



Полное фирменное наименование:

Открытое акционерное общество «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» (ОАО «ФК УРАЛСИБ»)

Границы и область охвата Отчета

В структуре банковского холдинга ОАО «ФК УРАЛСИБ» является головной организацией. Отчет Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» о деятельности в области устойчивого развития (далее — Отчет) подготовлен на основе консолидированной информации о деятельности ОАО «ФК УРАЛСИБ» и его дочерних и зависимых обществ, совместно образующих группу компаний «Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» (ФК «УРАЛСИБ»).

Данные в Отчете приводятся за период с 1 января по 31 декабря 2009 года.

Отчет прошел заверение третьей стороной:



* Уровень применения стандарта отчетности «А+» подтвержден независимым заверением аудиторской компании KPMG. Информация и показатели, содержащиеся в Отчете о деятельности в области устойчивого развития ФК «УРАЛСИБ» за 2009 год, соответствуют максимальному уровню применения Руководства по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative).

Отчет ФК «УРАЛСИБ» о деятельности в области устойчивого развития за 2009 год прошел процедуру заверения в Global Reporting Initiative (GRI).

GRI's Report Services подтвердила, что показатели эффективности деятельности Корпорации раскрыты в полном соответствии с требованиями стандарта GRI G3 и отраслевого приложения для финансовых организаций FSSS**.

Уровень применения стандарта GRI — А+.

** Подтверждение уровня соответствия стандарту со стороны GRI не является заменой или эквивалентом аудиторского заверения.

С историей Корпорации, ее услугами и социальными программами можно ознакомиться на сайте www.uralsib.ru.

Электронные версии отчетов за текущий и предшествующие периоды доступны по адресу www.uralsib.ru/about/social_responsibility.

Отзывы, предложения и запросы дополнительной информации по содержанию Отчета можно направлять в Дирекцию социальной отчетности Службы связей с общественностью Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» по адресу csr@uralsib.ru.

Ваше мнение ценно для нас и обязательно будет учитываться при планировании активности ФК «УРАЛСИБ» в области устойчивого развития. Мы будем признательны, если вы найдете время для ответа на вопросы анкеты, которая находится на завершающей странице Отчета. Ваши ответы позволят улучшить качество будущих нефинансовых отчетов Корпорации. Заполненную анкету просим направить в Дирекцию социальной отчетности Службы связей с общественностью Финансовой корпорации «УРАЛСИБ». Адрес: 119048, Россия, Москва, ул. Ефремова, 8. Факс: +7 (495) 723-70-06.

ОТЧЕТ ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ
«УРАЛСИБ» О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ЗА 2009 ГОД

В целях настоящего Отчета приняты следующие варианты упоминания:

Группа компаний «Финансовая корпорация «УРАЛСИБ»,
ФК «УРАЛСИБ», Финансовая корпорация, Корпорация, Группа, «УРАЛСИБ»;
Открытое акционерное общество «Банк «УРАЛСИБ», ОАО «УРАЛСИБ», Банк;
Открытое акционерное общество «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», ОАО «ФК УРАЛСИБ», Общество.

Приоритетные темы данного Отчета

- Ответственный бизнес
- Внутренняя социальная политика
- Социальные инвестиции
- Благотворительные программы

Заявления относительно будущего

Заявления, касающиеся будущего, включают в себя заявления относительно планов, целей, задач, стратегии, будущей деятельности и показателей ФК «УРАЛСИБ», а также допущений, которые лежат в основе таких заявлений. Иногда в таких заявлениях используются такие слова, как «ожидает», «оценивает», «предполагает», «считает», «намерен», «планирует», «может», «будет», «должен» и другие аналогичные выражения, особенно в делах, которые касаются планов, перспектив, прогнозов, тенденций и прогнозирования. Эти заявления не являются гарантией будущих показателей и основаны исключительно на видении руководства ФК «УРАЛСИБ» на дату, на которую они изначально были сделаны в отношении будущих событий и финансовых показателей. Эти взгляды отражают максимально точное суждение руководства ФК «УРАЛСИБ», но подвержены рискам и факторам неопределенности, которые могут привести к тому, что фактические результаты будут существенно отличаться от тех, которые прогнозировались в заявлениях ФК «УРАЛСИБ». К таким факторам, помимо прочего, относятся способность ФК «УРАЛСИБ» реализовать свои стратегические инициативы; экономические, политические и рыночные условия; государственное регулирование; риск процентной ставки; конкуренция. Учитывая эти неопределенности, вы не должны полагаться на заявления, касающиеся будущего. ФК «УРАЛСИБ» не принимает на себя обязанность обновлять заявления, касающиеся будущего, а также оценки и допущения, связанные с ними, с учетом событий или обстоятельств, изменений в ожиданиях или наступления предполагаемых событий после даты, в которую они были изначально сделаны.

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение Председателя Совета директоров ФК «УРАЛСИБ»	4
Обращение Главного управляющего директора ФК «УРАЛСИБ»	6
1. ФК «УРАЛСИБ»	
Общие сведения	10
История ФК «УРАЛСИБ»	10
Инфраструктура ФК «УРАЛСИБ»	11
География деятельности	12
Бренды	14
Рынки	16
Банк «УРАЛСИБ» (Розничный сегмент)	16
Частный банк	16
Банк «УРАЛСИБ» (Корпоративный сегмент)	17
Управление активами	18
Лизинг	18
Основные экономические показатели	19
Консолидированная управленческая отчетность по основным сегментам деятельности ФК «УРАЛСИБ»	21
Информация о крупных клиентах	21
Основные бизнес-сегменты	21
Изменения в структуре акционерного капитала	23
2. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	
Интервью с Главным исполнительным директором, руководителем Дирекции корпоративного управления и правового обеспечения Дмитрием Шмелевым	26
Миссия ФК «УРАЛСИБ»	28
Видение ФК «УРАЛСИБ»	28
Ценности ФК «УРАЛСИБ»	28
Структура корпоративного управления	28
Общее собрание акционеров	30
Совет директоров	30
Изменения в составе Совета директоров ОАО «ФК УРАЛСИБ»	31
Исполнительный орган	32
Менеджмент	33
Вознаграждения	34
Семь базовых принципов политики корпоративной социальной ответственности	34
Кодекс корпоративной этики	35
Интервью с Генеральным директором ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Корпоративный центр» Михаилом Молоковским	37
Стратегии	40
Комплексный стратегический план	40
Бизнес-стратегии	41
Функциональные стратегии	41
Система динамического сценарного моделирования	42
Политика информационной открытости	43
Система риск-менеджмента	44
Внутренний контроль	44
Система внутреннего аудита	45
Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)	46
Участие в ассоциациях и внешних инициативах	48
3. ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	
Интервью с первым вице-президентом ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Финансовый супермаркет» Ильей Филатовым	52
Маркетинг и продвижение продуктов	55
Маркетинговые кампании 2009 года	55
Косвенное экономическое воздействие	55
Неприкосновенность частной жизни потребителей	56
Оценка безопасности продукции для потребителей	56
Практики учета требований потребителей к продуктам, уже запущенным в обращение	56
Соответствие требованиям законодательства	57
Практика работы с поставщиками	57
Доступ малообеспеченных граждан к финансовым сервисам	58
Социально ориентированные финансовые продукты	58
Поддержка развития малого предпринимательства	58
Проекты для розничных клиентов	59
4. ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	
Интервью с руководителем Службы человеческих ресурсов Екатериной Успенской	64
Структура Службы человеческих ресурсов ФК «УРАЛСИБ»	68
Структура персонала	70
Здоровье и безопасность на рабочем месте	73
Мероприятия в области улучшения условий труда и здоровья	74
Обучение персонала	76
Социальные гарантии и льготы	78
Действия по недопущению дискриминации	80
5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА	
Соблюдение прав человека	84
Социальные инвестиции и благотворительные программы	85
Благотворительная деятельность	85
Цели и задачи благотворительной деятельности	87
Принципы управления благотворительными проектами	87
Ключевые благотворительные проекты 2009 года, реализованные с участием ФК «УРАЛСИБ»	88
Социальный маркетинг и спонсорство	91
Спонсорские проекты	91
Государственно-частное партнерство	92
6. ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	
Воздействие на окружающую среду	96
Изменение климата	96
Снижение рисков загрязнения окружающей среды	97
Приоритеты в области энергосбережения	98
Акции по озеленению городских территорий	98
Организация экологического менеджмента	98
Потребление ресурсов	99
Выбросы	99
7. КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	101
8. ОБ ОТЧЕТЕ	
Общие сведения об Отчете	108
Область охвата и границы отчета	108
Приоритетные темы данного Отчета	108
Независимое заключение о заверении Отчета	109
Таблица стандартных элементов GRI	112
Анкета обратной связи	115



Уважаемый читатель!

Вы держите в руках отчет Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» в области устойчивого развития. Его ключевой задачей мы видим раскрытие подходов к построению духовно и социально сбалансированного бизнеса. Кризис позволил всем нам по-новому посмотреть на мир, в котором мы осуществляем свои планы и строим будущее для наших детей. Я уверен, что в ближайшее время именно экологичность и устойчивость должны стать стратегическими ориентирами для большинства крупных компаний и корпораций. Отчет за 2009 год — уже пятый, который мы готовим по международным стандартам, так что можно говорить о процессе нефинансовой отчетности «УРАЛСИБа» как о сложившейся традиции.

В прошлом году экономическая ситуация в нашей стране стала более стабильной и предсказуемой. Оглядываясь назад, можно сказать, что мы достойно прошли через испытания, выпавшие на долю нашей страны и мира в целом. Корпорация показала, что обладает серьезным запасом устойчивости. Он был создан благодаря целенаправленному выстраиванию долгосрочных отношений с обществом, с партнерами и клиентами.

Мы предполагаем, что последствия кризиса будут ощущаться еще довольно продолжительное время, и исходя из этого строим и корректируем свои планы. Наши подходы основаны на здравом смысле и чет-

кой оценке рисков. В сложившейся ситуации это верный путь к нашей долгосрочной цели — стать примером эффективного социально ответственного бизнеса, ориентированного на стратегию и управляемого на основе ценности.

Базовым принципом нашей работы было и остается социально ответственное предпринимательство. Мы стремимся, чтобы финансовые продукты и услуги Корпорации приносили прибыль и соответствовали потребностям наших клиентов. Вместе с тем мы всегда заботились о том, чтобы наша деятельность способствовала развитию человеческого капитала и росту уровня жизни россиян. Этими принципами мы будем руководствоваться и в дальнейшем.

Модель социального предпринимательства определяет логику наших решений. В период кризиса мы старались индивидуально подходить к каждому заемщику, испытывающему финансовые затруднения, и почти всегда достигали компромисса. Такой подход, с одной стороны, позволил контролировать ситуацию с проблемными активами, а с другой — укрепить отношения с теми, кто в ведении дел опирается на «УРАЛСИБ». Теперь вместе с дружественными и проверенными временем партнерами у нас очень широкие перспективы.

В 2009 году мы впервые предложили клиентам продукты с благотворительной составляющей. По

банковской карте и вкладу «Достойный дом детям!» определенный процент направляется на такие цели, как ремонт и обустройство детских домов. Для нас это больше, чем просто еще один источник финансирования благотворительных программ. Ведь зачастую в каком-то важном деле человеку трудно сделать самый первый шаг. В данном случае — начать помогать. И Корпорация способствует тому, чтобы он его сделал. Мы рассчитываем, что в 2010 году клиентов, вовлеченных в благотворительность по этой программе, станет в несколько раз больше.

«УРАЛСИБ» выбрал для себя приоритеты — помощь детям, которые волею судеб лишены родительской ласки, и просветительскую деятельность. Для людей творить добро — потребность души, а для Корпорации — это еще и технология. Ведь в конечном счете важен результат. Управление благотворительной деятельностью у нас является частью общей системы менеджмента и подчиняется единой стратегии, ценности и миссии Корпорации.

Я очень благодарен нашим сотрудникам, которые в качестве добровольцев участвуют в благотворительных проектах, а также предлагают свои идеи и программы. Пожалуй, позитивное отношение друг к другу, терпимость, желание помочь составляют основу успешного взаимодействия в нашей команде. Когда рядом такие люди, ты знаешь, что они всегда

верно тебя поймут, искренни в суждениях, готовы пойти за тобой.

Этот отчет — рассказ о том, чем жил «УРАЛСИБ» и каждый его сотрудник, об основных событиях и свершениях, оказавших влияние на устойчивость Корпорации и качество жизни людей. Если, уважаемый читатель, Вас интересуют практики, описанные в этом отчете, и Вы захотите узнать подробности, обязательно свяжитесь с нами: «УРАЛСИБ» открыт для диалога. Я убежден, что обмен опытом в области корпоративной социальной ответственности будет во благо общества.

Н. А. Цветков
Председатель Совета директоров
Финансовой корпорации «УРАЛСИБ»



Уважаемые партнеры, клиенты, сотрудники!

Прошедший год был для всех сложным и насыщенным. Неопределенность на финансовых рынках и спад экономической активности потребовали от нас максимальной концентрации усилий. Исходя из тенденций мировой и российской экономики, мы прогнозировали ограниченный рост производства начиная с третьего квартала 2009 года, а вместе с ним — и рынка финансовых услуг. Время показало, что оценка была правильной.

В 2009 году «УРАЛСИБ» перешел на модель краткосрочного оперативного планирования, которая позволила эффективно реагировать на рыночную конъюнктуру. Мы определили для себя три приоритета: снижение издержек, поддержание приемлемого уровня проблемных активов и повышение устойчивости бизнеса. Несмотря на сложную рыночную ситуацию, «УРАЛСИБ» исполнил все обязательства перед контрагентами. В частности, мы погасили два синдицированных международных кредита общим объемом 717 миллионов долларов США, а также вернули Банку России все средства, полученные в 2008 году в рамках беззалоговых аукционов.

Среди событий минувшего года следует отметить решение об укрупнении банковского бизнеса Корпорации в рамках единого бренда. Исторически Банк «УРАЛСИБ» был создан в результате слияния пяти федеральных и региональных банков. В декабре присоединение к Банку «УРАЛСИБ» было одобрено акционерами

«Уралсиб-Юг Банка» и «Стройвестбанка». Процедура будет полностью завершена в 2010 году. Кроме того, по решению акционеров уставный капитал Банка «УРАЛСИБ» был увеличен на 6,1 миллиарда рублей и составил 26,5 миллиарда рублей. Все эти меры позволили повысить устойчивость Корпорации в целом.

Бизнес «УРАЛСИБа» широко представлен в регионах России, в некоторых из них мы являемся крупнейшей финансовой организацией. В связи с этим мы принимаем ответственность за социально-экономическое развитие территорий. В рамках соглашений о социальном партнерстве мы сотрудничаем с администрациями девятнадцати регионов. Это включает в себя, например, особую политику в отношении наших офисов, которые являются единственной возможностью для жителей небольших населенных пунктов получить современные финансовые услуги. Необходимо назвать и проект «Социальная карта региона», который призван упорядочить предоставление различных льгот и пособий гражданам и снизить бюджетные издержки.

За 2009 год мы выдали малым и средним предприятиям свыше 20,5 тысячи кредитов на общую сумму 217 миллиардов рублей, сохранив первое место в России в этой сфере кредитования. Для нас это больше, чем бизнес: поддержка предпринимательской активности и занятости населения является частью социальной миссии Корпорации. Если говорить о благотворительности, то мы совместно с партнерами провели более 170 ре-

гиональных проектов, в результате которых поддержку получили более 40 тысяч детей. Продолжать эти и другие социальные и благотворительные программы мы смогли благодаря тому, что наш бизнес сохранял устойчивость. С другой стороны, успешно пройти через потрясения в экономике нам помогли долгосрочные отношения с партнерами и с обществом в целом, выстраивать которые мы начали задолго до кризиса.

Нагрузка на каждого сотрудника в период нестациональности существенно возросла. В связи с этим мы пересмотрели в сторону увеличения персональный социальный пакет, а также продолжили программы по продвижению идей здорового образа жизни. Я очень рад, что все большее число сотрудников приковано к ценности здоровья: уровень их участия в соответствующих акциях достиг 45%.

Если говорить в целом, то мы сумели перестроиться в соответствии с новыми экономическими реалиями и сохранить все то, что составляет основу нашей Корпорации. В этом заслуга наших сотрудников, наших клиентов и наших партнеров, которые были с нами. Уверен, что проделанная работа создала потенциал для поступательного развития на предстоящем витке экономического роста.

И. Р. Муслимов
Главный управляющий директор
Финансовой корпорации «УРАЛСИБ»





1

ФК «УРАЛСИБ»

Единая корпоративная культура

455 офисов в 51 регионе РФ

1027 млн рублей — чистая прибыль

157 млн рублей — затраты на благотворительность

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» — одна из крупнейших многопрофильных финансовых структур в России с разнообразной продуктовой линейкой и широкой региональной сетью.

Крупнейшим активом ФК «УРАЛСИБ» является Банк «УРАЛСИБ», который был образован в результате консолидации банковского бизнеса в период с 2001 по 2007 год. Кроме Банка в группу входят Лизинговая компания «УРАЛСИБ», «УРАЛСИБ — Управление активами», Частный банк «УРАЛСИБ», «УРАЛСИБ Кэпитал», Холдинговая компания «Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» и другие дочерние и зависимые компании (с полным списком компаний Группы можно ознакомиться на сайте uralsib.ru в разделе «Годовой отчет»). Во всех компаниях, входящих в Корпорацию, действует единый стандарт корпоративной культуры, основой которого является Кодекс корпоративной этики.

Взаимодействие между компаниями по существенным вопросам экологической безопасности, внешней и внутренней социальной политики, а также управления рисками происходит в соответствии с этическими нормами единой корпоративной культуры, требованиями российского законодательства и внутрикорпоративными нормативными документами. Единая платформа корпоративного управления позволяет эффективно решать социальные и экологические вопросы внутри ФК «УРАЛСИБ». Приоритетным направлением взаимодействия с дочерними и зависимыми организациями в период экономического кризиса является согласованная внутренняя социальная политика, направленная на мотивацию и развитие персонала. Согласно рейтингу CNews Analytics, ФК «УРАЛСИБ» входит в десятку крупнейших финансовых компаний по уровню информатизации и применению новейших IT-стратегий.

Корпорация предлагает своим клиентам широкий спектр финансовых услуг: банковские и брокерские услуги, лизинг, управление активами и др. В целях повышения эффективности управления разнообразными финансовыми продуктами в структуре Корпорации все продукты объединены в пять субхолдингов по ключевым направлениям деятельности: коммерческий банковский бизнес, лизинговый бизнес, частный банк, управление активами, инвестиционно-банковский бизнес. Принцип управления по субхолдингам был внедрен в 2006 году. Существенных изменений по сравнению с 2008 годом в структуре субхолдингов не произошло.

Финансовая отчетность Корпорации готовится по российским стандартам бухгалтерского учета (РСБУ) и международным стандартам финансовой отчетности (МСФО). Встречи с аналитиками по финансовым результатам по МСФО/РСБУ проводятся на регулярной основе в соответствии с утвержденной процедурой подготовки отчетности. МСФО применяется для Банка «УРАЛСИБ» с 2004 года. Ежегодная консолидированная финансовая отчетность ФК «УРАЛСИБ» по МСФО готовится с 2007 года.

В целях отражения основных показателей деятельности Корпорации по ключевым бизнес-направлениям (субхолдингам) готовится сегментная финансовая отчетность. Состав ее не претерпел существенных изменений по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

В качестве аудитора консолидированной финансовой отчетности ФК «УРАЛСИБ» за 2009 год утверждена аудиторская компания KPMG.

ИСТОРИЯ ФК «УРАЛСИБ»

1988 — Основание отраслевого банка, обслуживающего автомобилестроительный комплекс, ОАО АКБ «Автобанк».

1993 — Основание Нефтяной инвестиционной компании «НИКойл» (НИК «НИКойл»).

1996 — Создание Группы компаний «НИКойл». Вхождение в Группу коммерческого банка «Родина».

