Фонда «Даму» в области корпоративной социальной ответственности путем выпуска систематической отчетности по спектру вопросов, отраженных в данной политике.

Политика - Политика в области корпоративной социальной ответственности.

Устойчивое развитие - развитие, которое удовлетворяет потребностям настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности.

Фонд «Даму» - АО «Фонд развития предпринимательства «Даму».

2. Общие положения

2. Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом, Стратегией развития Фонда «Даму» на 2014-2023 гг. и иными внутренними нормативными документами Фонда «Даму».

(Изменения и дополнение внесены в соответствии с Выпиской из решения очного заседания СД АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» №76 от 20.12.2016г.)

3. Политика определяет приоритетные направления деятельности, основанные на принципах Глобального Договора ООН, членом которого является Фонд «Даму», оценку эффективности и отчетность в области корпоративной социальной ответственности (далее - КСО).

4. Фонд «Даму» в качестве основного оператора и интегратора государственных мер поддержки предпринимательства Республики Казахстан придает первостепенное значение социальным факторам устойчивого развития общества и рассматривает социальную ответственность как один из ключевых принципов своей деятельности.

Целью Политики является обеспечение деятельности Фонда «Даму» в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности и укрепление доверительных отношений со всеми заинтересованными сторонами.

Актуальность принятия Политики продиктована необходимостью дальнейшего повышения эффективности деятельности Фонда «Даму» в области КСО с использованием международных норм поведения и принципов, закреплённых международными стандартами в области КСО и устойчивого развития.

5. В своей деятельности Фонд «Даму» придерживается следующих корпоративных ценностей:

- меритократия: справедливость и объективность в оценке вклада и достижений каждого;
- честность: честность внутри Фонда «Даму» и к своим партнерам;
- открытость: открытость к контактам и партнерам;

- доверие: приверженность культуре взаимопомощи и доверия.

6. Вместе с безусловным приоритетом соблюдения прав и интересов государства и Единственного акционера, Фонд «Даму» принимает добровольные обязательства по социально-ответственному поведению перед заинтересованными сторонами, на которые оказывает влияние его деятельность: работники, инвесторы, партнеры, заемщики, поставщики, участники программ, общественные организации, органы государственного управления и широкая общественность.

7. Настоящая Политика распространяется на всех работников Фонда «Даму», принципы которой необходимо принимать во внимание при разработке внутренних нормативных документов в части социальных вопросов и вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами.

3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

8. В своей деятельности Фонд «Даму» осознает и несет корпоративную социальную ответственность перед всеми заинтересованными сторонами:

- 1) Единственным акционером;
- 2) Советом директоров;
- 3) работниками Фонда «Даму»;
- 4) инвесторами, партнерами, заемщиками, поставщиками, участниками программ;
- 5) государственными органами;
- 6) общественными организациями и другими юридическими лицами.

9. Процесс организации взаимодействия Фонда «Даму» с заинтересованными сторонами основан на принципе вовлеченности - уважении прав всех заинтересованных сторон быть услышанными и подотчетности перед ними за свои действия.

В свою очередь, вовлеченность достигается при соблюдении следующих трех принципов:

- существенность - правильная оценка значимости проблем заинтересованных сторон и Фонда «Даму»;
- полнота - понимание комплекса существенных последствий деятельности Фонда «Даму» и управление ими, понимание всего круга мнений и потребностей заинтересованных сторон в связи с деятельностью, а также умение влиять на их ожидания и восприятия результатов;
- реагирование - принятие адекватных мер по вопросам, существенным для заинтересованных сторон и Фонда «Даму».

3.1 Взаимодействие с Единственным акционером

10. Взаимоотношения Фонда «Даму» с Единственным акционером регулируются Уставом, Кодексом корпоративного управления, Кодексом деловой этики, настоящей Политикой и другими внутренними документами Фонда «Даму».

Фонд «Даму», осознавая свою ответственность перед Единственным акционером:

- 1) обеспечивает реализацию прав Единственного акционера в рамках принципов корпоративного управления, направленных на эффективное принятие ключевых решений;
- 2) предоставляет достоверную информацию о результатах финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями действующего законодательства Республики Казахстан, Устава, внутренних нормативных документов Фонда «Даму»;
- 3) предоставляет дополнительные сведения о планах, достижениях, проблемах деятельности, а также аналитические материалы и исследования, проводимые Фондом «Даму».

