



КОРПОРАТИВНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ ЗА 2005 ГОД



**УРАЛСИБ**  
ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ

## ПРИНЦИПЫ ОТЧЕТНОСТИ

При подготовке Корпоративного социального отчета Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» придерживается принципов отчетности, приведенных в Руководстве GRI, версия G3\*.

\* Global Reporting Initiative – Глобальная инициатива по отчетности в области устойчивого развития.

### ОТКРЫТОСТЬ

Этот принцип является основополагающим для стратегии ФК «УРАЛСИБ».

### ВЕРИФИЦИРУЕМОСТЬ

Для оценки информации ФК «УРАЛСИБ» привлекает независимую аудиторскую компанию и независимых экспертов.

### СУЩЕСТВЕННОСТЬ

Основанием для включения информации в социальную отчетность является ее способность характеризовать существенные воздействия ФК «УРАЛСИБ» на экономику и общество.

### ОХВАТ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

ФК «УРАЛСИБ» руководствуется стремлением выявить группы и организации, заинтересованные в ее деятельности, и учесть их ожидания и интересы при совершенствовании своей отчетности.

### ПОЛНОТА

ФК «УРАЛСИБ» стремится к обоснованному выбору тем и показателей для своей отчетности и обязывается предоставить всю доступную информацию.

### СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ

Социальная отчетность демонстрирует как позитивные, так и отрицательные аспекты деятельности ФК «УРАЛСИБ». Корпорация избегает того, чтобы самостоятельно выносить им оценку, и предоставляет такую возможность заинтересованным сторонам.

## СОПОСТАВИМОСТЬ

Информация, включенная в Корпоративный социальный отчет ФК «УРАЛСИБ», организована таким образом, чтобы показать единообразную картину общей результативности Корпорации. Корпорация стремится предоставить всем заинтересованным лицам возможность анализировать произошедшие в ней изменения, а также сравнить ее отчет с отчетами других компаний.

## ТОЧНОСТЬ

Для получения более точной и подробной информации ФК «УРАЛСИБ» совершенствует внутреннюю систему сбора, анализа и контроля точности данных.

## СВОЕВРЕМЕННОСТЬ

ФК «УРАЛСИБ» стремится синхронизировать выпуск финансовой и социальной отчетности. Регулярность доступа к информации рассматривается в качестве залога того, что отчетность будет востребована заинтересованными сторонами при принятии решений.

## ЯСНОСТЬ

ФК «УРАЛСИБ» придерживается принципов наглядности, простоты и доступности представленной информации для всех заинтересованных сторон.

## НАДЕЖНОСТЬ

ФК «УРАЛСИБ» контролирует качество представленных данных при их сборе, хранении, систематизации, анализе, проверке и публикации.



### Уважаемые читатели!

2005 год стал для ФК «УРАЛСИБ» годом консолидации финансового бизнеса.

Наша стратегия была успешно реализована: совместными усилиями нам удалось построить многопрофильную корпорацию федерального масштаба, наш общий дом – ФК «УРАЛСИБ».

На сегодняшний день ФК «УРАЛСИБ» – явление уникальное для российского финансового рынка. В Корпорацию входят структуры, занимающие ведущие позиции в деловых рейтингах и в различных секторах финансового рынка. Наши успехи признают и клиенты, и конкуренты. Прежде всего, это заслуга трудового коллектива – большой и дружной команды Корпорации «УРАЛСИБ».

Наша региональная сеть является третьей по величине в России и насчитывает 1087 отделений и офисов в 7 федеральных округах и 81 регионе Российской Федерации, где мы предлагаем своим клиентам широчайший спектр высококачественных финансовых услуг.

Большинство из сотрудников Корпорации, число которых превышает 26 000, непосредственно заняты обслуживанием клиентов, количество которых постоянно растет и составляет уже более 4,6 млн.

С осени 2005 года ядром ФК «УРАЛСИБ» стал объединенный «БАНК УРАЛСИБ». Это главная управляющая компания Корпорации и ее ключевой актив.

В целом 2005 год – один из важнейших в масштабе всей семнадцатилетней истории Финансовой Корпорации. Силами многих и многих сотрудников произведена гигантская работа: реализован беспрецедентный по масштабу и значению проект реорганизации банковского бизнеса. Еще одно впечатляющее достижение – успешное внедрение нового бренда Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ». Именно интеграция банковской группы привела к тому, что бренд «БАНК УРАЛСИБ» стал узнаваемым. Клиенты и стейкхолдеры знают нас как надежного партнера в области финансов.

Хотелось бы особо отметить произошедшее в 2005 году усиление позиций Корпорации на юге России. Оно стало возможным благодаря интеграции Югбанка в состав Корпорации. Для нас это сотрудничество стало важным шагом на пути реализации выбранной стратегии. Разработана и принята новая финансово-экономическая модель Корпорации. Разработанная и утвержденная новая организационная структура стала логичным результатом интеграционных процессов в нашей Корпорации. В основу этой структуры были заложены самые современные технологии менеджмента.

В 2005 году запущена в промышленную эксплуатацию продуктовая фабрика. Одним из наиболее важных результатов года смело можно считать завершение формирования структуры управления региональным бизнесом. Корпорация состоит из 6 Региональных Дирекций, каждая из которых является бизнес-матрицей Корпорации.

ФК «УРАЛСИБ» традиционно ориентируется на работу с предприятиями реального сектора экономики и позиционируется как инвестиционный мост между западными инвесторами и российскими предприятиями. Привлекая и вкладывая средства в реализацию наиболее значимых для национальной экономики проектов, Корпорация активно содействует промышленному росту российских регионов.

Одной из главных стратегических задач Корпорации является развитие бизнеса по принципу «Финансового супермаркета». Эта бизнес-модель ориентирована на предоставление широкого спектра финансовых и страховых услуг для физических лиц, предприятий малого и среднего бизнеса. В «Финансовом супермаркете» банковские, страховые и инвестиционные продукты живут «под одной крышей». Нашим клиентам больше не надо тратить время на путешествия между офисами для оформления пластиковых карт, страховых полисов или покупки ПИФов – все это можно сделать в «Финансовом супермаркете» ФК «УРАЛСИБ».

Еще одна цель – прозрачность. Создаваемая инфраструктура должна быть понятной для клиентов и партнеров, ориентированной на работу с западными инвесторами, должна говорить с ними на одном языке. Это означает не только переход на международные стандарты отчетности, но и необходимость внедрения мировых стандартов ведения бизнеса, включая управление репутацией и корпоративную культуру.

Одной из наших главных задач на ближайшее время является развитие регионального бизнеса и повышение квалификации региональных специалистов. Мы будем инвестировать в автоматизацию, повышение технологичности, заботиться о повышении уровня квалификации персонала региональной сети «БАНКА УРАЛСИБ» и Корпорации в целом, в первую очередь – работников наших «Финансовых супермаркетов». Эта деятельность станет определяющей для окончательной интеграции бизнесов. Мы намерены завершить этот проект к 2008 году.

Мы уверены, что частные и корпоративные клиенты оценят удобство обслуживания в одном из крупнейших банков страны и возможность получить доступ к самым современным финансовым услугам.

По нашему глубокому убеждению, будущее российской финансовой системы, а значит, и экономики страны в целом, заключается в развитии именно таких современных, универсальных, построенных по международным стандартам финансовых структур с широкой региональной сетью и высокой степенью диверсификации бизнеса. Именно они должны создать ту систему связей, которая свяжет воедино и оживит промышленность с зарождающимся малым и средним бизнесом в регионах.

Мы стремимся к тому, чтобы сделать нашу работу понятной широкой общественности. Политика прозрачности состоит в том, чтобы предоставить всем, кто заинтересован в деятельности нашей Корпорации, информацию именно того количества и качества, в которой они нуждаются. Корпоративный социальный отчет является для нас одним из способов сделать это.

Корпоративный социальный отчет ФК «УРАЛСИБ» за 2005 год является вторым для нашей Корпорации. Первый был опубликован по итогам 2004 года. Оба отчета выполнены в соответствии с международными стандартами по социальной отчетности GRI. При этом настоящий отчет соответствует вновь введенному Руководству по социальной отчетности – GRI G3.

**Президент Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ»**



**Н.А. Цветков**



### **Уважаемые коллеги, партнеры и клиенты Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ»!**

Это второй в истории нашей Корпорации социальный отчет, выполненный по международным стандартам GRI версии G3. Этот отчет имеет для нашей работы особое значение, так как он является одним из первых корпоративных отчетов в России, подготовленных в соответствии с новыми стандартами Глобальной инициативы по социальной отчетности GRI G3. Мы и далее планируем выпускать социальный отчет ежегодно, поскольку придаем большое значение развитию устойчивых взаимоотношений между Корпорацией и обществом.

Наша социальная политика сегодня, благодаря широкому региональному присутствию Корпорации, осуществляется в федеральном масштабе и охватывает ключевые российские регионы. Мы четко осознаем, что гармоничное развитие общества невозможно без достижения социальной стабильности, сохранения и улучшения экономической, культурной, природной среды. Работа в этом направлении – важное звено нашей корпоративной миссии.

Активное участие в развитии финансового сектора России обязывает нас сохранять лидерство в таких сферах, как финансовая прозрачность нашей деятельности и ориентация на международные стандарты бизнеса. Вместе с тем, ФК «УРАЛСИБ» – традиционный лидер в области информационной открытости. Наша репутация строится на доверии наших партнеров и клиентов. Сохранять и оправдывать это доверие – наша ключевая корпоративная ценность.

Сегодня все наши социальные и благотворительные программы являются важным направлением долгосрочной стратегии Корпорации. Мы реализуем нашу социальную политику в тесном взаимодействии с федеральными и региональными государственными структурами.

ФК «УРАЛСИБ» принимает активное участие в реализации социальных, культурных и экологических программ – как на федеральном уровне, так и на уровне региональном. Одним из приоритетных направлений нашей деятельности является забота о детях, поддержка малоимущих, участие в образовательных программах для молодежи. С этой целью в конце 2005 года ФК «УРАЛСИБ» учредила Корпоративный благотворительный фонд. Сотрудниками нашего благотворительного фонда было реализовано более 200 благотворительных проектов и социальных программ.

Деятельность корпоративного благотворительного фонда имеет много направлений. Так, он начал активную работу, организовав ряд проектов для детей-сирот, воспитанников детских домов и приютов, инвалидов и ветеранов войн.

Корпорация активно содействует подъему и развитию российской культуры, сохранению художественных и исторических ценностей. Мы принимаем участие в организации выставок произведений национального искусства, способствуем возрождению памятников архитектуры и истории.

Особое внимание Корпорация уделяет развитию персонала. Мы инвестируем в развитие страховых, социальных и образовательных корпоративных программ. В ФК «УРАЛСИБ» действует Корпоративный университет и Школа менеджмента, где наши сотрудники совершенствуют свой творческий и профессиональный уровень.

Мы поставили перед собой цель – способствовать развитию российского общества, личным примером показывая необходимость помогать ближнему, и в этом видим главную цель нашей социальной миссии. И мы убеждены, что в этом у нас найдутся последователи.

**Главный управляющий директор ФК «УРАЛСИБ»**

**Л. А. Шабалкина**



## СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ

### Характеристика ключевых перспектив

Розничный банковский бизнес  
Ипотечное кредитование  
Паевые инвестиционные фонды  
Инвестиционный банковский бизнес  
Услуги на рынке ценных бумаг  
Кредитование, факторинг, лизинг  
Инвестиционное финансирование  
Проектное финансирование  
Рынки долгового капитала  
Консультирование и андеррайтинг  
Страхование

### Задачи Корпорации на 2006 год

### Стратегические бизнес-модели

«Финансовый супермаркет»  
«Финансовый мост»

### Достижения ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году

Международные рейтинги  
Национальные рейтинги

### Награды

## ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

### Организационно-правовая форма

### География бизнеса

Россия  
Азербайджан  
Великобритания



## Содержание

---

### **Масштаб организации**

Объем продаж и общая капитализация  
Общая стоимость активов  
Объем продаж по регионам  
Инновационное финансирование

### **Функциональная структура организации**

### **Структурные изменения**

Создание ФК «УРАЛСИБ»  
Создание Региональных Дирекций  
Интеграция ФК «УРАЛСИБ» и Югбанка

### **Участие ФК «УРАЛСИБ» в национальных проектах**

Проект «Региональный инвестиционный центр»  
Проект «Социальная карта региона»  
Проект «Доступное жилье»  
Проект «Социальное партнерство»

## **СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ**

### **Структура управления организацией**

Президент и Правление  
Коллегиальные органы  
Зоны ответственности  
Каналы обратной связи  
Доступ к информации

### **Миссия**

Корпоративный кодекс  
Корпоративные ценности  
Корпоративная культура в нормативных документах

**Инструментарий в системе управления**

- Повышение мотивации персонала
- Оценка квалификации руководящего персонала
- Профилактика конфликтов в руководстве

**Вовлечение заинтересованных сторон**

- Определение заинтересованных сторон
- Перечень заинтересованных сторон
- Совместные интересы
- Подходы к взаимодействию

**Участие во внешних инициативах**

- Понятие инициативы
- Перечень инициатив

**КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ****Итоги реализации Стратегии ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году****Экономическая стоимость****Размер выплат сотрудникам****Полученные государственные субсидии****Косвенные показатели**

- Инновации
- Распределение финансовой ответственности

**Организация труда**

- Кадровая структура и политика
- Средняя текучесть кадров
- Процедура найма
- Охрана труда и производственная безопасность
- Обучение и образование
- Социальные программы

## Содержание

---

Пенсионное обеспечение

Равные возможности

### Права человека

Соблюдение прав человека

Борьба против дискриминации

Обжалование решений и наказаний

Права меньшинств

### Общество

Коррупция

Совместные программы с государством

Поддержка конкурентной среды

## ПАРАМЕТРЫ ОТЧЕТА

### Информация о КСО ФК «УРАЛСИБ» за 2005 год

Контактная информация по отчету

Цикл отчетности, отчетный период и дата публикации

Изменения относительно предыдущих периодов отчетности

Формулировки отчета

Границы отчетности

Использование протоколов GRI

Индекс соответствия показателям GRI

Методы измерения данных

### Характеристики ключевых воздействий, рисков и возможностей

### Подход Корпорации в области отчетности

### Аудиторское заключение



## СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ

### Характеристика ключевых перспектив

Розничный банковский бизнес  
Ипотечное кредитование  
Паевые инвестиционные фонды  
Инвестиционный банковский бизнес  
Услуги на рынке ценных бумаг  
Кредитование, факторинг, лизинг  
Инвестиционное финансирование  
Проектное финансирование  
Рынки долгового капитала  
Консультирование и андеррайтинг  
Страхование

### Задачи Корпорации на 2006 год

### Стратегические бизнес-модели

«Финансовый супермаркет»  
«Финансовый мост»

### Достижения ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году

Международные рейтинги  
Национальные рейтинги

### Награды

## СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ

### Характеристика ключевых перспектив

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» занимает лидирующие позиции в ключевых сегментах российского рынка финансовых услуг: банковском, инвестиционном и страховом. Основной банк Финансовой Корпорации – «БАНК УРАЛСИБ» – входит в пятерку крупнейших банков России.

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» ведет свою историю с 1988 года. Уже более 17 лет принципами ведения бизнеса для нас являются эффективность, надежность и прозрачность перед нашими клиентами, партнерами и сотрудниками.

Интегрированная филиальная сеть ФК «УРАЛСИБ», включая банковские и страховые офисы, насчитывает свыше 1000 точек продаж.

Общее количество сотрудников превышает 26 тысяч человек.

- **Розничный банковский бизнес**

Розничный банковский бизнес Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» воплощает концепцию «Финансового супермаркета», не имеющую аналогов на российском банковском рынке.

По итогам 2005 года Финансовой Корпорацией «УРАЛСИБ» выдано свыше 3 млн кредитов на сумму более чем 845 млн долларов, из них 6 227 ипотечных кредитов на сумму свыше 86 млн долларов, 52 871 автокредитов – свыше 278 млн долларов. Объем депозитов составил более чем 1 688 тыс. штук, эмиссии кредитных карт – свыше 9 млн штук.

В «Финансовом супермаркете» банковские, страховые и инвестиционные продукты живут «под одной крышей». Клиентам не надо тратить время на путешествия между офисами для оформления пластиковых карт, страховых полисов или покупки ПИФов – все можно сделать в «Финансовом супермаркете» ФК «УРАЛСИБ».

В «Финансовом супермаркете» приобрести полезные финансовые услуги смогут и представители малого бизнеса, и индивидуальные предприниматели, которым пока не подходят финансовые услуги для крупных корпоративных клиентов.

### Наиболее популярные банковские продукты и услуги из числа предлагаемых Финансовой Корпорацией

потребительское кредитование и автокредитование

пластиковые карты ведущих платежных систем Visa/MasterCard, а также собственные платежные системы, удовлетворяющие особые нужды клиентов

ипотечное кредитование

классические вклады и депозиты

#### • Ипотечное кредитование

Ипотека – стратегическое направление бизнеса ФК «УРАЛСИБ». Финансовая Корпорация развивает Центры ипотечного кредитования в регионах РФ, которые способствуют росту экономики регионов и являются важным фактором решения жилищных вопросов. Корпорация ориентирована на предоставление долгосрочных (до 30 лет) ипотечных кредитов, доступных для населения, и намерена активно способствовать развитию рынка жилья и улучшению жилищных условий по всей России.

ФК «УРАЛСИБ» открывает в крупных городах специализированные Центры ипотечного кредитования. Эти центры предоставляют населению возможность получить консультационные услуги риэлторов, юристов, страховщиков и банковских служащих в одной точке, выбрать наиболее привлекательную ипотечную программу и оформить получение кредита. Приоритетной является Федеральная программа ипотечного кредитования, по которой «БАНК УРАЛСИБ» предоставляет ипотечные кредиты в 36 регионах России.

В июле 2005 года «БАНК УРАЛСИБ» упростил условия получения ипотечных кредитов: первоначальный взнос был снижен до 10% от стоимости приобретаемого жилья, максимальный срок ипотечного кредитования увеличен до 30 лет, а предельный возраст заемщика увеличен до 70 лет. Банк снизил процентные ставки по ипотеке (по собственным программам банка ставка в рублях составляет от 13% до 14,5% годовых, в валюте – от 10% до 11,5%).

#### • Паевые инвестиционные фонды

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» управляет ПИФами семейства «ЛУКОЙЛ Фонд». ПИФы – универсальные инвестиционные продукты, которые позволяют физическим лицам вкладывать сбережения в рынок акций и облигаций с минимально возможным риском.

Активы ПИФов семейства «ЛУКОЙЛ Фонд» под управлением УК «УРАЛСИБ» по состоянию на 30 декабря 2005 года по сравнению с аналогичным периодом 2004 года выросли в 1.93 раза – до 25.34 млрд. руб. Данные показатели соответствуют 36,31% российского рынка открытых и интервальных ПИФов.

Инвестиционные продукты для физических лиц – важная составляющая финансового благополучия страны. Успешное продвижение паевых инвестиционных фондов способствует росту уровня благосостояния в регионах России, повышает финансовую грамотность населения, содействует процессу формирования среднего класса, необходимого для процветания национальной экономики и укрепления общей стабильности в стране.

Управляющая компания «УРАЛСИБ», входящая в состав ФК «УРАЛСИБ», является признанным лидером на рынке ПИФов. Уже на протяжении двух лет безукоризненное качество управления портфелями активов командой профессиональных брокеров и аналитиков Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» обеспечивает рекордную доходность ПИФов семейства «ЛУКОЙЛ Фонд».

## • Инвестиционный банковский бизнес

Стратегическая задача ФК «УРАЛСИБ» – повышение инвестиционной привлекательности российской экономики. Ключевым инструментом для выполнения этой задачи служит концепция «Финансового моста» – основного метода работы с корпоративными клиентами.

В рамках этого направления разрабатываются пакетные и индивидуальные услуги для двух сторон «моста»: как для средних и крупных динамично развивающихся компаний, так и для отечественных и зарубежных инвесторов.

Возводя финансовые мосты между рынками крупного капитала и российскими предприятиями, а также самостоятельно финансируя перспективные быстрорастущие компании по всей России, Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» организует привлечение дополнительных средств в национальную экономику.

С Финансовой Корпорацией «УРАЛСИБ» открываются новые возможности для развития бизнеса – от расширения производственных мощностей и региональной экспансии до выхода на международные рынки.

Для предприятий реального сектора экономики ФК «УРАЛСИБ» предлагает пакеты финансовых продуктов, которые позволяют обеспечивать более интенсивный рост их бизнеса и дополнительную устойчивость, начиная с классического кредитования и лизинга, создания закрытых инвестиционных фондов, вложений в недвижимость и факторинга и заканчивая услугами на рынке корпоративных заимствований и услугами по размещению акций предприятий на рынке. Такая комплексная система взаимодействия с клиентами особенно эффективна в регионах.