1998 — Интеграция в Группу «НИКойл» брокерской компании «РИНАКО Плюс».

2000–2001 — Завершение реструктуризации «НИКойл» как многопрофильной финансовой корпорации.

2002 — Приобретение «Автобанка» и развитие страхового бизнеса через приобретение ОАО «Промышленно-страховая компания».

2003 — Приобретение «Урало-Сибирского Банка» с широкой филиальной сетью.

2004 — Ребрендинг группы под единым названием «УРАЛСИБ».

2005 — В результате объединения пяти банков Корпорации образован универсальный сетевой банк федерального уровня — Банк «УРАЛСИБ». Наряду с ним в состав банковской группы Корпорации входит ряд других региональных банков.

2006 — Внедрение стратегической системы управления, основанной на сбалансированной системе показателей (BSC).

2007 — Учреждение холдинговой компании ОАО «ФК УРАЛСИБ».

2008 — Одобрена стратегия Банка до 2014 года, разработанная совместно с Boston Consulting Group. Deutsche Bank и Morgan Stanley приобрели по 2,1% акций Банка «УРАЛСИБ».

2009 — Увеличение уставного капитала Банка во II квартале на 30% до 26,5 млрд рублей в результате проведения дополнительной эмиссии акций. Решение о присоединении АКБ «Стройвестбанк» и «УРАЛСИБ-Юг Банка» к ОАО «УРАЛСИБ».



ФИНАНСОВАЯ
КОРПОРАЦИЯ
«УРАЛСИБ»

25

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

51

ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС

63

ВНУТРЕННЯЯ
СОЦИАЛЬНАЯ
ПОЛИТИКА

83

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С ОБЩЕСТВОМ
И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

95

ВОЗДЕЙСТВИЕ
НА ОКРУЖАЮЩУЮ
СРЕДУ

101

КЛЮЧЕВЫЕ
СОБЫТИЯ
И НАГРАДЫ

107

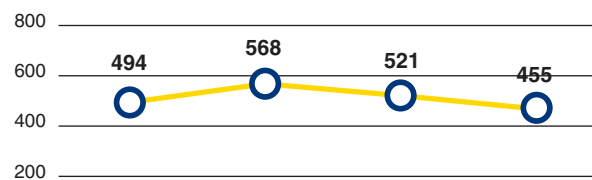
ОБ ОТЧЕТЕ

ИНФРАСТРУКТУРА ФК «УРАЛСИБ»

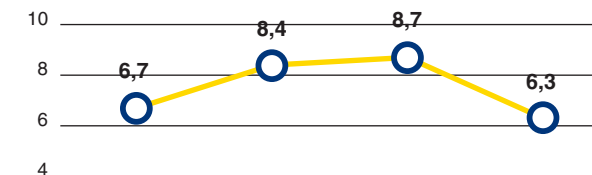
Распределение персонала по регионам



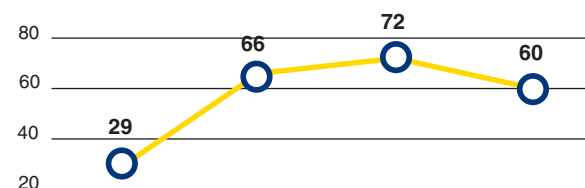
Точки продаж, Банк, шт.



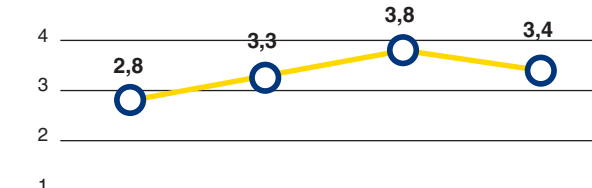
Платежные терминалы, тыс. шт.



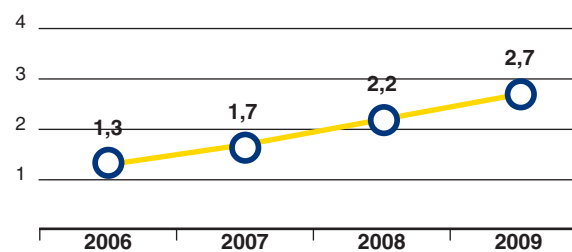
Точки продаж, Лизинг, шт.



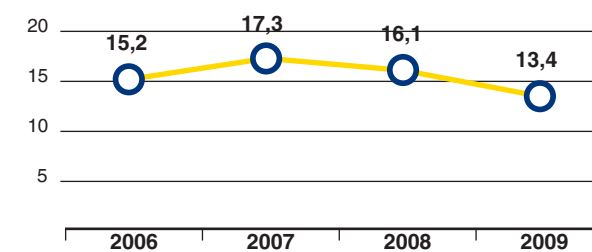
База клиентов — физических лиц, млн чел.



Банкоматы, тыс. шт.



Персонал, тыс. чел.



ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В ФК «УРАЛСИБ» действуют два управленческих центра. Центральный офис в Москве отвечает за реализацию общекорпоративной стратегии, Удаленный центральный офис в Уфе управляет региональным развитием.

Управление региональной сетью осуществляется через семь региональных дирекций: Приволжскую, Северо-Западную, Южную, Сибирско-Дальневосточную, Уральскую, Центральную и Московскую.

В Республике Башкортостан, Краснодарском крае и Кемеровской области Корпорация в значительной

степени формирует финансовую инфраструктуру территории, обеспечивая доступ населения и всех субъектов экономической деятельности к комплексу современных финансовых услуг.

Из существовавших на конец года семи федеральных округов ФК «УРАЛСИБ» не представлена в Дальневосточном ФО. В связи с продажей в 2008 году контрольного пакета акций ИКБ «НИКойл» ФК «УРАЛСИБ» ограничила свое присутствие в Азербайджане.

На конец 2009 года Банк «УРАЛСИБ» был представлен в 51 из 83 регионов РФ. В течение 2009 года Банк покинул два региона: Ленинградскую область (г. Выборг) и Республику Марий Эл (г. Йошкар-Ола).

Все проведенные в 2009 году закрытия офисов продаж Банка были связаны с их низкой эффективностью и проводились в рамках антикризисных мероприятий.

Частный банк представлен в 10 городах РФ (Москва, Екатеринбург, Краснодар, Нижний Новгород, Ростов-на-Дону, Санкт-Петербург, Сургут, Тюмень, Уфа, Челябинск). Офис в Сургуте был открыт в 2009 году. Сеть расширялась с целью обеспечения географической доступности продуктивно-сервисного предложения Частного банка «УРАЛСИБ» для крупных частных клиентов. Регионы выбраны на основании интегрированной оценки потенциала филиалов. Управление активами развивается на базе Центрального офиса Корпорации в Москве.

Офисы комплексных продаж ФК «УРАЛСИБ»

Федеральный округ/регион	Открыто	Закрыто	31.12.09
ПФО	0	18	212
1 Республика Башкортостан	0	7	168
2 Оренбургская область	0	0	1
3 Нижегородская область	0	5	16
4 Чувашская Республика	0	0	1
5 Республика Мордовия	0	0	1
6 Республика Марий Эл	0	1	0
7 Пермский край	0	3	8
8 Самарская область	0	2	2
9 Удмуртская Республика	0	0	8
10 Саратовская область	0	0	6
11 Пензенская область	0	0	1
СЗФО	0	5	36
12 Вологодская область	0	1	4
13 Новгородская область	0	0	2
14 г. Санкт-Петербург	0	2	19
15 Ленинградская область	0	1	0
16 Мурманская область	0	0	1
17 Республика Коми	0	0	1
18 Республика Карелия	0	0	1

Федеральный округ/регион	Открыто	Закрыто	31.12.09
19 Архангельская область	0	0	2
20 Республика Татарстан	0	0	2
21 Калининградская область	0	1	4
СФО	3	5	49
22 Красноярский край	0	2	5
23 Омская область	1	0	6
24 Алтайский край	0	0	4
25 Иркутская область	2	1	3
26 Кемеровская область	0	1	20
27 Новосибирская область	0	1	7
28 Томская область	0	0	4
УФО	3	10	33
29 Курганская область	0	0	2
30 Свердловская область	0	4	8
31 Челябинская область	2	4	13
32 Ханты-Мансийский АО — Югра	1	1	7
33 Тюменская область	0	1	1
34 Ямало-Ненецкий АО	0	0	2
ЦФО	0	20	71
35 Смоленская область	0	1	3

Федеральный округ/регион	Открыто	Закрыто	31.12.09
36 Владимирская область	0	2	6
37 Ивановская область	0	0	1
38 Рязанская область	0	1	3
39 Белгородская область	0	0	2
40 Воронежская область	0	1	1
41 Липецкая область	0	0	1
42 Тамбовская область	0	0	1
43 Брянская область	0	1	5
44 Орловская область	0	0	1
45 Тверская область	0	0	2
46 Тульская область	0	0	1
47 Московская область	0	6	10
48 г. Москва	0	8	34
ЮФО	3	5	54
49 Краснодарский край	3	5	46
50 Ставропольский край	0	0	3
51 Ростовская область	0	0	3
52 Астраханская область	0	0	1
53 Волгоградская область	0	0	1



ФИНАНСОВАЯ
КОРПОРАЦИЯ
«УРАЛСИБ»

25

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

51

ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС

63

ВНУТРЕННЯЯ
СОЦИАЛЬНАЯ
ПОЛИТИКА

83

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С ОБЩЕСТВОМ
И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

95

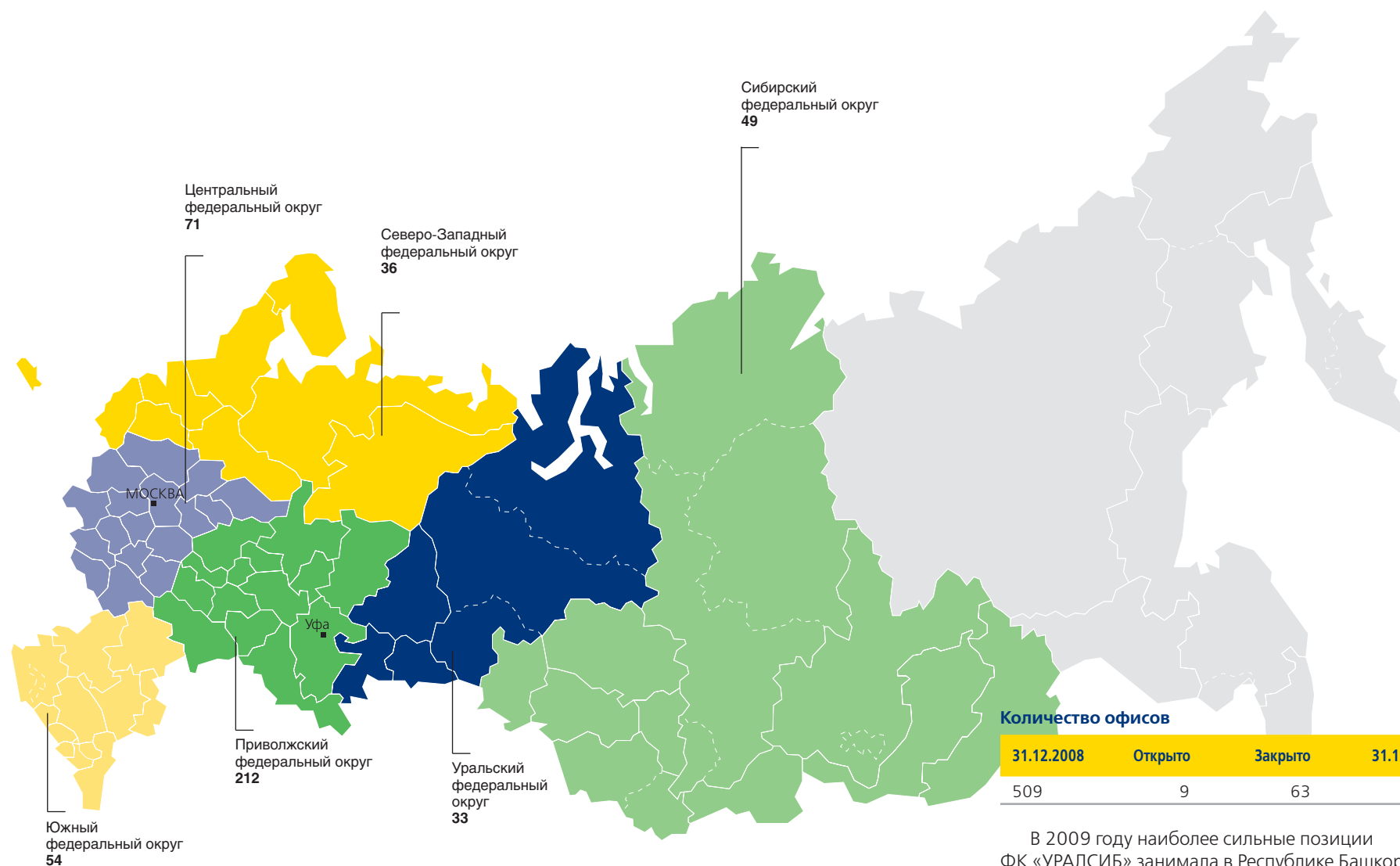
ВОЗДЕЙСТВИЕ
НА ОКРУЖАЮЩУЮ
СРЕДУ

101

КЛЮЧЕВЫЕ
СОБЫТИЯ
И НАГРАДЫ

107

ОБ ОТЧЕТЕ



В 2009 году наиболее сильные позиции ФК «УРАЛСИБ» занимала в Республике Башкортостан (168 точек продаж), Краснодарском крае (46 точек продаж), Московском регионе (44 точки продаж), Кемеровской области (20 точек продаж) и Санкт-Петербурге (19 точек продаж).

БРЕНДЫ

Все бизнес-направления, входящие в ФК «УРАЛСИБ», в 2004 году были объединены под зонтичным брендом «УРАЛСИБ». Это позволяет Корпорации оптимизировать маркетинговый бюджет, в том числе при выводе на рынок новых продуктов, и повышать лояльность клиентов. Единый бренд существенно упрощает кросс-продажи различных продуктов Корпорации.



Банк «УРАЛСИБ» входит в десятку крупнейших российских банков, предоставляет своим розничным и корпоративным клиентам широкий спектр банковских продуктов и услуг в 51 регионе Российской Федерации.

Работа Банка «УРАЛСИБ» организована по принципу финансового супермаркета. Под единым брендом предоставляются услуги частным клиентам, малому бизнесу, корпоративным клиентам, финансовым институтам. Линейка услуг насчитывает более 40 продуктов. В их числе — вклады, ипотечное, потребительское и автокредитование, инвестиционные услуги, паи ПИФов. По данным «Эксперт РА», по итогам 2009 года Банк «УРАЛСИБ» занимает 1-е место на рынке кредитования малого и среднего бизнеса, входит в пятерку лидеров среди российских банков по размеру филиальной сети и в тройку по количеству собственных банкоматов, а также занимает 3-е место по количеству выданных пластиковых карт. Банку присвоены рейтинги международных рейтин-

говых агентств: «B+» Fitch Ratings, «B+» Standard & Poor's, «Ba3» Moody's Investors Service.

Подробнее о продуктах и услугах Банка «УРАЛСИБ» можно узнать на сайте www.bankuralsib.ru.



«УРАЛСИБ Банк 121» имеет пятнадцатилетний опыт работы на рынке финансовых услуг для состоятельных клиентов и придерживается концепции «one2one», что означает: каждый клиент уникален. «УРАЛСИБ Банк 121» является лучшим частным банком в России по итогам 2006, 2007 и 2008 годов (The Leading Bank in Private Banking in Russia) по версии Euromoney.

Основатель отечественной индустрии private banking — «УРАЛСИБ Банк 121» и сегодня является лидером в области элитных финансовых услуг, в полной мере оправдывая сформулированную еще при основании Банка миссию: быть примером высоких стандартов на российском рынке private banking и способствовать развитию культуры управления семейным капиталом. Девиз бренда — «Сохранить и приумножить средства клиента». В основе взаимоотношений Частного банка с клиентом — доверие и надежность. Продукты и услуги отвечают самым разнообразным потребностям клиентов в финансовой и нефинансовой сферах.

Подробнее о продуктах и услугах «УРАЛСИБ Банк 121» можно узнать на сайте www.bank121.ru.



Лизинговая компания «УРАЛСИБ» — одна из крупнейших и наиболее диверсифицированных лизинговых компаний на российском рынке. Ее отличает богатый десятилетний опыт сотрудничества с зарубежными и российскими финансовыми институтами и поставщиками, а также использование современных финансовых технологий. Лизинговая компания «УРАЛСИБ» имеет одни из самых высоких кредитных рейтингов среди российских лизинговых компаний: «B+» от Fitch Ratings, «A+» (высокий уровень финансовой устойчивости) и «A.rm» (высокий уровень системы риск-менеджмента) от «Эксперт РА».

С 2009 года ЛК «УРАЛСИБ» представляет Россию в Международной ассоциации лизинговых компаний IFLA.

Подробнее о продуктах и услугах ЛК «УРАЛСИБ» можно узнать на сайте leasing.uralsib.ru.



Управляющие компании, входящие в Корпорацию, работают на рынке доверительного управления с 1996 года. Крупнейшие из них — Управляющая компания «УРАЛСИБ», «УРАЛСИБ Эссет Менеджмент» и «УРАЛСИБ — Управление капиталом».

Осенью 2009 года компании, входящие в Группу «УК «УРАЛСИБ» (Управляющая компания «УРАЛСИБ», «УРАЛСИБ Эссет Менеджмент» и «УРАЛСИБ — Управление капиталом»), подтвердили максималь-

ный рейтинг надежности «AAA» по оценке Национального рейтингового агентства и исключительно высокий / наивысший уровень надежности «А++» по оценке рейтингового агентства «Эксперт РА».

Сегодня под управлением этих компаний находится свыше 3,6 млрд долларов США, в них обслуживаются более 58 тыс. клиентов.

УК «УРАЛСИБ» предлагает широкий спектр услуг по управлению активами: инвестирование в паевые инвестиционные фонды, закрытые паевые инвестиционные фонды, услуги по управлению активами негосударственных пенсионных фондов, доверительное управление ценными бумагами, а также разработку инвестиционных стратегий, ориентированных на различные категории инвесторов. Под управлением УК «УРАЛСИБ» находятся семейства паевых инвестиционных фондов «ЛУКОЙЛ Фонд» и отраслевых паевых инвестиционных фондов «УРАЛСИБ Фонд», являющиеся крупнейшими на рынке коллективных инвестиций России, а также пенсионные резервы семнадцати негосударственных пенсионных фондов, входящих в число пятидесяти крупнейших НПФ России.

Сайты управляющих компаний и фондов:

Управляющая компания «УРАЛСИБ» — www.am.uralsib.ru;

«УРАЛСИБ — Управление капиталом» — www.wealth-management.uralsib.ru;

«УРАЛСИБ Эссет Менеджмент» — www.uralsib-asset.ru.



УРАЛСИБ | КЭПИТАЛ

«УРАЛСИБ Кэпитал» — одна из старейших и наиболее известных инвестиционных и брокерских компаний в России, предлагающая полный спектр инвестиционно-банковских услуг. Ведущее положение «УРАЛСИБ Кэпитал» на российском рынке дополняется преимуществами доступа компании к мировому рынку благодаря офисам, расположенным в Москве, Нью-Йорке и Лондоне. Все это позволяет находить российским и иностранным клиентам эффективные и нестандартные решения по управлению капиталом.

Команда аналитиков «УРАЛСИБ Кэпитал», одна из лучших в России, предоставляет своим клиентам независимые оценки и инвестиционные стратегии, макроэкономический, стратегический и фундаментальный анализ по всем основным секторам российского рынка ценных бумаг. Наряду с глубоким анализом рынка акций большое внимание аналитики компании уделяют рынку долговых и производных инструментов.

«УРАЛСИБ Кэпитал» занимает лидирующие позиции на рынке рублевых облигаций, являясь одним из наиболее активных операторов вторичного рынка облигаций и сделок РЕПО. Команда профессионалов по операциям с долговыми инструментами также активно работает на рынке еврооблигаций и консультирует клиентов по вопросам формирования инвестиционных портфелей.