3.2 Взаимодействие с Советом директоров

11. Совет директоров Фонда «Даму» является коллегиальным органом управления,

порядок взаимодействия с которым изложен в Уставе, Кодексе корпоративного управления и других внутренних нормативных документах Фонда «Даму».

Осуществление мероприятий по подготовке и проведению заседаний Совета директоров обеспечивается в установленном порядке Корпоративным секретарем.

3.3 Взаимодействие с работниками

12. Фонд «Даму» ведет открытую, прозрачную кадровую политику, нацеленную на формирование высокопрофессионального, квалифицированного и мотивированного персонала.

Фонд «Даму» стремится обеспечивать всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку результатов их деятельности, подбор и карьерный рост работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

3.4 Взаимодействие с инвесторами, партнерами, заемщиками, поставщиками и участниками программ

13. Выстраивая отношения с инвесторами, партнерами, заемщиками, поставщиками и участниками программ по поддержке предпринимательства, Фонд «Даму»:

- 1)** руководствуется принципами открытости, честности, соблюдения интересов взаимной выгоды, понимания полной ответственности за принятые обязательства;
- 2)** соблюдает все условия договорных отношений;
- 3)** проявляет уважение и добросовестность во взаимоотношениях в соответствии с Кодексом деловой этики, Кодексом корпоративного управления Фонда «Даму»;
- 4)** обеспечивает соблюдение общепринятых морально-этических норм.

3.5 Взаимодействие с государственными органами

14. Фонд «Даму» и его работники строят отношения с государственными органами и государственными служащими на принципах партнерства и уважения, понимая, что все инициативы государственных органов и Фонда «Даму» должны быть направлены на развитие экономики страны и поддержки частного предпринимательства.

Фонд «Даму» является ответственным и добросовестным налогоплательщиком.

3.6 Взаимодействие с общественными организациями и иными юридическими лицами

15. Выстраивая отношения с общественными организациями (общественными объединениями, ассоциациями, неправительственными организациями, местными сообществами, СМИ) и иными юридическими лицами Фонд «Даму» активно участвует в общественных процессах, реализации социально-значимых проектов, обсуждении проблем и перспектив развития предпринимательства в Казахстане, а также программ, направленных на развитие предпринимательства, и оказывает положительное влияние на решение социальных вопросов.

16. Интеграция КСО в систему управления:

- управление КСО является корпоративной функцией;
- руководители учитывают социальный аспект своей работы, как в стратегическом планировании, так и в ежедневной деятельности.

Корпоративное управление КСО предполагает привлечение представителей заинтересованных сторон в качестве партнеров не только на этапе реализации программ, но и на этапе планирования деятельности и оценки ее эффективности.

4. Принципы социальной ответственности

17. Признавая принципы Глобального договора ООН¹, соблюдая законность, Фонд «Даму» в своей деятельности руководствуется следующими принципами КСО/

4.1 В области прав человека:

- поддержка и уважение защиты прав человека, провозглашенных на международном уровне;
- обеспечение непричастности к нарушениям прав человека.

4.2 В области трудовых отношений:

- поддержка свободы объединения/ассоциаций и реальное признание права на заключение коллективных договоров;
- ликвидация всех форм принудительного труда;
- полное искоренение детского труда;
- ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости;
- обеспечение безопасности и охраны труда работников, проведение оздоровительных программ и оказание социальной поддержки работникам;
- создание эффективной системы мотивации и социальной поддержки работников, обучения и повышения квалификации работников;
- формирование и развитие кадрового резерва;
- развитие корпоративной культуры;
- реализация принципа социального партнерства.

4.3 В области охраны окружающей среды:

- поддержка подхода к экологическим вопросам, основанного на принципах предосторожности и предупреждения негативного воздействия на окружающую среду;
- принятие инициатив, направленных на повышение ответственности за состояние окружающей среды;
- содействие развитию и распространению экологически безопасных технологий;
- поддержка инициатив по использованию альтернативных источников энергии, снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности.

4.4 В области борьбы с коррупцией:

- противостояние всем формам коррупции и другим противоправным действиям, включая вымогательство и взяточничество;
- проведение антикоррупционных мер (в соответствии с внутренними нормативными документами);
- соблюдение принципов честной конкуренции;
- противодействие легализации доходов, полученных незаконным путем.