## • Услуги на рынке ценных бумаг

Инвестиционное направление бизнеса Корпорации представлено компанией «УРАЛСИБ Капитал», которая осуществляет брокерское обслуживание по операциям со всеми видами ценных бумаг российских эмитентов на всех существующих рынках. Универсальный характер Корпорации и высокий уровень капитализации позволяет отнести ее к числу традиционных брокерских домов «full service» (оказывающих полный комплекс услуг).



Постоянное следование основному принципу – ориентироваться на индивидуальную работу с каждым клиентом – позволяет компании «УРАЛСИБ Капитал» в течение последних пяти лет устойчиво удерживать позиции в первой тройке рейтинга по оборотам в РТС.

- **Кредитование, факторинг, лизинг**

Динамичные и перспективные компании, являющиеся клиентами ФК «УРАЛСИБ», на ранней стадии развития могут воспользоваться услугами кредитования, а также стабилизировать свои финансовые потоки с помощью услуг факторинга, которые предоставляет Национальная факторинговая компания «УРАЛСИБ-НИКойл». Факторинговая компания «УРАЛСИБ-НИКойл» является лидером этого направления бизнеса в России с долей рынка более 50%.

Также Корпорация через работающую в ее составе Лизинговую компанию «УРАЛСИБ» предлагает услуги финансового и возвратного лизинга для корпоративных клиентов, которым требуется произвести модернизацию и расширение основных фондов без отвлечения собственных ресурсов или получить долгосрочный заемный капитал для развития бизнеса.

- **Инвестиционное финансирование**

С течением времени растет кредитоспособность многих российских компаний на международном рынке. Однако успешная внешнеторговая деятельность ведет к увеличению объема поставок и, как следствие, к увеличению потребности в денежных ресурсах. Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» позволяет динамичным российским компаниям тратить больше средств на развитие бизнеса и успешно конкурировать с более крупными иностранными компаниями. Для пополнения оборотного капитала предприятий Корпорация совместно с Фондом поддержки малого бизнеса Европейского Банка Реконструкции и Развития разработала программу «Микрокредитование и кредитование малого бизнеса».

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» предоставляет полный комплекс услуг по финансированию следующих потребностей предприятий: строительство и модернизация производственных мощностей, приобретение земельных участков и проведение технологических работ по промышленным проектам.

- **Проектное финансирование**

Программа проектного финансирования ФК «УРАЛСИБ» является инструментом финансирования долгосрочных, инфраструктурных, промышленных и инвестиционных проектов, требующих значительной мобилизации капитала. Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» позволяет реализовать проекты национальной значимости, привлекая для них средства из следующих источников: синдицированное кредитование международными и российскими организациями или рублевые облигационные займы. Благодаря системе Региональных Дирекций профессиональные консультанты Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» разрабатывают индивидуальный подход с учетом региональной специфики.

## • Рынки долгового капитала

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» входит в пятерку ведущих организаторов и андеррайтеров на рынке корпоративных долговых обязательств. Крупные компании со стабильным положением на рынке и прозрачной бизнес-моделью могут воспользоваться ее услугами по организации займов на рынке корпоративных рублевых облигаций. Последние годы этот рынок в России активно развивается – объемы выпусков и сроки обращения ценных бумаг увеличились, а стоимость привлечения средств через эти инструменты снизилась.

## • Консультирование и андеррайтинг

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» оказывает услуги по сопровождению сделок M&A (слияние и поглощение), организации частного размещения акций, привлечению стратегического инвестора, проведению независимой оценки бизнеса, а также услуги по управленческому консультированию. В рамках бизнес-направления корпоративных финансов ФК «УРАЛСИБ» реализовала проекты с такими крупными российскими компаниями, как ОАО «РАО ЕЭС России», ОАО «ГАЗПРОМ», ОАО «Связьинвест», ОАО «РЖД», ООО «Торговый Дом Евросеть».

В национальном рейтинге профессиональных участников рынка НАУФОР ФК «УРАЛСИБ» отнесена к высшей категории надежности – AAA. В национальном рейтинге 2005 года российских депозитариев ЗАО «Депозитарная компания УРАЛСИБ» занимает 8-е место в ТОП-30 крупнейших депозитариев по рыночной стоимости принятых на обслуживание ценных бумаг депонентов и 2-е место среди депозитариев/спецдепозитариев по рыночной стоимости принятых на обслуживание ценных бумаг.

Сочетая финансовую мощь и профессионализм своих сотрудников, ФК «УРАЛСИБ» может провести подготовку компании клиента к IPO (первичному размещению акций на международном рынке) и выступить андеррайтером и консультантом. Для клиентов будут работать лучшие специалисты бизнес-направлений по торговле акциями и анализу фондового рынка Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ».

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» может стать надежным партнером для компании клиента на протяжении всего пути развития его бизнеса – от выхода на рынок небольшого перспективного предприятия до публичного размещения акций крупной корпорации.

## • Страхование

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» успешно развивает страховой бизнес с 2002 года. Сегодня Страховую группу Корпорации представляют три компании – ЗАО «Страховая группа «УРАЛСИБ», ЗАО «СКПО-УРАЛСИБ» и ЗАО «УРАЛСИБ-Жизнь». Они объединены единой стратегией развития и предлагают клиентам унифицированные страховые продукты.

Страхование осуществляется как по страховым полисам (для движимого и недвижимого имущества, для здоровья и семьи, для автомобиля и для отдыха), так и в соответствии с индивидуальными потребностями в более сложных видах страховых услуг. Любой из комплектов услуг доступен в каждом из филиалов Страховой группы ФК «УРАЛСИБ» в любой из точек продаж Корпорации. Особой популярностью у клиентов пользуются разработанные Корпорацией детские страховые программы.

## Задачи Корпорации на 2006 год

Войти в группу лидеров на основных сегментах российского рынка финансовых услуг. Укрепление имиджа ФК в регионах присутствия.

Выход на международные биржи: расширение круга потенциальных инвесторов и эффективный доступ к недорогим западным ресурсам.

Позиционирование Корпорации как социально значимого института.

Обеспечение финансовой и управленческой прозрачности бизнеса для исключения фактов коррупции.

Сотрудничество в рамках финансового сообщества по вопросам развития и укрепления бизнес-процессов в регионах и в стране в целом.

Полнота и объективность в отражении информации, сопровождающей ключевые проекты ФК «УРАЛСИБ».



## Стратегические бизнес-модели

Для обеспечения стратегических целей ФК «УРАЛСИБ» активно развивает ключевые бизнес-модели «Финансовый мост» и «Финансовый супермаркет», которые направлены на создание, внедрение, активную поддержку и постоянное развитие конкурентоспособных финансовых продуктов. Бизнес-модели представляют собой набор финансовых услуг, необходимых для посредничества между корпоративным клиентом и источниками его финансовых ресурсов, а также обеспечение равного доступа к набору услуг для клиентов независимо от их территориального размещения.

Определены основные маркетинговые и клиентские стратегии для каждого целевого клиентского сегмента: «Финансовая Корпорация электронных услуг», «Финансовый конвейер», «Финансовая мастерская» и «Финансовое ателье».

- **«Финансовый супермаркет»**

Суть бизнес-модели «Финансовый супермаркет» заключается в том, что в любой точке продаж Корпорации по всей России клиенты могут получить полный набор современных финансовых продуктов и услуг. В их числе – традиционные депозитные вклады, потребительское, ипотечное и автокредитование, инвестиционные услуги, возможность участия в фондах коллективных инвестиций, страховые продукты и программы. В Корпорации внедрен принцип «одного окна», в результате чего клиенты могут получить не только банковские, но и страховые, инвестиционные, брокерские и другие услуги, которые доступны им на всей территории страны. Так, клиент, придя в отделение банка, может сразу положить деньги на депозит, купить или погасить паи инвестиционных фондов, застраховать имущество и т.д.



Более того, для удобства клиентов разработана программа развития сети Центров финансовых услуг, в которых квалифицированный персонал предоставит возможность приобрести любые финансовые продукты, получить профессиональную консультацию по всем предлагаемым услугам, проконтролировать движение финансовых потоков. Доступность услуг объединенного банка обеспечивается обширной сетью сбыта и электронными дистрибьюторскими каналами; качество, удобство и оперативность обслуживания – высоким уровнем стандартизации услуг, IT-технологий и квалификации персонала фронт-офиса.

- **«Финансовый мост»**

Суть бизнес-модели «Финансовый мост» состоит в предоставлении компаниям комплексного пакета финансовых продуктов, благодаря которым рост капитала становится более интенсивным. Эти продукты позволяют обеспечить дополнительную устойчивость, дополнительные финансовые ресурсы не только через посредничество банковского сектора, но и через финансовые рынки облигаций и акций. Предприятия среднего бизнеса привлекают с нашей помощью и отечественный, и иностранный капитал, расширяют возможности по фондированию и переоборудованию своих мощностей.

Сегодня «Финансовый мост» от ФК «УРАЛСИБ» – это комплекс таких направлений работы Корпорации, как инвестиционный, международный, корпоративный банковский бизнес и управление активами. Одна из основных стратегических целей ФК «УРАЛСИБ» – создание инвестиционного моста между российскими и мировыми финансовыми рынками, с помощью которого можно было бы привлекать деньги иностранных инвесторов непосредственно в российскую экономику.

Идеологически «Финансовый мост» основывается на принципе партнерства. Клиенты выступают в качестве партнеров Финансовой Корпорации. Собственно, развитие бизнеса клиентов Корпорации рассматривается ею как вклад в собственное развитие.

Для успешной работы с малым и средним бизнесом Корпорация применяет синтез технологий инвестиционного банка и венчурного финансирования. Что касается среднего бизнеса, то при достаточном уровне развития партнерства Корпорация участвует в операциях клиента, изучает возможность привлечения стратегического инвестора и/или выход на IPO, предлагает услуги проектного финансирования, способствуя передвижению клиента вверх в бизнес-иерархии.



## Достижения ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году

- **Международные рейтинги**

По итогам 2005 года Корпорация укрепила доверие со стороны Международного финансового сообщества. Одним из результатов этого стало повышение рейтингов объединенного «БАНКА УРАЛСИБ» ведущими мировыми рейтинговыми агентствами – Moody's Investors Service и Standard&Poor's Ratings Services. Рейтинговое агентство Moody's повысило рейтинг финансовой устойчивости D- и долгосрочный рейтинг банка по депозитам в иностранной валюте до уровня «Ва3». Прогноз по указанным рейтингам «стабильный». Агентство S&P повысило рейтинг банка до уровня «В», прогноз «позитивный» (с уровня В-).

## • Национальные рейтинги

### Национальные рейтинги ФК «УРАЛСИБ»

- рейтинги банков
- рейтинги лизинговых компаний
- рейтинги страховых компаний
- рейтинги управляющих компаний
- репутационные рейтинги

### Рейтинги банков

На 1 января 2006 года «БАНК УРАЛСИБ» входил в первую пятерку крупнейших российских банков по размеру собственного капитала и размеру чистых активов (журнал «Профиль»). По результатам исследований экспертов журнала «Деньги» «БАНК УРАЛСИБ» входит в первую пятерку самых крупных розничных и бюджетных банков.

### Данные журнала «Профиль»

Показатель	Объект рейтинга	Место
Прибыльность российских банков	«БАНК УРАЛСИБ»	4
Надежность российских банков	«БАНК УРАЛСИБ»	7
Число выданных частных кредитов	«БАНК УРАЛСИБ»	4
Величина остатков денежных средств на счетах корпоративных клиентов	«БАНК УРАЛСИБ»	7
Количество кредитов государственным предприятиям	«БАНК УРАЛСИБ»	6
Размер портфеля ценных бумаг	«БАНК УРАЛСИБ»	4
Размер портфеля драгоценных металлов	«БАНК УРАЛСИБ»	8
Размер чистых активов	Югбанк	81
Размер собственного капитала	Югбанк	112

### Данные журнала «Деньги»

Показатель	Объект рейтинга	Место
Рейтинг клиентских банков	«БАНК УРАЛСИБ»	4
Рейтинг кредитных банков	«БАНК УРАЛСИБ»	6

### Данные агентства «РосБизнесКонсалтинг»

Показатель	Объект рейтинга	Место
Объем выданных автомобильных кредитов	«БАНК УРАЛСИБ»	4
Рейтинг «Крупнейшие ипотечные банки России в 2005 году»	«БАНК УРАЛСИБ»	4 (годом раньше – 6)

### Данные газеты «Известия»

Показатель	Объект рейтинга	Место
Рейтинг «Основные финансовые показатели деятельности крупнейших банков Москвы на 1 января 2005 года»	«БАНК УРАЛСИБ»	4
Величина активов среди крупных банков Москвы и Московской области	«БАНК УРАЛСИБ»	1

## Рейтинги лизинговых компаний

Журнал «Финанс.» предложил читателям рейтинговый обзор, посвященный рынку лизинга в России. В рейтинге крупнейших российских лизинговых компаний по итогам 2005 года «Лизинговая компания УРАЛСИБ», стремительно увеличив за год портфель в три раза до 9,2 млрд. рублей, занимает 2-е место. В основе этого роста лежит процесс консолидации Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ», в ходе которой в одну структуру – одноименную лизинговую компанию – были объединены «Регион-лизинг», «Никойл-лизинг» и «Капитал», что стало крупнейшим слиянием на отечественном рынке финансовой аренды. В числе крупнейших лизинговых компаний по размеру капитала «Лизинговая компания УРАЛСИБ» находится на 5-й позиции.



## Рейтинги страховых компаний

Еженедельник «Профиль» опубликовал рейтинг крупнейших страховых компаний – лидеров рынка ОСАГО в 2005 году. Страховые компании, входящие в состав ФК «УРАЛСИБ», – компания «СКПО-УРАЛСИБ» и Страховая группа «УРАЛСИБ» – заняли в нем 7-е и 12-е места соответственно. Деловой журнал «Эксперт» совместно с одноименным рейтинговым агентством подготовил список страховых компаний, имеющих высокий рейтинг надежности. Среди лидеров – СГ «УРАЛСИБ» с рейтингом надежности А+.

Согласно данным агентства «РосБизнесКонсалтинг», СГ «УРАЛСИБ» заняла 6-е место в рейтинге «Крупнейшие страховые компании без учета страхования жизни за 9 месяцев 2005 года».

В рейтинге «ТОР – 100 страховщиков по сборам в 2005 году», подготовленном журналом «Деньги», СГ «УРАЛСИБ» и «СКПО-УРАЛСИБ» заняли 13-ю и 44-ю строчки рейтинга. Среди сотни лучших страховых компаний по выплатам за аналогичный период СГ «УРАЛСИБ» и «СКПО-УРАЛСИБ» находятся на 14-м и 40-м местах соответственно.

## Рейтинги управляющих компаний

Согласно рейтингу, опубликованному еженедельником «Деньги», управляющие компании, входящие в состав Корпорации, – УК «УРАЛСИБ – Управление капиталом» и УК «УРАЛСИБ», – вошли в ТОП-10 крупнейших российских компаний – лидеров по управлению активами. В рейтинге «Самые динамичные УК» компании заняли 5-е и 10-е места, среди «Самых пенсионных УК» – 4-е и 20-е, среди «Самых индивидуальных УК» – 4-е и 7-е соответственно.

В списке «Самые ПИФовые управляющие компании» УК «УРАЛСИБ» и УК «УРАЛСИБ – Управление капиталом» занимают 3-ю и 4-ю позиции соответственно.

В рейтинговом обзоре, представленном деловым журналом «Профиль», УК «УРАЛСИБ» возглавляет список «Самых розничных УК» и занимает 2-е место среди «Самых клиентоориентированных УК». В рейтинге «Лидеры по приросту активов в управлении» УК «УРАЛСИБ – Управление капиталом» и УК «УРАЛСИБ» находятся на 6-м и 7-м местах.

По версии газеты «Новые известия» в рейтинге «Самые доходные интервальные ПИФы 2005 года» «ЛУКОЙЛ Фонд Первый» занимает 2-ю строчку рейтинга. «ЛУКОЙЛ Фонд Отраслевых инвестиций», «ЛУКОЙЛ Фонд Перспективных вложений», «ЛУКОЙЛ Фонд Профессиональный» расположились соответственно на 3-м, 4-м и 7-м местах.

## Репутационные рейтинги

Журнал «Профиль» опубликовал новый рейтинг влияния российских финансистов за первый квартал текущего года. Согласно представленному рейтингу Президент Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» Николай Цветков вошел в первую пятерку наиболее влиятельных финансистов страны. По критериям «Успехи в бизнесе», «Влияние на финансовые процессы в стране», «Агрессивность проводимой политики» Николай Цветков занимает четвертую позицию рейтинга.

Агентство экономических новостей совместно с еженедельным экономическим изданием «Экономика и Жизнь» в рейтинге предпринимателей подводит итоги IV квартала 2005 года. По данному исследованию Президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков занимает 5-е место финансового сектора.

В марте 2006 года журнал «Карьера» подготовил специальный рейтинг профессиональной репутации российских менеджеров-женщин под названием «ТОР-200 деловых женщин России». Первый вице-президент Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» Анастасия Зотеева занимает в нем 6-е место среди лидеров финансового сектора, Генеральный директор СГ «УРАЛСИБ» Наталья Шапрова – 1-е в секторе страхования. Также в рейтинг вошли исполнительный директор по управлению персоналом Корпорации Светлана Павленко и заместитель Генерального директора УК «УРАЛСИБ» Александра Водовозова.

Наряду с этим Анастасия Зотеева и Наталья Шапрова заняли лидирующие позиции в рейтинге «50 успешных женщин», опубликованном в журнале «Финанс.». Рейтинг был проведен на основе историй карьерного и финансового роста женщин в различных областях бизнеса. Эксперты оценивали участниц по следующим критериям: личная известность, деловая репутация, умение создавать команду, способность генерировать новые идеи.



Еженедельное издание «Деньги» опубликовало результаты рейтингового исследования «Лучшие портфельные управляющие крупнейших компаний». В рейтинге «Публичные портфельные управляющие» директор по инвестициям УК «УРАЛСИБ» Дмитрий Ершов занял 1-е место, управляющие директора УК «УРАЛСИБ» Вячеслав Гундарь, Дмитрий Романов, Кирилл Лукичев – 2-е, 4-е и 24-е места соответственно. Среди лидеров рейтинга непубличных управляющих – Дмитрий Ершов, Кирилл Лукичев и Вячеслав Гундарь. В рейтинге портфельных управляющих Вячеслав Гундарь и Дмитрий Ершов заняли 8-е и 11-е места соответственно.

Блок аналитических исследований ФК «УРАЛСИБ» занимает 4-ю строчку рейтинга «Лучшие аналитические отделы», опубликованного еженедельником «Финанс.». В число лидеров рейтинга лучших аналитиков вошли руководитель аналитических исследований в ФК «УРАЛСИБ» Владимир Савов, начальник Управления анализа долговых инструментов Борис Гинзбург, начальник Управления аналитических исследований Константин Чернышев и старшие аналитики Вячеслав Смольянинов и Марат Ибрагимов.

## Награды

Деятельность ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году отмечена следующими наградами российского и международного делового сообщества.

- **Управляющая компания «УРАЛСИБ» награждена премией «Финансовая элита России – 2005».**

Награда является признанием достигнутых результатов работы коллектива Управляющей компании «УРАЛСИБ» по развитию бизнеса и рынка коллективных инвестиций. Доказательством эффективности работы компании служит трехкратное увеличение капиталов ее клиентов в 2002–2005 годах.

- **Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» названа журналом «Euromoney» лучшей компанией 2005 года в России по управлению активами.**



Сертификат награды был вручен 14 сентября директором группы «Euromoney» по России и странам СНГ Марином Борном в рамках состоявшегося в Москве Международного инвестиционного форума «Россия и СНГ – 2005: на пути к сбалансированной экономике».

- **Президент Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» Николай Цветков стал лауреатом премии в номинации «Бизнес-репутация».**

В Государственном Академическом Большом театре России состоялась IX Торжественная Церемония вручения Национальной премии Российской Академии Бизнеса и Предпринимательства «Дарин». Премия была вручена Николаю Цветкову за внедрение современных эффективных форм менеджмента и управления и вновь подтвердила высокую репутацию Корпорации на финансовом рынке России и личную деловую репутацию ее Президента.

- **В «Президент-Отеле» состоялась торжественная церемония награждения лауреатов Ежегодной национальной премии в области бизнеса «Компания года 2005». Победителем в номинации «За создание и вывод бренда на рынок» стал «БАНК УРАЛСИБ».**

- **«БАНК УРАЛСИБ» признан журналистами лучшей клиенто-ориентированной компанией 2005 года.**

Специальная комиссия журналистов издания «Имеешь право» (Издательский Дом «Секрет фирмы») признала «БАНК УРАЛСИБ» «лучшей клиенто-ориентированной компанией 2005 года».

- **Президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков стал обладателем премии «Лучший банкир России – 2005».**



«Сегодня «УРАЛСИБ» – эффективный и технологичный банк. Он очень динамично развивается в России и обладает достаточным потенциалом для успешной работы за рубежом. У банка хорошая инвестиционная политика», – именно так прокомментировал деятельность «БАНКА УРАЛСИБ» Сергей Степашин после торжественной церемонии вручения премии.