Эксклюзивным клиентам «УРАЛСИБ Кэпитал» предлагает разработку персональных стратегий и оптимизацию инвестиционных возможностей.

Работа ведется в тесном контакте с российскими эмитентами, предоставляется полный спектр услуг и консультаций, позволяющих успешно реализовывать планы и достигать стратегических целей, поставленных нашими клиентами. Команда корпоративного финансирования и консультирования предлагает решения в области слияний и поглощений, реализации активов, реструктуризации бизнеса, выкупа акций, сделок с гибридными продуктами и долгового финансирования.

Система интернет-трейдинга «УРАЛСИБ Кэпитал» открывает доступ ко всем ведущим российским торговым площадкам на платформе QUIK, позволяющей инвесторам принимать независимые, эффективные и гибкие инвестиционные решения.

Подробнее о продуктах и услугах «УРАЛСИБ Кэпитал» вы можете узнать на сайтах www.uralsibcap.ru и www.uralsibweb.ru.



РЫНКИ

Данные представлены на основе консолидированной финансовой отчетности ФК «УРАЛСИБ» по МСФО за 2009 год, заверенной аудитором KPMG.

БАНК «УРАЛСИБ» (РОЗНИЧНЫЙ СЕГМЕНТ)

Банк «УРАЛСИБ» предоставляет розничные банковские услуги на рынках привлечения и размещения денежных средств, а также расчетных операций. В каждом из сегментов розничного банковского рынка продуктовый ряд охватывает основные потребности клиентов и соответствует рыночной практике, сложившейся среди системообразующих банков федерального уровня.

При формировании стратегии развития на рынке розничных банковских услуг Банк исходит из ключевых потребностей массового сегмента розничных клиентов, которые во многом тесно связаны с их социальными потребностями.

Так, при развитии кредитования физических лиц особое внимание уделяется соблюдению баланса между доходностью операций и доступностью кредита для населения. В результате все основные кредитные продукты (потребительские кредиты, кредиты на приобретение автотранспорта, жилищные кредиты, кредитные карты) выдаются по умеренным процентным ставкам. Банк не формирует сверхприбыли в этом рыночном сегменте и при формировании кредитного портфеля не закладывает таких рисков, когда существенная часть кредитов выдается заведомо рискованному заемщикам.

При привлечении средств населения Банк не предлагает завышенных ставок по депозитам. Главным приоритетом в этом сегменте является сохранение средств клиентов, доверивших Банку свои сбережения. Максимальная ставка по депозитам Банка соответствует средней максимальной ставке по десяти



крупнейшим банкам, которую ежедекадно публикует ЦБ РФ.

По состоянию на конец 2009 года общее количество активных клиентов (физических лиц) составило 3,4 млн человек. Этот показатель существенно не изменился по сравнению с 2008 годом.

По объему депозитов физических лиц Банк «УРАЛСИБ» занимает 11-е место среди российских банков, по объему кредитов физическим лицам — 7-е место.

Вклады физических лиц

	31.12.2008	31.12.2009
Банк «УРАЛСИБ» (млрд руб.)	74,04	100,70
Рынок привлечения средств физических лиц в целом (млрд руб.)	5 907	7 485
Доля Банка «УРАЛСИБ» (%)	1,25	1,34

Кредиты физическим лицам

	31.12.2008	31.12.2009
Банк «УРАЛСИБ» (млрд руб.)	86,83	70,37
Рынок розничного кредитования в целом (млрд руб.)	4 017	3 574
Доля Банка «УРАЛСИБ» (%)	2,16	1,97

Ипотечные кредиты

	31.12.2008	31.12.2009
Банк «УРАЛСИБ» (млрд руб.)	44,27	40,2
Рынок жилищного кредитования в целом (млрд руб.)	1 270,2	1 181
Доля Банка «УРАЛСИБ» (%)	3,48	3,4

Автокредиты

	31.12.2008	31.12.2009
Банк «УРАЛСИБ» (млрд руб.)	18,14	12,55
Рынок автокредитования в целом (млрд руб.)	557,83	411,51
Доля Банка «УРАЛСИБ» (%)	3,25	3,05

Беззалоговые потребительские кредиты

	31.12.2008	31.12.2009
Банк «УРАЛСИБ» (млрд руб.)	22,72	16,33
Рынок беззалогового потребительского кредитования в целом (млрд руб.)	2 188,97	1 981,49
Доля Банка «УРАЛСИБ» (%)	1,04	0,82

ЧАСТНЫЙ БАНК

Банк работает с клиентами, готовыми разместить в финансовых инструментах сумму, эквивалентную не менее 1 млн долларов США. Для клиентов, которые обращаются в региональные офисы Банка, минимальная сумма составляет эквивалент 500 тыс. долларов США.

Банк предлагает клиентам индивидуально разработанную программу управления семейным капиталом, которая включает в себя следующие виды услуг:



ФИНАНСОВАЯ
КОРПОРАЦИЯ
«УРАЛСИБ»

25

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

51

ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС

63

ВНУТРЕННЯЯ
СОЦИАЛЬНАЯ
ПОЛИТИКА

83

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С ОБЩЕСТВОМ
И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

95

ВОЗДЕЙСТВИЕ
НА ОКРУЖАЮЩУЮ
СРЕДУ

101

КЛЮЧЕВЫЕ
СОБЫТИЯ
И НАГРАДЫ

107

ОБ ОТЧЕТЕ

- финансовые услуги — банковские и инвестиционные решения;
- семейный офис — структурирование семейного капитала и управление им;
- юридическое и налоговое консультирование;
- услуги в сфере недвижимости, произведений искусства и организации путешествий.

«УРАЛСИБ Банк 121» помогает клиентам сохранить и приумножить капитал, успешно сочетая лучшие европейские стандарты банковского обслуживания и глубокое знание российского рынка частного капитала, а также обеспечивая доступ к лучшим инвестиционным продуктам в России и за рубежом.

По данным на 31 декабря 2010 года общее число клиентов «УРАЛСИБ Банк 121» в Москве и девяти регионах России составляет 1161 человек.

Количество клиентов

Объем средств клиента, переданных в управление	31.12.2008	31.12.2009
> 20 млн долл. США	7	8
10–20 млн долл. США	10	14
1–10 млн долл. США	85	118
Итого	102	140

Число клиентов увеличилось во многом благодаря тому, что действующие клиенты охотно рекомендовали банк своему окружению, оценив эффективность стратегии по сохранению и реинвестированию капитала в период кризиса.

Активы под управлением, млрд руб.

	31.12.2008	31.12.2009
Депозиты частного банковского бизнеса	7,5	9,7
Средства клиентов в доверительном управлении	5,8	7,0
Депозиты клиентов в розничном банковском бизнесе (регионы)	1,6	3,8
Прочие активы под управлением (драгметаллы, займы, лизинг и др.)	4,3	7,3
Итого	19,2	27,8

Основной драйвер роста чистого операционного дохода — процентные доходы по депозитам.

В 2009 году за счет оптимизации операционных расходов и одновременного роста активов под управлением соотношение «операционные расходы/валовые доходы» снизилось на 44% и составило 59%, что соответствует европейским стандартам для частных банков.

Изменение показателя «операционные расходы/валовые доходы» (cost/income), %

	2008	2009	Снижение
Операционные расходы/валовые доходы	103	59	44

БАНК «УРАЛСИБ» (КОРПОРАТИВНЫЙ СЕГМЕНТ)

В этом сегменте услуги Банка «УРАЛСИБ» ориентированы на основные потребности юридических лиц. Корпорация стремится развивать комплексный подход в клиентской политике, основанный на анализе актуального спроса и ожиданий. В 2009 году

в этом сегменте были представлены: расчетно-кассовое обслуживание, валютный контроль, размещение денежных средств, торговое финансирование, кредитование, банковские карты, инвестиционные операции, операции с драгоценными металлами, лизинг. Для финансовых организаций разработан специализированный набор услуг: корреспондентские счета, синдикации и документарные операции, операции на межбанковском рынке, операции с ценными бумагами, спонсорские программы в международных платежных системах, операции с драгоценными металлами. «УРАЛСИБ» стабильно входит в десятку крупнейших российских банков по объему депозитов юридических лиц.

Количество корпоративных клиентов по состоянию на 31 декабря 2009 года составляло 117,8 тыс. Основной целевой аудиторией данного сегмента являются субъекты малого бизнеса, доля которых составляет 91,7%.

Состав корпоративных клиентов

Сегмент	Количество клиентов	Доля, %
Малый бизнес	107 992	91,6
Средний бизнес	8 346	7,1
Крупные корпоративные клиенты	1 489	1,3

За 2009 год компаниям, относящимся к сегменту малого и среднего бизнеса, выдано 20,5 тыс. кредитов в объеме 217 млрд рублей (в том числе предприятным малого бизнеса — 7,4 тыс. кредитов на сумму 16,6 млрд рублей). По итогам 2009 года Банк «УРАЛСИБ» занимает 1-е место по объему выданных кредитов малому и среднему бизнесу («Эксперт РА»).

Объем услуг корпоративным клиентам по регионам, млрд руб.

Региональная дирекция	Кредитование	Доля региона в портфеле, %	Привлечение	Доля региона в портфеле, %
Москва	54,23	44,4	42,82	25
ЦФО	6,20	5,1	5,14	3
СЗФО	7,08	5,8	7,27	4
ПФО	24,47	20,1	84,25	48
ЮФО	10,79	8,9	12,09	7
УФО	7,19	5,9	17,41	10
СФО	11,90	9,8	5,98	3

Объем услуг корпоративным клиентам, млрд руб.

Показатель	31.12.2008	31.12.2009	Прирост, %	Доля рынка, %
Кредиты	184,50	144,60	-21,6	1,1
Депозиты	169,13	175,23	3,6	1,9

В 2009 году объем кредитного портфеля снизился ввиду негативных изменений рыночной конъюнктуры. Рост портфеля депозитов юридических лиц обеспечен активными действиями по их привлечению.

В 2010 году Банк «УРАЛСИБ» планирует развивать проекты сотрудничества с банками-партнерами. В частности, будет расширяться сотрудничество в сфере предоставления спонсорской поддержки и расчетов в Visa и MasterCard. Особое внимание будет уделено ведению претензионной работы по операциям с картами, текущему процессинговому обслуживанию карточных операций, подключению и сопровождению терминального оборудования банков-партнеров. В планах увеличение банков — участников партнерской сети, расширение общей сети банкоматов и терминалов.

УПРАВЛЕНИЕ АКТИВАМИ

В этом сегменте финансового рынка ФК «УРАЛСИБ» предлагает управление пенсионными накоплениями, вкладами в ценные бумаги и паевые инвестиционные фонды.

На этом рынке наибольшие доли традиционно принадлежат трем компаниям: «УРАЛСИБ», «Тройка Диалог» и «Альфа Капитал». Исторически сложившийся триумвират выстоял в кризисный 2008 год, и в 2009 году их тоже не смогли опередить другие игроки на рынке коллективных инвестиций. Тройка лидеров, управляя 39 открытыми и интервальными ПИФаами, контролирует 40% рынка.

УК «УРАЛСИБ» занимает чуть более 15% объема российского рынка коллективных инвестиций (только открытые и интервальные фонды).

В 2009 году рейтинг «А — высокий рейтинг качества управления активами фондов» от рейтингового агентства «Эксперт РА» получили четыре фонда под управлением УК «УРАЛСИБ»: «УРАЛСИБ Фонд Первый», «УРАЛСИБ Металлы России», «УРАЛСИБ Энергетическая перспектива», «УРАЛСИБ Связь и информационные технологии».

Среди крупнейших ПИФов первую строчку занимает фонд-гигант Управляющей компании «УРАЛСИБ» — ПИФ «УРАЛСИБ Фонд Первый». Его объем — 8,9 млрд рублей, что составляет более 9% рынка коллективных инвестиций. Количество фондов в управлении (открытых и интервальных) — 10.

Объем открытых и интервальных ПИФов УК, млрд руб.

31.12.2008	31.12.2009	Изменение, %
8,33	14,81	56,2

В сегменте управления пенсионными накоплениями за 2009 год «УРАЛСИБ — Управление капиталом» занимает 34-е место с доходностью 27,5%.

В сегменте вложений в ценные бумаги в 2008 году Корпорация входила в десятку ведущих российских финансовых компаний, однако в 2009 году снизила активность на этом направлении. По состоянию на конец 2009 года «УРАЛСИБ» занимает 13-е место по объему средств клиентов, вложенных в ценные бумаги.

Объем средств клиентов, вложенных в ценные бумаги, млрд руб.

31.12.2008	31.12.2009	Изменение, %
34,95	31,49	-9,9

ЛИЗИНГ

«УРАЛСИБ» традиционно занимает лидирующие позиции на рынке лизинговых услуг. ЛК «УРАЛСИБ» была признана победителем ежегодной национальной премии «Финансовая Россия» в номинации «Лучшая лизинговая компания России 2008 года».

В 2009 году ЛК «УРАЛСИБ» заняла 4-е место среди ведущих лизинговых компаний по объему полученных платежей (15 354,4 млн рублей).

Несмотря на некоторое ухудшение конкурентных позиций компании по итогам 2009 года, Лизинговая компания «УРАЛСИБ» подтвердила уровень финансовой устойчивости «А+» («Эксперт РА»).

Доля Лизинговой компании «УРАЛСИБ» на рынке по размеру портфеля (предстоящих к получению лизинговых платежей) на конец 2009 года составляет 4,76%, что на 0,5% выше уровня предыдущего года.

Размер портфеля, млрд руб.

31.12.2008	31.12.2009	Изменение, %
48,55	32,76	-32,5

Полученные платежи, млрд руб.

2008	2009	Изменение, %
16,08	15,35	-4,5

Развитие кризиса в экономике приостановило экспансию лизинговых компаний в регионы, которая наблюдалась в 2007 году и начале 2008 года. Филиальная сеть лизинговых компаний в России за прошедший год сократилась, по оценкам «Эксперт РА», на 2–5%. Однако ЛК «УРАЛСИБ» продолжает занимать 1-е место среди лизинговых компаний России по размеру филиальной сети, которая по итогам 2009 года насчитывает 60 филиалов. Таким образом, обеспечено присутствие компании во всех федеральных округах России. В настоящий момент филиальная сеть ЛК «УРАЛСИБ» покрывает 88% наиболее экономически развитых регионов РФ.

ОСНОВНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Данные представлены на основе консолидированной финансовой отчетности ФК «УРАЛСИБ» по МСФО за 2009 год, заверенной аудитором KPMG.

Капитализация (с разбивкой на заемный и собственный капитал), млн руб.

Обязательства	31.12.2008	31.12.2009	Изменение, %
Средства кредитных организаций	145 316	47 059	-67,62
Расчеты с брокерскими и инвестиционными компаниями	11 189	8 599	-23,15
Обязательства торгового портфеля	357	950	166,11
Средства клиентов	243 177	275 937	13,47
Выпущенные векселя и депозитные сертификаты	8 907	11 584	30,06
Прочие заемные средства	18 210	16 832	-7,57
Отложенные налоговые обязательства	1 351	1 168	-13,55
Прочие обязательства	2 679	3 309	23,52
Итого обязательства	431 186	365 438	-15,25

Капитал	31.12.2008	31.12.2009	Изменение, %
Уставный капитал	1 146	1 146	–
Добавочный капитал	22 965	29 275	27,48
Нереализованная прибыль (убыток) по операциям с ценными бумагами, имеющимися в наличии для продажи	-1 662	162	-109,75
Фонд переоценки зданий	6 403	4 660	-27,22
Резерв по переводу в валюту представления данных консолидированной финансовой отчетности	-242	-1 459	502,89
Нераспределенная прибыль	33 821	34 691	2,57
Итого капитал, причитающийся акционерам материнской компании	62 431	68 475	9,68
Доля миноритариев	1 552	2 654	71,01
Итого капитал	63 983	71 129	11,17

Общее снижение уровня обязательств на 15,25% по сравнению с 2008 годом обеспечено за счет существенного снижения средств кредитных организаций (в основном это снижение срочных депозитов и кредитов, остатков по привлеченным синдицированным кредитам и остатков по договорам РЕПО).

Средства клиентов выросли за счет роста остатков на срочных счетах физических и юридических лиц, который был обеспечен в основном за счет повышения процентных ставок по данным привлечением.

Прибыль

Нераспределенная прибыль, млн руб.

	2008	2009	Изменение, %
Нераспределенная прибыль	33 821	34 691	2,57

Чистая прибыль, млн руб.

	2008	2009	Изменение, %
Прибыль за год	1 977	1 027	-48,05
Причитающаяся: мажоритарным акционерам Группы	1 783	889	-50,14
миноритариям	194	138	-28,87

Активы, млн руб

31.12.2008	31.12.2009	Изменение, %
495 169	436 567	-11,83

В связи с увеличением норматива резервирования средств в ЦБ РФ уровень резервов ФК «УРАЛСИБ» по сравнению с концом 2008 года возрос на 369% и составляет 3063 млн рублей.

Объем средств, направленных на внешние социально значимые проекты, в том числе на экологические акции и благотворительность (сводный показатель по всем активам), млн руб.

2008	2009	Изменение, %
127	157	23,62

Кредитный портфель, млн руб.

	31.12.2008	31.12.2009	Изменение, %
Итого кредиты клиентам	271 331	214 970	-20,77
Кредиты юридическим лицам, всего	197 060	163 461	-17,05
За вычетом резерва под обесценение	-12 563	-18 857	50,10
Кредиты юридическим лицам, чистые	184 497	144 604	-21,62
Кредиты физическим лицам, всего	91 379	77 147	-15,58
За вычетом резерва под обесценение	-4 545	-6 781	49,20
Кредиты физическим лицам, чистые	86 834	70 366	-18,97

Снижение кредитного портфеля и портфеля договоров финансовой аренды на 20,7% вызвано неблагоприятной экономической конъюнктурой, сложившейся в России на рынке кредитования в 2009 году. Негативные тенденции отразились как на объемах кредитования, так и на качестве кредитного портфеля Банка «УРАЛСИБ» и портфеля договоров финансовой аренды Лизинговой компании «УРАЛСИБ».

Операционные расходы, млн руб.

	2008	2009	Изменение, %
Заработная плата и прочие вознаграждения сотрудникам	10 452	10 343	-1,04
Административные и операционные расходы	9 425	8 301	-11,93
Износ и амортизация	1 102	1 350	22,50
Резерв под обесценение прочих активов	491	1 166	137,47
Итого операционные расходы	21 470	21 160	-1,44

Выплаченные дивиденды, млн руб.

2008	2009	Изменение, %
188	26	-86,17

В 2009 году дивиденды выплачивались неконтролирующим акционерам компаний, входящих в Группу ФК «УРАЛСИБ». Дивиденды акционерам компании ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» (головная компания банковского холдинга) не выплачивались.

Объем расходов по налогу на прибыль, млн руб.

2008	2009	Изменение, %
1 863	929	-50,13

Снижение расходов по налогу на прибыль связано с уменьшением налоговой базы в 2009 году по сравнению с 2008 годом.

КОНСОЛИДИРОВАННАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ ПО ОСНОВНЫМ СЕГМЕНТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФК «УРАЛСИБ»

Финансовый отчет по восьми ключевым бизнес-сегментам является основным элементом управленческой отчетности и входит отдельным блоком в консолидированный годовой отчет по МСФО. Управленческая отчетность включает следующие сегменты: корпоративные банковские операции, розничные банковские операции, лизинговые операции, инвестиционно-банковские операции, частные банковские операции и управление активами, операции казначейства и операции по управлению ресурсами, корпоративные инвестиции и прочие операции, операции между сегментами.

В системе управленческой отчетности отдельной статистики по услугам, имеющим социальный эффект, не ведется. Это связано с методическими ограничениями в выделении унифицированных критериев влияния коммерческих продуктов Корпорации на социальную среду. Традиционно к социально ориентированным ФК «УРАЛСИБ» относит часть услуг в следующих продуктовых направлениях: ипотечное кредитование, автокредитование, пенсионные вклады, кредитование малого бизнеса. К таковым отнесены и такие продукты, как социальная карта региона, вклад «Достойный дом детям!».