¹ Глобальный договор представляет собой добровольную инициативу, направленную на создание глобальной основы для содействия устойчивому экономическому росту и повышению уровня гражданской ответственности посредством активного и творческого участия в этом процессе руководителей корпораций. Идея Договора была выдвинута Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Кофи Аннаном на Всемирном экономическом форуме в Давосе (Швейцария) в январе 1999 года, а официальный старт этой инициативе был дан в июле 2000 года в штаб-квартире ООН. Глобальный договор ставит задачу развития принципов социальной ответственности бизнеса, участия в решении наиболее острых проблем общества, как на глобальном, так и на местном уровне. Договор призывает деловые круги руководствоваться в своей деятельности десятью основополагающими принципами в области соблюдения прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. В рамках Договора создаются условия для сотрудничества частного бизнеса с учреждениями ООН, международными организациями труда, неправительственными организациями и другими сторонами, заинтересованными в развитии более доступного и справедливого глобального рынка.

4.5 В сфере взаимодействия с обществом:

- обеспечение принципов прозрачности, справедливости и доступности любой информации для общественности, за исключением конфиденциальной;
- ведение диалога со всеми заинтересованными сторонами и эффективного взаимодействия на основе баланса интересов;
- содействие/обеспечение реализации государственных программ по поддержке частного предпринимательства;
- оказание спонсорской и благотворительной помощи;
- обеспечение своевременности, востребованности и эффективности реализуемых социальных проектов;
- поддержание репутации ответственного налогоплательщика, вносящего вклад в укрепление финансовой стабильности Республики Казахстан.

4.6 В соблюдении прав инвесторов, партнеров, заемщиков, поставщиков и участников программ:

- соблюдение условий заключенных договоров;
- постоянное повышение стандартов обслуживания потребителей/клиентов и качества, оказываемых Фондом «Даму» услуг;
- соблюдение запрета на использование конфиденциальной информации.

18. Ключевыми факторами для реализации принципов Глобального договора являются:

- 1) стремление воспринимать принципы как неотъемлемую составную часть Стратегии развития;
- 2) четкие обязательства и ответственность со стороны руководства Фонда «Даму»;
- 3) информирование всех работников о принятых Фондом «Даму» обязательствах в целях обеспечения широкой поддержки принципов;
- 4) создание в Фонде «Даму» обстановки, благоприятной для появления новых идей и новаторских предложений;
- 5) формулирование конкретных целевых показателей и создание прозрачной системы сообщений о достигнутом прогрессе;
- 6) готовность и способность каждого к обучению и адаптации;
- 7) ведение практической деятельности по реализации принципов;
- 8) постоянная готовность Фонда «Даму» и его руководства к диалогу с заинтересованными сторонами и эффективному взаимодействию на основе баланса интересов.

5. Основные направления в области корпоративной социальной ответственности

19. В целях обеспечения устойчивого развития особое внимание будет уделяться следующим основным направлениям в области КСО:

- 1) эффективное регулирование социально-трудовых отношений на основе принципа социального партнерства;
- 2) формирование системы обучения и развития кадров;
- 3) определение единой политики в области реализации социальных проектов;
- 4) определение единой политики в области оказания спонсорской/благотворительной помощи;
- 5) создание единой коммуникационной стратегии.

Для определения актуальных направлений КСО на периодической основе будут проводиться SWOT и PEST анализы Фонда «Даму» (Приложения 1, 2).

5.1 Эффективное регулирование социально-трудовых отношений на основе принципа социального партнерства

Цель: обеспечение возможностей для достойного и продуктивного труда в условиях равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства, проведение эффективной кадровой политики.

Основные задачи:

- 1)** внедрение эффективной системы оценки и мотивации работников;
- 2)** проведение социальной политики, соответствующей уровню развития и возможностям Фонда «Даму»;
- 3)** укрепление социального диалога, обратной связи с трудовым коллективом, создание условий для конструктивного взаимодействия заинтересованных сторон на принципах социального партнерства;
- 4)** внедрение системы повышения правовой грамотности работников Фонда «Даму»;
- 5)** проведение ежегодного исследования вовлеченности персонала и принятие соответствующих мер по улучшению показателя «Степень вовлеченности персонала»;
- 6)** развитие корпоративной культуры.

Комплексный подход к реализации данного направления будет способствовать повышению эффективности труда, росту профессионализма работников, повышению корпоративной культуры, соблюдению и защите трудовых прав человека согласно требованиям Трудового кодекса Республики Казахстан.