- **Президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков стал обладателем международной премии «Персона года – 2005».**

15 февраля 2006 года в Патриаршем Дворце Московского Кремля состоялась торжественная церемония награждения победителей ежегодного конкурса «Персона года – 2005». За личный вклад в развитие и укрепление российской банковской системы премия присуждена Президенту ФК «УРАЛСИБ» Николаю Цветкову.

- **Президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков стал обладателем премии «Менеджер года в банковской сфере – 2005».**

Конкурс «Менеджер года в банковской сфере – 2005» ежегодно проводится с целью повышения эффективности управления банками. При этом задачи конкурса состоят в укреплении доверия к российским банкам, выявлении лидеров российского управленческого корпуса в банковской сфере, распространении опыта эффективного руководства и повышении профессионализма банковских работников.

- **Интервальный фонд акций «ЛУКОЙЛ Фонд Перспективных вложений» стал лауреатом премии журнала «Финанс.» в номинации «Лучший фонд акций по итогам трех лет (2003–2005 годы)».**

- Генеральный директор Управляющей компании «УРАЛСИБ» Анатолий Чабак стал победителем национального конкурса «ЭЛИТА ФОНДОВОГО РЫНКА-2005» в номинации «За вклад в развитие рынка коллективных инвестиций». Церемония награждения состоялась 25 мая 2006 года.
- Коллектив Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» награжден памятной медалью «60 лет Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов».



Юбилейная медаль «60 лет Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов» учреждена Указом Президента РФ в 2003 году как дань подвигу ветеранов Великой Отечественной войны и одновременно в качестве поощрения любых групп граждан России, способствующих распространению патриотических ценностей в российском обществе. Коллектив Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» удостоен этой награды «за активное участие в патриотическом воспитании граждан и большой вклад в подготовку и проведение юбилея Победы». Памятную медаль «60 лет Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов» Президенту ФК «УРАЛСИБ» Н.А. Цветкову вручил помощник Президента РФ В.П. Иванов.

- Служба внешних коммуникаций Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» стала лауреатом национальной премии «Серебряный камертон» в номинации «Лучший PR-проект».

Вручение премии «Серебряный камертон» состоялось в рамках Международной профессиональной выставки «Пресса-2006» и было организовано Оргкомитетом выставки для награждения лучших PR- и пресс-служб предприятий России. Группа компаний «НИККОЛО М», входящая в состав Экспертного совета конкурса, также наградила Службу внешних коммуникаций почетным дипломом в номинации «Интеграция года» за успешное формирование и продвижение имиджа объединенного банка.

Присуждение национальной премии и почетного диплома связано с успешной реализацией пресс-службой ФК «УРАЛСИБ» масштабной PR-кампании интеграции банковского бизнеса Корпорации. В результате объединения пяти крупнейших банков ФК «УРАЛСИБ» (ОАО «БАНК УРАЛСИБ», АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ», АБ «ИБГ НИКОЙЛ», КБ «Брянский народный банк» и АКБ «Кузбассугольбанк») на финансовый рынок России вышел универсальный сетевой банк федерального уровня – «БАНК УРАЛСИБ», который по основным финансовым показателям занял место в пятерке лидеров отечественного банковского сектора.



## ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

### Организационно-правовая форма

### География бизнеса

Россия  
Азербайджан  
Великобритания

### Масштаб организации

Объем продаж и общая капитализация  
Общая стоимость активов  
Объем продаж по регионам  
Инновационное финансирование

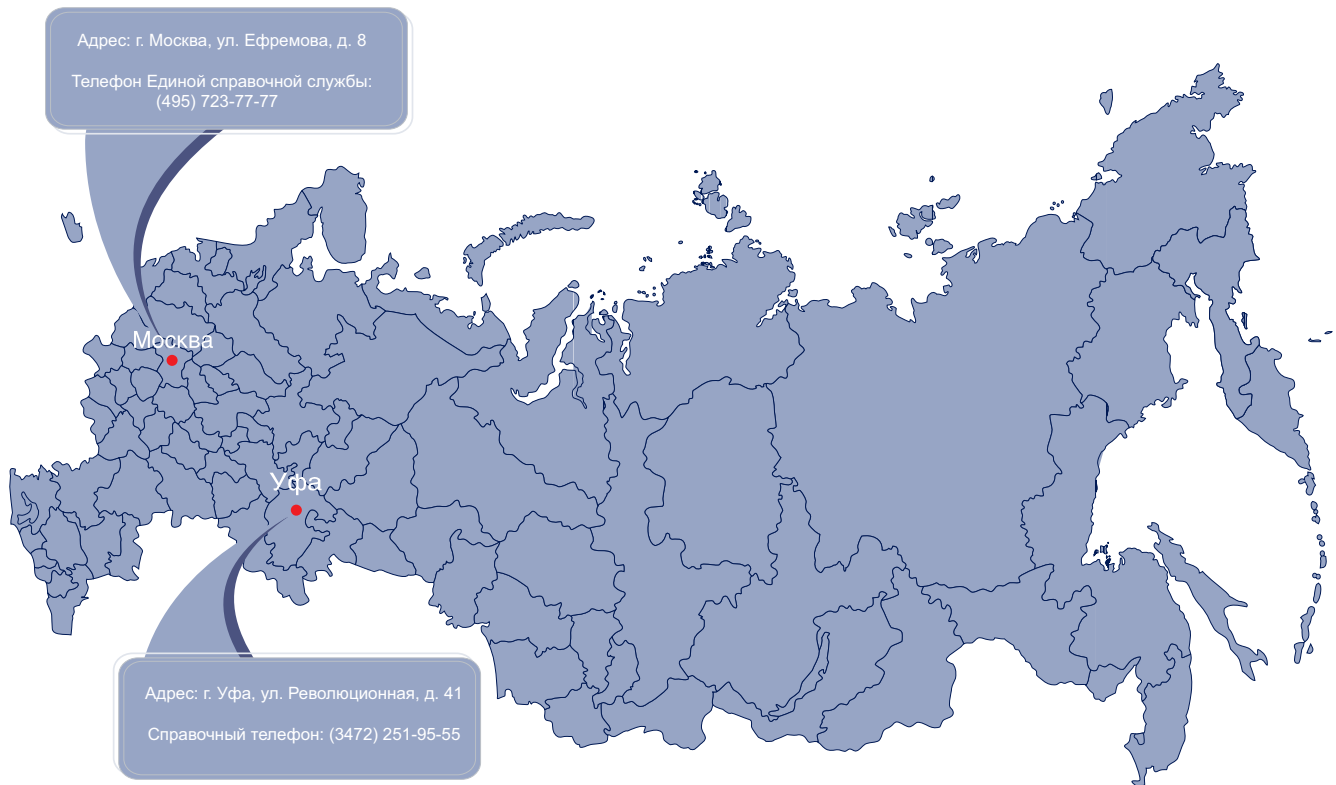
### Функциональная структура организации

### Структурные изменения

Создание ФК «УРАЛСИБ»  
Создание Региональных Дирекций  
Интеграция ФК «УРАЛСИБ» и Югбанка

### Участие ФК «УРАЛСИБ» в национальных проектах

Проект «Региональный инвестиционный центр»  
Проект «Социальная карта региона»  
Проект «Доступное жилье»  
Проект «Социальное партнерство»



## ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

### Организационно-правовая форма

Открытое акционерное общество «БАНК УРАЛСИБ».

### География бизнеса

- **Россия**

На территории России действуют два Центральных Офиса – в Москве и Уфе, а региональная сеть Корпорации насчитывает 1087 точек продаж в 81 регионе России. Управление региональной сетью осуществляется в 6 Региональных Дирекциях Корпорации: Приволжской, Северо-Западной, Сибирско-Дальневосточной, Уральской, Центральной и Южной.



- **Азербайджан**

В Азербайджанской Республике с 2002 года действует дочерний банк ФК «УРАЛСИБ» – Инвестиционно-коммерческий банк «НИКОЙЛ», который входит в десятку крупнейших банков Республики по основным финансовым показателям. ИКБ «НИКОЙЛ» является ядром Азербайджанской Республиканской дирекции ФК «УРАЛСИБ».

- **Великобритания**

В 2005 году, реализуя стратегию развития международного бизнеса ФК «УРАЛСИБ», ее дочерняя компания «URALSIB Securities Limited» (Лондон) завершила процедуру получения лицензии Британской комиссии по финансовым рынкам (FSA) на осуществление брокерской и дилерской деятельности максимально возможного уровня «А». Совет директоров Лондонской фондовой биржи (LSE) принял компанию «URALSIB Securities Limited» в члены биржи.

Лондонский офис ФК «УРАЛСИБ» позволяет ей предоставить своим российским клиентам доступ на международные финансовые рынки как для привлечения иностранных инвестиций, так и для операций с иностранными финансовыми системами.

Иностранному клиенту Корпорация предоставляет полный комплекс услуг по консультированию при осуществлении инвестиционных проектов в России, приобретении активов, организации и сопровождению сделок слияния и поглощения, совершению торговых операций с ценными бумагами российских предприятий.

## Масштаб организации

- **Объем продаж и общая капитализация**

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» реализует финансовые, инвестиционные и страховые продукты и услуги. По итогам 2005 года операционный доход Корпорации составил 524 млн долларов (прирост 39% по сравнению с 2004 годом), чистая прибыль составила 73 млн долларов.

По итогам 2005 года совокупная капитализация Корпорации составила 1,2 млрд. долларов. Сумма собственных капиталов всех финансовых и кредитных учреждений, входящих в состав Корпорации, оценивается в 480 млн долларов, совокупный заемный капитал составляет 720 млн долларов.

- **Общая стоимость активов**

Суммарная стоимость работающих активов всех структур Корпорации на конец 2005 года составила 8,5 млрд. долларов. Рост активов Корпорации составил 8% по сравнению с 2004 годом.

- **Объем продаж по регионам**

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» реализует свои финансовые продукты на всей территории Российской Федерации через региональную сеть, насчитывающую 1087 точек продаж. Региональная сбытовая сеть Корпорации состоит из 6 Региональных Дирекций, построенных по принципу админист-

ративного деления России на федеральные округа. Общий объем продаж Корпорации распределяется между Региональными Дирекциями следующим образом:

Региональная Дирекция	Объем продаж (%)	Суммарный объем продаж (млн. долларов)
Приволжская	14	73,36
Северо-Западная	18	94,32
Сибирско-Дальневосточная	10	54,0
Уральская	11	59,4
Южная	9	48,6

- **Инновационное финансирование**

Суммарные затраты ФК «УРАЛСИБ» на развитие, инновации, поддержку бизнеса, управление персоналом и внедрение новых технологий оцениваются в 280 млн долларов.

## Функциональная структура организации

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» объединяет 5 банков: АБ «ИБГ НИКойл», АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ», ОАО «Урало-Сибирский Банк», КБ «Брянский народный банк» и АКБ «Кузбассугольбанк», соединивших свои финансовые и территориальные активы. Отделения Корпорации на территории Российской Федерации находятся под управлением 6 Региональных Дирекций. Подразделения Корпорации в Великобритании и Азербайджане являются дочерними компаниями ФК «УРАЛСИБ».

Реорганизация банковского бизнеса Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» привела к росту эффективности корпоративного управления региональной сетью продаж банковских услуг. В отделениях объединившихся банков по всей России сегодня предлагаются стандартизированные продукты высокого качества под единым брендом – «БАНК УРАЛСИБ». Объединившиеся банки удачно дополнили друг друга по видам своей деятельности.

Процесс объединения затронул интересы 70 тыс. клиентов, являющихся юридическими лицами, и 3 млн клиентов – физических лиц. Клиентам ФК «УРАЛСИБ» было разослано более 2 млн информационных писем, уведомляющих о предстоящей реорганизации. В процессе объединения банк не потерял ни одного из своих клиентов.

Завершение процесса реорганизации банковского бизнеса укрепило и собственный деловой имидж ФК «УРАЛСИБ», способствовало установлению еще более тесных связей с клиентами в разных регионах страны. Масштабная и успешная консолидация бизнеса также дала мощный импульс к дальнейшему развитию отношений с крупными партнерами по бизнесу в России и за рубежом.

Сегодня «БАНК УРАЛСИБ» является одним из самых крупных и надежных финансовых институтов, который работает с населением и юридическими лицами – от малых предприятий до крупнейших корпораций.

Обширная филиальная сеть ФК «УРАЛСИБ», получившая дополнительную синергию на заключительном этапе объединения банковского бизнеса Корпорации, позволяет вести нашу банковскую и инвестиционную деятельность в федеральном масштабе.

## Структурные изменения

- **Создание ФК «УРАЛСИБ»**

Осенью 2005 года 5 крупных банков Корпорации – АБ «ИБГ НИКОйл», АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ», ОАО «Урало-Сибирский Банк», КБ «Брянский народный банк» и АКБ «Кузбассугольбанк» были реорганизованы в новый объединенный «БАНК УРАЛСИБ», который объединил активы, клиентскую базу и филиальную сеть всех 5 банков. Благодаря интегрированию корпоративного управления, перевода на единую IT-платформу и стандартизации предоставляемых услуг, эффективность и потенциал консолидированных активов «БАНКА УРАЛСИБ» значительно больше, чем суммарные активы и возможности отдельных банков до объединения.

- **Создание Региональных Дирекций**

Превращение Корпорации в компанию национального масштаба поставило перед ней задачу совершенствования системы управления российской региональной сетью. В Корпорации действуют два Центральных Офиса – в Москве и Уфе, а региональная сеть Корпорации насчитывает 1087 точек продаж в 81 регионе России. Для управления этой обширной сетью филиалов, отделений и дополнительных офисов Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» внедрила систему Региональных Дирекций – центров корпоративного управления в федеральных округах Российской Федерации. Всего Региональных Дирекций 6:



Региональные Дирекции позволяют тиражировать опыт ФК «УРАЛСИБ», достигнутый в сфере обслуживания клиентов и разработки индивидуальных финансовых продуктов для отдельных регионов РФ.

- **Интеграция ФК «УРАЛСИБ» и Югбанка**

Одним из важнейших событий 2005 года стало вхождение в состав ФК «УРАЛСИБ» Югбанка – крупнейшего банка на юге России. Это существенно укрепило рыночные позиции Югбанка, который при этом сохранил свою юридическую и структурную независимость. Широкая филиальная сеть Югбанка в Краснодарском крае дает возможность масштабного внедрения бизнес-модели «Финансовый супермаркет» и позволит значительно усилить позиции ФК «УРАЛСИБ» в этом регионе, что соответствует стратегическим планам Корпорации по созданию разветвленной финансовой структуры федерального масштаба.

## Участие ФК «УРАЛСИБ» в национальных проектах

Развитие банковского и финансового бизнеса тесно связано с развитием инвестиционного климата в стране. В последние годы ФК «УРАЛСИБ» всесторонне исследует потребности отдельных регионов Российской Федерации. Корпорация активно ведет переговоры с региональными властями, чтобы определить действия, которые необходимо предпринять для реализации одной из основных стратегических задач ФК «УРАЛСИБ» – повышения инвестиционной привлекательности российской экономики.

В 2005 году ФК «УРАЛСИБ» были разработаны 3 комплексных проекта для реализации в регионах России. Эти проекты успешно сочетают в себе экономическую рентабельность и социальную значимость, наглядно подтверждая перспективность частно-государственного партнерства в России.

- **Проект «Региональный инвестиционный центр»**

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» предлагает администрациям субъектов РФ сотрудничество в создании особых Региональных инвестиционных центров.

Первоначальной задачей Региональных инвестиционных центров ФК «УРАЛСИБ» являются мониторинг и анализ экономической ситуации региона. На втором этапе планируется разработать пакеты инвестиционных проектов для регионов и в тесном взаимодействии с региональными властями приступить к их рассмотрению и реализации.

Региональные инвестиционные центры могут оказывать консультативную помощь в проектах развития региональной инфраструктуры, а также содействовать властям региона в привлечении инвестиций.

Каждый из Региональных инвестиционных центров функционально привязан к территориальной и региональной Дирекции ФК «УРАЛСИБ» и ориентирован на сотрудничество с администрацией того субъекта РФ, на территории которого находится. Помимо этого, Региональный инвестиционный центр располагает возможностью прибегнуть к помощи профессиональных аналитических и консалтинговых кадров самой ФК «УРАЛСИБ».

- **Проект «Социальная карта региона»**

ФК «УРАЛСИБ» стремится к добросовестному выполнению принятых обязательств социальной ответственности. Она активно сотрудничает с органами федеральной и региональной государственной власти не только в сферах своей непосредственной деятельности, но также и в вопросах социальной сферы.

Проект внедрения социальных карт в регионах Российской Федерации разрабатывался в контексте реформы монетизации льгот, проведенной в 2005 году. Социальные карты – это персональные пластиковые карты, содержащие информацию о тех государственных льготах, которыми обладает их владелец. Использование таких социальных карт позволяет оптимизировать расходы регионального бюджета по статье социальных льгот при расчетах в городском транспорте, аптеках, поликлиниках и других государственных учреждениях. Система социальных карт функционирует таким образом, что из бюджета тратятся только те средства, которые в данный момент необходимы владельцу социальной карты.

Социальные карты помогут решить проблему расчетов по государственным льготам и позволят формировать дополнительные свободные средства в бюджете региона.

- **Проект «Доступное жилье»**

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» рассматривает рынок ипотечного кредитования в качестве одного из ключевых элементов стратегии развития на ближайшее время. Руководство ФК «УРАЛСИБ» стремится к тому, чтобы ипотечные кредиты были востребованы населением и старается не только сделать предложение ипотеки доступным, но и подкрепить его надежными предложениями со стороны рынка жилья.

С целью повышения спроса на услуги ипотечного кредитования ФК «УРАЛСИБ» принимала участие в разработке национального проекта «Доступное жилье», ориентированного на рост рынка жилья в регионах РФ и повышение общего уровня жилищных условий.

Для привлечения средств ФК «УРАЛСИБ» использует передовой опыт по созданию надежных закрытых паевых инвестиционных фондов для финансирования проектов строительства жилой недвижимости.

Реализация подобных проектов в регионах планируется в тесном сотрудничестве с представителями региональных властей.

- **Проект «Социальное партнерство»**

Одним из приоритетных направлений деятельности Корпорации является сотрудничество с государством в реализации социально значимых программ и проектов. Совместно с Министерством регионального развития и Российской Академией Государственной Службы при Президенте РФ Корпорация организовала обучение муниципальных служащих по сопровождению реформы местного самоуправления.

В рамках партнерства бизнеса и государства ФК «УРАЛСИБ» выступила спонсором и соорганизатором культурного Международного марафона Победы, проходившего под патронажем Президента РФ В.В. Путина.

«БАНК УРАЛСИБ» активно участвует в реализации социальных, культурных, образовательных и экологических программ – как на федеральном уровне, так и на региональном. Важнейшим направлением благотворительной деятельности банка является помощь детям из детских домов и домов ребенка.



# СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

## Структура управления организацией

Президент и Правление  
Коллегиальные органы  
Зоны ответственности  
Каналы обратной связи  
Доступ к информации

## Миссия

Корпоративный кодекс  
Корпоративные ценности  
Корпоративная культура в нормативных документах

## Инструментарий в системе управления

Повышение мотивации персонала  
Оценка квалификации руководящего персонала  
Профилактика конфликтов в руководстве

## Вовлечение заинтересованных сторон

Определение заинтересованных сторон  
Перечень заинтересованных сторон  
Совместные интересы  
Подходы к взаимодействию

## Участие во внешних инициативах

Понятие инициативы  
Перечень инициатив

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

### Структура управления организацией

ФК «УРАЛСИБ» представляет собой компанию с вертикально интегрированной структурой. Каждая из входящих в Корпорацию компаний сохраняет свою юридическую самостоятельность.

Общая задача руководства Корпорации состоит в том, чтобы одновременно обеспечить как развитие самостоятельной деятельности каждой компании, входящей в ее состав, так и следование каждой из них общей стратегической линии Корпорации.

Структура управления Корпорацией строится иерархически – через вертикальное подчинение с расширяющимися горизонтальными связями на нижних уровнях. Стратегия Корпорации транслируется на обширную региональную сеть посредством 6 Региональных Дирекций.

#### • Президент и Правление

Президент ФК «УРАЛСИБ» Николай Цветков возглавляет управленческую вертикаль, а также является Председателем коллегиального исполнительного органа Корпорации – Правления.

Правление ФК «УРАЛСИБ» насчитывает 21 человека. Туда входят руководители бизнес-направлений Корпорации, руководители Исполнительных и Региональных Дирекций, а также руководители ряда служб.

На уровне Президента и Правления принимаются ключевые решения относительно общей стратегии развития Корпорации, основанные на тщательном изучении отчетов и предложений, исходящих от Главных исполнительных дирекций, под постоянным контролем которых находятся базовые направления бизнеса ФК «УРАЛСИБ».