Отдельного учета инвестиционных проектов с выделенной экологической составляющей ФК «УРАЛСИБ» не ведется. Корпорация проводит оценку экологических рисков всех инвестиционных соглашений в соответствии с требованиями российского законодательства.

ИНФОРМАЦИЯ О КРУПНЫХ КЛИЕНТАХ

Практически все доходы от внешних клиентов получены от резидентов Российской Федерации. Практически все внеоборотные активы Корпорации расположены на территории Российской Федерации.

Ниже приведен анализ разниц между совокупной прибылью до налогообложения всех сегментов по данным управленческой отчетности и итоговой прибылью до налогообложения по данным МСФО.

ОСНОВНЫЕ БИЗНЕС-СЕГМЕНТЫ

Корпоративные банковские операции: предоставление кредитов юридическим лицам, привлечение депозитов, проведение расчетных и кассовых операций, осуществление экспортного финансирования и операций с драгоценными металлами.

Розничные банковские операции: полный спектр банковских услуг физическим лицам, таких как привлечение депозитов, предоставление кредитов, проведение денежных переводов и валютно-обменных операций, операции по выпуску и обслуживанию банковских карт.

Лизинговые операции: предоставление предприятиям малого, среднего и крупного бизнеса финансирования для приобретения в лизинг автотранспорта, спецтехники, оборудования, недвижимости и другого имущества.

Инвестиционно-банковские операции: осуществление операций на первичных и вторичных рынках долевого финансирования инструментов и заемных средств, предоставление брокерских услуг и осуществление торговых операций с ценными бумагами, включая операции РЕПО и сделки с производными финансовыми инструментами.

Частные банковские операции и управление

активами: полный спектр банковских услуг для клиентов с высоким уровнем дохода, включая управление их сбережениями и услуги по финансовому консультированию, доверительное управление, а также привлечение средств крупных корпоративных и частных клиентов посредством построения частных и коллективных инвестиционных схем.

Операции казначейства и операции

по управлению ресурсами: казначейство, размещающее и осуществляющее заимствования на денежном рынке, осуществляющее фондирование Корпорации за счет выпуска долговых ценных бумаг, привлечения синдицированных кредитов и производящее операции с иностранной валютой. Данный сегмент также отвечает за накопление и последующее перераспределение всех ресурсов, привлеченных другими сегментами.

Корпоративные инвестиции и прочие опера-

ции: корпоративные операции, не осуществляемые другими бизнес-сегментами и не относимые к ним. В этом сегменте учитываются операции со связанными сторонами Корпорации и отдельные виды операций с ценными бумагами.

Общехозяйственные операции: нераспределенные расходы, понесенные центральным административным аппаратом Корпорации. К данному сегменту также относятся прочие расходы головного офиса и не прямые накладные расходы, такие как реклама бренда (торговой марки) Корпорации, которые являются общими для всех отчетных сегментов. К сегменту также относятся операции, не связанные с основной деятельностью Корпорации, такие как управление недвижимостью.

Анализ по сегментам представляется на рассмотрение Совету директоров Корпорации на регулярной основе как часть управленческой отчетности. Он используется для оценки эффективности деятельности сегментов и принятия решений по

распределению ресурсов. В соответствии с методологией управленческого учета капитал распределяется сегменту «Корпоративные инвестиции и прочие операции».

В 2009 году в связи с изменениями в структуре внутренней организации Банка были пересмотрены подходы к распределению ряда показателей. Сравнительные данные за 2008 год были реклассифицированы с учетом этих изменений (подробная информация представлена на сайте uralsib.ru в разделе «Финансовая отчетность»).

Сопоставление совокупной прибыли до налогообложения всех сегментов по данным управленческой отчетности и итоговой прибыли до налогообложения по данным МСФО, млрд руб.

	2008*	2009
Прибыль до налогообложения по данным управленческой отчетности	7,45	4,47
Прибыль до налогообложения по данным финансовой отчетности по МСФО	3,84	1,96

* Пересмотренные данные.

Разница в итоговых показателях сегментной (управленческой) отчетности и консолидированной отчетности по МСФО связана с различием принципов подготовки этих форм отчетности.

Затраты на персонал (без ФОТ)*, млн руб.

2008	2009	%
366,9	236,6	–35,5

* По данным управленческой отчетности.

Основные показатели по бизнес-сегментам*, млн руб.

Прибыль	2008	2009
Корпоративные банковские операции	8 925	2 636
Розничные банковские операции	3 858	2 481
Лизинговые операции	121	153
Инвестиционно-банковские операции	109	2 889
Частные банковские операции и управление активами	237	2 324
Операции казначейства и операции по управлению ресурсами	3 679	2 963
Корпоративные инвестиции и прочие операции	3 167	5 225
Головной офис и совместно оказываемые услуги	–15 455	–14 005
Операции между сегментами	–671	–2 059
Итого	3 980	2 607
Активы	2008	2009
Корпоративные банковские операции	152 111	118 985
Розничные банковские операции	85 667	68 548
Лизинговые операции	39 590	33 355
Инвестиционно-банковские операции	34 119	39 641
Частные банковские операции и управление активами	3 250	6 665
Операции казначейства и операции по управлению ресурсами	110 222	95 868
Корпоративные инвестиции и прочие операции	89 825	96 135
Головной офис и совместно оказываемые услуги	7 340	8 977
Операции между сегментами	–27 461	–22 092
Итого	494 663	446 082
Обязательства	2008	2009
Корпоративные банковские операции	161 410	172 455
Розничные банковские операции	70 911	94 961
Лизинговые операции	37 328	30 659
Инвестиционно-банковские операции	16 221	13 135
Частные банковские операции и управление активами	8 809	12 269
Операции казначейства и операции по управлению ресурсами	135 409	47 818
Корпоративные инвестиции и прочие операции	36 110	27 849
Головной офис и совместно оказываемые услуги	0	321
Операции между сегментами	–27 437	–19 364
Итого	438 761	380 103

* По данным управленческой отчетности.



ФИНАНСОВАЯ
КОРПОРАЦИЯ
«УРАЛСИБ»

25

КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ

51

ОТВЕТСТВЕННЫЙ
БИЗНЕС

63

ВНУТРЕННЯЯ
СОЦИАЛЬНАЯ
ПОЛИТИКА

83

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С ОБЩЕСТВОМ
И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

95

ВОЗДЕЙСТВИЕ
НА ОКРУЖАЮЩУЮ
СРЕДУ

101

КЛЮЧЕВЫЕ
СОБЫТИЯ
И НАГРАДЫ

107

ОБ ОТЧЕТЕ

Объем государственной поддержки, принятой компаниями, входящими в ФК «УРАЛСИБ», млн руб.

Вид полученных средств	2008	2009
Кредиты (из них внутрисрочные, овернайт, ломбардные), полученные в порядке и на условиях, установленных Положением Банка России № 236-П	0	3 000 (ломбардные кредиты)
Обеспеченные кредиты, полученные в порядке и на условиях, установленных Положением Банка России № 312-П	0	27 000 (обеспеченные поручительством)
Средства федерального бюджета, размещенные в банковские депозиты в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 227 от 29.03.2008 г.	21 700	23 800
Кредиты без обеспечения, полученные в порядке и на условиях, установленных Положением Банка России № 323-П	48 000	108 900
Сделки прямого РЕПО, заключенные в порядке и на условиях, установленных Указанием Банка России № 1365-У, Положением Банка России № 357-П	355 997,1	97 823,2
Всего	425 697,1	260 523,2

Начиная с сентября 2008 года Банк привлекал средства на аукционах Министерства финансов РФ и на беззалоговых аукционах Банка России. Таким образом было привлечено суммарно 69,7 млрд рублей.

Начиная с ноября 2008 года Банк России увеличивал Банку «УРАЛСИБ» общий лимит на привлечение средств на беззалоговых аукционах, сумма заимствований в 2009 году составила 162,7 млрд рублей.

В 2009 году активно привлекались средства под гарантии других банков – 27 млрд рублей, а также в июне 2009 года Банк участвовал в ломбардном аукционе. Общая сумма ломбардных кредитов составила 3 млрд рублей.

Банк пользовался инструментом прямое РЕПО с ЦБ РФ. Общая сумма сделок за соответствующие периоды указана в таблице.

ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ АКЦИОНЕРНОГО КАПИТАЛА

Изменения в структуре акционерного капитала, %

Акционеры	2008	2009
Campsbay Limited	–	43,85
DALECOAST LIMITED	–	42,13
ООО «УРАЛСИБ»-Финанс»	–	0,07
Цветков Николай Александрович	–	5,33
ЗАО «ВТК»	99,62	–
ООО «Финансовая корпорация НИКойл»	0,38	1,64
Прочие	–	6,98
Итого	100,00	100,00

В 2009 году ОАО «ФК УРАЛСИБ» было реорганизовано в форме присоединения к нему ЗАО «ВТК».





2 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Результативность

Репутация

Масштаб

Ответственность за последствия

Партнерство

Инновационность

Корпоративное единство

«ТАКТИКА МЕНЯЕТСЯ, ПРИОРИТЕТЫ ОСТАЮТСЯ ПРЕЖНИМИ»

Интервью с Главным исполнительным директором, руководителем Дирекции корпоративного управления и правового обеспечения Дмитрием Шмелевым



— **Какие изменения в системе корпоративного управления ФК «УРАЛСИБ» произошли в 2009 году?**

— Вместе с решением оперативных задач большое внимание уделялось изучению успешного опыта других компаний и обобщению информации по рынку. Именно в 2009 году стали видны результаты различных стратегий антикризисного управления, и нам было чрезвычайно интересно проанализировать по-настоящему эффективные решения.

Все основные принципы корпоративного управления и его структура остались прежними. Изменения происходили скорее в качестве отдельных компонентов управления. Так, в соответствии с поправками в Федеральный закон «Об акционерных обществах» в 2009 году мы осуществили ряд юридических процедур, в результате которых система управления в открытых акционерных обществах, входящих в Группу, была приведена в соответствие с новыми требованиями законодательства.

В 2009 году в целях совершенствования системы взаимодействия различных структурных подразделений ФК «УРАЛСИБ» были также созданы советы директоров пяти ключевых субхолдингов. Это позволило не только оперативно принимать значимые управленческие решения, но и быстро анализировать изменения рынка по ключевым бизнес-направлениям.

— **Хотя к концу 2009 года рынок стал понемногу оживать, этот год вряд ли можно назвать спокойным для финансового рынка. Какие темы чаще всего выносились на обсуждение Совета директоров Корпорации?**

— В 2009 году центральной темой для большинства финансовых компаний стали проблемные активы.

В начале кризиса о самом явлении и возможных вариантах минимизации риска невозврата было множество дискуссий. Но реально эта проблема встала перед компаниями во второй половине 2009 года. Можно сказать, что приоритетами года были преодоление кризисных явлений и борьба с вызовами, связанными с проблемными активами как глобальным социально-экономическим явлением. Ввиду высокого риска для устойчивости Корпорации контроль за ситуацией с проблемными активами был поднят на уровень Совета директоров. В основном контролировались изменения показателей по кредитному портфелю и динамика объема средств клиентов. В дополнение к стандартным отчетам для Совета директоров готовились специальные доклады по состоянию проблемных активов. Такой подход дал хороший результат, поэтому практику подготовки докладов для Совета директоров по критичным показателям мы сохранили.

— **В кризис крупные банки активно использовали возможности государственных программ поддержки финансовой сферы. Банк «УРАЛСИБ» тоже привлекал государственные кредиты. Отразились ли требования контроля за использованием государственной поддержки на системе корпоративного управления Банка?**

— В 2008 году Правительство России предприняло комплекс мер по поддержке финансового сектора. Средства, полученные Банком «УРАЛСИБ» в рамках этой антикризисной программы, несомненно, сыграли положительную роль в пакете антикризисных решений Корпорации. На всем протяжении работы с этими средствами мы представляли регулярные от-



четыре об их целевом использовании. В целях обеспечения максимального доступа к информации представители Банка России приглашались для участия в заседаниях Правления Банка. На мой взгляд, практика проведения расширенных заседаний позволила достичь двух важных вещей: доверия и взаимопонимания.

— **Проект консолидации активов под единым брендом «УРАЛСИБ» без преувеличения можно назвать системообразующим для всей Корпорации. В 2009 году были завершены все ключевые юридические процедуры по присоединению банков «Стройвестбанк» и «УРАЛСИБ-Юг Банк». Какие возможности приобрела Корпорация в связи с укрупнением?**

— Присоединение «Стройвестбанка» и «УРАЛСИБ-Юг Банка» должно стать финальной точкой в процессе консолидации 12 банковских активов под единым брендом «УРАЛСИБ». Этот процесс мы начали еще в 2001 году и предполагаем завершить все технические процедуры в 2010 году. В 2009 году мы провели оценку имущества этих двух банков, завершили процесс конвертации акций всех участников объединения, подготовили единую IT-платформу для новой системы документооборота. В конце года собрания акционеров «Стройвестбанка» и «УРАЛСИБ-Юг Банка» приняли решение о присоединении к Банку «УРАЛСИБ».

Объединение, начатое задолго до кризиса, во многом помогло достойно выйти из сложной ситуации 2008–2009 годов. Прежде всего, укрупнение позволило увеличить капитал, а с ним и стабильность банковского бизнеса «УРАЛСИБа», который является ядром Группы. Понятно, что небольшой банк в кри-

зис подвержен большему риску банкротства в силу меньшей диверсификации своего бизнеса. Так что в этом смысле мы идем в русле государственной политики укрупнения отечественных банков.

В кризис нужно было сокращать расходы, и объединение балансов банков позволило создать более мощную и устойчивую структуру. За счет укрупнения нам удалось существенно сократить управленческий аппарат и расходы на него, унифицировать большинство бизнес-процессов, что привело к сокращению операционных затрат. Вся система управления стала проще и эффективнее.

Завершив объединение в кризисный период, мы рассчитываем на рост инвестиционной привлекательности Банка «УРАЛСИБ» в период экономического роста, когда активность инвесторов неизбежно увеличится.

— **В условиях резкого сокращения доходов и прибыли многие компании приостановили действие социальных программ. «УРАЛСИБу», напротив, удалось увеличить линейку социальных программ для сотрудников и сохранить все действующие благотворительные проекты. Какой принцип лежит в основе управления социальными программами?**

— Наверное, главное, что позволяет сохранять стабильность, — это единая социальная политика, которая распространяется на все дочерние и зависимые компании Группы. При этом функции управления стратегическими направлениями закреплены за двумя подразделениями Корпорации. Их зоны ответственности достаточно четко разделены: Служба инициативных программ отвечает за реализацию внешних социальных программ, а Служба человеческих

ресурсов — за программы, направленные на сотрудников. По некоторым направлениям они работают вместе — в частности, в области развития корпоративного добровольчества. Эти службы транслируют стратегические направления социальной политики во все компании Корпорации. При этом принятые принципы управления позволяют компаниям самостоятельно определять объем участия в конкретном направлении. Такая политика связана с тем, что каждое юридическое лицо выделяет средства на социальные цели в зависимости от объема собственной прибыли, которая может быть различной. Соответственно, в рамках единой социальной политики компании имеют возможность выбирать приоритеты.

— **Одним из базовых элементов модели корпоративной социальной ответственности является экология. Какие действия предпринимает Корпорация в области управления экологической безопасностью?**

— В первую очередь, мы неукоснительно выполняем требования экологического законодательства. В вопросе контроля за воздействием инвестиционных проектов, в которых участвует «УРАЛСИБ», на экологическую безопасность мы придерживаемся политики делегирования полномочий. Если проект имеет разрешение на реализацию со стороны органов, уполномоченных государством осуществлять надзор за соблюдением экологических стандартов, то оснований для отказа в финансировании нет. Действует и другой принцип: кредитная линия открывается только при наличии у проекта всей разрешительной документации. Банк самостоятельно не проводит экологическую сертификацию или оценку инвестиционных проектов.

МИССИЯ ФК «УРАЛСИБ»

Повышать качество жизни населения, развивать предпринимательскую активность, предоставляя клиентам комплексы финансовых продуктов и услуг; быть примером эффективного ведения бизнеса в ключевых секторах российского финансового рынка.

ВИДЕНИЕ ФК «УРАЛСИБ»

Социально ответственная компания федерального масштаба, соответствующая международным стандартам эффективности и качества бизнеса, входящая в пятерку лидеров в ключевых секторах финансового рынка и обладающая развитой сетью продаж.

ЦЕННОСТИ ФК «УРАЛСИБ»

Система корпоративных ценностей ФК «УРАЛСИБ» закреплена в Кодексе корпоративной этики и является основой построения взаимоотношений со всеми группами заинтересованных лиц, ориентиром и элементом ведения бизнеса.

Основу системы ценностей Корпорации составляют шесть базовых принципов:

- эффективный социально ответственный бизнес;
- результативная вдохновленная команда;
- партнерские отношения с клиентами;
- позитивное мышление;
- здоровый образ жизни;
- приверженность/лояльность.

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ФК «УРАЛСИБ» является Группой компаний, состоящей из ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» и его дочерних и зависимых обществ. Группа дочерних и зависимых компаний, входящих в ФК «УРАЛСИБ», имеет единые цели, ценности и объединена системой владения. При этом ФК «УРАЛСИБ» как холдинговая группа не является самостоятельным субъектом права.

В соответствии с Федеральным законом «О банках и банковской деятельности» ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» (ОАО «ФК УРАЛСИБ») отвечает признакам компании банковского холдинга и является его головной организацией, о чем в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации направлена информация в Банк России.

ОАО «ФК УРАЛСИБ» является холдинговой компанией, владеющей пакетами акций и долей в уставных капиталах дочерних и зависимых обществ. Полный список дочерних и зависимых компаний опубликован в Консолидированной финансовой отчетности ОАО «ФК УРАЛСИБ» за 2009 год.