5.2 Формирование системы обучения и развития кадров

Цель: повышение уровня обучения и развития кадров.

Основные задачи:

- 1)** внедрение планирования трудовых ресурсов;
- 2)** обучение и профессиональное развитие всех работников;
- 3)** создание условий для инноваций.

Для реализации указанной цели разрабатываются корпоративный план профессионального обучения и развития персонала, а также календарный график обучения и развития персонала Фонда «Даму» по тематикам в сфере КСО (Приложение 3).

5.3 Обеспечение экологической устойчивости и безопасности труда

Цель: минимизация риска неблагоприятного воздействия на окружающую среду, охрана здоровья и обеспечение безопасности труда работников.

Основные задачи:

- 1)** бережное отношение к окружающей среде;
- 2)** создание благоприятной, здоровой и безопасной для работников обстановки на рабочих местах;
- 3)** соблюдение норм и стандартов в области охраны и безопасности труда.

В Фонде «Даму» в целях бережливого потребления бумаги, расходных материалов и энергоресурсов внедряются: системы электронного документооборота; система электронной отчетности; интегрированная информационная система отчетности (финансовой и управленческой).

Комплексный подход к вопросам охраны окружающей среды позволит Фонду «Даму» не только снизить негативное воздействие на экологию, но и сократить общие административные расходы.

Особое внимание будет уделяться повышению энергосбережению, повышению культуры безопасного поведения персонала и соблюдению техники безопасности.

5.4 Определение единой политики в области реализации социальных проектов

Цель: вовлечение населения и предпринимателей для участия в программах по обучению и консультированию.

Основные задачи:

- 1) сотрудничество с заинтересованными сторонами на принципах партнерства;
- 2) создание благоприятных условий для устойчивого развития бизнеса в долгосрочной перспективе.

5.5 Определение единой политики в области оказания спонсорской/благотворительной помощи

Фонд «Даму» руководствуется политикой Единственного акционера по оказанию спонсорской / благотворительной помощи, поощряет участие работников в благотворительной деятельности на добровольной основе.

Спонсорская / благотворительная деятельность Фонда «Даму» основывается на принципах прозрачности и открытости в расходовании средств. Получателями спонсорской / благотворительной помощи должны предоставляться отчеты, позволяющие контролировать целевое расходование выделенных средств.

Приоритетными являются программы и проекты, которые позволят позиционировать Фонд «Даму» как социально-ответственное корпоративное лицо на местном, региональном, республиканском и международном уровнях.

Главной мотивацией при проектировании и реализации проектов и программ, связанных с КСО, должна стать забота об обеспечении благоприятных условий для устойчивого развития бизнеса в долгосрочной перспективе.

Фонд «Даму» не предоставляет помощь политическим партиям, а также религиозным учреждениям или учреждениям, деятельность которых направлена на поддержку какой-либо конфессии или религии.

Благотворительная помощь должна быть направлена на решение социальных проблем и (или) поддержку уязвимых социальных групп, а также конкретных людей, оказавшихся в трудных жизненных обстоятельствах.

5.6. Создание единой коммуникационной стратегии

Цель: формирование безупречной деловой и социальной репутации.

Основная задача: реализация имиджевой и коммуникационной стратегии Фонда «Даму».

Информационная деятельность, с учетом соблюдения требований информационной безопасности, должна способствовать повышению имиджа Фонда «Даму» путем:

- 1) реализации PR-стратегии;
- 2) донесения до целевой аудитории сильных сторон и возможностей Фонда «Даму»;
- 3) создания позитивного общественного мнения;
- 4) обеспечения прозрачности деятельности Фонда через достоверное, регулярное, непрерывное и своевременное раскрытие информации;
- 5) поддержания узнаваемости бренда;
- 6) представления общественности результатов деятельности, а также аналитических исследований по основным направлениям деятельности Фонда «Даму».

Более открытый доступ к информации и всестороннее освещение деятельности Фонда «Даму» будет способствовать формированию позитивного образа Фонда как целостного организма с общей миссией, ценностями и целями.

В целях успешной реализации имиджевой и коммуникационной стратегии, а также измерения эффективности, Фонд «Даму» намерен на регулярной основе проводить количественные и качественные репутационные исследования, включая оценку деятельности Фонда «Даму».