Региональные Дирекции – опорные пункты для трансляции стратегических линий развития Корпорации, принятых ее управленческим ядром, на региональную сеть. Региональных Дирекций 6 (Центральная, Северо-Западная, Приволжская, Сибирско-Дальневосточная, Уральская и Южная), их руководители отвечают за эффективность деятельности ФК «УРАЛСИБ» в подведомственном регионе.

В Совете директоров ФК «УРАЛСИБ» не существует независимых членов высшего руководства или членов, не относящихся к исполнительному руководству Корпорации.

#### • Коллегиальные органы

- Кредитный комитет (малый кредитный комитет, кредитный комитет – расширенный состав)
- Информационно-технологический комитет
- Комитет по продажам и продуктам



- Инвестиционный комитет
- Бюджетный комитет
- Андеррайтинговый комитет
- Комитет по страховым рискам
- Комитет по управлению активами и пассивами

- **Зоны ответственности**

Высшая должность с непосредственной ответственностью по трудовым вопросам в Корпорации – Исполнительный директор – руководитель Функционального направления управления персоналом (ФН УП).

#### Руководитель ФН УП выполняет следующие функции:

- решает претензионные и проблемные вопросы оказания консультационных услуг руководителям подразделений Корпорации в области управления персоналом
- контролирует выполнение требований внутренних нормативных документов по вопросам управления персоналом, обеспечивает унификацию кадровых политик и процедур, кадрового документооборота
- выполняет требования по обеспечению конфиденциальности информации в соответствии с Трудовым договором
- инициирует проекты по развитию социальных программ для сотрудников Корпорации

- **Каналы обратной связи**

Реализуя свои миссию и стратегию, ФК «УРАЛСИБ» стремится учитывать мнения всех заинтересованных лиц – сотрудников, инвесторов, партнеров, акционеров.

Любое заинтересованное лицо может напрямую обратиться в коллегиальные органы Корпорации или к ее Президенту посредством имеющихся общекорпоративных коммуникационных средств и быть при этом уверенным, что такое обращение будет рассмотрено и относительно него будет принято объективное решение.

Заинтересованные лица Корпорации объединяют ее потребителей, акционеров, профсоюзы и персонал и образуют собой сообщество, обладающее влиянием как в России, так и за ее пределами, и следующее добровольно принятым на себя обязательствам по принятию социальной ответственности.

Работа в тесном диалоге со всеми заинтересованными лицами позволяет Корпорации быстрее узнавать об ожиданиях общества и оперативно реагировать на его запросы. Любой акционер, инвестор или партнер Корпорации, участвуя в ее работе, влияет на вклад Корпорации в решение широкого спектра социальных проблем. Поэтому Корпорация предъявляет к заинтересованным лицам серьезные и обоснованные требования, как и к себе самой.

В 2005 году Правление Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ», используя выработанные им механизмы рекомендаций, утвердило следующие проекты по оптимизации социальной и экономической деятельности Корпорации:

- Об изменениях в предложениях о найме топ-менеджеров ФК «УРАЛСИБ»
- Об утверждении итогового бюджета стратегического семинара топ-менеджмента и о распределении его расходов
- Презентация предложений по совершенствованию технологий развития функционала поддержки и обеспечения бизнеса ФК (представление инноваций в сфере обеспечения и поддержки бизнеса)
- О вступлении «БАНКА УРАЛСИБ» в акционерный капитал ОАО «Национальное бюро кредитных историй»
- Информация о ходе реализации Программы «Управленческий кадровый резерв»
- Презентация Проекта «Будущее «УРАЛСИБ» – привлечение, развитие и продвижение молодых специалистов на конвейерных позициях»
- О порядке трансляции решений коллегиальных органов управления Корпорации
- Представление проекта Положения о материальном стимулировании сотрудников ФК «УРАЛСИБ»
- Представление проекта Программы «Управленческий кадровый резерв»

## • Доступ к информации

Доступность значимой информации для каждого из сотрудников территориально распределенной Корпорации – одно из главных правил корпоративного управления. Единая информационная политика Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» основана на принципе максимальной информационной открытости по отношению к сотрудникам.

Интегрированная региональная сеть Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» объединяет более 26 000 сотрудников, занятых в 1087 точках продаж на территории России

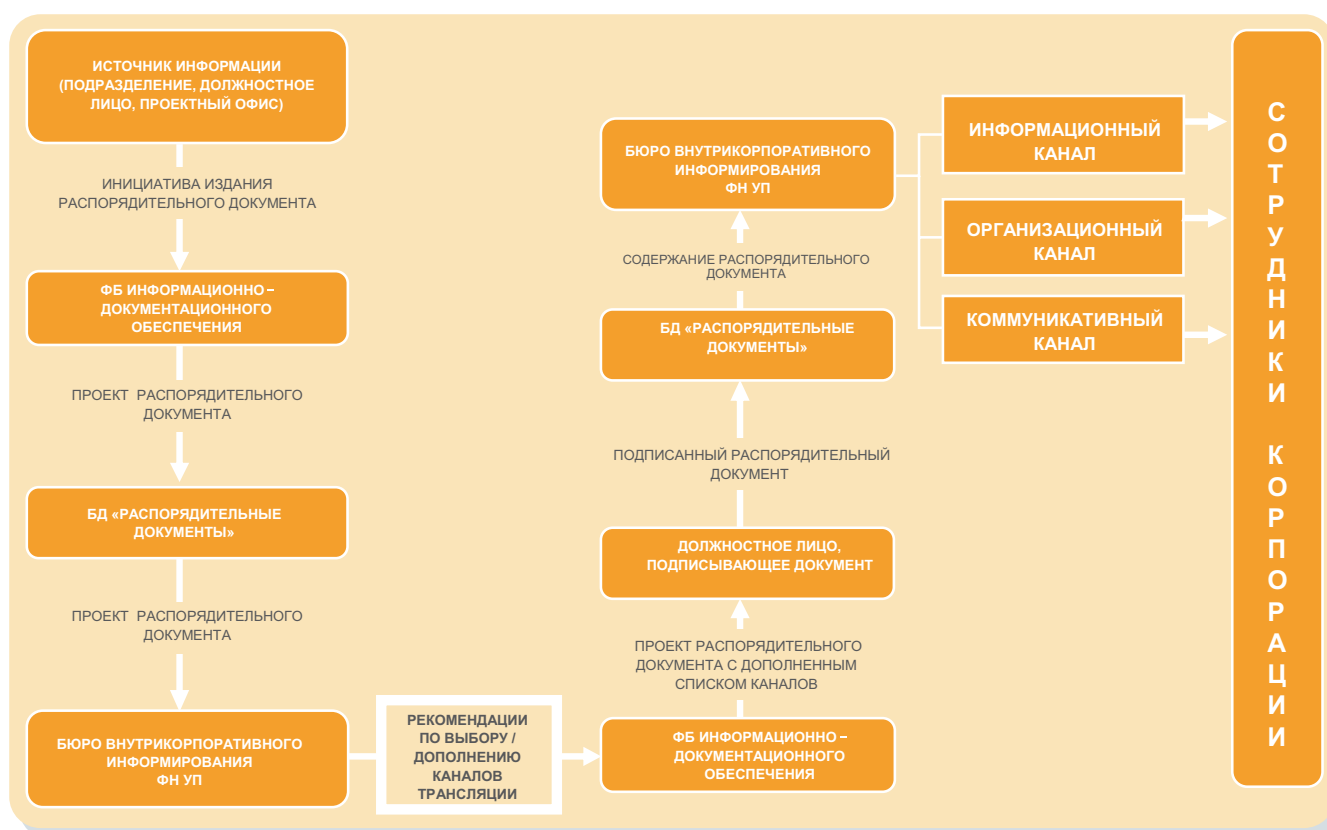
В Корпорации действует система трансляции внутрикорпоративной информации – совокупность информационных каналов, формализованных механизмов и регламентов их функционирования.

Система позволяет обеспечить информирование всех сотрудников о стратегии развития Корпорации, решениях Президента и коллегиальных органов управления, основных направлениях деятельности, социальной политике; новых технологиях, проектах и задачах, особенностях организационной культуры, корпоративных ценностях и нормах.

С момента внедрения системы трансляции внутрикорпоративной информации все распорядительные документы Финансовой Корпорации выпускаются с обязательным указанием каналов трансляции и категорий (групп) сотрудников, которые должны быть проинформированы. Отлажен механизм взаимодействия Бюро внутрикорпоративного информирования ФН УП и ФБ информационно-документационного обеспечения.

Трансляция внутрикорпоративной информации осуществляется по 4-м каналам: организационному, коммуникативному, информационному и аналитическому.

### Схема действия системы трансляции внутрикорпоративной информации



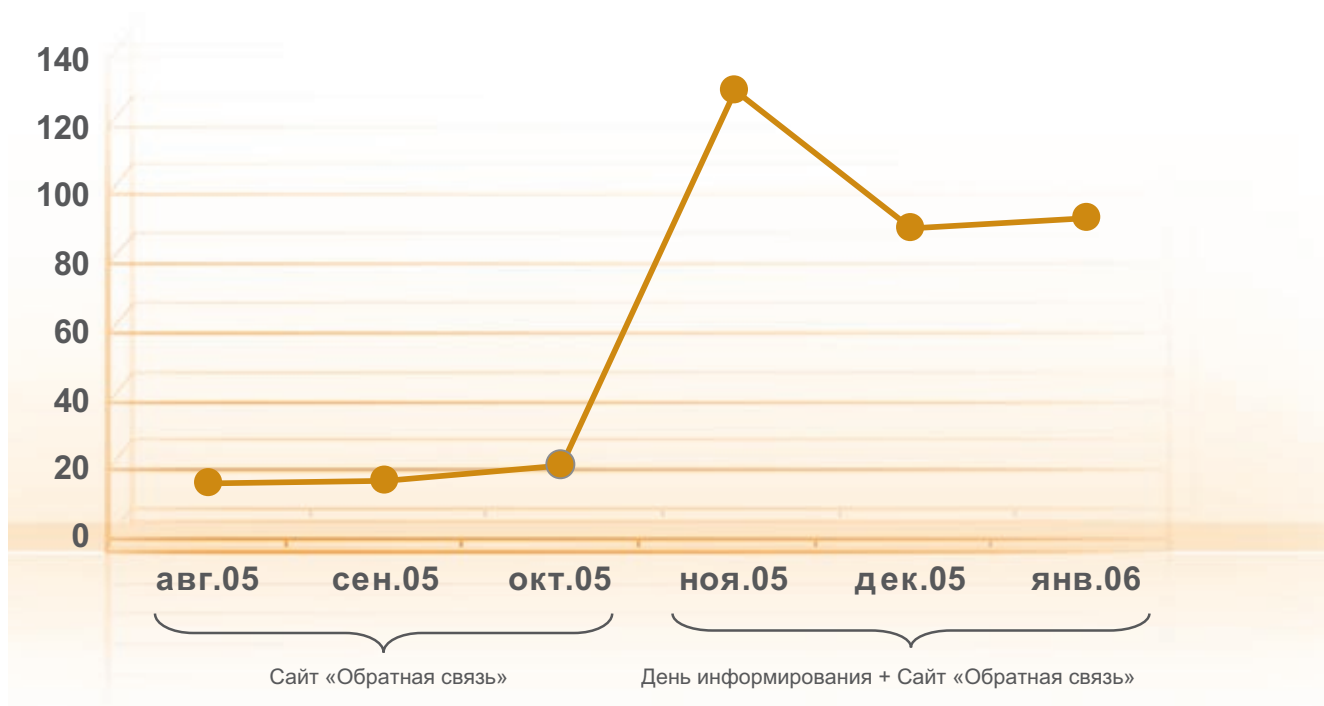
В 2005 году проводилось исследование социально-психологического климата в подразделениях Корпорации на тему удовлетворенности сотрудников уровнем своей информированности о планах и целях работы Корпорации.

## Удовлетворенность сотрудников уровнем своей осведомленности о целях и задачах Корпорации

Региональная Дирекция	Удовлетворенность сотрудников (%)
Приволжская	54
Северо-Западная	53
Сибирско-Дальневосточная	54
Уральская	71
Южная	90
Управление Центрального Округа	58

Положительная динамика информирования связана с появлением у сотрудников возможности задать вопросы руководителям различного уровня с помощью системы обратной связи в рамках проводимых Дней информирования.

## Количество вопросов сотрудников, адресованных руководителям ЦО



## Структура управления персоналом отвечает основным требованиям, предъявляемым бизнесом к функциональному подразделению:

гибкость – адаптация в соответствии с изменениями окружающей среды

устойчивость структуры управления – особенность сохранять «равновесие» независимо от влияния внешних воздействий

В структуре Функционального направления управления персоналом реализован принцип «одного окна» – выделены отделы по работе с персоналом с группировкой по всем ключевым направлениям бизнеса и региональной принадлежности. Статус и квалификация менеджера по работе с персоналом позволяет эффективно взаимодействовать с руководителями любого должностного уровня по всем возникающим вопросам в области управления персоналом.

В целях смещения акцентов с администрирования и обеспечения потребностей сотрудников в сфере управления персоналом на функциональную область сотрудничества с интересами курируемых подразделений, а также для выхода на стратегический уровень тесных партнерских отношений с бизнесом Функциональное направление управления персоналом осуществляет ряд целенаправленных мероприятий в отношении своих сотрудников:

- развитие личностных компетенций – профессиональная этика, коммуникативные навыки, ответственность, работа в команде
- оценка результатов профессиональной деятельности – знание трудового законодательства, корпоративных стратегий и стандартов, современных технологий управления персоналом
- нормирование труда специалистов по управлению персоналом

С этой же целью проведена широкомасштабная работа по формированию интегрированной корпоративной информационной среды.

Функционирует Единая автоматизированная система управления персоналом и структурой на базе SAP HR, позволяющая не только хранить, но и обрабатывать и анализировать весь объем данных по управлению персоналом как Центрального Офиса, так и подразделений региональной сети.

Корпоративный Учебный портал позволяет сотрудникам непрерывно обновлять свои знания и заниматься самообразованием непосредственно на рабочих местах.

Автоматизирована основная документарная нагрузка на отделы по работе с персоналом. В Центральном Офисе функционирует электронная база данных заявок по всем вопросам администрирования деятельности по управлению персоналом: кадровый документооборот, установление и изменение наименований должностей и размеров заработных плат и прочие вопросы документационного сопровождения всего спектра деятельности в сфере управления персоналом.

Для подразделений региональной сети на базе корпоративного Учебного портала функционирует «Единый электронный HR – офис».

## Миссия

- **Корпоративный кодекс**

Миссия Корпорации состоит в том, чтобы быть уверенным лидером в ключевых секторах финансового рынка России.

## Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

- ведет высокорентабельный бизнес во всех ключевых финансовых направлениях
- обеспечивает устойчивое увеличение своей стоимости и капитала акционеров через рост бизнеса и накоплений клиентов
- стремится к постоянному повышению качества оказываемых ею услуг
- содействует развитию экономики России посредством развития российского рынка финансовых услуг
- обладает безупречной деловой репутацией
- следует добровольно принятым принципам социальной ответственности и нормам деловой этики
- добилась признания на международном финансовом рынке

Необходимость разработки Кодекса возникла в связи с бурным развитием Корпорации. В результате интеграционных процессов в Корпорации произошло смешение различных корпоративных культур. В процессе внедрения Кодекса сотрудники всех предприятий Корпорации были максимально вовлечены в обсуждение текста и системы его исполнения.

Корпоративный Кодекс ФК «УРАЛСИБ» – брошюра объемом 30 страниц. Кодекс излагает миссию, видение, ценности Корпорации, нормы и правила поведения для всех сотрудников. Кодекс содержит контактную информацию по устранению конфликтов.

Невозможно подробно описать правильное поведение во всех ситуациях, которые могут возникнуть в процессе работы. Кодекс корпоративной этики предоставляет возможность для обсуждения подобных ситуаций. Каждый сотрудник несет постоянную личную ответственность за то, чтобы его отношения с клиентами, заказчиками, поставщиками, коллегами, акционерами и общественностью способствовали сохранению лидерства, динамичного роста Корпорации и высочайшего качества ее услуг.

В Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» существуют согласованные с Кодексом внутренние документы по темам, описанным в Кодексе (Книга сотрудника, Положение о конфиденциальной информации, Профессиональные кодексы и др.).

Корпорация поддерживает развитие атмосферы доверия и безопасности, в которой могут обсуждаться любые этические проблемы.

Корпоративная солидарность заключается в готовности каждого сотрудника противостоять нарушениям норм корпоративной этики.

Кодекс корпоративной этики содержит правила и нормы поведения, которым должны следовать сотрудники ФК «УРАЛСИБ». Правила и нормы поведения основаны на принятых Корпорацией ценностях и соответствуют миссии Корпорации.

Положения Кодекса распространяются на всех сотрудников Корпорации вне зависимости от должности, вида деятельности и местоположения подразделения. Работая в Корпорации, каждый сотрудник принимает на себя ответственность за соблюдение положений Кодекса. В случае выявления противоречий между законодательством и положениями Кодекса сотрудник может обратиться к непосредственному руководителю или в Этическую комиссию.

- **Корпоративные ценности \***

- результативность и прибыльность бизнеса
- устойчивое развитие и гармоничный рост
- сочетание передовых подходов во всех сферах деятельности: инновационные технологии, маркетинговая стратегия, ценовая политика, финансовая модель и т. д.
- активная социальная позиция
- социальная ответственность бизнеса

- **Корпоративная культура в нормативных документах**

- Кодекс корпоративной этики
- Положение о внешнем виде сотрудников Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ»
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение о защите персональных данных работников
- Порядок заключения договоров возмездного оказания услуг
- Порядок предоставления отпусков
- Положение о распределении обязанностей по охране труда
- Временная внутрикорпоративная информационная политика
- Положение о трансляции внутрикорпоративной информации в ФК «УРАЛСИБ»
- Положение о проведении Дней информирования
- Положение об открытом конкурсе на звание «Лучший сотрудник Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» по итогам года»
- Положение о порядке проведения конкурса на звание «Лучший сотрудник фронт-офиса Башкирской дирекции ОАО «УРАЛСИБ»

\*полную версию см. стр. 7 Корпоративного Кодекса ФК «УРАЛСИБ»

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» ожидает, что все сотрудники Корпорации будут руководствоваться в своей работе стандартами профессиональной этики, нормами законодательства Российской Федерации и стран, в которых Корпорация осуществляет свою деятельность, а также внутренними регламентирующими документами Корпорации.

## Инструментарий в системе управления

- **Повышение мотивации персонала**

Управление мотивацией руководства и сотрудников ФК «УРАЛСИБ» осуществляется на основе Системы ключевых показателей эффективности деятельности (Key Performance Indicators, KPI). KPI в Системе материального стимулирования играют корректирующую роль и способны изменить бонусный фонд высшего руководства/подразделения в зависимости от результатов деятельности. Механизм KPI создает основу для действующего в Корпорации Положения «О премировании сотрудников ФК «УРАЛСИБ». Иерархия KPI строится на основе их принадлежности к перспективе ССП/BSC (Система сбалансированных показателей/Balanced Score Card). Этим достигается отражение иерархии стратегических целей Корпорации в мотивации ее руководства и сотрудников.

Источником информации для построения KPI высшего руководства Корпорации служит стратегия Корпорации. Для сведения KPI со стратегического уровня до уровня рабочих планов подразделений и индивидуальных рабочих планов применяются методы каскадирования целей Корпорации (переноса на нижележащие уровни управления). Методы каскадирования находятся в процессе непрерывной доработки.

- **Оценка квалификации руководящего персонала**

В Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» ежегодно проводится оценка деятельности всех сотрудников и руководителей. Постановка целей и оценка деятельности – метод управления эффективностью деятельности. Эффективность рассматривается как степень выполнения руководством целей, выдвинутых в соответствии со стратегией Корпорации. Степень достижения поставленных целей оценивается с помощью сопоставления KPI с результатами деятельности. Стандартный отчетный период, в течение которого оценивается эффективность, в Корпорации равен одному году. В течение всего отчетного периода происходит непрерывный мониторинг степени достижения целей. По окончании периода осуществляется оценка достигнутых за отчетный период результатов, проводится анализ причин их отклонения от плановых значений, формируются указания по возможному развитию карьеры.



- **Профилактика конфликтов в руководстве**

Ситуация конфликта интересов – это любая ситуация, в которой различные интересы не совпадают между собой и при которой соблюдение одних интересов влечет за собой игнорирование других. Во избежание таких ситуаций в Корпорации принят Кодекс корпоративной этики, в котором изложены основные области возникновения конфликтов интересов и этические правила поведения сотрудников в данных ситуациях.



### Обращение М. Ю. Копейкина

Корпоративная социальная отчетность ФК «УРАЛСИБ» уже зарекомендовала себя как действенный инструмент политики информационной прозрачности и открытости бизнеса благодаря использованию мировых стандартов отчетности и рекомендаций экспертов.

Современное корпоративное управление должно уделять больше внимания нематериальным активам: социальным связям, человеческому и интеллектуальному капиталу, стимулированию благотворительности и демонстрации социальной ответственности. Необходимо четкое представление о том, как сегодняшние действия компании повлияют на ее будущее и, что еще более важно, каковы будут последствия ее действий для некоммерческих организаций, государственных органов, конкурентов и партнеров.