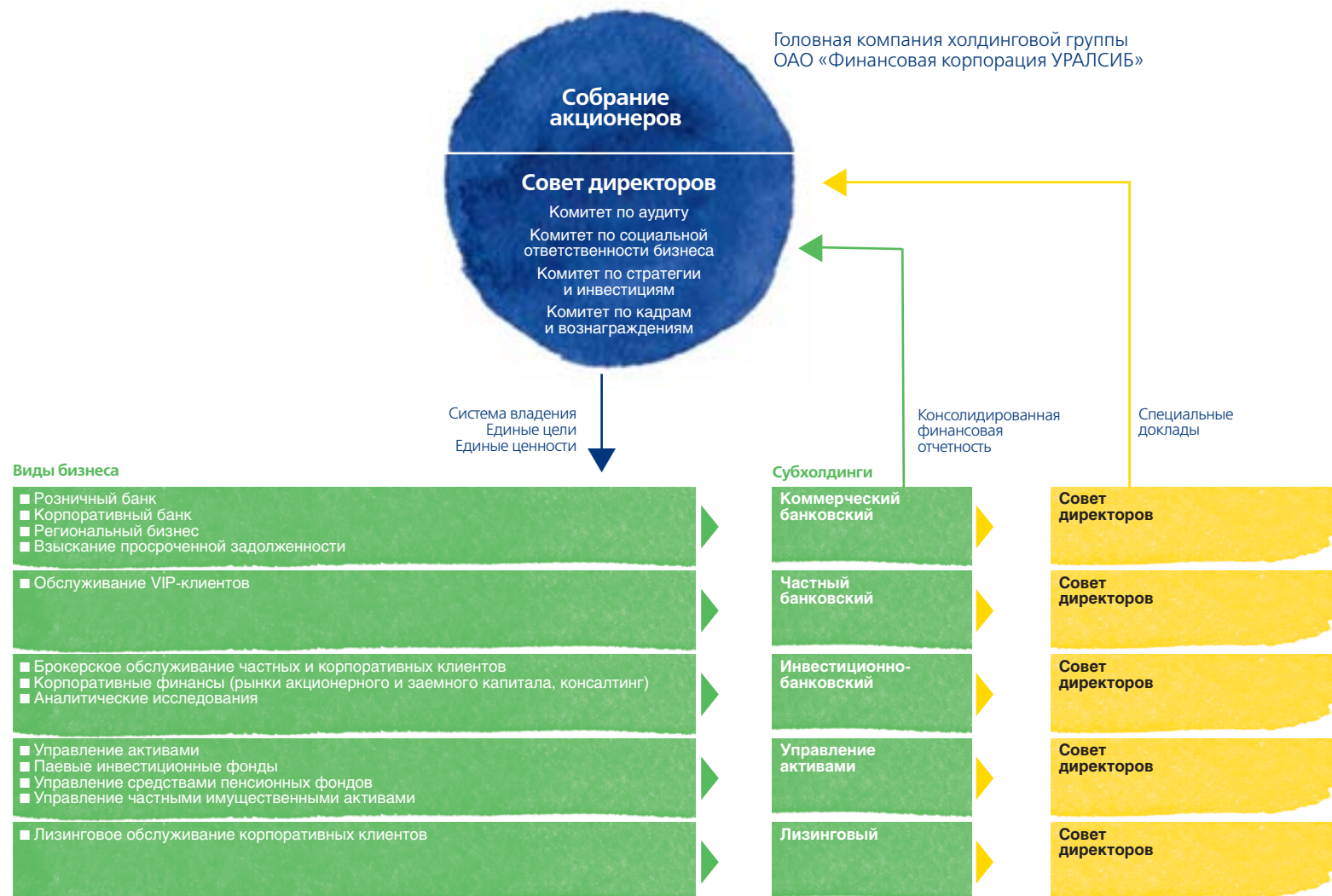
Наряду с извлечением прибыли акционеры Общества при его создании ставили цель максимизировать совокупную создаваемую стоимость для акционеров за счет построения сбалансированного портфеля бизнесов. Данный портфель призван обеспечить диверсификацию бизнес-рисков и реализацию межсегментных и сервисных синергий, а также занятие существенных долей рынка в бизнес-сегментах, от которых ожидается существенный рост или высокая доходность и по отношению к которым ОАО «ФК УРАЛСИБ» и его дочерние общества обладают долгосрочным конкурентным преимуществом и лучшими компетенциями.

Общество не ведет активной деятельности в какой-либо отдельной отрасли. Все его отраслевые риски связаны с дочерними и зависимыми обществами, которые осуществляют деятельность в различных сегментах российского финансового рынка. Преобладающими видами деятельности юридических лиц в составе Группы компаний «УРАЛСИБ» являются банковский бизнес (ключевое юридическое лицо — ОАО «УРАЛСИБ»), лизинговый бизнес (ключевое юридическое лицо — ООО «Лизинговая компания «УРАЛСИБ»»), инвестиционный бизнес и управление активами (ключевые юридические лица — ЗАО «УК «УРАЛСИБ» и ООО «УРАЛСИБ Капитал»).

Основными рынками деятельности и сбыта продукции Группы являются различные сегменты финансового рынка Российской Федерации. Традиционный рынок, сосредоточенный в Москве, включает оказание банковских, лизинговых и инвестиционных услуг. Крупным рынком для Группы компаний «УРАЛСИБ» является также Республика Башкортостан, дочерние и зависимые компании развивают бизнес и в других регионах страны.

Для предотвращения потенциальных рисков ФК «УРАЛСИБ» активно использует синергетический эффект, получаемый при взаимодействии ОАО «ФК УРАЛСИБ» и его дочерних и зависимых обществ в различных секторах финансовой сферы, в частности реализует кросс-продажи, проводит стандартизацию продуктов, внедряет единые технологии продаж и управления рисками.

Группа компаний ФК «УРАЛСИБ»



ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

Общее собрание акционеров является высшим органом управления ОАО «ФК УРАЛСИБ». Очередные заседания собрания, согласно уставу Общества, проводятся один раз в год. Для решения актуальных вопросов управления Обществом может быть созвано внеочередное собрание акционеров.

Компетенции Общего собрания акционеров:

- внесение изменений и дополнений в Устав Общества или утверждение Устава Общества в новой редакции;
- определение количественного состава Совета директоров Общества, избрание его членов и досрочное прекращение их полномочий;
- определение количества, номинальной стоимости, категории (типа) объявленных акций и прав, предоставляемых этими акциями;
- образование исполнительного органа Общества, досрочное прекращение его полномочий;
- выплата (объявление) дивидендов по результатам финансового года;
- принятие решений об одобрении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;
- принятие решений об одобрении крупных сделок;
- принятие решений об участии в холдинговых компаниях, финансово-промышленных группах, ассоциациях и иных объединениях коммерческих организаций;
- реорганизация Общества;
- решение иных вопросов, предусмотренных законодательством.

Специальные механизмы и процедуры, с помощью которых сотрудники могут давать рекомендации членам Общего собрания акционеров, в Обществе не применяются. В то же время в системе управления не существует ограничений для дове-

дения позиции сотрудников до акционеров Общества.

Согласно уставу Общества, практика голосования по различным вопросам, в том числе по вопросам экологической и социальной политики, предполагает возможность голосования по доверенности. В 2009 году данная процедура в отношении вопросов экологической и социальной политики не применялась.

В связи с общностью интересов основных акционеров Общества за весь период функционирования ОАО «ФК УРАЛСИБ» ситуаций конфликта интересов не зарегистрировано. Основные процедуры, связанные с функционированием высшего руководящего органа, в том числе и в случае возникновения ситуации конфликта интересов, зафиксированы в Уставе Общества, Положением о Совете директоров и Политикой комплаенс.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров является коллегиальным органом управления и осуществляет общее руководство деятельностью ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», за исключением вопросов, отнесенных Уставом к компетенции Общего собрания акционеров.

В процессе планирования своей деятельности Совет директоров определяет ключевые стратегические инициативы, реализация которых подлежит контролю с его стороны. Эти инициативы охватывают все наиболее значимые для развития вопросы, включая вопросы социально-экономического развития Корпорации.

В рамках своих заседаний Совет директоров регулярно (в соответствии с планом работы) заслушивает отчеты менеджмента Корпорации по исполнению ключевых стратегических инициатив и принимает по ним необходимые решения. Все вопросы, выносимые на заседания Совета директоров, предварительно рас-

сматриваются соответствующими комитетами при Совете директоров, которые дают свои рекомендации.

В Обществе создана система контроля исполнения решений Совета директоров, включающая в себя периодическую отчетность Корпоративного секретаря Корпорации перед Советом директоров об исполнении его поручений. Кроме того, оценка эффективности управленческих решений проводится в рамках сбалансированной системы показателей и модели управления стратегией на основе стратегических карт.

Система корпоративного управления ФК «УРАЛСИБ» основана на взаимодействии Совета директоров головной компании с советами директоров дочерних и зависимых обществ (далее — ДЗО). Так, к компетенции Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» отнесены вопросы определения приоритетных направлений и стратегии развития как Корпорации, так и ДЗО. Совет директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» принимает решения об одобрении кандидатур для избрания в состав советов директоров ДЗО. Состав советов директоров формируется из числа наиболее подготовленных и компетентных сотрудников Корпорации с учетом специфики отдельных направлений бизнеса, реализуемых в ФК «УРАЛСИБ». Компетенция советов директоров ДЗО предполагает обсуждение и принятие решений по наиболее важным вопросам деятельности ДЗО.

Эффективность деятельности советов директоров в экономической, экологической и социальной областях оценивается на основе применяемой в Корпорации модели стратегических карт и системы сбалансированных показателей. Основным критерием результативности является выполнение ключевых показателей годового бизнес-плана. В 2009 году специальные доклады, посвященные кризисным явлениям в социальной и экологической областях, на рассмотрение Комитета по социальной ответственности бизнеса и Совета директоров не выносились.



ИЗМЕНЕНИЯ В СОСТАВЕ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «ФК УРАЛСИБ»

По решению Общего собрания акционеров состав Совета директоров в 2009 году был обновлен без изменения общего числа его членов. Из состава выведены М. М. Сагалов и Д. А. Тимошин. В состав вошли И. Р. Муслимов и С. С. Митирев.

Состав Совета директоров по периодам

С 01.01.2009 по 14.07.2009:

Цветков Николай Александрович (Председатель)
Гарднер Дуглас Уэйр
Донских Андрей Михайлович
Коробков Денис Игоревич
Сагалов Михаил Миронович
Смирнов Дмитрий Владимирович
Тимошин Дмитрий Андреевич
Шабалкина Людмила Алексеевна

С 15.07.2009 по 31.12.2009:

Цветков Николай Александрович (Председатель)
Гарднер Дуглас Уэйр
Донских Андрей Михайлович
Коробков Денис Игоревич
Митирев Сергей Сергеевич
Муслимов Ильдар Равильевич
Смирнов Дмитрий Владимирович
Шабалкина Людмила Алексеевна

В соответствии с Распоряжением ФКЦБ от 04.04.2002 № 421/р «О рекомендации по применению Кодекса корпоративного поведения» в состав Совета директоров Общества избран независимый директор. В 2009 году в состав Совета директоров входил один независимый директор — Гарднер Дуглас Уэйр.

Краткие биографические данные членов Совета директоров ОАО «ФК УРАЛСИБ», действительного на 31.12.2009

ЦВЕТКОВ Николай Александрович

Председатель Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» с 2007 года, Советник Председателя Правления ОАО «Банк УРАЛСИБ». По состоянию на 31 декабря 2009 года владел 30 420 000 штук обыкновенных именных акций, что составляло 5,33% от величины уставного капитала ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ».

Родился в 1960 году в п. Новобратцево Красногогорского района Московской области.

Окончил с отличием Тамбовское высшее военное авиационное инженерное ордена В. И. Ленина Краснознаменное училище им. Ф. Э. Дзержинского по специальности «радиотехника и радиоэлектронные средства».

В 1988 году окончил с отличием Военно-воздушную инженерную академию им. Н. Е. Жуковского по специальности «радиоэлектронные средства».

В 1996 году окончил Российскую экономическую академию им. Г. В. Плеханова по специальности «маркетинг, экономист». В том же году окончил Московскую международную высшую школу бизнеса «МИРБИС» по специальности «магистр делового администрирования».

В 1998 году получил степень кандидата экономических наук.

ГАРДНЕР Дуглас Уэйр

Независимый директор.

Родился в 1962 году в Оклахоме, США.

Окончил Университет Оклахомы, бакалавр делового администрирования «Финансы».

С 2007 года — директор Caspian Group B.V.

ДОНСКИХ Андрей Михайлович

С 1 января 2009 года — Председатель Правления ОАО «УРАЛСИБ», с 8 декабря 2009 года — Генеральный директор ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ».

Родился в 1967 году в Москве.

Окончил Московский институт народного хозяйства им. Г. В. Плеханова по специальности «экономика торговли».

В 1995 году окончил Центр подготовки менеджеров при РЭА им. Г. В. Плеханова по специальности «финансы и кредит; денежное обращение/валютно-финансовые операции коммерческого банка».

КОРОБКОВ Денис Игоревич

Генеральный директор, Председатель Правления «Эволюция — Управленческое и инвестиционное консультирование».

Родился в 1967 году в Москве.

Окончил Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова по специальности «экономическое и социальное планирование».

В 1995 году окончил аспирантуру МГУ им. М. В. Ломоносова и получил степень кандидата экономических наук; в 2002 году окончил Высшую школу международного бизнеса при АНХ по программе «МВА — профессиональная специализация», специальность «стратегический менеджмент».

МИТИРЕВ Сергей Сергеевич

Советник по управлению инвестиционными рисками, ОАО «Банк «УРАЛСИБ»; советник по правовому обеспечению, компания с ограниченной ответственностью «Эволюция И. М. Лимитед», Представительство в Москве.

Родился в 1975 году в г. Орше Витебской области, Белоруссия.

Окончил Московский государственный институт международных отношений МИД РФ (МГИМО), квалификация «юрист-международник со знанием иностранного языка».

В 2002 году окончил Школу права Нью-Йоркского университета (New York University, Law School), квалификация «мастер права» (LL.M.), специализация «юрист в области корпоративного права и корпоративных налогов».

МУСЛИМОВ Ильдар Равильевич

Председатель Правления, Открытое акционерное общество «Банк «УРАЛСИБ».

Родился в 1965 году в с. Бакалы Бакалинского района Республики Башкортостан.

Окончил Башкирский государственный университет по специальности «правоведение».

В 1994 году окончил курсы «Кредитные операции коммерческих банков» в Центральном институте повышения квалификации руководящих работников и специалистов в Москве. По программе повышения квалификации прошел подготовку по курсу «Финансовый анализ. Оценка риска кредитования» в Международной московской финансово-банковской школе, по курсу «Кредитные и расчетные операции в коммерческом банке» в Учебном центре «Наследие» при Ассоциации российских банков, по курсу «Организация валютного кредитования» в Международной московской финансово-банковской школе.

СМИРНОВ Дмитрий Владимирович

Член Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» с 2007 года.

Родился в 1969 году в Москве.

Окончил Финансовую академию при Правительстве Российской Федерации в Москве по специальности «международные экономические отношения, экономист».

Имеет сертификат дипломированного профессионального бухгалтера США (Certified Public Accountant).

ШАБАЛКИНА Людмила Алексеевна

С 1 января 2009 года по 7 декабря 2009 года — Генеральный директор, с 8 декабря 2009 года — заместитель Генерального директора, ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ».

Родилась в 1951 году в г. Зарайске Московской области.

Окончила Московский финансовый институт по специальности «финансы и кредит, экономист».

В 1990 году окончила Институт повышения квалификации Академии народного хозяйства при Совете министров СССР по программе «Управление экономикой».

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН

В 2009 году управление в ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» осуществлялось единоличным исполнительным органом — Генеральным директором. Вопрос об избрании Генерального директора выносится на рассмотрение Совета директоров Общества в связи с истечением срока полномочий действующего Генерального директора или в связи с необходимостью его досрочного переизбрания.

Должность Генерального директора ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» занимали:

с 1 января 2009 года по 7 декабря 2009 года — Шабалкина Людмила Алексеевна;

с 8 декабря 2009 года по 29 февраля 2010 года — Донских Андрей Михайлович.

С 1 марта 2010 года обязанности Генерального директора ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» исполняет Молоковский Михаил Юрьевич.

Комитеты при Совете директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»

Функцией комитетов Совета директоров является предварительный анализ важных вопросов деятельности Корпорации и подготовка материалов для Совета директоров в целях наиболее эффективного решения задач, стоящих перед Советом директоров, а также совершенствование механизмов контроля за деятельностью исполнительных органов Корпорации.

Комитеты способствуют повышению эффективности деятельности Корпорации в долгосрочной перспективе, а также увеличению ее активов, доходности и инвестиционной привлекательности.

Комитеты при Совете директоров:

Комитет по аудиту (председатель — Гарднер Дуглас Уэйр);

Комитет по социальной ответственности бизнеса (председатель — Цветков Николай Александрович);

Комитет по стратегии и инвестициям (председатель — Коробков Денис Игоревич);

Комитет по кадрам и вознаграждениям (председатель — Шабалкина Людмила Алексеевна).

Утверждены положения о комитетах.

Все комитеты возглавляются членами Совета директоров. В состав комитетов наряду с членами Совета директоров входят должностные лица, курирующие соответствующие направления деятельности Корпорации.

В задачи Комитета по социальной ответственности бизнеса входит содействие Совету директоров в решении вопросов участия Корпорации в социально значимых и благотворительных проектах, в том числе в области деятельности Корпорации в сферах общественного развития, защиты окружающей среды и здоровья сотрудников. В 2009 году вопросы, связанные с деятельностью Корпорации в области социальной политики и благотворительности,



были переданы в функциональные службы ФК «УРАЛСИБ»: Службу человеческих ресурсов и Службу инициативных программ. Заседания Комитета по социальной ответственности бизнеса в 2009 году не проводились.

Отчет о работе Совета директоров

В 2009 году Совет директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» провел 26 заседаний. На заседаниях были рассмотрены следующие основные вопросы:

- определение приоритетных направлений деятельности Общества и стратегии развития Общества;
- утверждение бизнес-планов (бюджетов) Общества;
- рассмотрение предпринимательского замысла Общества, включая его дочерние и зависимые общества, на 2009–2010 годы;
- досрочное прекращение полномочий Генерального директора, избрание Генерального директора;
- рассмотрение отчета о результатах деятельности Общества, включая его дочерние и зависимые общества, за I полугодие 2009 года и прогноз выполнения планов в 2009 году;
- рассмотрение бизнес-плана Общества, включая его дочерние и зависимые общества, на II полугодие 2009 года;
- рассмотрение консолидированной финансовой отчетности по МСФО за период, заканчивающийся 31 декабря 2008 года;
- об избрании Председателя Совета директоров Общества;
- о консолидации кредитных организаций;
- рассмотрение отчета Комитета по аудиту;
- утверждение персонального состава комитетов при Совете директоров;

- утверждение Положения о Службе внутреннего аудита Общества;
- об увеличении уставного капитала Общества, утверждении Решения о дополнительном выпуске ценных бумаг Общества;
- рассмотрение дивидендной политики, стратегии развития Общества;
- утверждение планов работы Совета директоров.

МЕНЕДЖМЕНТ

МУСЛИМОВ Ильдар Равильевич

Главный управляющий директор ФК «УРАЛСИБ», Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ».

ДЕМЕНТЬЕВ Александр Викторович

Первый вице-президент ФК «УРАЛСИБ», заместитель Председателя Правления ОАО «УРАЛСИБ».

Инвестиционный банк, управление активами, частный банк, международный бизнес, фонды прямых инвестиций, лизинговый бизнес.

ФИЛАТОВ Илья Валентинович

Первый вице-президент ФК «УРАЛСИБ», заместитель Председателя Правления ОАО «УРАЛСИБ».

Розничный банковский бизнес, маркетинг.

МОЛОКОВСКИЙ Михаил Юрьевич

Первый вице-президент ФК «УРАЛСИБ».

Стратегическое направление «Корпоративный центр».

ПЕТУХОВ Юрий Валентинович

Финансовый директор ФК «УРАЛСИБ».

САЗОНОВ Алексей Валерьевич

Вице-президент ФК «УРАЛСИБ», заместитель Председателя Правления ОАО «УРАЛСИБ».

Риск-менеджмент, комплаенс.

Опыт работы **И. Р. Муслимова** в банковской системе России составляет более 17 лет. С 1993 года он работал в РИКБ «Башкредитбанк» (позднее переименован в «Урало-Сибирский Банк», который впоследствии вошел в состав Корпорации «УРАЛСИБ»), занимая различные руководящие должности, и в 2004 году был назначен на должность заместителя Председателя Правления Банка «УРАЛСИБ». С 2006 года в обязанности И. Р. Муслимова на посту заместителя Председателя Правления входило руководство корпоративным банковским бизнесом, управление региональной сетью, руководство Удаленным центральным офисом «УРАЛСИБа» и юридическим сопровождением деятельности Банка. С декабря 2009 года — Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ».

А. В. Дементьев начал работать в структурах, ныне входящих в ФК «УРАЛСИБ», в 1995 году. В 2004 году был назначен заместителем Председателя Правления Банка «УРАЛСИБ». С апреля 2007 года занимает должность первого вице-президента ФК «УРАЛСИБ».

И. В. Филатов работает в банковской сфере более 13 лет. До перехода в ФК «УРАЛСИБ» в 2005 году работал в ЭЛБИМ-Банке, КБ «Платина» в Московском кредитном банке. С октября 2008 года занимает должность первого вице-президента ФК «УРАЛСИБ».

Опыт работы **М. Ю. Молоковского** в финансовой сфере составляет более 17 лет. Занимал руководящие позиции в ОАО «Belkomrus», ЗАО «Альфа-Девелопмент», ОСАО «Ингосстрах». В 2005 году перешел в ЗАО «СГ «УРАЛСИБ» на должность финансового директора. В июле 2006 года назначен на должность заместителя Генерального директора по поддержке страхового бизнеса ФК «УРАЛСИБ». С конца 2009 года — первый вице-президент Финансовой корпорации «УРАЛСИБ», курирует стратегию и финансы, IT, операционную поддержку.