6. Поддержка предпринимателей с ограниченными возможностями как приоритетное направление в области корпоративной социальной ответственности

20. Приоритетным значением для Фонда «Даму» в рамках соблюдения принципов корпоративной социальной ответственности является поддержка предпринимателей с ограниченными возможностями.

Улучшение положения инвалидов является одним из главных направлений социальной политики в Казахстане. На сегодняшний день приоритетом в социальной поддержке инвалидов выступает на первый план создание правовых, социально-экономических и организационных условий для обеспечения равных возможностей жизнедеятельности лиц с ограничениями по здоровью, т.е. обладать естественным правом человека быть неотъемлемой частью общества и иметь свободу выбора и свободу доступа к труду и обучению.

В последние годы позитивное влияние оказывают устойчивые темпы экономического развития и усиление социальной направленности государственной политики, повышение уровня социальной защиты населения и, в первую очередь, его социально-уязвимых групп, признание новых подходов к пониманию и решению проблем инвалидов.

Несмотря на явное улучшение социального обеспечения инвалидов, потребности данной группы населения удовлетворяются не полностью, особенно, в части возможностей выбора вида деятельности и профессионального образования.

Шансом для инвалидов вести независимый образ жизни является возможность открытия и ведения собственного бизнеса, что содействовало бы повышению уровня их материального благосостояния, и, следовательно, интеграции в общество.

В целях создания условий для стимулирования людей с ограниченными возможностями к ведению предпринимательской деятельности необходим комплекс мер, включающий реализацию специальной программы «Даму-Кемек».

Программа «Даму-Кемек» нацелена на оказание поддержки предпринимателям-инвалидам путем повышения степени информированности общества об их проблемах и необходимых им ресурсах (финансовая помощь, имущество, консультационная поддержка, другие услуги). При этом Фонд «Даму» в рамках данной программы не предоставляет финансирование, но выступает связующим звеном между предпринимателями с ограниченными возможностями и потенциальными спонсорами.

Привлечение спонсорской поддержки предпринимателям с ограниченными возможностями осуществляется посредством веб-сайта Программы, на котором можно разместить заявки как на получение, так и на оказание помощи.

В процессе реализации Программы Фонд «Даму» продолжит тесное сотрудничество с общественными организациями инвалидов, финансовыми организациями, благотворительными фондами, а также государственными органами.

7. Оценка эффективности деятельности в области корпоративной социальной ответственности

21. Эффективность социальной ответственности зависит от тщательного контроля, оценки и проверки предпринятых действий, достижения поставленных целей, использованных ресурсов и других аспектов деятельности Фонда «Даму».

22. Оценка эффективности деятельности в области КСО осуществляется Советом директоров Фонда «Даму».

23. Показателями оценки эффективности деятельности в области корпоративной социальной ответственности являются:

1) степень вовлеченности и удовлетворенности персонала.

Данные показатели определяются на основе ежегодного анкетирования персонала, которое включает следующие обязательные аспекты:

- соблюдение прав работников;
- степень защищенности на рабочем месте;
- политика развития потенциала работников;
- эффективность проводимой социальной политики и др.

2) количество молодых специалистов, прошедших практику или стажировку в пределах Фонда «Даму»;

3) количество работников Фонда «Даму», прошедших обучение;

4) объем средств в бюджете Фонда «Даму», предусмотренных на спонсорскую / благотворительную помощь;

5) валовая сумма, затраченная Фондом «Даму» на оказание спонсорской и благотворительной помощи внешним заинтересованным сторонам;

6) количество обращений работников к омбудсмену Фонда «Даму» по вопросам несоблюдения Кодекса деловой этики Фонда «Даму»;

7) количество предпринимателей и населения с предпринимательской инициативой, прошедших обучение и консультирование;

8) степень удовлетворенности предпринимателей проведенным обучением и оказанными консультационными услугами;

9) количество предпринимателей с ограниченными возможностями, получивших поддержку по программе «Даму-Кемек»;

10) доля казахстанского содержания в закупках Фонда;

11) сниженный уровень потребления Фондом «Даму» энергоресурсов в сравнении с предыдущими годами.

Более детальная информация о методике расчета показателей и ответственных исполнителях Фонда «Даму» за предоставление информации о фактических значениях показателей раскрыта в Приложении 4.

23-1. Целевые значения показателей оценки эффективности деятельности в области корпоративной социальной ответственности (в соответствии с Приложением 4 к настоящей Политике) утверждаются на постоянной основе (1 раз в год) Правлением Фонда «Даму».