Также важно понимание того, что социальная ответственность неизбежно включает в себя ответственность корпоративную – повышение мотивации сотрудников, оказание им информационной и социальной поддержки.

Корпорация, связывающая свое будущее с укоренением стандартов социальной ответственности, обязана стремиться к лидерству.

**Заместитель Руководителя Аппарата Правительства РФ**

**М. Ю. Копейкин**

## Вовлечение заинтересованных сторон

### • Определение заинтересованных сторон

**Определение заинтересованных сторон происходит в результате следующих мероприятий:**

- Ежегодные задания Президента Корпорации путем определения ключевых областей и ключевых показателей служб Корпорации и ее подразделений
- Сбалансированная стратегия, учитывающая особенности Корпорации и ее миссии
- Долгосрочные программы, совместные с государством
- Проекты национального масштаба

### • Перечень заинтересованных сторон

«БАНК УРАЛСИБ» стал спонсором II Всероссийского Конгресса «Рынок потребительского кредитования: спрос и предложение». На Конгрессе обсуждались наиболее актуальные вопросы дальнейшего развития рынка российского потребительского кредитования. В работе Конгресса приняли участие руководители ведущих торговых компаний, лидеров в области потребительского кредитования, российских и зарубежных банков, официальных дилеров автомобильных корпораций, инвестиционных и страховых компаний.

Программа обучения муниципальных служащих, организованная Администрацией Президента РФ, Комиссией Совета Федерации Федерального Собрания РФ по международному техническому и гуманитарному сотрудничеству, Министерством регионального развития и Финансовой Корпорацией «УРАЛСИБ», которая выступила, в том числе, и как спонсор программы, является примером сотрудничества современного бизнеса с государственными институтами, направленного на решение стоящих перед обществом задач.

В 2005 году ФК «УРАЛСИБ» приняла участие:

в видеоконференции «Муниципальное управление в обновляющейся системе межбюджетных отношений» (Российской академии государственной службы при Президенте РФ)

в IV ежегодном Международном экономическом форуме «Кубань-2005» в качестве Генерального спонсора

в I Международной инвестиционно-банковской конференции ФК «УРАЛСИБ», состоявшейся 6 декабря 2005 года в Лондоне

Одной из форм представления интересов Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» в обществе является система участия в профессиональных конференциях, конгрессах и форумах.

Видеоконференция, проходившая 17 ноября 2005 года, явилась заключительным актом первого этапа программы обучения муниципальных служащих, организованной Администрацией Президента РФ, Комиссией Совета Федерации Федерального Собрания РФ по международному техническому и гуманитарному сотрудничеству, Министерством регионального развития и Финансовой Корпорацией «УРАЛСИБ».

На пленарном заседании Форума «Кубань-2005» выступил Президент ФК «УРАЛСИБ» Н.А. Цветков. Топ-менеджмент ФК «УРАЛСИБ» участвовал в ключевых «круглых столах», а также организовал собственный семинар, посвященный возможностям объединенного «БАНКА УРАЛСИБ» и планам ФК «УРАЛСИБ» на юге России.

На Инвестиционно-банковской конференции ФК «УРАЛСИБ» более 200 инвесторов из Великобритании, США, Европы и России встретились с руководителями 11 ведущих российских компаний – участников российского потребительского рынка. Тема выхода российских компаний на международные рынки капитала была одной из наиболее значимых в программе конференции. ФК «УРАЛСИБ» уделяет особое внимание социально-экономическому развитию тех регионов, в которых присутствует Корпорация, и взаимодействию с региональными органами государственной власти, органами местного самоуправления и разного рода общественными объединениями и организациями.

Привлекая и вкладывая средства в реализацию наиболее значимых для национальной экономики проектов, Корпорация активно содействует промышленному росту российских регионов. Внедряя модель «Финансовый супермаркет» в регионах, Корпорация выполняет стратегическую задачу, стоящую перед российским обществом, – улучшение условий жизни граждан РФ.

3 июня 2005 года в Ставропольском крае состоялась церемония открытия Красногвардейского стеклотарного завода (КСТЗ) при участии ФК «УРАЛСИБ».

Вместе с этим Корпорация добивается увеличения региональной доли видов услуг по продуктам – локомотивам.

Благодаря совместным усилиям ОАО «ЮгРосПродукт» и ФК «УРАЛСИБ» в течение одного года было осуществлено строительство и запуск в эксплуатацию современного технологичного производства – Красногвардейского стеклотарного завода. Проектная мощность нового завода составляет 120 млн условных единиц стеклотары в год. Продукция, производимая КСТЗ, отвечает всем требованиям мировых стандартов и выпускается с использованием современных технологий.

«БАНК УРАЛСИБ» и ОАО «Агентство по Ипотечному Жилищному Кредитованию» подписали соглашение об условиях поставки закладных. Благодаря этому соглашению существенно возросла вовлеченность Банка в реализацию Федеральной программы ипотечного кредитования. ФК «УРАЛСИБ» сможет предоставлять ипотечные кредиты по Федеральной программе в 36 регионах России.

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ», реализуя стратегию, направленную на развитие международного бизнеса, расширяет свое участие в международных организациях.

Членство в международных организациях открывает новые возможности для расширения бизнеса Корпорации как с точки зрения привлечения иностранных инвестиций, так и в области предоставления российским клиентам доступа на международные финансовые рынки.

Совет директоров Лондонской фондовой биржи (LSE) принял компанию «URALSIB Securities Limited» в члены биржи. Данное событие позволяет расширить внедрение инвестиционного бизнеса Корпорации в области предоставления российским клиентам доступа на международные финансовые рынки как с точки зрения привлечения иностранных инвестиций в форме размещения долговых инструментов и проведения IPO российских эмитентов, так и совершения операций с иностранными финансовыми инструментами и российскими ценными бумагами, обращающимися на зарубежных биржевых площадках.

В своей деятельности ФК «УРАЛСИБ» придерживается принципов социальной ответственности бизнеса. Корпорация реализует программы, направленные на развитие социальной системы общества.

В Баку при участии ФК «УРАЛСИБ» в Азербайджанском Государственном Экономическом Университете открылась научно-практическая лаборатория «Виртуальный банк». Проект «Виртуальный банк» реализован ИКБ «НИКОЙЛ» для Азербайджанского Государственного Экономического Университета в связи с трехлетием успешной деятельности банка в Азербайджанской Республике и отражает его стремление активно участвовать в решении важных социальных задач, одной из которых является повышение уровня образования молодежи. Одним из учредителей ИКБ «НИКОЙЛ» является Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ».

Страховая компания правоохранительных органов (СКПО), входящая в состав ФК «УРАЛСИБ», активно участвует во многих мероприятиях МВД и Минюста России. Компания ежемесячно перечисляла денежную помощь 17 семьям погибших работников МВД, оказывает поддержку сотрудникам правоохранительных органов, находящимся на лечении. Кроме того, СКПО приняла участие в сооружении храма в честь увековечения памяти погибших сотрудников уголовно-исполнительной системы. Компания сотрудничает также с Российским Советом ветеранов органов внутренних дел и внутренних войск, благотворительными фондами, связанными с правоохранительной деятельностью.

В 2005 году ФК «УРАЛСИБ» принимала участие в ежегодном банковском конгрессе в Санкт-Петербурге и Санкт-Петербургском экономическом форуме, где были представлены доклады о деятельности Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ». Поддерживались контакты с Ассоциацией коммерческих банков Северо-Западного региона РФ в части обмена экономической информацией. Осуществлялось взаимодействие с Общественной палатой Санкт-Петербурга по линии участия Санкт-Петербургской ТД ФК «УРАЛСИБ» в городских благотворительных программах.

#### **Основными реципиентами благотворительной помощи от ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году выступали:**

- Региональные отделения Российского детского фонда
- Детские учреждения для детей-сирот и инвалидов
- Региональные общественные организации ветеранов и инвалидов ВОВ

Благотворительная помощь оказывалась в первую очередь воспитанникам детских домов, детям-инвалидам и ветеранам ВОВ. Структуры Северо-Западной Региональной Дирекции участвовали в подготовке и проведении всероссийской олимпиады для одаренных детей-сирот, которая проводилась детским фондом «Виктория». Санкт-Петербургская территориальная дирекция участвовала в мероприятиях детского фонда по оказанию помощи детским домам Ленинградской области. Совместно с фондом были организованы новогодние представления Театра юного зрителя для воспитанников двух детских домов.

- **Совместные интересы**

- Увеличение клиентской базы Финансовой Корпорации через реализацию продуктового ряда Финансовой Корпорации
- Содействие бизнес-направлениям Финансовой Корпорации (корпоративный банковский бизнес, розничный банковский бизнес, инвестиционно-банковское обслуживание, частный банковский бизнес, страховая группа) в реализации поставленных перед ними задач
- Участие представителей Финансовой Корпорации в работе профильных международных, федеральных и региональных конференций, выставках и конгрессах и иных мероприятиях, проходящих под эгидой федеральных и региональных органов исполнительной и законодательной власти
- Представление интересов Финансовой Корпорации в руководстве Центрального, Северо-Западного, Приволжского, Уральского, Сибирского, Южного и Дальневосточного федеральных округов
- Представление интересов Финансовой Корпорации во влиятельных организациях различного масштаба и профиля (V.I.P.-клубы, общественные организации, советы, ассоциации)

- **Подходы к взаимодействию**

- Дифференцированный подход к объектам
- Четкая фокусировка на целевых аудиториях и проектах
- Четкая фокусировка на объектах влияния
- Опросы, фокус-группы, переписка
- Встречи лекционного типа (конференции, семинары, презентации и др.)
- Встречи дискуссионного типа («круглые столы»)
- Личные встречи



## Обращение А. Л. Хазина

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» представляет очередной корпоративный социальный отчет в области устойчивого развития. Отчет подготовлен в соответствии с мировыми стандартами ведения нефинансовой отчетности и служит показателем общего стиля ведения бизнеса в Корпорации. Отчет демонстрирует удачный синтез высоких требований к себе и стремления превратить эти требования в общепринятый и необходимый стандарт.

Масштаб Корпорации – она занимает третье место в России по размеру своей сети филиалов – заставляет руководство Корпорации решать во многом те же задачи, что стоят сегодня и перед российским государственным федеративным управлением: проблемы эффективного представительства и обратной связи на местах, уровень делегирования ответственности и полномочий, обеспечение равенства возможностей и стандартов для регионов независимо от различий в их социально-экономическом развитии. Открытая социальная отчетность делает достоянием гласности экономические и управленческие рычаги эффективного управления. Она открывает возможность вести конструктивный диалог по обмену опытом, представляя на всеобщее обсуждение и успехи, и неудачи, помогает упрочить первые и избежать вторых.

Раскрытие достижений и методик корпоративного управления ФК «УРАЛСИБ» имеет большое значение для подразделений любых организаций с управленческими функциями. И федеральные, и муниципальные государственные органы, и некоммерческие общественные организации действуют в мире, где успех зависит от достижений менеджмента. Любая трудовая деятельность приносит результаты в той мере, в какой обеспечена ее координация, своевременность и маневренность. Поэтому любые информационные прорывы менеджмента в публичное пространство сложно переоценить и следует всеми способами поощрять.

**Заместитель председателя Комитета Совета Федерации по экономической политике, предпринимательству и собственности**

**А. Л. Хазин**

### Реализация ключевых интересов:

- Создание системы мониторинга активности конкурентов Финансовой Корпорации в ключевых федеральных и региональных органах исполнительной и законодательной власти
- Построение системы мониторинга нормативных правовых актов, подготовленных к рассмотрению федеральными и региональными органами исполнительной и законодательной власти, затрагивающих интересы Финансовой Корпорации
- Построение системы прогнозирования и нейтрализации возможных рисков, связанных с отношениями Корпорации с федеральными и региональными органами исполнительной и законодательной власти
- Участие в работе совещательных органов законодательной и исполнительной власти (экспертные советы, комиссии) с целью получения информации, важной для деятельности Финансовой Корпорации и расширения ее бизнеса
- Создание у руководства федеральных и региональных органов исполнительной и законодательной власти позитивного восприятия интеграции и перехода на единый бренд Финансовой Корпорации и ОАО «УРАЛСИБ»
- Реализация программы ребрендинга Финансовой Корпорации для ключевых целевых аудиторий
- Проведение анализа текущей экономической и политической ситуации в регионах, ключевых для деятельности Финансовой Корпорации, а также разработка на ее основе долгосрочной (до 2008 года) стратегии действий Корпорации (персоны, конкуренты, выборы)

### Участие во внешних инициативах

- **Понятие инициативы**

Под участием во внешних инициативах понимается членство в национальных и международных организациях.

Свое социальное воздействие на общество Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» реализует в тесном партнерстве с контрагентами в органах государственной власти. Взаимодействие с государством в социальной сфере – стратегическое направление деятельности Корпорации, которое способствует развитию партнерских отношений между государством и обществом.

ФК «УРАЛСИБ» эффективно сотрудничает с профессиональными ассоциациями и фондами, что дает возможность Корпорации занимать лидирующие позиции в интересующих сегментах экономики.

- **Перечень инициатив**

«БАНК УРАЛСИБ» является членом следующих негосударственных некоммерческих организаций: Ассоциации российских банков, Национальной ассоциации участников фондового рынка, Национальной валютной ассоциации.

### Ассоциация российских банков (АРБ)

Ассоциация российских банков (АРБ) является негосударственной некоммерческой организацией, объединяющей коммерческие банки и другие кредитные организации, а также организации, деятельность которых связана с функционированием финансово-кредитной системы Российской Федерации.

#### Основные задачи Ассоциации:

- участие в развитии банковского дела в Российской Федерации
- представление и защита интересов кредитных организаций в законодательных и исполнительных органах власти и управления, ЦБ РФ, судебных, правоохранительных, налоговых и других государственных органах
- оказание кредитным организациям организационной, информационно-аналитической, методической, правовой и иной помощи в их работе по обслуживанию юридических лиц и населения на основе изучения зарубежного и отечественного опыта
- поддержка взаимного доверия кредитных организаций и делового партнерства во взаимоотношениях кредитных организаций между собой и с клиентами
- развитие сотрудничества российских кредитных организаций с зарубежными банками и международными финансовыми организациями

### Национальная ассоциация участников фондового рынка (НАУФОР)

Национальная ассоциация участников фондового рынка (НАУФОР) учреждена в ноябре 1995 года компаниями – профессиональными участниками фондового рынка из различных регионов России.

#### Основные задачи Ассоциации:

- обеспечение условий профессиональной деятельности участников фондового рынка России
- выработка стандартов профессиональной этики на этом рынке и контроль за их соблюдением
- защита интересов инвесторов
- установление правил и стандартов проведения операций с ценными бумагами
- разработка программ обучения и повышения профессионального уровня членов Ассоциации и иных участников рынка ценных бумаг



## Национальная валютная ассоциация (НВА)

НВА создана по инициативе региональных валютных бирж и коммерческих банков в целях развития высокопрофессионального, высокотехнологичного валютного рынка, основанного на строгом соблюдении законодательства, принципов деловой этики, добросовестной конкуренции.

### Основные задачи Ассоциации:

- участие в разработке нормативной и законодательной базы, касающейся вопросов валютного регулирования и валютного контроля
- разработка и внедрение документов, регулирующих взаимоотношения российских кредитных организаций и брокерских компаний
- обсуждение и доработка принципов и критериев членства организаций в НВА
- организация обучения специалистов валютного рынка



### Обращение А. В. Улюкаева

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» является одной из крупнейших структур финансового рынка России. Ее значение определяется не только объемом ее услуг, но и вкладом в историю отечественного корпоративного развития. Своей деятельностью Корпорация заявила о себе как об одном из активнейших сторонников сотрудничества бизнеса и общества.

ФК «УРАЛСИБ» является многоуровневой корпорацией, активно действующей как на региональном, так и на международном уровне. Это ставит перед ней ответственную задачу действовать в региональном и мировом контексте. Она участвует в формировании инвестиционного климата в России и в то же время является одним из связующих звеньев с мировыми финансовыми институтами.

Хочется всячески приветствовать тот факт, что ФК «УРАЛСИБ» осознает свою ответственность в этом важнейшем вопросе и руководствуется ею в своих долгосрочных проектах – социальных программах, политике долгосрочного развития, публикации корпоративной отчетности.

**Первый заместитель Председателя Центрального банка России**

**А. В. Улюкаев**



# КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

## Итоги реализации Стратегии ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году

### Экономическая стоимость

### Размер выплат сотрудникам

### Полученные государственные субсидии

### Косвенные показатели

Инновации

Распределение финансовой ответственности

### Организация труда

Кадровая структура и политика

Средняя текучесть кадров

Процедура найма

Охрана труда и производственная безопасность

Обучение и образование

Социальные программы

Пенсионное обеспечение

Равные возможности

### Права человека

Соблюдение прав человека

Борьба против дискриминации

Обжалование решений и наказаний

Права меньшинств

### Общество

Коррупция

Совместные программы с государством

Поддержка конкурентной среды

## КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### Итоги реализации Стратегии ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году

#### Ключевые успехи ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году

Реализована стратегия ФК «УРАЛСИБ», направленная на рост объемов бизнеса, финансового результата и капитализации Корпорации:

прирост капитализации Корпорации составил	40%
прирост кредитного портфеля	45%
прирост операционного дохода	39%
прирост страховой премии	41%
прирост депозитов	32%
прирост активов клиентов под управлением	116%

По итогам 2005 года бренд ФК «УРАЛСИБ» занимает лидирующие позиции на основных сегментах российского рынка финансовых услуг.

- В 2005 году, по данным Федеральной антимонопольной службы, изменился состав первой пятерки российских банков, занимающихся потребительским кредитованием. В нее впервые вошел «БАНК УРАЛСИБ», который расположился на 4-м месте.



### **Интеграционные процессы в Корпорации предполагают определенные риски, связанные с влиянием этих процессов на общество:**

- беспрецедентный масштаб объединения усиливает внимание к Корпорации, ее акционерам, партнерам и финансовым показателям со стороны общества
- поскольку затрагивались интересы большинства клиентов и вкладчиков Корпорации, организационные просчеты могли привести к оттоку клиентов
- появление нового крупного игрока в пятерке ведущих российских банков предполагает высокую вероятность противодействия со стороны конкурентов и возможные попытки дискредитации
- с усилением влияния объединенного банка в регионах возник риск противодействия со стороны региональных финансовых структур, угроза PR-акции против Корпорации

### **В целях минимизации данных рисков была разработана и успешно реализована программа сопровождения проекта «Круг», которая включала в себя:**

- информирование общества о целях и ходе реорганизации банковской группы Корпорации
- обоснование конкурентных позиций объединенного банка и его преимуществ для клиентов (надежность, удобство, новые продукты и услуги)
- демонстрация позитивной оценки создания банка со стороны государственных, регулирующих органов и делового сообщества
- обозначение ведущих позиций объединенного банка на рынке банковских услуг
- обозначение федеральной значимости нового банка, в том числе в плане развития региональных финансовых рынков

Реализация программы «Круг», а также высокая степень организации в процессе объединения позволили избежать обозначенных рисков и максимально использовать преимущества объединения.

Одним из важнейших событий 2005 года стало вхождение в состав ФК «УРАЛСИБ» Югбанка – крупнейшего банка юга России.

### **Капитализация Корпорации составила около 1,5 млрд. долларов (прирост по сравнению с 2004 годом составил 40%). Это значение рассчитано исходя из следующих показателей:**

- кредитный портфель – 4,2 млрд. долларов (прирост 45%)
- операционный доход – 524 млн долларов (прирост 39%)

- страховые премии – 280 млн долларов (прирост 41%)
- чистая прибыль – 73 млн долларов
- депозиты – 5,4 млрд. долларов (прирост 45%)
- активы под управлением – 2,2 млрд. долларов (прирост 116%)
- работающие активы – 8,5 млрд. долларов

## Экономическая стоимость

По данным на конец 2005 года экономическая стоимость Корпорации превышает 3,5 млрд. долларов.

## Размер выплат сотрудникам

Число штатных сотрудников Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» по итогам отчетного периода составило 17 173 человека.

Общий размер выплат сотрудникам за 2005 год	млн долларов
Центральный Офис	112,2
Региональные Дирекции	71,2
в том числе:	
Центральная Региональная Дирекция	8,9
Северо-Западная Региональная Дирекция	11,7
Приволжская Региональная Дирекция	22,9
Уральская Региональная Дирекция	9,3
Сибирско-Дальневосточная Региональная Дирекция	14,7
Южная Региональная Дирекция	3,7

## Дополнительные социальные пособия и льготы

Помимо установленных законом ФК «УРАЛСИБ» учредила для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, дополнительные социальные пособия и льготы.

В соответствии с «Программой медицинского обслуживания и профилактики здоровья сотрудников Корпорации», «Порядком предоставления материальной помощи» и «Порядком учета и оплаты дней нетрудоспособности» каждый сотрудник ФК «УРАЛСИБ» имеет право на социальные льготы, включающие: услуги добровольного медицинского страхования, профилактические медицинские мероприятия, различные виды материальной помощи, дополнительные дни к отпуску, оплату дней нетрудоспособности.