Ю. В. Петухов имеет 16-летний опыт работы в банковской системе. Занимал руководящие должности в Банке «МФК», Объединенном экспортно-импортном банке, Росбанке. В структурах «УРАЛСИБа» работает с 2000 года. До последнего времени занимал должность главного бухгалтера Банка. В апреле 2010 года назначен финансовым директором Финансовой корпорации «УРАЛСИБ».

А. В. Сазонов в 2005–2007 годах возглавлял направление по управлению рисками (риск-менеджмент) в МДМ-банке. Обладает более чем десятилетним опытом работы в банковской сфере, в том числе в Инвестиционном банке «Траст» и ВТБ. С ноября 2007 года занимает должность вице-президента ФК «УРАЛСИБ».

ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Вознаграждения членов Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»

Решением внеочередного Общего собрания акционеров от 31 августа 2007 года были установлены размеры вознаграждений и компенсаций для членов Совета директоров, председателей комитетов при Совете директоров.

Общий размер вознаграждения (заработная плата, премии, комиссионные, а также иные имущественные предоставления) лиц за выполнение функций единоличного исполнительного органа и за участие в работе Совета директоров за 2009 год составил 25 921 311,60 рубля.

Размер годовой премии топ-менеджеров Корпорации зависит как от финансовых результатов деятельности Корпорации и курируемых видов бизнеса, так и от степени выполнения индивидуальных ключевых показателей эффективности (KPI). Размер прибыли в целом и по курируемым видам бизнеса определяется на основании утверждаемой управленческой отчетности по итогам отчетного периода. Выполнение индивидуальных ключевых показателей эффективности фиксируется в рамках ежегодно проводимой процедуры оценки деятельности персонала, которая обязательна для всех категорий сотрудников. В 2009 году фактический размер премии рассчитывался без учета оценки деятельности персонала и определялся исходя из результатов деятельности за отчетный период.

Учитывая то, что премиальные выплаты не носят обязательного характера, в условиях высокой неопределенности финансово-экономической обстановки рынка руководство Корпорации приняло решение не осуществлять выплаты периодических премий по итогам 2009 года всем категориям персонала.

СЕМЬ БАЗОВЫХ ПРИНЦИПОВ ПОЛИТИКИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

С момента основания инвестиционной компании «НИКойл», а затем и Группы компаний «ФК «УРАЛСИБ» акционеры и менеджмент Корпорации после-

довательно реализуют стратегию социально ответственного бизнеса, уделяя пристальное внимание интересам и проблемам общества.

Главными целями своей благотворительной деятельности как части социальной ответственности Корпорация считает прямую помощь нуждающимся посредством реализации инновационных проектов на всей территории России, вовлечение как можно большего числа добровольцев в социальные программы, а также позитивное воздействие на социальную среду путем предложения высококачественных финансовых услуг и продуктов.

При реализации политики корпоративной ответственности все компании, входящие в Группу «ФК «УРАЛСИБ», руководствуются следующими семью принципами.

Репутация

Безупречная деловая репутация — важный актив Корпорации, ключ к успешному партнерству и честной конкуренции. ФК «УРАЛСИБ» стремится к тому, чтобы деловая репутация Корпорации ассоциировалась с надежностью, честностью и успешностью ведения бизнеса. Выполнение обязательств перед акционерами, клиентами, партнерами, сотрудниками, государством и обществом — наш безоговорочный приоритет.

Масштаб

Лидирующие позиции ФК «УРАЛСИБ» среди финансовых компаний обеспечиваются за счет интегрированной региональной сети продаж финансовых продуктов. Точки продаж размещаются в регионах, представляющих максимальную привлекательность для банковского бизнеса. Кроме того, в рамках договоров о социальном партнерстве с администрациями регионов РФ дополнительные офисы, предоставляющие весь комплекс финансовых услуг, действуют в малонаселенных и удаленных населенных пунктах.



Результативность

Основой для устойчивого развития Корпорации и главным конкурентным преимуществом является оптимизация операционных затрат при сохранении высокого качества обслуживания и предлагаемых услуг.

В 2009 году для снижения уровня относительных затрат были предусмотрены и реализованы инициативы, направленные на повышение зрелости бизнес-процессов, их упрощение и автоматизацию. Для эффективного управления посткризисными явлениями достигнутый уровень операционных затрат будет поддерживаться и в 2010 году.

Ответственность за последствия

Осознавая свою ответственность перед обществом, партнерами, сотрудниками, клиентами и акционерами в любых экономических условиях, Корпорация на протяжении всего 2009 года планомерно повышала эффективность бизнес-процессов, расширяла социальные гарантии сотрудников, предоставляла программы реструктуризации долговых обязательств, осуществляла ряд социальных, благотворительных и спонсорских программ на всей территории России.

Партнерство

Корпорация выступает в качестве надежного делового партнера государства в долгосрочных программах социально-экономического развития регионов РФ. В партнерстве с некоммерческими и благотворительными организациями проводятся специализированные благотворительные программы в области просвещения и помощи детям.

В партнерстве со службами занятости населения реализуются программы финансовой грамотности и развития предпринимательской активности граждан.

Инновационность

Инновации — неотъемлемая часть развития Корпорации, позволяющая сохранить и приумножить ее преимущества. Постоянно совершенствуясь в различных сферах деятельности, мы внедряем новые продукты, процессы и технологии, адаптируем лучшие отечественные и зарубежные практики управления.

Корпоративное единство

Основу корпоративной культуры Корпорации составляет единая система ценностей, деловых и внутренних принципов, этических норм и правил. Ценности, принципы, нормы и правила полностью соответствуют корпоративной миссии, философии, видению и стратегии. Персональные ценности сотрудников созвучны с общекопоративными. Сотрудники активно участвуют в создании и обсуждении ценностей, принимают и разделяют их, а система трансляции внутрикорпоративной информации обеспечивает их донесение до каждого сотрудника Корпорации.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Основным сводом морально-этических и деловых принципов и правил поведения для сотрудников является Кодекс корпоративной этики Финансовой корпорации «УРАЛСИБ».

Кодекс является базовым внутренним документом Корпорации. На основе Кодекса разрабатываются детальные корпоративные стандарты ведения бизнеса, нормы поведения и действий сотрудников, которые подлежат закреплению в иных ключевых нормативных документах Корпорации. Соблюдение положений Кодекса является обязательным для всех сотрудников Корпорации независимо от их должностного уровня и места работы

и учитывается при оценке достижений стратегических и тактических (операционных) целей каждого руководителя. Действие Кодекса распространяется на все юридические лица, входящие в состав Корпорации.

Отличительной особенностью Кодекса корпоративной этики ФК «УРАЛСИБ» является его практическая ориентированность. В положениях Кодекса зафиксированы не только единые корпоративные ценности и этические стандарты. Кодекс регламентирует и основные бизнес-процессы Корпорации исходя из стандартов комплаенс:

- законное и добросовестное ведение коммерческой деятельности;
- избежание установления деловых отношений с клиентами, не предоставляющими необходимой и достаточной информации о себе, представляющими недостоверные документы, а также в случае наличия сведений об участии клиентов в террористической деятельности;
- ведение дел с клиентом только после установления и проверки конечного владельца и выгодоприобретателя;
- исключение возможности любых сделок и операций, несовместимых с нормами законодательства, а также принципами и ценностями, установленными настоящим Кодексом корпоративной этики, Политикой комплаенс и другими внутренними документами Корпорации.

Выдержки из Кодекса корпоративной этики ФК «УРАЛСИБ»:

«Мы уважаем своих клиентов и предоставляем им дифференцированные и качественные продукты и услуги с учетом индивидуальных потребностей и возможностей»;

«Корпорация строит партнерские отношения с клиентами. Сотрудники обязаны предоставлять клиентам полную и достоверную информацию обо всех преимуществах, рисках и возможных результатах взаимодействия с Корпорацией»;

«Сотрудники не должны создавать для клиента такие условия обслуживания, которые наносят ущерб интересам Корпорации и/или необоснованно ущемляют права других клиентов»;

«Корпорация несет ответственность за корректность и достоверность своих маркетинговых и рекламных акций»;

«Рекламная информация не должна приводить к появлению у наших потенциальных клиентов нереалистичных ожиданий относительно возможностей Корпорации»;

«Информация о клиенте может быть использована только подразделением, которое непосредственно участвует в обслуживании данного клиента, и подразделениями, обеспечивающими оказание этих услуг. Передача информации о клиенте внутри Корпорации с целью предложения услуг других подразделений может осуществляться только с согласия самого клиента».

Проект «Наш Кодекс»

В отчетный период в Корпорации действовала версия Кодекса, утвержденная распоряжением Главного управляющего директора в 2007 году.

В качестве одной из стратегических задач Корпорации в конце 2008 года было определено внедрение корпоративной культуры управления по ценностям. Переход к этой системе был эволюционным. Он стал логическим продолжением управления по целям на основе системы сбалансированных показателей, успешно применяемой Корпорацией с 2006 года. Отличительными чертами новой корпоративной куль-

туры являются схожее понимание коллективом принципов и целей своей работы, глубокое взаимопонимание и приверженность общим приоритетам. Управление на основе ценностей в будущем должно стать важнейшим инструментом создания стабильной, конкурентной, «человечной» корпоративной культуры.

В 2009 году был начат проект актуализации Кодекса корпоративной этики в соответствии с новым стратегическим видением, обусловленным переходом к управлению по ценностям, под названием «Наш Кодекс».

Разработка новых корпоративных ценностей и принципов деятельности стала одним из самых масштабных проектов по развитию корпоративной культуры за все годы существования ФК «УРАЛСИБ». В проекте приняли участие все подразделения Корпорации, а голосование за новые принципы прошло в открытом режиме на внутреннем портале Корпорации.

В 2008 году акционеры и советы директоров компаний, входящих в Группу, определили общие ценности верхнего уровня:

- здоровый образ жизни;
- позитивное мышление;
- лояльность сотрудников.

В 2009 году члены Правления ФК «УРАЛСИБ» в ходе двух проектных сессий сформулировали уникальные ценности Корпорации:

- партнерские отношения с клиентами;
- результативная вдохновленная команда;
- эффективный социально ответственный бизнес.

Также были сформулированы девять принципов новой корпоративной культуры:

- доверие как залог успеха;
- возможности и стимулы для саморазвития;
- результативность;
- благодарность;
- чувство гордости за ФК;

- открытость и публичность;
- честность;
- справедливость;
- социальная ответственность и благотворительность.

С октября по декабрь 2009 года предложения Правления обсуждались во всех подразделениях Центрального офиса и региональной сети Корпорации. Каждое из них в свою очередь внесло свои предложения по содержанию ценностей и принципов. Модераторами обсуждений стали курирующие подразделения менеджеры по персоналу. В целях информирования всех заинтересованных сторон на внутреннем портале Корпорации был создан новый раздел, в котором в режиме реального времени публиковались предложения подразделений.

Для выявления предпочтений и ценностных приоритетов сотрудников на внутреннем портале Корпорации было организовано открытое голосование. На основе полученной информации специалисты Службы человеческих ресурсов Корпорации разработали анкету для определения содержания каждой ценности и границ применения принципов корпоративной культуры.

В анкетировании приняли участие почти 8 тысяч человек (45% от общего числа сотрудников). В ходе открытого обсуждения и последующего голосования сотрудники Корпорации сформулировали поощряемые и недопустимые действия в рамках каждого из принципов и дали развернутые определения базовым ценностям корпоративной культуры.

Таким образом, проект «Наш Кодекс» заложил основу современной корпоративной культуры ФК «УРАЛСИБ», при которой принципы деловой культуры, корпоративные ценности и нормы поведения, закрепленные внутренними нормативными документами, принимают и разделяют подавляющее большинство сотрудников.



«ЦЕЛЬ ДОЛГОСРОЧНОЙ СТРАТЕГИИ — СТАТЬ ПРИМЕРОМ ЭФФЕКТИВНОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА»

Интервью с Генеральным директором ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Корпоративный центр» Михаилом Молоковским



— Какие тенденции оказали существенное влияние на развитие Корпорации в 2009 году?

— Среди итогов 2009 года нужно отметить тот оптимистичный факт, что в банковской системе России не произошло крупных банкротств, которые могли бы привести к лавинообразному распространению кризисных явлений.

Антикризисные меры, которые были предприняты в конце 2008-го — начале 2009 года, позволили Корпорации сохранить устойчивость и лидирующие позиции на рынке. Корпорация успешно погасила всю задолженность по антикризисным кредитам Банка России и теперь может направить освободившиеся ресурсы на свое развитие. Стратегия, которой мы будем придерживаться, строится с учетом объективных условий снижения рентабельности банковского бизнеса.

Мы будем привлекать средства в таких объемах, которые можно эффективно разместить в реально работающие активы, а не просто законсервировать их в виде высоколиквидных активов.

Повышенного внимания потребует и «кризисное наследство» — те проблемные кредиты и непрофильные активы, которые обременили балансы Корпорации в острую фазу кризиса. В 2009 году мы создали специализированное подразделение «Долговой центр», которое разработало уникальный комплекс нормативов, регламентов и технологий для эффективного управления проблемными активами. Усиление этой работы останется среди ключевых задач и на 2010 год.

— Развитие Корпорации базируется на модели организации, ориентированной на стратегию.

На каком направлении были сконцентрированы усилия в 2009 году?

— ФК «УРАЛСИБ» внедрила прогрессивную модель управления, основанную на системе сбалансированных показателей и стратегических картах, в 2006 году. Сейчас с уверенностью можно сказать, что эта новация полностью оправдала себя.

Модель в значительной степени позволила нам сохранить высокий уровень управляемости и корпоративной целостности в сложных экономических условиях.

В целях адаптации базовых инструментов новой модели к индивидуальным особенностям ФК «УРАЛСИБ» в методологию был внесен ряд усовершенствований и разработан Комплексный стратегический план ФК «УРАЛСИБ», который позволил связать различные инициативы в единый инструмент стратегического управления.

Реализация Комплексного стратегического плана 2009 года в основном была связана с развитием блока функциональных стратегий — совершенствованием операционных процессов, устойчивостью и репутацией. В связи с объективным усилением финансовых рисков на рынке в План 2009 года был включен дополнительный приоритет по снижению влияния кризиса на целевой финансовый результат ФК «УРАЛСИБ».

Активное участие в государственных социальных проектах, благотворительные программы, создание условий социальной защищенности и возможностей саморазвития для сотрудников также стали в 2009 году неотъемлемой частью общекорпоративной стратегии.

— Вносились ли существенные изменения в Комплексный стратегический план ФК «УРАЛСИБ» 2009 года? Какие новации удалось реализовать?

— В силу низкой предсказуемости развития кризисных явлений и реакции на них внешней среды стратегическое планирование и прогнозирование стали сложнейшей задачей для всех участников рынка. В связи с этим оперативное управление Корпорацией в 2009 году осуществлялось фактически в ручном режиме. Мы отказались от одно-сценарного подхода к стратегическому планированию, поскольку вероятность реализации прогнозов в рамках одного сценария стремилась к нулю. Правление ФК «УРАЛСИБ» приняло решение воспользоваться преимуществами динамического сценарного моделирования, которое позволяет связывать факторы внешней среды с основными показателями финансово-хозяйственной деятельности Корпорации и достаточно оперативно получать несколько возможных сценариев развития ситуации.

В результате у Корпорации появился качественный инструмент, позволяющий оценить влияние макроэкономических факторов на объемные и доходные показатели Корпорации. Кроме математической связи с макрофакторами, модель позволяет оценить реакцию организации на стратегические инициативы — например, роспуск ликвидных резервов, выход из ценных бумаг, реструктуризацию проблемной задолженности, оптимизацию операционных издержек и другие. В целом практика динамического сценарного моделирования позволила значительно минимизировать риски при принятии важных управленческих решений в 2009 году,

поэтому мы планируем активно использовать ее и в 2010 году.

— Включена ли стратегия развития социальных программ в Комплексный стратегический план ФК «УРАЛСИБ»? Как влияют социальные проекты на устойчивое развитие Корпорации?

— Для компаний, входящих в Финансовую корпорацию, благотворительность и добровольчество — сложившаяся традиция. К примеру, «УРАЛСИБ» уже более двадцати лет помогает детям, находящимся в трудной жизненной ситуации. За это время направления благотворительной поддержки оформились в самостоятельные программы со своей методической базой. Мы активно развиваем партнерские отношения с государственными и некоммерческими организациями. Сотрудники Корпорации массово участвуют в благотворительных акциях в качестве добровольцев. Помощь нуждающимся, развитие человеческого потенциала — это для нас такая же необходимость, как финансовая эффективность и ответственность перед сотрудниками. Если говорить о социальных инвестициях с позиций стратегического планирования, то цель, которую мы перед собой ставим, — повышение качества жизни на территориях присутствия Корпорации. В свою очередь, в долгосрочной перспективе позитивное изменение условий, в которых действует Корпорация, отразится и на ее бизнесе.

— Корпорация уверенно удерживает лидирующие позиции по стратегическим направлениям бизнеса. Какие конкурентные преимущества позволяют находиться в лидерах?

— С уверенностью могу сказать, что Корпорация преодолела финансовый кризис, сохранив репутацию надежного и устойчивого контрагента, мы выполнили все взятые на себя обязательства. Преимущество дает сочетание нескольких факторов: высокий уровень узнаваемости бренда «УРАЛСИБ», взвешенная стратегия, ориентация на клиента, практика кросс-продаж, статус универсального сетевого банка федерального уровня.

Отдельно хочу отметить, что в сфере кредитования Корпорация стремится идти навстречу своим клиентам и практикует реструктуризацию задолженности клиентов, которые в связи с неблагоприятной ситуацией на рынке попали в затруднительное положение. Такой компромисс создает Корпорации положительное реноме на рынке и формирует устойчивый фундамент для дальнейшего долгосрочного и взаимовыгодного сотрудничества.

— Одним из трендов мировой экономики в последнее время становится экологическая безопасность бизнес-процессов и инвестиционных проектов. Какие направления в области экологии являются приоритетными для Корпорации?

— Безусловно, финансовый сектор не относится к ресурсоемким отраслям экономики. Тем не менее «УРАЛСИБ», как крупный участник финансового рынка и социально ответственный бизнес, считает необходимым способствовать реализации проектов с минимальным воздействием на окружающую среду. Несмотря на то что операционная деятельность Корпорации практически не представляет экологической угрозы, одним из приоритетных на-



правлений экологической политики Корпорации является сокращение отрицательного воздействия на окружающую среду. В качестве основных направлений можно отметить снижение потребления электроэнергии в структурных подразделениях, активное использование IT-решений для минимизации негативных воздействий на окружающую среду, а также рациональное использование бумаги. В рамках этих направлений успешно действует система электронного документооборота, используется энергосберегающее оборудование, регулярно проводится обновление компьютерного парка. В качестве альтернативы очным совещаниям и семинарам используется система видеоконференций и вебинары.

— Какой сценарий экономического развития принят за основу для среднесрочного стратегического моделирования в ФК «УРАЛСИБ»?

— Снижение ключевых мировых экономических показателей в 2009 году стало самым существенным за последние семьдесят лет. При этом вероятность затяжного кризиса или, наоборот, стремительного восстановления экономики достаточно мала. Масштабные меры по стимулированию экономики, предпринятые многими странами, стабилизировали ситуацию, но одновременно способствовали резкому росту дефицита госбюджетов и уровня госдолга. Тем не менее решительные действия правительств крупнейших стран мира, особенно в рамках «большой двадцатки», дают надежду на то, что проблемы будут благополучно преодолены. При этом, конечно, не стоит впадать в эйфорию и рассчитывать на быстрое выздоровление экономик. Восста-

новление будет медленным везде, не исключены отступления и локальные спады. Так что риски возникновения повторного волнения на финансовых рынках достаточно велики. Ослабления мер по стимулированию экономик можно ожидать не ранее конца года и только при условии появления признаков устойчивого роста во всех сегментах социально-экономической сферы. России преодолеть в сжатые сроки столь масштабный кризис будет достаточно сложно, поэтому мы строим свою стратегию с учетом U-сценария — медленного, но устойчивого роста.