(Изменения и дополнение внесены в соответствии с Выпиской из решения очного заседания СД АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» №76 от 20.12.2016г.)

8. Отчетность о проводимой работе в области корпоративной социальной ответственности

24. В целях реализации направлений деятельности Фонда «Даму» по реализации Политики разрабатывается годовой план мероприятий по укреплению КСО и отчет по исполнению мероприятий плана по укреплению КСО. (Приложения 6, 7).

25. Предоставляемая отчетность должна отвечать следующим характеристикам:

1) Понятность: предоставление на государственном, русском и английском языках без сложных специфичных терминов, с учетом интересов и потребностей заинтересованных сторон.

2) Правдивость и точность: предоставление полезной, отвечающей поставленным целям, фактически корректной информации с достаточной степенью детализации.

3) Сбалансированность: содержание не только позитивной информации, но и проблемных вопросов и способах их решения.

4) Своевременность: охват актуального периода времени.

5) Сопоставимость: предоставление отчетности в сравнении с предыдущей информацией.

26. Отчетность в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития (далее - отчет) готовится 1 (один) раз в год в соответствии с Приложением 5 к настоящей Политике, в течение 10 (десяти) рабочих дней по истечении отчетного периода (1

(одного) года). Отчет должен быть вынесен на рассмотрение Правления Фонда «Даму» в течение 1 (первого) квартала следующего за отчетным периодом и размещен на веб-сайте Фонда «Даму» в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты получения выписки из протокола заседания Правления об утверждении отчета.

(Изменения и дополнение внесены в соответствии с Выпиской из решения очного заседания СД АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» №76 от 20.12.2016г.)

27. В целях внедрения системы подготовки отчетности КСО целесообразно использование такого документа как Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (стандарт GRI²).

Система отчетности GRI является одной из самых широко применяемых систем отчетности в области устойчивого развития, которая содержит:

- принципы, определяющие содержание отчета и обеспечивающие качество предоставленной информации;
- стандартные элементы отчетности, состоящие из показателей результативности и прочих характеристик, а также дополнительные рекомендации по отдельным техническим вопросам отчетности;
- основные определения и рекомендации по сбору и обобщению информации, а также другие сведения, призванные помочь составителям отчетов и обеспечить единообразную интерпретацию.

9. Ответственность

28. Работники Фонда «Даму» несут персональную ответственность за несоблюдение принципов в области КСО в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними нормативными документами.

² Стандарт GRI (Global Reporting Initiative) или Глобальная инициатива по отчетности является одной из наиболее широко распространенных систем отчетности устойчивого развития. Он был разработан в 1997 году Коалицией за экологически ответственный бизнес и формирует отчетность по принципу «трех корзин» или «триединого итога»: экономическая, экологическая и социальная политика. Методология отчета постоянно совершенствуется в целях обеспечения совместимости информации, представляемой в нефинансовых отчетах и повышения степени применимости стандарта в организациях различных сфер деятельности.

Приложение 1

Форма PEST-анализа Фонда «Даму» для определения направлений
корпоративной социальной ответственности

PEST-факторы	Открывают возможности	Представляют угрозу
P - Политические и правовые факторы		
E - Экономические факторы		
S - Социальные факторы		
T - Технологические и технические факторы		

Приложение 2

Форма SWOT-анализа Фонда «Даму» для определения направлений
корпоративной социальной ответственности

S - Сильные стороны	W - Слабые стороны
•	•
O - Возможности	T - Угрозы
•	•

Приложение 3

Форма календарного графика обучения и развития персонала Фонда «Даму»
по тематикам в сфере корпоративной социальной ответственности

№	Направление обучения / Наименование семинара в сфере КСО	Наименование подразделения/ Целевая группа	Продолжительность обучения	Период обучения
1				