### Размер социальных выплат в Корпорации за период с 01.01.2005 по 01.01.2006:

Расходы на подготовку и обучение сотрудников	2,6 млн долларов
Расходы на профессиональное страхование персонала	0,07 тыс. долларов
Расходы на социальные программы	2,2 млн долларов
Расходы на предоставление материальной помощи	0,3 млн долларов
Расходы на проведение внутрикорпоративных мероприятий	2,4 млн долларов
<b>ИТОГО:</b>	<b>7,5 млн долларов</b>

### Соотношение размера начальной заработной платы с установленным МРОТ\*

РЕГИОН	Средняя заработная плата начального уровня, руб.	Отношение средней зарплаты к МРОТ
Центральный Офис – г. Москва	19 741	24,7 / 1
Удаленный Центральный Офис – г. Уфа	8 136	10,2 / 1
Центральная Региональная Дирекция	7 728	9,7 / 1
Северо-Западная Региональная Дирекция	12 258	15,3 / 1
Приволжская Региональная Дирекция	6 931	8,7 / 1
Уральская Региональная Дирекция	9 879	12,3 / 1
Сибирско-Дальневосточная Региональная Дирекция	7 009	8,8 / 1
Южная Региональная Дирекция	8 027	10 / 1
<b>ИТОГО:</b>	<b>9 964</b>	<b>12,5 / 1</b>

\*В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2004 № 198-ФЗ минимальный размер оплаты труда с 01.09.2005 года составил 800 рублей.

### Полученные государственные субсидии

В отчетный период ФК «УРАЛСИБ» не получала государственные дотации или субсидии.

## Косвенные показатели

- **Инновации**

**Об экономической результативности ФК «УРАЛСИБ» косвенно свидетельствуют следующие факты:**

- структурные изменения компании и их результаты
- участие в национальных проектах
- разработка и оптимизация бизнес-моделей

- **Распределение финансовой ответственности**

Высшая должность с непосредственной ответственностью за деятельность ФК «УРАЛСИБ» по экономическим вопросам – Главный исполнительный директор по управлению финансами.

В Главной исполнительной дирекции (ГИД) по управлению финансами существуют подразделения со своими зонами ответственности:

- Исполнительная дирекция учета и отчетности
- Бизнес-направление Казначейство
- Функциональное направление по экономике и анализу
- Функциональный блок финансовой логистики

**ГИД по управлению финансами выполняет следующие функции:**

- управление денежными средствами и другими активами
- сопровождение и осуществление всех видов инвестиций в Корпорацию
- обеспечение контроля правильности и своевременности проведения финансовых технологий и проектов
- совершенствование системы управления платежеспособностью на основе внедрения единой технологии централизованного управления расчетами
- разработка методологии и непосредственное осуществление финансового анализа
- организация бюджетного планирования, мониторинга и анализа исполнения бюджетов
- осуществление оценки и последующего анализа инвестиционных проектов в финансовой части



## Организация труда

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» занимает лидирующие позиции по основным направлениям ведения бизнеса во всех регионах присутствия интересов Корпорации.

В соответствии с бизнес-стратегией Корпорации в числе факторов стабильного и устойчивого роста выделяется наращивание темпов развития региональной сети, обуславливаемого, прежде всего, повышением эффективности использования внутренних ресурсов.

В своем стремлении закрепить результаты и создать базу для дальнейшего органического роста Корпорация ориентируется на международные стандарты управления, в том числе в области управления персоналом, поскольку вопрос конкурентоспособности в последнее время становится все актуальнее в связи с активностью западных финансовых компаний в банковском бизнесе России.

Вновь принимаемые на работу сотрудники знакомятся с миссией и стратегией Корпорации, с основными принципами работы, с технологиями и документооборотом, с командой топ-менеджеров Корпорации. Это позволяет новому персоналу оперативно включаться в деятельность Корпорации и адекватно настраиваться на свой круг обязанностей.

Топ-менеджеры ФК «УРАЛСИБ» активно участвуют в семинарах и тренингах по выработке стратегии, командообразованию, постановке задачи и оценке деятельности сотрудников.

Кадровая политика ФК «УРАЛСИБ» декларирует лидерство на рынке. В целом это открытая кадровая политика, направленная на формирование и развитие инновационной и профессиональной команды единомышленников.

Взаимодействие бизнес-стратегии Корпорации и кадровой политики построено на основании двустороннего диалога по постановке каскадных задач повышения эффективности и капитализации бизнеса и обеспечению их выполнения высококвалифицированным и мотивированным персоналом, эффективным менеджментом, созданием условий привлекательности Корпорации в качестве работодателя как для потенциальных кандидатов, так и для сотрудников.

- **Кадровая структура и политика**

«Кадровая политика Корпорации» является основополагающим документом в области управления персоналом. В документе последовательно рассматривается инструментарий стратегического управления бизнесом посредством использования кадрового потенциала сотрудников для формирования устойчивых конкурентных преимуществ Корпорации.

«Кадровая политика Корпорации» ориентирована на предоставление каждому сотруднику возможностей для полного раскрытия навыков, знаний и талантов в интересах Корпорации и призвана обеспечить целостность и устойчивость Корпорации как бизнес-организации.

Цели, задачи и принципы кадровой политики являются ориентирами для определения и разработки ее основных направлений. Реализация данных направлений предусматривает, прежде всего, механизмы «включения» персонала в процесс достижения Корпорацией стратегических целей, а также рациональный подход к использованию человеческих ресурсов.

### Цели издания «Кадровой политики Корпорации»

- Формирование идеологии успеха и достижений – «корпоративной культуры успеха»
- Определение и закрепление стратегических требований Корпорации к персоналу при получении максимальной отдачи от инвестиций в персонал
- Реализация единых принципов и технологий управления человеческими ресурсами во всех подразделениях Центрального Офиса и региональной сети
- Формирование кадрового резерва и условий ротации персонала как основы адаптивной организации, гибко реагирующей на внешние изменения
- Активное вовлечение менеджмента Корпорации в управление человеческим потенциалом посредством формализации инструментария данного управления
- Формирование условий привлекательности Корпорации в качестве работодателя как для потенциальных кандидатов, так и для сотрудников
- Создание стратегического партнерства Функционального направления управления персоналом и бизнес-направлений Корпорации

### Основные задачи кадровой политики

Сопровождение развития региональной сети точек продаж как основополагающего фактора успешного роста бизнеса в области управления эффективностью человеческих ресурсов.

Формализация и унификация кадровых процедур в Корпорации, обеспечение четкого представления о профессиональном и квалификационном составе, потенциале развития сотрудников и, в случае необходимости, оперативное перераспределение человеческих ресурсов из одного региона в другой.

Планирование и своевременное обеспечение потребностей подразделений Корпорации персоналом требуемого профессионального уровня в необходимом количестве.

Обеспечение эффективного использования потенциала сотрудников и коллективов подразделений через совершенствование организации труда, планирование, обучение и развитие.

Обеспечение условий для высокопроизводительного труда через внедрение прогрессивных форм оплаты труда и современных систем мотивирования персонала, направленных на учет личного вклада сотрудников в общие результаты работы.

Формирование стабильных трудовых коллективов, обеспечение условий для закрепления ключевых сотрудников в подразделениях Корпорации через организацию избирательного подхода к вопросам планирования карьеры и профессионального развития сотрудников в соответствии с перспективными задачами и направлениями развития бизнеса Корпорации.

## Основные принципы формирования кадровой политики

Принципы формирования кадровой политики позволяют системно подходить к постановке и решению задач в области управления персоналом и являются основным фактором для успешной реализации активной позиции в построении работы с персоналом.

### Профессионализм

Кадровая политика ориентируется на цели бизнес-стратегии

Координация ответственности линейного и функционального руководства

Внедрение методик управления персоналом

Баланс между интересами сотрудников и Корпорации

### Мотивация

Материальное стимулирование повышения качества работы

Предоставление компенсационного пакета

Принцип равных возможностей для роста

### Лояльность

Прозрачность кадровой политики

Опора руководства на лояльных сотрудников

Внутрикорпоративные ротации и продвижения

### Уважение

Взаимная ответственность акционеров, руководства и рядовых сотрудников Корпорации

Единые стандарты кадровой политики

Открытая система коммуникаций

Недопущение дискриминации

## Распределение сотрудников по типу занятости

Фактическая численность штатных сотрудников на 31 декабря 2005 года составила 17 173 человека, внештатных сотрудников – 8 915 человек, совместителей – 827 человек; итого 26 915 человек.

Юридические лица ФК «УРАЛСИБ»	Центральный Офис	Региональные Дирекции и Дочерние банки	Общее количество
ОАО «УРАЛСИБ»	3 267	9 895	13 162
Операционные компании	567	-	567
ЗАО «Страховая группа «УРАЛСИБ»	593	1 761	2 354
ЗАО «Страховая компания правоохранительных органов «УРАЛСИБ»	73	838	911
ОАО «Медицинская страховая компания «УРАЛСИБ»	33	146	179
<b>Всего:</b>	<b>4 533</b>	<b>12 640</b>	<b>17 173</b>

## Численность штата по отраслям

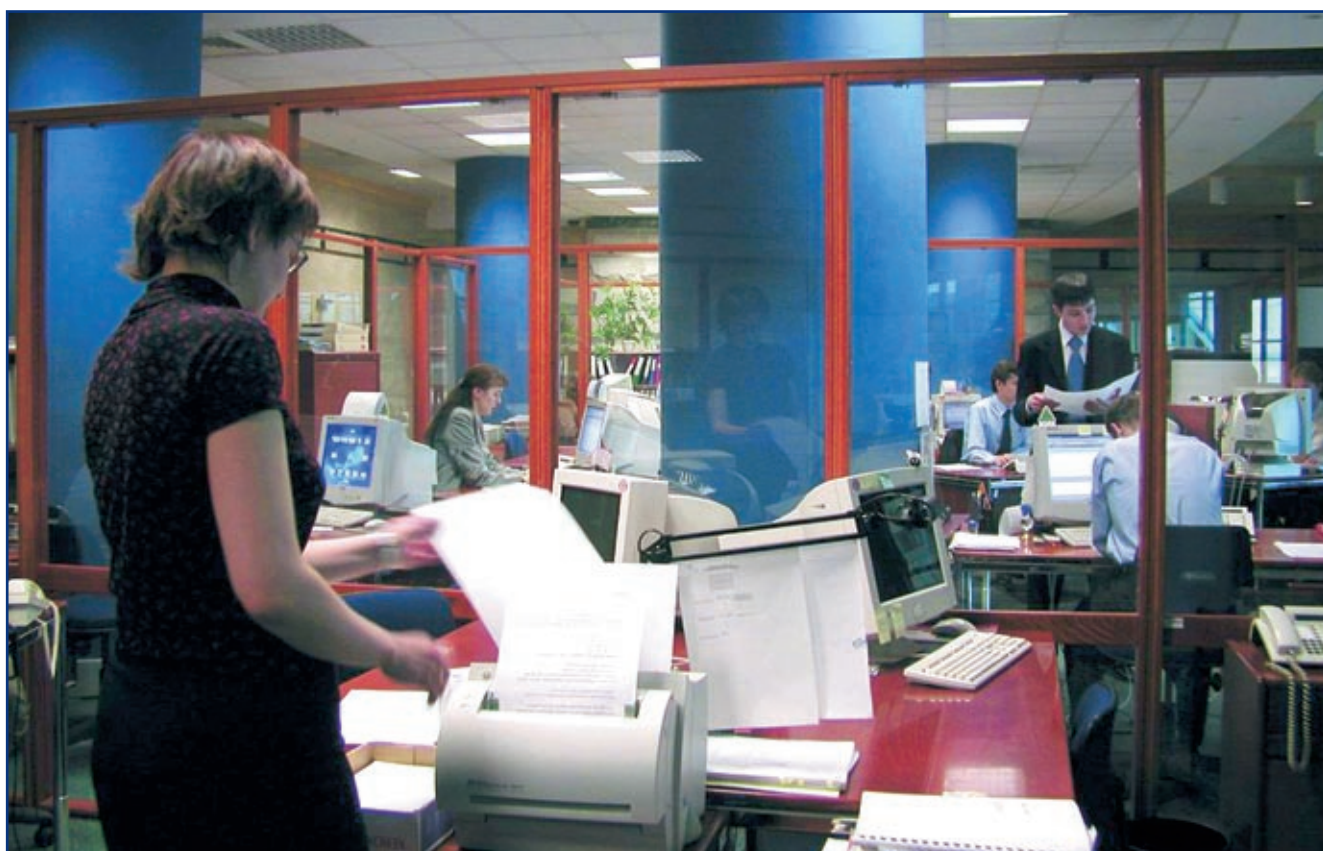
Региональное подразделение	Банковский бизнес	Страховой бизнес
Центральный Офис (г. Москва)	2 775	699
Удаленный Центральный Офис (г. Уфа)	1 059	-
Центральная Региональная Дирекция (ЦРД)	905	442
Северо-Западная Региональная Дирекция (СЗРД)	899	415
Приволжская Региональная Дирекция (ПРД)	3 839	754
Уральская Региональная Дирекция (УРД)	455	206
Сибирско-Дальневосточная Региональная Дирекция (СДРД)	2 179	515
Южная Региональная Дирекция (ЮРД)	1 618	413
<b>Общая численность штата:</b>	<b>13 729</b>	<b>3 444</b>

### Соотношение сотрудников по полу

Мужчины	35%
Женщины	65%

### Численность штата по возрасту

	до 30 лет	30–50 лет	от 50 лет
Высшее руководство	9 чел.	62 чел.	10 чел.
Персонал	6 075 чел.	9 288 чел.	1 729 чел.



- **Средняя текучесть кадров**

Подразделения Корпорации	Страховой бизнес	Банковский бизнес
Центральный Офис	46%	21%
Региональная сеть	50%	23%

Высокий процент текучести кадров в банковском бизнесе ФК «УРАЛСИБ» объясняется процессами интеграции филиалов АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ», АБ «ИБГ НИКОЙЛ» и ОАО «Урал-Сибирский Банк» в городах совместного присутствия: Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Челябинск, Барнаул, Омск, Кемерово, Самара, Красноярск, Новосибирск, Иркутск, Уфа.

Высокий процент текучести кадров в Страховой группе объясняется процессами интеграции непрофильных служб 3 страховых компаний: ЗАО СГ «УРАЛСИБ», ЗАО «СКПО-УРАЛСИБ», ЗАО «Медицинская Страховая Компания УРАЛСИБ».



- **Процедура найма**

Процедура найма персонала в Корпорации проводится на основе «Порядка проведения подбора, приема, перевода персонала и прохождения персоналом испытательного срока». Для различных специальностей и уровней кандидатов используются разные методы поиска, варьируется последовательность их применения. Политика подбора персонала в центральных офисах и регионах основана на равных возможностях и не содержит ограничений по возрасту, половому или национальному признаку, политическим или религиозным убеждениям. Кандидатам предоставляются равные права и возможности в ходе конкурсного отбора.

Подбор, прием и контроль прохождения процедуры испытательного срока в регионах осуществляют кадровые службы региональных подразделений. Контроль подбора и приема в регионах осуществляют Аппараты Управления региональных дирекций.

Аппарат Управления Региональных Дирекций собирает информацию о внутренних кандидатах, проводит отборочное собеседование на руководящие позиции филиалов. При заполнении вакансии в случае равной квалификации кандидатов преимущество отдается внутренним кандидатам. Контроль качества кандидатов на руководящие позиции филиалов осуществляет Управление Региональных Дирекций.

### • **Охрана труда и производственная безопасность**

В течение 2005 года в составе специальной комиссии было проведено обучение основам охраны труда 456 руководителей и специалистов структурных подразделений. С вновь поступающими сотрудниками проводился вводный инструктаж специалистом по охране труда. Руководители подразделений, прошедшие обучение в составе комиссии, проводят инструктажи на рабочих местах.

В Региональных Дирекциях и филиалах назначены ответственные за охрану труда, которые проводят вводный инструктаж по охране труда с ведением журналов.

На основании Постановлений Минтруда РФ утверждены приказы по обеспечению сотрудников бесплатной спецодеждой (инкассаторы, электрики, сантехники). Проведено обучение и переаттестация электриков (7 человек), лифтеров (4 человека) и членов пожарно-технической комиссии (3 человека) в Негосударственном образовательном учреждении Учебный центр «УККОМ».

В 2005 году приказами были утверждены инструкции по охране труда, программа обучения руководителей и специалистов по охране труда, программа проведения инструктажей, Положение о распределении обязанностей по охране труда:

**по ОАО «БАНК УРАЛСИБ» от 03.10.2005 № 69**

**по ЗАО «Страховая группа «УРАЛСИБ» от 31.05.2005 № 432**

**по ЗАО «Страховая компания правоохранительных органов УРАЛСИБ» от 29.07.2005 № 236**

**по ОАО «Медицинская Страховая Компания «УРАЛСИБ» от 06.10.2005 № 36**

Все приказы разосланы руководителям Региональных Дирекций и филиалов.

### **Расследование несчастных случаев на производстве**

За 2005 год были проведены расследования несчастных случаев на производстве в соответствии со статьей 229 ТК РФ.

Общее количество несчастных случаев – 5, общая потеря трудоспособности – 35 рабочих дней, из них:

**ЦО (Москва) и УЦО (г. Уфа) 2 случая, 18 дней нетрудоспособности**

**Филиал ОАО «БАНК УРАЛСИБ» г. Тюмень 1 случай, 5 дней нетрудоспособности**

**Филиал ОАО «БАНК УРАЛСИБ» г. Кемерово 2 случая, 12 дней нетрудоспособности**

Все несчастные случаи относятся к категории легких и произошли по неосторожности пострадавших или в результате ДТП (2 случая), произошедших не по вине пострадавших, несчастных случаев со смертельным исходом не зафиксировано.

**Коэффициент травматизма составил 0,29**

**Число дней временной нетрудоспособности в расчете на 1000 работников составило 2,038**

**Для сравнения: первый показатель в 2004 году составлял 0,424, второй – 7,81**

В 2005 году уровень травматизма и число дней временной нетрудоспособности значительно сократились.

Осознавая важность создания и поддержания безопасных и удобных рабочих мест, в 2005 году ФК «УРАЛСИБ» продолжила процесс аттестации рабочих мест в Корпорации, чтобы удостовериться в их соответствии действующим стандартам.

В 2005 году независимой лабораторией ООО «ДИАЛОГ-КОНСАЛТ» в ЦО ОАО «БАНК УРАЛСИБ» были проверены 254 рабочих места. По итогам аттестации рабочих мест были составлены «Планы мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации». Обнаруженные нарушения касались превышения норм напряженности электрического поля, вызванного отсутствием качественного заземления на 19 рабочих местах.

Проверка заземления и устранение замечаний проведены в рабочем порядке совместно с ФН Централизованной поддержки информационных систем и Управлением эксплуатации и строительства. Корпорация планирует проведение аттестации 100% рабочих мест как в Центральном Офисе, так и в филиалах.

В целях предотвращения несчастных случаев и осознавая необходимость совершенствования деятельности в области охраны труда ФК «УРАЛСИБ» продолжила процесс внедрения программ обучения сотрудников основам охраны труда. Для решения этих задач была создана Комиссия по обучению работников безопасным приемам работы и проверке знания требований охраны труда.

### **Задачами Комиссии являются:**

- Разработка программ обучения сотрудников безопасным приемам работы
- Организация ежегодного обучения сотрудников безопасным приемам работы
- Проверка наличия у сотрудников теоретических и практических знаний безопасных приемов работы
- Информирование руководства Корпорации о ходе процесса обучения, анализ хода обучения и, при необходимости, принятие мер по совершенствованию процесса обучения



## Экологические аспекты производственной безопасности

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» сознает свою ответственность перед обществом по сохранению благоприятной окружающей среды и рациональному использованию природных ресурсов. Приоритетными задачами ФК «УРАЛСИБ» являются вопросы обеспечения безопасных условий труда сотрудников и защиты здоровья персонала ФК «УРАЛСИБ». Охрана безопасности труда осуществляется в соответствии с Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.) и Протоколом к ней от 1995 года и Конвенцией МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде».

ФК «УРАЛСИБ» в своей деятельности придерживается 15 принципа «предосторожности» Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию. Согласно ему, «отсутствие полной научной уверенности» не может служить достойной причиной отсрочки экономически эффективных мер по предупреждению ухудшения состояния окружающей среды. Корпорация распространяет этот принцип на свою стратегию в той мере, в какой он применим к специфике ее деятельности. Присоединяясь к этому принципу, Корпорация понимает под «окружающей средой» условия труда своих сотрудников. Корпорация осознает, что ее сотрудники применяют в своей работе новейшие интеллектуальные и информационные технологии, средства связи и инструменты хранения и анализа информации, действие которых на человеческий организм еще только подлежит всестороннему научному изучению. Таким образом, в соответствии с 15 принципом Рио-де-Жанейрской декларации, Корпорация распространяет ее действие на все регионы присутствия Корпорации: 7 федеральных округов, 81 регион, 1087 точек продаж на территории РФ.