В плане долгосрочной стратегии мы ожидаем, что общие тенденции развития российской экономики будут соответствовать нашему базовому прогнозу. Естественно, мы несколько скорректировали свои кратко- и среднесрочные стратегии с учетом текущей макроэкономической ситуации. В частности, в 2009 году несколько сместился фокус в сторону повышения эффективности бизнеса, а увеличение его масштабов стало второстепенной задачей. ■

СТРАТЕГИИ

Основой формирования стратегии развития ФК «УРАЛСИБ» является эффективное взаимодействие бизнесов внутри Группы. Согласно этому подходу, приоритетом при создании новых коммерческих предложений является использование возможностей комплексных кросс-продуктов, что позволяет расширить предложение каждому клиенту и обеспечить рост доходности на одного клиента.

Для продвижения комплексных предложений на рынке ФК «УРАЛСИБ» использует две маркетинговые модели: «финансовый мост» для работы на рынке корпоративных финансовых услуг и «финансовый супермаркет» для продвижения на розничном банковском рынке. Совместное использование этих двух моделей обеспечивает синергию различных бизнес-направлений и повышает капитализацию Группы компаний «УРАЛСИБ», что является одной из стратегических целей акционеров.

В 2008 году Совет директоров ФК «УРАЛСИБ» утвердил долгосрочный стратегический план развития Корпорации до 2014 года. Основные показатели были рассчитаны на основе прогнозной модели макроэкономического роста. В 2009 году ситуация экономического спада внесла коррективы в процесс стратегического планирования. Корпорация скорректировала среднесрочные показатели эффективности, однако видение в горизонте 2014 года, заложенное в «Стратегии 2008–2014», осталось без изменений.

Нестабильность макроэкономической ситуации привела к смещению приоритетов с долгосрочного и среднесрочного стратегического планирования к разработке тактических схем в краткосрочном горизонте. В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» перешла на модель краткосрочного оперативного планирования, которая позволила эффективно реагировать на рыночную конъюнктуру.

Одновременно активно применялась модель стратегического планирования «сверху вниз» с заданием отдельным видам бизнеса четких ориентиров на уровне Советов директоров. Это позволило избежать излишнего оптимизма и соблюсти приоритет интересов Корпорации над интересами отдельных видов бизнеса.

В 2009 году деятельность была сфокусирована на следующих ключевых областях:

- осуществление перехода от управления по целям к управлению по ценностям. В Корпорации принята программа по развитию корпоративной культуры, расширены программы популяризации здорового образа жизни и духовного развития;
- сохранение устойчивости и независимости бизнеса. Увеличен капитал Банка, поддерживался достаточный уровень высоколиквидных активов;
- управление кредитным риском, деятельность по снижению доли проблемных активов. Создана инфраструктура и инструменты работы с проблемными активами;
- управление прибылью. Во втором полугодии удалось восстановить объем чистого комиссионного дохода, в целом за год снизить операционные расходы;
- работа с регуляторами и управление репутацией. Все компании Корпорации выполняли требования регуляторов. Сохранены рейтинги международных рейтинговых агентств.

Среднесрочная стратегия развития Корпорации направлена на развитие модели многопрофильной социально ориентированной частной финансовой корпорации с учетом двух разнонаправленных трендов: позитивных тенденций экономического роста и возможных негативных влияний последствий финансового кризиса.

КОМПЛЕКСНЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН

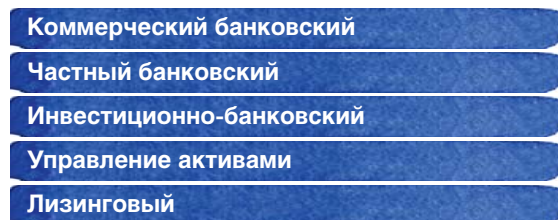
В качестве базовой технологии стратегического планирования, операционализации стратегии и оценки результативности в экономической, социальной и экологической сферах в ФК «УРАЛСИБ» применяется модель стратегических карт и система сбалансированных показателей (модель Р. Каплана и Д. Нортон). Основой для выстраивания маршрута реализации стратегического видения служит Комплексный стратегический план ФК «УРАЛСИБ», который включает в себя совокупность стратегий по двум основным направлениям: устойчивость и потенциал Корпорации обеспечивают функциональные стратегии, а экономическую эффективность и рыночную долю Корпорация формирует на основе бизнес-стратегий.

Все ключевые виды бизнеса и функциональные подразделения имеют соответствующие Комплексному стратегическому плану стратегические карты, в которых зафиксированы приоритеты, цели, стратегические инициативы, механизмы реализации и ключевые показатели эффективности, а также установлена персональная ответственность сотрудников всех уровней за реализацию стратегии и достижение целевых показателей.

Эта модель, внедренная в 2006 году на этапе экономического роста, стала одним из важных факторов устойчивости Корпорации в кризисный период. Апробированные в условиях экономического роста и глобального финансового кризиса корпоративные технологии стратегического планирования являются серьезным конкурентным преимуществом ФК «УРАЛСИБ» в посткризисной ситуации. Они позволяют возобновить цикл стратегического долгосрочного планирования без потери необходимого уровня централизации. Унифицированная методология планирования ФК «УРАЛСИБ» на основе модели стратегических карт позволяет в любой экономической ситуации корректировать, полностью изменять и совершенствовать стратегические планы, сохраняя при этом последовательность планирования и полноту информации.

Принципиальная схема стратегического планирования

Субхолдинги



Бизнес-стратегии

Комплексные кросс-продукты

Лидирующие
позиции
по масштабу
и прибыльности
бизнеса

Функции

Функциональные стратегии

Бренд-менеджмент
Внешние коммуникации
Управление финансами
Управление рисками
Внутренний контроль и комплаенс
Поддержка и обеспечение бизнеса
IT-поддержка
Операционная поддержка бизнеса
Человеческие ресурсы
Инициативные программы (благотворительность)

БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ

Бизнес-стратегии разрабатываются по всем видам бизнеса на уровне субхолдингов Корпорации. В них детально описываются механизмы достижения каждым бизнес-направлением лидирующей позиции по масштабу бизнеса и прибыльности. Все бизнес-стратегии имеют общие признаки: это нацеленность на стратегические приоритеты, синергия со смежными видами бизнеса, сегментация услуг по узким целевым клиентским группам.

В 2009 году акцент был сделан на точечных оперативных решениях, направленных на достижение конкурентных преимуществ в соответствующих

клиентских сегментах с учетом факторов мирового экономического кризиса.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ

Функциональные стратегии определяют цели развития и способы их достижения для подразделений Корпорации, реализующих вспомогательные и штабные функции. Функциональные стратегии дополняют и поддерживают реализацию бизнес-стратегий. В 2009 году определяющим направлением для всех функциональных стратегий стала оптимизация операционных затрат.

Бренд-менеджмент

Стратегиями развития зонтичного бренда «УРАЛСИБ» определяются механизмы позиционирования Корпорации и входящих в нее компаний в трех основных целевых группах: клиенты, экономически активное население и общество в целом. В связи с этим стратегии внедряются как на уровне Финансовой корпорации (материнский бренд), так и на уровне отдельных бизнес-направлений (суббренды). В частности, Корпорация укрепляет бренд «УРАЛСИБ» как позитивный и социальный, реализуя социально ориентированные программы, в том числе проекты государственно-частного партнерства, программы Корпоративного благотворительного фонда, корпоративное волонтерство. Одновременно суббренды развивают принципы ответственного ведения бизнеса и придерживаются высоких стандартов сервиса.

Внешние коммуникации

Стратегия развития внешних коммуникаций направлена на выстраивание долгосрочных взаимоотношений Корпорации с внешней средой. В рамках этой стратегической линии реализуется комплекс мероприятий по взаимодействию с федеральными и местными органами власти, СМИ, ассоциациями, союзами и общественностью.

Управление финансами

Финансовая стратегия направлена на поддержание финансовой устойчивости и ликвидности Корпорации. Финансовая стратегия 2009 года разработана с учетом прогнозной модели U-образного восстановления экономики, предполагаемых перспектив развития финансового рынка, рисков роста проблемных активов, инфляции и форс-мажорных обстоятельств.

Управление рисками

Стратегия управления рисками направлена на снижение возможного уровня рисков при сохранении приемлемой доходности. Приоритетом является уста-

новление баланса между уровнем риска и экономическими интересами акционеров. Стратегия выстраивается с учетом лучших мировых практик риск-менеджмента.

Внутренний контроль и комплаенс

Стратегия направлена на развитие системы контроля за соответствием деятельности компаний, входящих в ФК «УРАЛСИБ», нормам российского законодательства. Вторым стратегическим направлением является определение возможных источников и предотвращение конфликтов между Корпорацией и клиентами, сотрудниками и Корпорацией, а также между внутренними подразделениями Корпорации.

Поддержка и обеспечение бизнеса

Стратегия разрабатывается с учетом реализуемой бизнес-модели и направлена на повышение эффективности бизнеса. В 2009 году снижение издержек реализовано за счет разумной централизации отдельных функций служб поддержки и обеспечения.

IT-поддержка

Стратегия направлена на создание интегрированных IT-систем в соответствии с принятой бизнес-логикой Корпорации и предусматривает максимальную интеграцию IT-платформ в систему корпоративного управления, предоставление бизнесу полного комплекса IT-услуг, продуманный доступ к существующим информационным базам и их защиту, максимальную автоматизацию бизнес-процессов и другие системно-информационные решения на основе лучшего мирового опыта.

Операционная поддержка бизнеса

Стратегия направлена на совершенствование процессов операционной поддержки бизнеса, ее технологического развития, снижение стоимости и времени реализации операционных циклов и предусматривает создание единых стандартов качества сервиса.

Человеческие ресурсы

Стратегия направлена на формирование и развитие человеческого капитала: создание компетентной, мотивированной, творческой и лояльной команды на основе единой корпоративной культуры и ценностей. Кадровая стратегия включает развитие системы мотивации, формирование кадрового резерва, профессиональное обучение, стимулирование здорового образа жизни сотрудников.

Инициативные программы (благотворительность)

Стратегия направлена на развитие и повышение эффективности внешних социальных и благотворительных программ. Приоритетными направлениями благотворительных проектов ФК «УРАЛСИБ» традиционно являются поддержка детей, попавших в сложную жизненную ситуацию, и просвещение. В стратегии большое внимание уделяется механизмам партнерства с профильными некоммерческими организациями, а также развитию корпоративного добровольчества.

Поскольку процедуры определения стратегии ФК «УРАЛСИБ» по экономическим, экологическим и социальным темам являются важнейшими направлениями и зонами развития Корпорации, квалификация и компетентность членов Правления в ближайшее время будут определяться на основе разрабатываемой модели компетенций. В настоящее время высший руководящий орган ФК осуществляет оценку собственной результативности в области экономики, экологии, а также в социальной сфере на основе системы сбалансированных показателей и поставленных ключевых показателей эффективности (KPI).

СИСТЕМА ДИНАМИЧЕСКОГО СЦЕНАРНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» совместно с консалтинговой компанией Oliver Wyman разработала и внедрила уникальную систему динамического сценарного моделирования.

Система позволила оперативно просчитывать ежемесячные прогнозы баланса, прибылей и убытков, позиции по ликвидности и достаточности капитала для Банка и Корпорации в целом. Модель позволяет строить прогнозы с высокой степенью достоверности на основе оперативных данных мониторинга ключевых внутрикорпоративных данных, макроэкономических показателей и задаваемых стратегических инициатив.

Система анализа прогнозных данных позволяет оперативно получить несколько сценариев возможного развития ситуации, что особенно актуально в условиях макроэкономической неопределенности. В 2009 году моделирование активно применялось как для Банка, так и для Корпорации в целом, что позволило выбирать оптимальные стратегические инициативы для каждого вида бизнеса.

Заложенный в модели динамический подход позволил также проводить экспресс-анализ чувствительности основных индикаторов эффективности Банка или Корпорации к изменению любой переменной в рамках каждого сценария.

Внедрение компьютерной системы моделирования позволяет ФК «УРАЛСИБ» оперативно создавать аналитическую информационную базу для любого направления бизнеса. Получаемые результаты позволяют проводить следующие виды анализа:

- сравнительный макроэкономический анализ, который дает возможность оценить влияние внешней среды в каждом из сценариев на ключевые показатели Банка и ФК: прибыль, объемные балансовые показатели, эффективность;



- сравнительный стратегический анализ позволяет спрогнозировать различные сценарии развития ситуации и по результатам сравнения выбрать оптимальную стратегию;
- детальный анализ влияния выбранной стратегии в рамках каждого сценария на отдельные составляющие баланса;
- динамический анализ, оценивающий эффективность реализации различных стратегий в рамках каждого сценария по ключевым показателям в последующие два года;
- маржинальный анализ позволяет прогнозировать влияние развития событий на будущие результаты.

Таким образом, система динамического сценарного моделирования способна выполнять роль компаса для менеджмента всех компаний, входящих в Финансовую корпорацию, в условиях нестабильного развития мировой и российской экономики и позволяет проводить корректировку долгосрочных стратегий.

ПОЛИТИКА ИНФОРМАЦИОННОЙ ОТКРЫТОСТИ

Служба маркетинговых коммуникаций и связей с общественностью ФК УРАЛСИБ оперативно информирует журналистов, представителей профессионального сообщества и общественность об основных корпоративных событиях и новостях. На официальных интернет-ресурсах Корпорации в открытом доступе размещается информация о решениях Совета директоров, годовая и квартальная финансовая отчетность, возвращенная информация о предоставляемых продуктах и услугах. На каждом ресурсе размещена форма обратной связи и телефон горячей линии.

ФК «УРАЛСИБ» также выпускает журнал «Корпоративные новости», который содержит актуальную информацию о событиях в Корпорации и интервью с топ-менеджерами. Журнал распространяется среди сотрудников и партнеров.

Информационные ресурсы, отражающие деятельность ФК «УРАЛСИБ»

Ключевая информация о деятельности и составе ФК «УРАЛСИБ» представлена на русском и английском языках



Ежегодные отчеты о деятельности Корпорации в области устойчивого развития

БАНК

BANKURALSIB.RU
BANK121.RU (ONE-TO-ONE.RU)
Операционные сайты:
PAY.URALSIB.RU
Интернет-банк (для физических лиц)
CLIENT.BANKURALSIB.RU
OPLATA.BANKURALSIB.RU
Банк-Клиент (для юридических лиц)
DBO.URALSIBBANK.RU
Платежи для банков-партнеров
PLATIPOKARTE.COM
Электронный интернет-журнал
URALSIBBONUS.RU
Промосайты:
PORARASTY.RU
IPOTEKAURALSIB.RU

Управляющие компании

УК «УРАЛСИБ»
MANAGEMENT-URALSIB.RU
Управление пенсией
PENSION.URALSIB.RU
УК «УРАЛСИБ – Управление капиталом»
WEALTH-MANAGEMENT-URALSIB.RU
УК «УРАЛСИБ Эссет Менеджмент»
URALSIB-ASSET.RU
УК «УРАЛСИБ Фонды недвижимости»
ZPIF.URALSIB.RU
НПФ «УРАЛСИБ»
NPF.URALSIB.RU
ООО «УРАЛСИБ Кэпитал»
(интернет-трейдинг)
URALSIBCAP.RU
ООО «УРАЛСИБ Кэпитал –
Финансовые услуги»
URALSIBWEB.RU

Депозитарии

DEPOSITORY.URALSIB.RU
SD-CENTRE.RU
DEPO-URALSIB.RU

Лизинг

LEASING.URALSIB.RU
LEASING4U.RU
Страховая группа
URALSIBINS.RU

Прочее

FACTORING.RU
RCNIKOIL.RU

СИСТЕМА РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

В рамках финансово-хозяйственной деятельности ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» принимает на себя различные финансовые и нефинансовые риски, для управления которыми в Корпорации применяются лучшие мировые практики, учитывающие специфику деятельности дочерних и зависимых обществ.

Ключевая роль в создании стандартизированной и эффективной системы управления рисками принадлежит Совету директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», который определяет общие принципы построения системы, проводит мониторинг ее соответствия масштабам и бизнесу Корпорации. Для мониторинга качества системы управления рисками и определения основных направлений развития системы Корпорацией и ее дочерними и зависимыми обществами регулярно привлекаются профессиональные консультанты и эксперты.

Советы директоров дочерних и зависимых обществ обеспечивают реализацию общей стратегии и утверждают политику в области управления рисками ДЗО; Правление/Единоличные исполнительные органы ДЗО обеспечивают распределение функций по управлению рисками между коллегиальными органами и подразделениями ДЗО и контролируют их исполнение, а также утверждают лимиты по разным типам финансового риска и их распределение по видам деятельности. В рамках регулярного мониторинга формируется отчетность о текущем уровне риска, которая позволяет оперативно принимать решения по перераспределению лимитов с целью оптимизации соотношения риск/доходность.

Правление/Единоличные исполнительные органы ДЗО могут делегировать полномочия по принятию решений по управлению рисками ряду коллегиальных органов. Например, в кредитных организациях Комитет по управлению активами и пассивами отве-

чает за реализацию политики по управлению структурными рисками баланса, включая ценовой, процентный, валютный риски и риск ликвидности. Кредитный комитет оценивает риски корпоративных заемщиков и утверждает параметры кредитных сделок. Функции оперативного управления рисками делегируются профильным подразделениям, обладающим соответствующими профессиональными компетенциями. В частности, управление валютными и процентными рисками осуществляется казначейскими подразделениями. Управление финансовыми и нефинансовыми рисками в дочерних и зависимых обществах осуществляется по единым принципам и единой методологии, однако при управлении финансовыми рисками в разрезе дочерних и зависимых обществ учитывается набор рисков, характерных для определенных видов деятельности.

Все риски, связанные с экологическими аспектами эксплуатации офисных зданий, в которых размещаются офисы компаний, входящих в Группу, несут коммунальные службы, с которыми заключены соответствующие договоры. Ввиду слабого влияния на деятельность организации риска изменений климата специальные процедуры управления этим видом риска в Корпорации не разработаны.

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ

ФК «УРАЛСИБ» уделяет много внимания вопросам организации и развития системы внутреннего контроля во всех дочерних и зависимых обществах.

Ключевыми органами, определяющими общие принципы построения системы внутреннего контроля и осуществляющими мониторинг соответствия ее состояния характеру и масштабам бизнеса, являются Совет директоров ФК «УРАЛСИБ», Генеральный директор, коллегиальные органы Корпорации, в первую очередь — Комитет по аудиту при Совете директоров.

На основании аудита системы внутреннего контроля Корпорации в 2008 году Совет директоров утвердил «Концепцию реформирования системы внутреннего контроля Корпорации до 2011 года». Согласно Концепции, в качестве основы для построения системы внутреннего контроля принят стандарт COSO-ERM, который наилучшим образом отражает стремление Корпорации к снижению уровня рисков при сохранении приемлемой доходности. Внедрение стандарта COSO-ERM в качестве основного способа управления рисками предполагает непрерывный мониторинг и контроль рискованных процессов. Приоритетными направлениями развития системы внутреннего контроля являются документирование рисков бизнес-процессов и контрольных процедур (контролей) владельцами бизнес-процессов, тестирование и оценка внутренних процессов независимой службой и их оптимизация.

В 2009 году были заложены основы методологии документирования рисков и контрольных процедур и проведения риск-ориентированных проверок. Проведены пилотные риск-ориентированные проверки бизнесов.

Действующая система внутреннего контроля Корпорации представляет собой совокупность процедур, осуществляемых Советом директоров, коллегиальными органами, специальными службами, менеджментом и другими сотрудниками и предназначенных для обеспечения обоснованной уверенности в достижении таких целей, как эффективность и результативность операционной деятельности, достоверность финансовой отчетности, соблюдение действующего законодательства, внешних и внутренних стандартов и правил.