n			
---	--	--	--

Приложение 4

Показатели оценки эффективности деятельности в области корпоративной _____

Направления в области КСО	Показатели	Методика расчета	Ответственное подразделение
Экономические показатели	Объем средств в бюджете Фонда, предусмотренных на спонсорскую / благотворительную помощь	Объем средств в бюджете Фонда, предусмотренных на спонсорскую / благотворительную помощь за период	Департамент бюджетного планирования
	Валовая сумма, затраченная Фондом на оказание спонсорской и благотворительной помощи внешним заинтересованным сторонам	Валовая сумма, затраченная Фондом на оказание спонсорской и благотворительной помощи внешним заинтересованным сторонам за период	
	Количество предпринимателей и населения с предпринимательской инициативой, прошедших обучение и консультирование	Количество участников по собственным программам	Департамент обучения и сервисной поддержки/ Департамент маркетинга и международного сотрудничества
	Степень удовлетворенности предпринимателей проведенным обучением и оказанными консультационными услугами	Оценка удовлетворенности предпринимателей проведенным обучением и оказанными услугами производится путем ежегодного анкетирования предпринимателей	
	Количество предпринимателей с ограниченными возможностями, получивших поддержку по проекту «Даму-Көмек» в рамках Единой программы повышения компетенций предпринимательства АО "Фонд "Даму" на 2015-2018годы	Количество предпринимателей с ограниченными возможностями, получивших поддержку по программе «Даму-Көмек» за период	Департамент маркетинга и международного сотрудничества
	Доля казахстанского содержания в закупках Фонда	Отношение суммы закупок Фондом товаров, работ и услуг местных поставщиков к общей сумме закупок	Административный департамент
Показатели по работе с персоналом	Степень вовлеченности персонала	Оценка степени вовлеченности и удовлетворенности персонала производится путем ежегодного анкетирования персонала	Департамент по управлению человеческими ресурсами
	Степень удовлетворенности персонала		
	Количество молодых специалистов, прошедших практику или стажировку в пределах Фонда	Количество молодых специалистов, прошедших практику или стажировку в пределах Фонда за период	
	Количество работников Фонда, прошедших обучение	Количество работников Фонда, прошедших обучение за период	
	Количество обращений работников к омбудсмену Фонда по вопросам несоблюдения Кодекса деловой этики	Количество поступивших обращений работников к омбудсмену Фонда по вопросам несоблюдения Кодекса деловой этики за период	

Показатели в области экологии	Сниженный уровень потребления Фондом энергоресурсов в сравнении с предыдущими годами	Отношение объема потребленной энергии за отчетный период к объему потребленной энергии за предыдущий период	Административный Департамент
-------------------------------	--	---	------------------------------

(Изменения и дополнение внесены в соответствии с Выпиской из решения очного заседания СД АО «Фонд развития предпринимательства «Даму» №76 от 20.12.2016г.)

	деловой этики	этики за период	
Показатели в области экологии	Сниженный уровень потребления Фондом энергоресурсов в сравнении с предыдущими годами	Отношение объема потребленной энергии за отчетный период к объему потребленной энергии за предыдущий период	Административный Департамент

Приложение 5

Структура Отчета по корпоративной социальной ответственности Фонда «Даму» за отчетный период

Введение

Раздел 1. Общая информация

1.1. *Общая характеристика деятельности*

1.2. *Организационная структура*

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

1.4. *Общественная оценка деятельности*

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

2.1. *Социальная ответственность и партнерство*

2.1. *Показатели по социальным программам* Раздел 3. Экономическая результативность

3.1. *Экономическая политика и экономические показатели*

3.2. *Показатели по казахстанскому содержанию* Раздел 4. Экологическая результативность

4.1. *Показатели в области экологии*

4.2. *Показатели по энергосбережению* Раздел 5. Взаимодействие с персоналом

5.1. *Показатели по развитию персонала и взаимодействию с персоналом*

5.2. *Социальное партнерство в сфере труда. Коллективно-договорные отношения*

5.3. *Вознаграждение и мотивация*

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

5.5. *Реализация жилищной политики*

5.6. *Культура и спорт*

5.7. *Здравоохранение*

Раздел 6. Взаимодействие с обществом

6.1. *Показатели по инвестициям в регионы*

6.2. *Показатели по благотворительности и спонсорской помощи*

6.3. *Налоговые платежи*

6.4. *Информационная политика*

6.5. *Показатели по взаимодействию с государственными органами, общественными объединениями, НПО, зарубежными организациями и другими сторонами*

6.6. *Взаимодействие с поставщиками*

Заключение

Приложение 6

Форма годового Плана мероприятий по укреплению корпоративной
социальной ответственности Фонда «Даму»

№	Мероприятие	Ответственные исполнители	Форма завершения	Сроки исполнения	Примечания
1					
2					
n					

Приложение 7

Форма годового Отчета плана мероприятий по укреплению корпоративной
социальной ответственности Фонда «Даму»

№	Мероприятие	Планируемые действия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Информация об исполнении
1					
2					
n					