Вышеперечисленные меры направлены не только на поддержание достойных условий труда сотрудников Корпорации, но и следуют ее добровольным обязательствам перед обществом. Поскольку деятельность Корпорации сосредоточена вне сферы промышленного производства и не связана с прямым использованием природных ресурсов, ее воздействие на окружающую среду является косвенным. Ввиду этого никаких специализированных технических сооружений для очистки выбросов не требуется, за исключением развития технологий утилизации отходов.

Применение принципа «предосторожности» в сфере улучшения условий труда сотрудников включает в себя следующие меры:

- Используются системы управления объектами недвижимости, позволяющие экономно расходовать тепловую энергию, регулировать внутреннюю температуру в зависимости от уличной и оптимизировать уровень энергопотребления.
- Для освещения применяются высокоэффективные энергосберегающие лампы.
- Используются дополнительные системы фильтрации и ионизации воздуха рабочих помещений

## • Обучение и образование

Профессиональное развитие персонала – одно из приоритетных направлений социальных программ Корпорации, которые проводятся в рамках стратегии развития персонала с целью привлечения, развития и удержания талантливых сотрудников.

Обучение и развитие персонала ФК «УРАЛСИБ» осуществляется с помощью Корпоративного университета. Университет является многоуровневой системой доступа сотрудников к учебным программам и обеспечивает индивидуальные условия их прохождения.

## Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год

Категории персонала	Управленческое обучение	Оценка по компетенциям	Командообразование	Внешнее обучение	Продуктовое обучение
Топ-менеджеры	24,0	0,2	5,1	48,6	-
Менеджеры среднего звена	8,0	0,7	1,0	4,6	9,7
Специалисты	0,3	-	0,4	0,6	-
Обслуживающий персонал	-	-	0,1	0,1	-

Корпорация поощряет стремление сотрудников к повышению квалификации не только морально, но и материально, оплачивая (полностью или частично) затраты на обучение сотрудников навыкам и знаниям, которые необходимы им для более эффективной работы и отвечают потребностям функционирования подразделений.

### Сотрудникам предоставляются следующие возможности:

- получение второго высшего образования
- обучение в Школе менеджмента, Школе клиентского менеджера и других целевых программах
- обучение MBA
- изучение иностранного языка
- стажировки, коучинг, внутрифирменные семинары и тренинги в зависимости от индивидуальной программы развития

## Курсы развития профессиональных и управленческих навыков

Название курса	человек	часов
Управленческие навыки	825	480
Личностные навыки	825	480
Командообразование	1 622	8 110
Школа менеджмента	16	108
Школа клиентского менеджера	20	115
Кадровый резерв	30	24
<b>Общее количество</b>	<b>3 338</b>	<b>9 317</b>

## Внешнее обучение

Название курса	человек	часов
Обучение сотрудников курсу «Менеджмент»	16	512
Обучение сотрудников курсам «Экономика», «Финансы», «Бухучет»	228	7 296
Обучение английскому языку	640	245 760
Юриспруденция	24	1 536
Компьютерное обучение	380	30 400
Другое	10	320
<b>Общее количество</b>	<b>1 298</b>	<b>285 824</b>

Оценка деятельности сотрудника позволяет каждому сотруднику подробно и структурированно обсудить свою работу, профессиональные планы и личные вопросы со своим непосредственным руководителем. Такое собеседование проводится по истечении отчетного периода и по окончании каждого значимого проекта или задания.

Для ряда профессий, связанных с поточным обслуживанием клиентов, одним из методов оценки персонала является процедура аттестации, позволяющая осуществлять целевую ротацию сотрудников, создавать комплексные программы их подготовки и переподготовки с широким привлечением молодых специалистов.

### Расходы на подготовку и обучение сотрудников – 2,6 млн долларов

Данный вид расходов включает расходы на обучение на специализированных курсах, в ВУЗах (базовое и второе высшее образование), а также участие в семинарах и конференциях, включая командировочные расходы (проезд к месту проведения конференции, проживание в гостинице).

### Расходы на подготовку и обучение сотрудников

Подразделение	Сумма расходов (тыс. долларов)
Центральный Офис	2 041
Центральная Региональная Дирекция	90
Северо-Западная Региональная Дирекция	98
Приволжская Региональная Дирекция	132
Уральская Региональная Дирекция	101
Сибирско-Дальневосточная Региональная Дирекция	96
Южная Региональная Дирекция	36

### Результаты плановой периодической оценки сотрудников документально оформляются и являются основой для определения:

- программ ротации
- уровня оплаты труда и вознаграждения (бонуса) сотрудника
- потребности сотрудника в дополнительном обучении и развитии
- потенциала сотрудника для карьерного роста в Корпорации

#### • Социальные программы

В соответствии с «Программой медицинского обслуживания и профилактики здоровья сотрудников Корпорации», «Порядком предоставления материальной помощи» и «Порядком учета и оплаты дней нетрудоспособности» каждый сотрудник ФК «УРАЛСИБ» имеет право на социальные льготы, включающие: услуги добровольного медицинского страхования, профилактические медицинские мероприятия, различные виды материальной помощи, дополнительные дни к отпуску, оплату дней нетрудоспособности.

### Мероприятия по социальным программам персонала

- Добровольное медицинское страхование сотрудников
- Закупка медикаментов для пополнения аптек в Региональных Дирекциях, а также медикаментов и стоматологического материала с целью обеспечения деятельности Поликлиники ОАО «Урало-Сибирский Банк»
- Выплаты в Негосударственные Пенсионные Фонды

### Мероприятия по социальным программам персонала

Добровольное медицинское страхование сотрудников	1,6 млн долларов
Закупка медикаментов и стоматологического материала	0,3 млн долларов
Компенсации на проезд сотрудников к месту отдыха и обратно	5,5 тыс. долларов
Выплаты в Негосударственные Пенсионные Фонды	0,2 млн долларов

## Расходы на социальные программы – 2,2 млн долларов

Данный вид расходов включает расходы на добровольное медицинское страхование (рассчитывается исходя из норм на 1 сотрудника, устанавливаемых ежегодно ФН Управления персоналом), расходы по негосударственному пенсионному страхованию сотрудников Корпорации, оплату медикаментов для Поликлиники ОАО «Урало-Сибирский Банк».

Финансирование добровольного медицинского страхования осуществлялось только в Центральном Офисе и составило 1,6 млн долларов за 2005 год.

## Расходы на социальные программы

Подразделение	Сумма расходов (тыс. долларов)
Центральный Офис	1 733
Центральная Региональная Дирекция	28
Северо-Западная Региональная Дирекция	33
Приволжская Региональная Дирекция	223 901
Уральская Региональная Дирекция	43 259
Сибирско-Дальневосточная Региональная Дирекция	93 012
Южная Региональная Дирекция	18 788

## Планирование бюджета на добровольное медицинское страхование

Планирование бюджета на добровольное медицинское страхование осуществляется на основании страховых тарифов для каждой из существующих программ страхования (4 программы для сотрудников разных должностных уровней) и количества сотрудников Корпорации разных должностных уровней, за вычетом франшизы.

Расчет бюджета на закупку медикаментов и стоматологического материала производится исходя из бюджета прошлого года, индексированного в соответствии с уровнем инфляции. При планировании увеличения объемов оказываемых услуг Поликлиники ОАО «Урало-Сибирский Банк» бюджет увеличивается на сумму, которая требуется для закупки необходимого количества медикаментов и расходного стоматологического материала.

Бюджет на негосударственное пенсионное страхование сотрудников планируется исходя из ежемесячных тарифов страховых взносов Негосударственных Пенсионных Фондов и количества сотрудников разного должностного уровня.

- ### Пенсионное обеспечение

Одной из компаний, входящих в Финансовую Корпорацию «УРАЛСИБ», является Негосударственный Пенсионный Фонд. Фонд зарегистрирован в 2000 году и имеет филиалы в городах Уфа, Нижний Новгород, Красноярск, Санкт-Петербург.

### **НПФ осуществляет деятельность по следующим направлениям:**

- негосударственное пенсионное обеспечение
- обязательное пенсионное страхование
- профессиональное пенсионное страхование граждан

В социальный пакет для работников Корпорации входят услуги по негосударственному пенсионному обеспечению. Работодатели перечисляют в пользу своих работников из чистой прибыли взносы в пенсионный фонд для накопления дополнительной негосударственной пенсии.

### **Расходы на профессиональное страхование персонала – 7,2 тыс. долларов**

Данный вид расходов включает расходы по страхованию сотрудников, чья профессиональная деятельность связана с риском (в соответствии с действующим законодательством). Были застрахованы кассиры, инкассаторы, водители.

Профессиональное страхование сотрудников в 2005 году осуществлялось на основании договоров страхования от несчастного случая, в соответствии с которыми были застрахованы сотрудники Управления кассового обслуживания банкоматов и сотрудники Управления инкассации и перевозки ценностей. Договоры были заключены на основании заявления страхователей. Общее число застрахованных лиц составляло на момент подписания договоров 242 человека. Страховыми случаями являются события, произошедшие в период действия договора во время исполнения застрахованными лицами служебных обязанностей, включая время следования с места проживания до места работы (службы) и обратно.

Первым из возможных страховых случаев является смерть застрахованного лица в результате несчастного случая, в том числе произошедшая не позднее года со дня несчастного случая.

Вторым возможным страховым случаем является постоянная утрата трудоспособности застрахованного лица с назначением инвалидности, наступившая в результате несчастного случая, в том числе произошедшая не позднее года со дня наступления несчастного случая.

Страховая сумма была установлена на каждое застрахованное лицо и составляла 10 тыс. долларов США.

По заключенным договорам страховая премия уплачивалась в течение 10 рабочих дней, считая со дня выставления страховщиком счета на уплату страховой премии, одним платежом в российских рублях и составляла в расчете на одного человека 30,08 долларов США.

Страховых выплат в соответствии с договорами страхования в 2005 году осуществлено не было (вследствие отсутствия страховых случаев).

### Расходы на предоставление материальной помощи – 0,3 млн долларов

Данный вид расходов включает предоставление сотрудникам Финансовой Корпорации материальной помощи на рождение ребенка и потери в связи с несчастным случаем.

### Расходы на предоставление материальной помощи персоналу

Подразделение	Сумма расходов (тыс. долларов)
Центральный Офис	123
Центральная Региональная Дирекция	14
Северо-Западная Региональная Дирекция	19
Приволжская Региональная Дирекция	99
Уральская Региональная Дирекция	22
Сибирско-Дальневосточная Региональная Дирекция	56
Южная Региональная Дирекция	8

### Расходы на проведение внутрикорпоративных мероприятий – 2,4 млн долларов

Данный вид расходов связан с затратами на проведение корпоративных праздников, юбилеев, награждений, закупкой и изготовлением новогодних праздничных подарков для сотрудников Корпорации.

### Расходы на проведение внутрикорпоративных мероприятий

Подразделение	Сумма расходов (тыс. долларов)
Центральный Офис	2 190
Центральная Региональная Дирекция	14
Северо-Западная Региональная Дирекция	57
Приволжская Региональная Дирекция	90
Уральская Региональная Дирекция	11
Сибирско-Дальневосточная Региональная Дирекция	47
Южная Региональная Дирекция	0,5

- **Равные возможности**

ФК «УРАЛСИБ» предоставляет для всех своих сотрудников равные возможности карьерного роста. Всем кандидатам на вакантные должности предоставляются равные права и возможности в ходе конкурсного отбора при отсутствии дискриминации по какому-либо признаку.

Отбор кандидатов осуществляется путем проведения собеседований на соответствие как требованиям бизнес-процессов, так и корпоративным компетенциям Корпорации. Для руководителей среднего и высшего уровня управления методом оценки соответствия корпоративным компетенциям может быть выбран ассессмент-центр (центр оценки).

Помимо управленческих компетенций для руководителей, для всех сотрудников предпочтительными личностными качествами являются: мотивация достижения результата, клиентоориентированность, энергичность, стрессоустойчивость, ответственность, инновационность, работа в команде.

Сегодня команда специалистов ФК «УРАЛСИБ» по праву считается одной из самых компетентных и мотивированных на рынке, что является логичным результатом политики, проводимой в области работы с персоналом, и служит фактором, способствующим формированию дальнейших успехов и достижений Корпорации. Политика подбора персонала основана на равных возможностях – не содержит ограничений по возрасту, половому или национальному признаку, политическим или религиозным убеждениям.

В коллегиальных органах управления Корпорацией представлены руководители всех региональных дирекций (Приволжская, Северо-Западная, Южная, Сибирско-Дальневосточная, Центральная, Уральская Региональные Дирекции).





## Права человека

- **Соблюдение прав человека**

Сотрудники Службы содействия бизнесу Корпорации работают в тесном взаимодействии с ФН Управлением персонала. Образование сотрудников Службы содействия бизнесу, опыт работы и владение знаниями в области трудового законодательства позволяют им участвовать в интервью при приеме кандидатов на работу и увольнении из Корпорации. Знание трудового законодательства является приоритетным при установлении гарантий трудовых прав и свобод граждан, создании благоприятных условий труда, защите прав и интересов работников и работодателей.

Корпорация заботится о профессиональном личностном развитии своих сотрудников, проводит и организует различные обучающие мероприятия. Для сотрудников Службы содействия бизнесу в начале следующего года запланировано проведение обучающего семинара по специально разработанной программе «Ведущие социально-экономические тенденции современности», где в том числе будут затронуты и вопросы международного права.



- **Борьба против дискриминации**

В своей работе ФК «УРАЛСИБ» уделяет особое внимание правам человека и гражданина. Это распространяется как на работников Корпорации, так и на ее клиентов. В Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» не допускается любого рода дискриминация, не используется детский и принудительный труд, существует свобода ассоциаций и коллективных переговоров. Корпорация четко придерживается международных конвенций и хартий в этой области. Некоторые принципы, содержащиеся в них, нашли свое отражение в Кодексе корпоративной этики.

Корпорация следует принципу толерантного отношения к любым идеологическим, личностным и физическим различиям сотрудников. Индивидуальные особенности человека, не оказывающие негативного влияния на качество выполняемой им работы, не могут быть основанием для дискриминации. В Корпорации не допускаются:

- Дискриминация и любые формы преследований по половым, национальным, расовым или возрастным признакам
- Дискриминация по политическим, религиозным или иным личным убеждениям
- Дискриминация лиц с ограниченными физическими возможностями
- Агрессия, запугивания, оскорбления, в том числе оказание воздействия на решения руководства
- Продвижение по службе родственников, которые являются сотрудниками Корпорации
- Детский и принудительный труд
- Запреты на ассоциации и коллективные переговоры

В этой связи Корпорация безоговорочно следует принципам, изложенным во Всеобщей Декларации прав человека и протоколах к ней, а также в Декларации Международной Организации Труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 год), Конвенциях МОТ №№ 29,87,98,100,105,111 и протоколах к ним.

Эти принципы являются составной частью принятой в Корпорации корпоративной этики и нашли свое отражение в разработанном и утвержденном в 2003 году Кодексе корпоративной этики.

- **Обжалование решений и наказаний**

Корпорация считает, что при определенных условиях не только морально допустимо, но и морально обязательно, чтобы сотрудник информировал об известном ему факте нарушения норм корпоративной этики. Корпорация признает такими условиями следующие:

- Если в результате нарушения этических норм сотруднику (сотрудникам) или Корпорации в целом нанесен или может быть нанесен вред
- Если мотивы информирования связаны исключительно со стремлением предотвратить или остановить нанесение вреда
- Если нарушение этических норм не может быть остановлено сотрудником самостоятельно
- Если информация о нарушении аргументирована и достоверна
- Если информирование не нанесет вреда сотруднику, сообщаящему о факте нарушения
- Если у сотрудника имеются серьезные основания быть уверенным, что в результате информирования нарушение этических норм будет остановлено

При наличии вышеперечисленных условий сотрудник имеет возможность проинформировать о нарушении этических норм своего непосредственного руководителя или специалистов служб, указанных в главе «Соблюдение Кодекса».

Если у сотрудника есть вопросы относительно правильности поведения в ситуациях, регламентируемых Кодексом, или появились обоснованные подозрения в том, что кто-либо нарушает этические стандарты Корпорации или его права, он может и должен обратиться в одну из следующих инстанций:

- К своему непосредственному руководителю
- К директору Службы персонала или уполномоченному сотруднику Службы
- В Службу внутреннего контроля
- В Юридический центр
- В Службу содействия бизнесу
- В Этическую комиссию Корпорации, используя специальный анонимный корпоративный почтовый ящик

Высшим органом Корпорации, принимающим решения относительно соблюдения этических стандартов, является Этическая комиссия. Председателем комиссии является Президент ФК «УРАЛСИБ», который формирует ее состав. Комиссия решает принципиальные этические проблемы в масштабах Корпорации, а также разбирает случаи этических нарушений и этических конфликтов, которые не могут быть разрешены руководителями подразделений, Службой персонала, Службой внутреннего контроля, Службой содействия бизнесу. Комиссия выносит этические суждения и рекомендации, которые направляются руководителям соответствующих подразделений.

Работу по соблюдению этических норм координирует директор Службы персонала. Для отправки письменного обращения сотрудник может использовать специальный электронный почтовый ящик, поддерживаемый Службой персонала. Директор Службы персонала собирает поступившие сообщения и направляет их на рассмотрение председателю Этической комиссии.

Никто из сотрудников не может преследоваться или наказываться за стремление соблюдать этические стандарты Корпорации и за обоснованные требования соблюдения этих стандартов другими сотрудниками.

Сотрудник получает личный экземпляр Кодекса у работников Службы персонала. Каждый сотрудник внимательно изучает Кодекс и подписывает «Сертификат о согласии с этическими принципами Корпорации». Подписанный экземпляр сертификата хранится в личном деле сотрудника.

За все время существования Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» не было ни единого случая дискриминации сотрудников, нарушения свободы ассоциаций и коллективных переговоров, использования детского и принудительного труда.

- **Права меньшинств**

ФК «УРАЛСИБ» не допускает дискриминации ни этнических меньшинств, ни членов местных сообществ.

### **Доля местного населения в высшем руководстве региональных подразделений**

Региональная Дирекция	Доля местного населения в руководстве
Центральная Региональная Дирекция (ЦРД)	<b>88,2</b>
Северо-Западная Региональная Дирекция (СЗРД)	<b>100</b>
Приволжская Региональная Дирекция (ПРД)	<b>87,5</b>
Уральская Региональная Дирекция (УРД)	<b>91,7</b>
Сибирско-Дальневосточная Региональная Дирекция (СДРД)	<b>81,8</b>
Южная Региональная Дирекция (ЮРД)	<b>100</b>

Этническая принадлежность персонала не рассматривается как способ его учета или как статистический показатель.

## Общество

- **Коррупция**

Во всех своих начинаниях Корпорация стремится к установлению партнерских отношений с государством, основанных на соблюдении законов в условиях полной прозрачности и публичной открытости.

В отчетном периоде случаев коррупции не зафиксировано.

- **Совместные программы с государством**

ФК «УРАЛСИБ» уделяет пристальное внимание социально-экономическому развитию регионов присутствия Корпорации и взаимодействию с региональными органами государственной власти, органами местного самоуправления и разного рода общественными объединениями и организациями.

Привлекая и вкладывая средства в реализацию наиболее значимых для национальной экономики проектов, Корпорация активно содействует промышленному росту российских регионов.

### Долгосрочные программы, совместные с государством

- Разработана и готова к реализации Программа социального партнерства Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» с государством.

- **Поддержка конкурентной среды**

Поддерживая инициативы Президента Российской Федерации В.В. Путина по противодействию коррупции в органах государственной власти, руководители Корпорации всех уровней во главе с Президентом ФК «УРАЛСИБ» Н.А. Цветковым активно выстраивают открытую систему коммуникаций с государственными органами РФ. Своими социально ответственными проектами и инициативами Корпорация стремится завоевать доверие общества, честно и добросовестно выстраивая свой бизнес, ориентируясь не только на интересы акционеров, но и учитывая социально-экономические интересы страны, потребности общества и будущих поколений. В этих целях в ФК «УРАЛСИБ» обеспечивается:

- Прозрачность бизнеса и акционерного капитала
- Реализация проектов партнерства государства и бизнеса
- Формирование социальной отчетности с учетом международных стандартов
- Постоянное взаимодействие с представителями федеральных и региональных СМИ, развитие корпоративных печатных и электронных средств информации
- Инвестиционная поддержка реального сектора экономики
- Системная реализация целевых благотворительных и гуманитарных программ в регионах присутствия Корпорации
- Участие в приоритетных национальных проектах (ипотека, образование, здоровье, жилье и др.)
- Практическая реализация сотрудниками этических принципов Корпорации (в том числе по предотвращению конфликта интересов)
- Активное использование риск-менеджмента в совместной работе Службы содействия бизнесу и Службы внутреннего контроля Корпорации
- Взаимодействие с контролирующими и правоохранительными органами РФ

Репутация честного, надежного и социально ответственного участника финансового рынка, считающего неприемлемыми методы ведения бизнеса, связанные с коррупцией во всех ее проявлениях, является важнейшей ценностью для ФК «УРАЛСИБ».

В отчетном периоде нарушений антимонопольного законодательства не было, правовых действий в отношении Корпорации в связи с противодействием конкуренции не применялось.







## ПАРАМЕТРЫ ОТЧЕТА

### **Информация о КСО ФК «УРАЛСИБ» за 2005 год**

Контактная информация по отчету

Цикл отчетности, отчетный период и дата публикации

Изменения относительно предыдущих периодов отчетности

Формулировки отчета

Границы отчетности

Использование протоколов GRI

Индекс соответствия показателям GRI

Методы измерения данных

### **Характеристики ключевых воздействий, рисков и возможностей**

### **Подход Корпорации в области отчетности**

### **Аудиторское заключение**

## Информация о КСО ФК «УРАЛСИБ» за 2005 год

- **Контактная информация по отчету**

Отчет подготовлен Службой Внешних Коммуникаций Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ». Контактная информация по вопросам корпоративной социальной отчетности расположена на сайте Корпорации – [www.uralsib.ru](http://www.uralsib.ru).

- **Цикл отчетности, отчетный период и дата публикации**

Корпоративная социальная отчетность подготавливается и проходит аудиторскую проверку ежегодно. Корпоративный социальный отчет за 2004 год опубликован в ноябре 2005 года. Представленный отчет охватывает период с 01.01.2005 по 31.12.2005.

- **Изменения относительно предыдущих периодов отчетности**

Корпоративный социальный отчет не содержит существенных изменений методов измерения и границ относительно предыдущих периодов отчетности. Изменения в области охвата отчетности представляют собой раскрытие вопросов и показателей, представленных в Индексе соответствия показателей руководства GRI G3.

- **Формулировки отчета**

В отчете использованы определения и термины в том значении, в котором они сформулированы в Руководстве по отчетности в области устойчивого развития (GRI G3, версия 3.0) и в документах Корпорации. Определения понятий и терминов представлены в тексте отчета в том случае, если их использование было обусловлено спецификой документации или стратегией Корпорации. Отчет не содержит изменений формулировок по сравнению с предыдущим периодом.

- **Границы отчетности**

Настоящий отчет косвенно охватывает показатели экологической результативности ввиду того, что ФК «УРАЛСИБ» не занимается производственной деятельностью.

- **Использование протоколов GRI**

- Руководство по отчетности в области устойчивого развития третьей версии (GRI G3 Guidelines)
- Технические протоколы GRI (G3 Indicator Protocols)
- Экономические показатели
- Показатели в области прав человека
- Показатели по ответственности за продукцию и воздействию на общество
- Показатели в области труда

- **Индекс соответствия показателям GRI**

Индекс соответствия показателей показывает их соответствие Руководству по отчетности в области устойчивого развития GRI, версия 3.0. 2000 – 2006 GRI (Пер. с англ. языка РОО «Эколайн»)

**Показатель**
**Страница**
**1. Видение и стратегия**

- |   |           |
|---|-----------|
| 1.1. Заявление руководителя организации                         | 4-5       |
| 1.2. Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей | 19, 94-95 |

**2. Характеристика**

- |  |       |
|--|-------|
| 2.1. Название организации  | 4-5   |
| 2.2. Основные виды продукции и услуг                                   | 14–18 |
| 2.3. Функциональная структура организации                              | 34    |
| 2.4. Расположение штаб-квартиры организации                            | 32    |
| 2.5. Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность | 32–33 |
| 2.6. Организационно-правовая форма                                     | 32    |
| 2.7. Рынки, на которых работает организация                            | 33–34 |
| 2.8. Масштаб организации:  |       |
| 2.8.1. Число сотрудников   | 68    |
| 2.8.2. Чистый объем продаж   | 33–34 |
| 2.8.3. Общая капитализация   | 33    |
| 2.8.4. Общая стоимость активов   | 33    |
| 2.9. Существенные изменения структуры                                  | 35–36 |
| 2.10. Награды, полученные за отчетный период                           | 27–29 |

**3. Параметры отчета**

- |  |                |
|--|----------------|
| 3.1. Отчетный период   | 90             |
| 3.2. Дата публикации последнего из предыдущих отчетов                                  | 90             |
| 3.3. Цикл отчетности   | 90             |
| 3.4. Контактная информация по вопросам отчета или его содержания                       | 90             |
| 3.5. Процесс определения содержания отчета   | 1-2, 90, 96-97 |
| 3.6. Границы отчета  | 90             |
| 3.7. Ограничения области охвата или границ отчета                                      | 1–2            |
| 3.8. Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям                 | 38             |
| 3.9. Методы измерения данных и расчетов  | 2, 93-94       |
| 3.10. Формулировки отчета  | 90             |
| 3.11. Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности               | 90             |
| 3.12. Расположение стандартных элементов в отчете                                      | 91–93          |
| 3.13. Политика и применяемые внешние подходы в отношении внешнего подтверждения отчета | 49, 54, 57     |

<b>4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>	
4.1. Структура управления организации	40–43
4.2. Председатель высшего руководящего органа	40
4.3. Независимые члены высшего руководства	40
4.4. Механизмы воздействия сотрудников и акционеров на руководство	41–42, 93
4.5. Связь между выплатами высшим членам руководства и результатами деятельности организации	48–49
4.6. Профилактика конфликтов в руководстве	49
4.7. Квалификация членов высшего руководства	48–49
4.8. Корпоративная миссия и ценности	46–48
4.9. Каналы контроля	41
4.10. Оценка собственной результативности	48–49
<b>Участие во внешних инициативах</b>	
4.11. Принцип предосторожности	73
4.12. Присоединение к инициативам и хартиям	55, 56, 73, 82
4.13. Членство в ассоциациях	55–57
<b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>	
4.14. Перечень заинтересованных сторон	50–52
4.15. Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон	50
4.16. Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	53
4.17. Ключевые интересы	55
<b>5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности</b>	96–97
<b>Показатели экономической результативности</b>	
ЕС1 Прямая экономическая стоимость	62
ЕС2 Финансовые аспекты и другие риски	61
ЕС3 Обязательства в области организационных льгот	62–63
ЕС4 Финансовая помощь со стороны государственных органов	63
ЕС5 Соотношение средней начальной заработной платы	63
ЕС7 Местное население в числе сотрудников и в руководстве	84
ЕС8 Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру	50
ЕС9 Косвенные экономические воздействия (распределение ответственности)	64
<b>Показатели экологической результативности</b>	
ЕН 6 Инициативы по снижению и оптимизации уровня энергопотребления	73
<b>Показатели результативности подходов к организации труда</b>	
LA1 Общая численность рабочей силы	68
LA2 Общее количество создаваемых рабочих мест и средняя текучесть кадров	70
LA5 Подходы к регистрации и уведомлению о несчастных случаях	71–72
LA6 Описание комитетов по охране здоровья и безопасности труда, доля персонала, охваченная комитетами	76
LA7 Уровень производственного травматизма	71–72
LA8 Существующие программы образования и обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска	73–75
LA10 Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год	74

LA11	Программы развития навыков, образования и карьерного роста	73–75
LA12	Регулярные оценки результативности деятельности сотрудников	48, 76
LA13	Состав руководящих органов и персонала с указанием представительства местного населения	84
<b>Показатели результативности по правам человека</b>		
HR1	Описание политики, руководства, процедур, направленных на соблюдение прав человека (в соответствии с Конвенциями МОТ и Декларацией ООН)	82
HR4	Общее количество случаев дискриминации	82
<b>Показатели результативности взаимодействия с обществом</b>		
SO1	Воздействие организации на сообщества	80
SO3	Обучение сотрудников антикоррупционным политикам	85
SO4	Действия на случай коррупции	85
SO5	Позиция в отношении государственной политики и лоббирование	85–86
<b>Показатели результативности по ответственности за продукцию:</b>		
PR6	Соответствие добровольным кодексам, знаки и награды, имеющие отношение к социальной и/или экологической ответственности	25–27

## • Методы измерения данных

Для подготовки социальной отчетности ФК «УРАЛСИБ» используются различные источники сбора и формирования информации:

- Интервью с заинтересованными сторонами
- Мониторинг информационного пространства
- Экспертные оценки
- Система внутрикорпоративной трансляции информации
- Управленческая отчетность
- Финансовая отчетность
- Нефинансовая отчетность
- Единый реестр социальных и благотворительных проектов

Для формирования социальной отчетности необходимы не только эффективные методики сбора информации, но и качественный анализ полученной информации в контексте устойчивого развития. Такой подход позволяет максимально объективно и структурировано оценивать социальную деятельность и степень участия Корпорации в различных акциях и мероприятиях.

Благодаря разностороннему диалогу с заинтересованными сторонами Корпорация использует различные формы интервью. Корпорация участвует в конференциях и форумах, законотворческом процессе, регулярно встречается с представителями администраций субъектов Российской Федерации, проводит общественные слушания с представителями экологической общественности, регулярно ведет переговоры с работниками при активном участии профсоюзного объединения. Для оценки эффективности этого взаимодействия используется метод мониторинга информационного пространства, посредством которого выявляется реакция заинтересованных сторон, представленная в СМИ.

Экспертные оценки составляют основу для качественного анализа информации, а также для аудиторской проверки отчетности. Оценка направлена на изучение соответствия механизмов управления персоналом и социальными программами документам, представляющим эти аспекты согласно отчету.

Социальная отчетность Корпорации представляет собой самостоятельную и ответственную оценку результативности Корпорации с учетом мнения заинтересованных сторон. Отчетность основана на Ключевых показателях результативности и политике отчетности в соответствии с Руководством в области устойчивого развития GRI G3, обеспечивающим высокую степень прозрачности и открытости представленной информации.

## Характеристики ключевых воздействий, рисков и возможностей

**Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ» оказывает воздействие на общество, в том числе реализуя следующие задачи:**

- Участие Корпорации в социальных акциях и мероприятиях
- Соответствие международным стандартам финансовой и нефинансовой отчетности
- Соответствие принципам работы регламентирующих актов в области охраны труда: Декларации Международной Организации Труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 год), Конвенциях МОТ №№ 29, 87, 98, 100, 105, 111 и протоколах к ним

**Процесс вовлеченности заинтересованных сторон «УРАЛСИБ» развивается в следующей последовательности:**

- Диалог с заинтересованными лицами
- Анализ потребностей заинтересованных сторон
- Коррекция стратегии устойчивого развития Корпорации в соответствии с достигнутым пониманием совместных интересов

ФК «УРАЛСИБ» удалось достичь высоких результатов благодаря процессам интеграции, которые развиваются по нескольким направлениям – клиентское обслуживание, создание и реализация банковско-страховых продуктов, взаимодействие сбытовых сетей, подготовка персонала в рамках корпоративного учебного центра, интегрированное ИТ-обеспечение бизнеса, единая корпоративная культура и ценности. Резервы Корпорации обеспечивают стабильные условия для дальнейшего развития.

### **Корпорация сфокусирована на взаимодействии с заинтересованными сторонами в контексте трех направлений развития стратегии устойчивого развития:**

- Интеграция капитала для диверсификации бизнеса
- Достижение высоких показателей результативности деятельности и соответствие международным стандартам
- Поддержка динамичных финансовых институтов в регионах

Взаимодействие с партнерами позволяет достичь высокого уровня синергии, обеспечивает возможность диверсификации перечня финансовых услуг с одновременной унификацией стандартов обслуживания, и при этом расширяет спектр предложений «Финансового супермаркета». Это означает, что каждое из отделений ФК «УРАЛСИБ» будет располагать перечнем всех финансовых услуг, оказываемых Корпорацией, и будет предлагать их по принципу «одного окна». В одном офисе клиент сможет получить полный набор финансовых продуктов: традиционные депозитные вклады, потребительское, ипотечное и автокредитование, инвестиционные услуги, участие в фондах коллективных инвестиций, страховые продукты и программы. Действуя таким образом, Корпорация создает устойчивые финансовые организации, необходимые для регионального развития российской экономики.

### **Понимая оказываемое воздействие, Корпорация ставит перед собой следующие задачи на 2006 год:**

- Вхождение в группу лидеров на основных сегментах российского рынка финансовых услуг
- Расширение круга потенциальных инвесторов путем выхода на международные биржи
- Обеспечение финансовой и управленческой прозрачности бизнеса
- Сотрудничество в рамках финансового сообщества по вопросам развития и укрепления бизнес-процессов в регионах и в стране в целом
- Позиционирование Корпорации как социально значимого института
- Полнота и объективность в отражении информации, сопровождающей ключевые проекты ФК «УРАЛСИБ»

## Подход Корпорации в области отчетности

В процессе адаптации методов и процедур, предложенных в третьей версии Руководства по социальной отчетности GRI G3, произошло структурирование данных с поправкой на финансово-ориентированный род деятельности и географию бизнеса. С этой целью применялась пилотная версия Отраслевого приложения по социальной эффективности для сектора финансовых услуг. Применение Отраслевого приложения ограничено в силу того, что оно было разработано в качестве дополнения к Руководству GRI предыдущей версии (редакция 2002 года) и потому касается общего приложения политики корпоративной социальной отчетности к сектору финансовых услуг. Именно поэтому показатели в разделе «Ключевые показатели эффективности» представлены не в соответствии с Отраслевым приложением, но в соответствии с GRI G3 (редакция 2006 года). Кроме того, Корпорация основывает свое видение не только на социальных, но и экономических показателях эффективности. Тем не менее, Корпорация считает анализ аспектов результативности предприятия финансового сектора, положенный в основу Отраслевого приложения, достаточно плодотворным для использования его в изложении своего подхода к менеджменту в связи с показателями эффективности.

### Основными категориями раскрытия информации стали четыре аналитических блока:

- Стратегия и анализ
- Профиль организации
- Система управления
- Ключевые показатели эффективности

В части индикаторов важной особенностью Корпорации является внедренная методология оценки по принципу системы сбалансированных показателей, позволившая существенно упростить процесс сбора и анализа данных в соответствии с индикаторами Руководства GRI G3.

Следует выделить основные группы представленных индикаторов:

- Экономическая эффективность – ЕС (показатели экономической стоимости, структура перераспределения капитала, финансовые потоки между Корпорацией и государством). Эта группа показателей демонстрирует экономическое влияние услуг и кадровой политики Корпорации в регионах присутствия.
- Эффективность подходов к организации труда – LA (информационный, финансовый, образовательный и организационный аспекты кадровой политики). Эта группа показателей демонстрирует влияние Корпорации в регионах присутствия посредством создания рабочих мест, инвестиций в человеческий капитал, усиления развития региональной производственной инфраструктуры, профессиональной мотивации сотрудников в контексте устойчивого развития.



- Эффективность в области соблюдения прав человека – HR (обеспечение прав человека для потребителей, сотрудников, членов их семей и местного населения). Эта группа показателей демонстрирует влияние Корпорации в регионах присутствия посредством недопущения детского и принудительного труда, труда в условиях, признанных законодательством вредными и непригодными, положений контракта, ущемляющих права человека.
- Эффективность взаимодействия с обществом – SO (характеристика отношения Корпорации к коррупции, государственной политике и поддержка конкуренции). Эта группа показателей демонстрирует влияние Корпорации в регионах присутствия посредством утверждения твердых форм сотрудничества Корпорации и государства в вопросах борьбы с монополиями, коррупцией, неэффективностью социальных политик и практик.
- Эффективность в области ответственности за продукцию – PR (соответствие продуктов и услуг стандартам и нормативам и соответствие маркетинговых коммуникаций законодательным и этическим нормам). Эта группа показателей демонстрирует влияние Корпорации в регионах присутствия посредством внедрения норм добровольной ответственности и информационной прозрачности.

**Применение системы сбалансированных показателей предполагает разделение ключевых показателей эффективности по направлениям деятельности (перспективам):**

- Финансы
- Клиенты
- Процессы
- Развитие

Последнее направление Корпорация выделяет как стратегическое. Это означает, что результативность всех остальных направлений деятельности определяется через результативность показателей эффективности.

Эффективность выбранного подхода в области менеджмента социальной ответственности подтверждается успешной интеграцией и укрупнением бизнеса. Приверженность прозрачной информационной политике вызвала увеличение количества заинтересованных сторон Корпорации.

## Аудиторское заключение



**Аудиторское заключение**  
по Отчету Финансовой корпорации "УРАЛСИБ" о корпоративной социальной ответственности  
1 января 2005 г. – 31 декабря 2005 г.  
[Перевод с оригинала на английском языке]<sup>1</sup>

**Руководству ФК "УРАЛСИБ":**

Мы были назначены для проведения аудита Отчета о корпоративной социальной ответственности за 2005 год (далее "Отчет") ФК "УРАЛСИБ", Москва, Россия. Мы выполнили процедуры сбора доказательств по следующим аспектам корпоративной социальной ответственности, общественных и социальных программ и управления персоналом ФК "УРАЛСИБ" за период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2005 года (в дальнейшем совместно именуемые "Предмет рассмотрения"):

Ответственность за Отчет, разработку и поддержание внутренних процессов отчетности и данных несет руководство ФК "УРАЛСИБ" (далее "Корпорация"). Наша обязанность заключается в том, чтобы выразить мнение о внутренних процессах отчетности, данных и информации в рамках социальной отчетности, основываясь на наших процедурах сбора доказательств, в соответствии с Системой международных стандартов по аудиторским проверкам и международным стандартом ISAE 3000 «Аудиторские проверки кроме финансовых аудитов и анализов информации за предшествующие отчетные периоды», одобренным Международным советом по стандартам аудита (IAASB) в декабре 2003 года. Мы не проводили финансовой аудиторской проверки в соответствии с Международными стандартами аудита. Соответственно, мы не даем такого финансового аудиторского заключения.

**Объем наших процедур по сбору доказательств включал:**

- Проверку эффективности внутренних систем и процессов отчетности, направленных на сбор и консолидацию представленной в отчетности информации и данных;
- Рассмотрение на выборочной основе статуса выполнения программ в области корпоративной социальной ответственности;
- Выполнение на выборочной основе определенных процедур подтверждения информации и данных по корпоративной социальной ответственности, включенных в Отчет, на основе принципов отчетности, представленных в разделе Параметры отчетности в данном Отчете, который определяет границы отчетности и присущие ограничения касательно отчетности, точности и полноты представленной в отчетности информации;
- Оценку предмета рассмотрения на соответствие следующим критериям: руководства и концепции Группы (относящиеся к соответствующему показателю) и Руководство по отчетности в области устойчивого развития GRI, версия G3; и
- Предоставление комментариев относительно согласованности лишь в отношении наличия или отсутствия данных и информации в отчетности Корпорации согласно Руководству по отчетности в области устойчивого развития (GRI, версия G3, уровни соответствия).

**Рабочие процедуры по сбору доказательств включали:**

- Посещение Головного офиса в Москве и Регионального офиса в Уфе и проведение в указанных офисах интервью с их руководителями и сотрудниками, ответственными за сбор и консолидацию соответствующих данных и информации для целей отчетности;
- Изучение и тестирование соответствующей документации на нестатистической выборочной основе, в том числе политики группы, структуры управления и отчетности, существующей документации и систем для сбора, анализа и обобщения отчетных данных и информации о корпоративной социальной ответственности в соответствии с показателями руководства GRI G3, в частности данных, относящихся к таким показателям GRI G3 как EC5, EC7, LA1, LA2, LA6, LA7, LA11, LA12 (см. основные цифры в перечне на стр. 91 - 93); а также
- Анализ и оценку отчета на соответствие требованиям Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI, версия G3).

**По результатам наших процедур сбора доказательств мы заявляем, что:**

- Системы, процессы и механизмы контроля, разработанные для планирования, сбора и консолидации данных о корпоративной социальной ответственности, основаны на официально утвержденных в документах Корпорации и процедурах и функционируют, как запланировано;
- Ничто не привлекло наше внимание, что позволило бы нам полагать, что включенные в Отчет данные (ключевые показатели) и информация о корпоративной социальной ответственности некорректны относительно принципов отчетности, указанных в разделе "Принципы отчетности"; а также
- Уровень отчетности согласно Руководству по отчетности в области устойчивого развития GRI G3 соответствует уровню B+.

Москва, февраль, 2007 г.

**ПрайсвотерхаусКуперс Раша Б.В.**  
Москва

**Крис Барретт**

**ПрайсвотерхаусКуперс Раша Б.В.**  
Москва

**Марк Томпсон**

<sup>1</sup> ПРИМЕЧАНИЕ: официальным текстом аудиторского заключения является текст на английском языке, который имеет обязательную юридическую силу.

		2002 В СООТВЕТСТВИИ	C	C+	B	B+	A	A+
Возможное	Обязательное							
	Проверка третьей стороной		Отчет прошел			Отчет прошел		Отчет прошел
	Само-декларация					✓		
	Проверка третьей стороной		Отчет прошел			✓		Отчет прошел
			внешнее подтверждение			внешнее подтверждение		внешнее подтверждение