Контроль на общекорпоративном уровне реализуется путем централизации, стандартизации и регламентации управления бизнес-процессами, а также через распределение зон ответственности коллегиальных органов, распределение полномочий менеджеров, согласование документов, наиболее важ-



ных решений и существенных сделок, постановку целей и оценку деятельности, систему контроля исполнения поручений, систему отчетности, систему контроля информационных потоков и защиты информации.

Спектр контрольных процедур включает автоматизированный контроль, авторизации, сверки, материальный и физический контроль, проверки активов, операций и бизнес-процессов, мониторинг и анализ. Контрольные процедуры осуществляются в непрерывном режиме как участниками процесса, так и автоматизированными системами и специализированными подразделениями (содействия бизнесу, управления рисками, комплаенс).

Применение контрольных процедур устанавливается внутренними документами ФК «УРАЛСИБ» и ее дочерних и зависимых обществ. Содержание этих документов согласуется с требованиями Банка России, постановлениями Правительства РФ, Федеральной службы по финансовым рынкам, Министерства финансов РФ и др., а методологически они опираются как на лучшие разработки российских бизнес-технологов (в том числе и собственных методологов ФК «УРАЛСИБ»), так и на общепризнанные международные стандарты — например, публикации Базельского комитета по банковскому надзору (в банковском деле), стандарты Института внутренних аудиторов (США).

Внутренний контроль осуществляется для достижения следующих целей:

стратегические — реализация миссии и стратегического видения Корпорации, достижение целевых стратегических показателей, в том числе и в соответствии с принятой Политикой корпоративной социальной ответственности;

операционные — обеспечение финансовой и операционной эффективности;

информационные — обеспечение внутренних и внешних пользователей надежной, полной,

своевременной и защищенной финансовой и управленческой информацией, в том числе для эффективного управления внутренними социальными программами и программами экологической безопасности;

комплаенс-цели — обеспечение соблюдения законодательства и внутренних правил и кодексов, в том числе Кодекса корпоративной этики;

репутационные — обеспечение репутации Корпорации в обществе и деловой среде, в том числе создание дружелюбной среды взаимодействия с клиентами, инвесторами и регулирующими органами.

СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

Функции внутреннего контроля и внутреннего аудита разделены. Служба внутреннего аудита функционирует в Корпорации с 2008 года.

Процедуры внутреннего аудита обеспечивают уверенность Совета директоров Корпорации в достоверности финансовой отчетности, эффективности системы внутреннего контроля, системы управления рисками и системы корпоративного управления.

Независимость функции обеспечивается следующими мерами:

- централизация функции. Служба внутреннего аудита создана и функционирует в ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ». Таким образом, ее мнения и суждения независимы от дочерних и зависимых обществ Корпорации;
- функциональное подчинение независимому директору Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» Д. У. Гарднеру;
- подотчетность Комитету по аудиту.

Служба внутреннего аудита осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством

Российской Федерации, внутренними документами Корпорации и решениями ее органов управления, Положением о Службе, Международными стандартами профессиональной деятельности внутренних аудиторов и Кодексом этики (документы Института внутренних аудиторов, США).

Комплаенс-контроль

Реализация функций комплаенс-контроля позволяет минимизировать риск возникновения конфликта интересов между Корпорацией и сотрудниками, между сотрудниками и клиентами, а также минимизировать комплаенс-риски в процессе осуществления профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг компаниями — профессиональными участниками рынка ценных бумаг ФК «УРАЛСИБ». Важным направлением деятельности Службы комплаенс является организация и осуществление внутреннего контроля в целях противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

В ФК «УРАЛСИБ» действует Политика комплаенс, утвержденная распоряжением Президента Корпорации в 2008 году. В 2009 году в целях детальной регламентации процедур выявления и контроля рисков, связанных с конфликтом интересов, Служба комплаенс Корпорации разработала Правила раскрытия и управления конфликтом интересов руководителей и членов коллегиальных органов ФК «УРАЛСИБ».

Для управления конфликтами интересов в Корпорации введены ограничения и полномочия по передаче информации между бизнес-процессами и определенными этапами бизнес-процессов, определены правила раскрытия конфликтов интересов и уровни принятия решений по управлению конфликтами.

В соответствии с Политикой комплаенс в обязательном порядке раскрываются и анализируются следующие события:

- участие за счет личных средств в любых слияниях или поглощениях;
- аффилированность с любой компанией или бизнесом в любой форме;
- участие, включая безвозмездное, в органах управления клиента любой компании, входящей в Корпорацию;
- работа в органах государственной власти или на предприятиях, находящихся в государственной собственности, в любой форме;
- участие в политических партиях и движениях;
- взаимоотношения по финансовому консультированию, проводимому вне рамок прямых служебных обязанностей;
- сделки за счет личных средств с активами, в которых ФК «УРАЛСИБ» имеет долю владения или участие, и другие.

С целью минимизации репутационных и юридических рисков Корпорации при предоставлении услуг клиентам в 2006 году Служба комплаенс разработала и ввела в действие Регламент взаимодействия Службы комплаенс и подразделений ФК «УРАЛСИБ» при работе с обращениями, поступающими в компании ФК «УРАЛСИБ», являющиеся участниками финансовых рынков. В 2009 году были утверждены изменения в Регламент.

Проведена модернизация базы данных «Книга отзывов», а также актуализирован порядок действий сотрудников, осуществляющих взаимодействие со Службой комплаенс, в рамках претензионной работы.

Обновленная версия Регламента позволяет:

- организовать обратную связь с клиентами компаний — профессиональных участников рынка ценных бумаг в целях повышения качества обслуживания и поддержания их лояльности Корпорации;
- оперативно реагировать на полученные претензии, выявлять и систематизировать типичные претензии клиентов;

- совершенствовать внутренние процедуры (бизнес-процессы) предоставления услуг клиентам ФК;
- поддерживать постоянство процедур ведения претензионной работы.

В целях противодействия коррупции Служба внутреннего контроля, Служба комплаенс и Служба содействия бизнесу ФК «УРАЛСИБ» (в рамках своих ключевых областей и зон ответственности) осуществляют контроль деятельности Центрального офиса и региональных подразделений Корпорации. С целью раннего обнаружения рисков нарушения антикоррупционного законодательства проводятся регулярные проверки в отношении руководителей, ключевых менеджеров и лиц, ответственных за принятие стратегических решений. В 2009 году сотрудники Корпорации не совершили действий, подпадающих под определения, данные в Федеральном законе «О противодействии коррупции».

В число корпоративных принципов деловой этики, принятых в ФК «УРАЛСИБ», входит неукоснительное соблюдение требований действующего законодательства, иных правовых актов и внутренних нормативных документов, в том числе антимонопольного законодательства и нормативно-правовых актов и решений Федеральной антимонопольной службы России. Полученные в 2009 году предписания Федеральной антимонопольной службы об устранении нарушений были выполнены в установленный срок. За отчетный период штрафы или иные санкции за нарушения в сфере защиты конкуренции на компании ФК «УРАЛСИБ» не накладывались, соответствующие судебные иски не подавались.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ (СТЕЙКХОЛДЕРАМИ)

ФК «УРАЛСИБ» определяет заинтересованные стороны как лиц, группу лиц или организации, которые оказывают влияние на деятельность Корпорации или испытывают влияние деятельности Корпорации, ее услуг и продуктов на себе.

Взаимодействие с ключевыми группами заинтересованных сторон Корпорация выстраивает на основе видения, миссии, действующих функциональных и бизнес-стратегий. Структура заинтересованных сторон определена на основе анализа операционной и благотворительной деятельности в процессе подготовки стратегии до 2014 года.

В 2009 году существенных изменений в структуре заинтересованных сторон не произошло. Основные направления и цели коммуникации были скорректированы для каждой группы стейкхолдеров с учетом социально-экономической ситуации.

Акционеры — рост капитализации и устойчивости бизнеса, эффективность управления активами.

Клиенты — надежность, качество, оперативность, защищенность, доступность.

Сотрудники и менеджмент — уважение, стабильность, карьерный рост, расширенный социальный пакет.

Стратегические партнеры и потенциальные инвесторы — прозрачность и устойчивость бизнеса.

Бизнес-партнеры и поставщики — стабильность отношений и соблюдение обязательств, взаимная выгода и лояльность.

Регулирующие органы — выполнение требований законодательства, информационная открытость.

Общество и государство — стабильность, исполнение обязательств по действующим контрактам, поддержка малого предпринимательства.



Корпорация стремится выстраивать долгосрочное сотрудничество с учетом взаимных интересов сторон, для чего регулярно проводит встречи с представителями референтных групп.

Цель проведения подобных диалогов состоит в выявлении взаимных ожиданий и совместном поиске новых форм взаимодействия, способствующих развитию социально-экономической сферы, комплекса финансовых услуг и продуктов.

Для эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами Корпорация использует широкий спектр доступных форм коммуникации:

- встречи, собрания, презентации и конференции;
- исследование удовлетворенности и лояльности сотрудников и клиентов;
- формы обратной связи на внутрикорпоративном портале и официальных веб-сайтах;
- средства массовой информации;
- нефинансовую отчетность;
- совместные мероприятия с общественными и неправительственными организациями.

ФК «УРАЛСИБ» регулярно принимает участие в общественно значимых мероприятиях. Руководители ключевых подразделений регулярно выступают на конференциях, форумах, круглых столах, посвященных развитию российской экономики. В 2009 году представители ФК «УРАЛСИБ» приняли участие в работе XX съезда Ассоциации российских банков, RUSSIA Investment Roadshow, XXIV Годового собрания членов Ассоциации региональных банков России, V Ежегодного бизнес-форума предприятий реального сектора экономики России, III Национального банковского фестиваля, IV Международной практической конференции «Банковские карты — эффективный бизнес».

В рамках выстраивания долгосрочных партнерских отношений с властями были заключены соглашения о социальном партнерстве, проведены кон-

сультации по вопросам социально-экономического развития регионов присутствия Корпорации.

В рамках диалогов с органами государственной власти в 2009 году представители ФК «УРАЛСИБ» приняли участие более чем в 150 мероприятиях. Среди основных форматов взаимодействия — участие в конференциях и форумах (всего около 100 мероприятий); участие в заседаниях совещательных органов, экспертных советов, рабочих групп при органах государственной власти (около 30 мероприятий); прямые встречи и переговоры (около 20 мероприятий).

В связи со сложной экономической ситуацией в 2009 году количество обращений в Службу инициативных программ ФК «УРАЛСИБ» значительно возросло. В этой ситуации важно было не только оценить эффективность действующих благотворительных проектов ФК «УРАЛСИБ», но и максимально точно определить потребности широкого круга заинтересованных сторон, вовлеченных в них. В частности, для помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, была сформирована масштабная общественная коалиция, в которую вошли сотрудники, клиенты, партнеры, представители власти, местных сообществ и НКО. Для финансирования и реализации ряда благотворительных проектов активно привлекался ресурс корпоративного добровольчества. Клиенты Корпорации в 2009 году были вовлечены в благотворительные программы впервые. Это стало возможным благодаря проекту «Достойный дом детям!». ФК «УРАЛСИБ» активно привлекала крупных корпоративных клиентов в благотворительные проекты в качестве партнеров. Примером может служить предоставление мест для прохождения практики и стажировок студентам-сиротам в рамках благотворительного проекта «УРАЛСИБ» дает надежду: образование — работа — жилье».

С целью получения обратной связи от благополучателей и партнеров благотворительных программ,

систематизации полученной информации и оценки деятельности Детского фонда «Виктория», осуществлявшего функции операционного центра программы, ФК «УРАЛСИБ» в конце 2009 года провела специализированное исследование «Диалоги с ключевыми заинтересованными сторонами». В диалогах приняли участие стейкхолдеры из 23 регионов Российской Федерации: представители профильных региональных органов государственной власти, руководители и специалисты детских интернатных учреждений, воспитанники детских домов, принимающие семьи, контрагенты, партнеры и доноры, а также добровольцы, участвовавшие в программе.

На основе анализа показателей информационной открытости, ключевых характеристик деятельности, соответствия содержания программ запросам стейкхолдеров были разработаны рекомендации по корректировке развития программы.

ФК «УРАЛСИБ» внимательно относится к нуждам своих партнеров по благотворительной деятельности, поэтому предложения, высказанные стейкхолдерами в ходе опросов, были систематизированы и легли в основу стратегического планирования благотворительной программы на 2010 год.

Представители всех групп стейкхолдеров отмечали высокую социальную значимость, актуальность и востребованность деятельности Детского фонда «Виктория». Благодаря активной работе Фонда удалось повысить уровень вовлеченности различных социальных групп в решение проблемы социального сиротства. В ряде регионов с момента старта программ отмечается положительная динамика по тем направлениям, в которых работает Фонд.

В ходе диалогов выяснилось, что руководители детских учреждений хотели бы чаще общаться с сотрудниками Фонда, а специалисты, работающие с детьми, — участвовать в большем количестве мероприятий, проводимых Фондом, для обмена опытом.

Идя навстречу пожеланиям, Фонд запланировал провести в 2010 году ряд конференций и круглых столов для более тесного взаимодействия с данной группой стейкхолдеров.

Абсолютное большинство партнеров программы высказали пожелание иметь больше информации о деятельности Фонда. По их мнению, высокий уровень информационной открытости поможет расширить ряды добровольцев, работающих с Фондом, а также привлечь внимание общественности не только к его деятельности, но и к проблеме социального сиротства в целом.

Отзывы о проекте «Дом для достойной жизни»

«Мы бы, конечно, хотели, чтобы программа по ремонту школ у нас не прекращалась. Почему? Потому что у нас большие проблемы, я уже говорила. Это надо. В области, конечно, очень стараются и все, что могут, делают, но исходя из тех условий, в которых мы находимся, это очень трудно. А так как у нас все эти здания были выстроены в 60-е годы, то, конечно, на ремонтные работы нам надо очень много средств» (из интервью с представителями региональных органов государственной власти).

«Это очень нужный проект, так как место, где ребенок проводит большую часть жизни, должно соответствовать домашним, комфортабельным условиям» (из интервью с руководителями детских интернатных учреждений).

Отзывы о программе «Стратегия успеха»

«Поддержка талантливых детей, оставшихся без попечения родителей, – это то, к чему мы стремимся. Надо развивать это. Потому что, к сожалению, у этих детей очень часто занижена самооценка, волею судьбы так сложилось. И именно помочь ребенку, увидеть, найти этого одаренного ребенка-сироту – это благое дело. И эта работа Фонда – на «пятерку». В этом процессе дети раскрываются...» (из интервью

с представителями региональных органов государственной власти).

Стейкхолдеры особо отмечали комплексность подхода к развитию выявленных у одаренных детей способностей.

«Фонд не просто однократно оказал какую-то поддержку: увидел, что ребенок талантливый, и поддерживает его, не бросает. На протяжении уже нескольких лет, сколько мы сотрудничаем, Фонд оказывает поддержку этим деткам, они постоянно развиваются. То есть ребенок с каждым годом становится на одну ступень выше. Талант у ребенка постепенно развивается. Благодаря поддержке Фонда дети имеют возможность выехать за пределы края, одаренным детям были подарены персональные компьютеры, на которых они могут работать. Вот эта поддержка Фонда, мне кажется, великодушная вещь» (из интервью с представителями региональных органов государственной власти).

Отзывы о деятельности ДФ «Виктория»

«Нас полностью удовлетворяют те проекты, которые они у нас реализуют, и уровень их реализации, и та помощь, которая оказывается...» (из интервью с представителями региональных органов государственной власти).

В качестве ключевых характеристик ДФ «Виктория» стейкхолдеры выделяют полноту и четкую продуманность его деятельности.

«Мне очень понравилось, что там была уже вся структура, схема взаимодействия. Очень сложно в самом начале определиться, с чего начать. А там прописано четко: в каком направлении работает Фонд, с кем работает Фонд, кому оказывается поддержка, проекты, в рамках которых с Фондом можно сотрудничать» (из интервью с представителями региональных органов государственной власти).

Комплексность подхода Фонда к решению проблемы социального сиротства – одна из наиболее значимых характеристик, отличающих его деятельность

от работы других благотворительных и общественных организаций, реализующих проекты в этой сфере.

«Плюс – комплексно подходит... может выйти не только с одной программой, но и с несколькими... Тем самым они знакомятся и с детским учреждением, и с детьми, дети их уже узнают. Не разовая какая-то программа, которая прошла один раз и «ушла» (из интервью с волонтерами).

Все стейкхолдеры высоко оценивают уровень профессионализма тех сотрудников Фонда, с которыми им приходилось взаимодействовать.

«Мы работаем с двумя специалистами. И это очень ответственные, положительные, корректные, обаятельные и просто очень умные люди» (из интервью с руководителями детских интернатных учреждений).

Все ожидания, выявленные в результате диалогов, будут учтены при планировании благотворительных проектов в будущем.

УЧАСТИЕ В АССОЦИАЦИЯХ И ВНЕШНИХ ИНИЦИАТИВАХ

Одна из основных задач Корпорации – участие в комплексном развитии институтов финансового рынка и профессионального бизнес-сообщества. Корпорация следует принципу честной конкуренции и уважает других участников рынка.

ФК «УРАЛСИБ» рассматривает работу с общественными и профессиональными организациями как одно из ключевых направлений развития российской банковской системы. Представители Корпорации работают в комитетах и комиссиях профильных общественных организаций, активно участвуют в деятельности профессиональных ассоциаций в области совершенствования банковского законодательства. Реализован ряд совместных проектов, направленных на развитие регионального банковского рынка, в том числе с местными банковскими ассоциациями.

**Ассоциация российских банков (АРБ)**

Банк является членом АРБ с 1991 года («Авто-банк»). В апреле 2009 года Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ» А. М. Донских вошел в состав Совета АРБ.

В рамках членства в АРБ в 2009 году представители Банка приняли участие в следующих общественно значимых мероприятиях:

- съезд Ассоциации российских банков;
- Всероссийский банковский форум;
- встреча руководства ЦБ РФ с руководителями российских банков;
- заседания Межрегионального банковского совета при Совете Федерации Федерального Собрания РФ;
- конференция «Правовое обеспечение российской системы противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма»;
- Национальная банковская премия;
- Всероссийский банковский фестиваль в Черногоории;

а также участвовали в деятельности комитетов и комиссий АРБ, рабочих совещаниях и т. д.

Банк «УРАЛСИБ» принимал участие в разработке законопроекта «О национальной платежной системе» в части регламентации деятельности операторов электронных денег и перевода электронных денег.

Проведены рабочие встречи по выработке предложений в области регулирования отношений по залому, в том числе по обращению взыскания на заложенное имущество.

Проведены консультации в рамках реализации требований Федерального закона «О персональных данных».

Ассоциация региональных банков России (Ассоциация «Россия»)

Банк «УРАЛСИБ» является членом ассоциации «Россия» с августа 2008 года. Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ» А. М. Донских вошел в состав Совета ассоциации «Россия» в мае 2009 года.

В рамках членства в ассоциации «Россия» в 2009 году представители Банка приняли участие в следующих общественно значимых мероприятиях:

- Международный банковский форум «Банки России – XXI век», Сочи;
- Всероссийская банковская конференция «Банковская система России»;
- IV Международная практическая конференция «Банковские карты – эффективный бизнес»;
- Общее собрание членов Ассоциации региональных банков России;

а также участвовали в деятельности комитетов и комиссий ассоциации «Россия», рабочих совещаниях и т. д.

Российский союз промышленников и предпринимателей

Банк «УРАЛСИБ» является членом Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) с августа 2008 года.

В рамках членства в РСПП в 2009 году представители Банка приняли участие в следующих общественно значимых мероприятиях:

- Неделя российского бизнеса;
- Всероссийский форум промышленников и предпринимателей;
- Российско-китайский торгово-экономический форум;
- совместное заседание Кабинета министров Республики Татарстан и Российского союза промышленников и предпринимателей;

- Всероссийская конференция «Финансовое оздоровление и банкротство в условиях кризиса. Проблемы и эффективность».

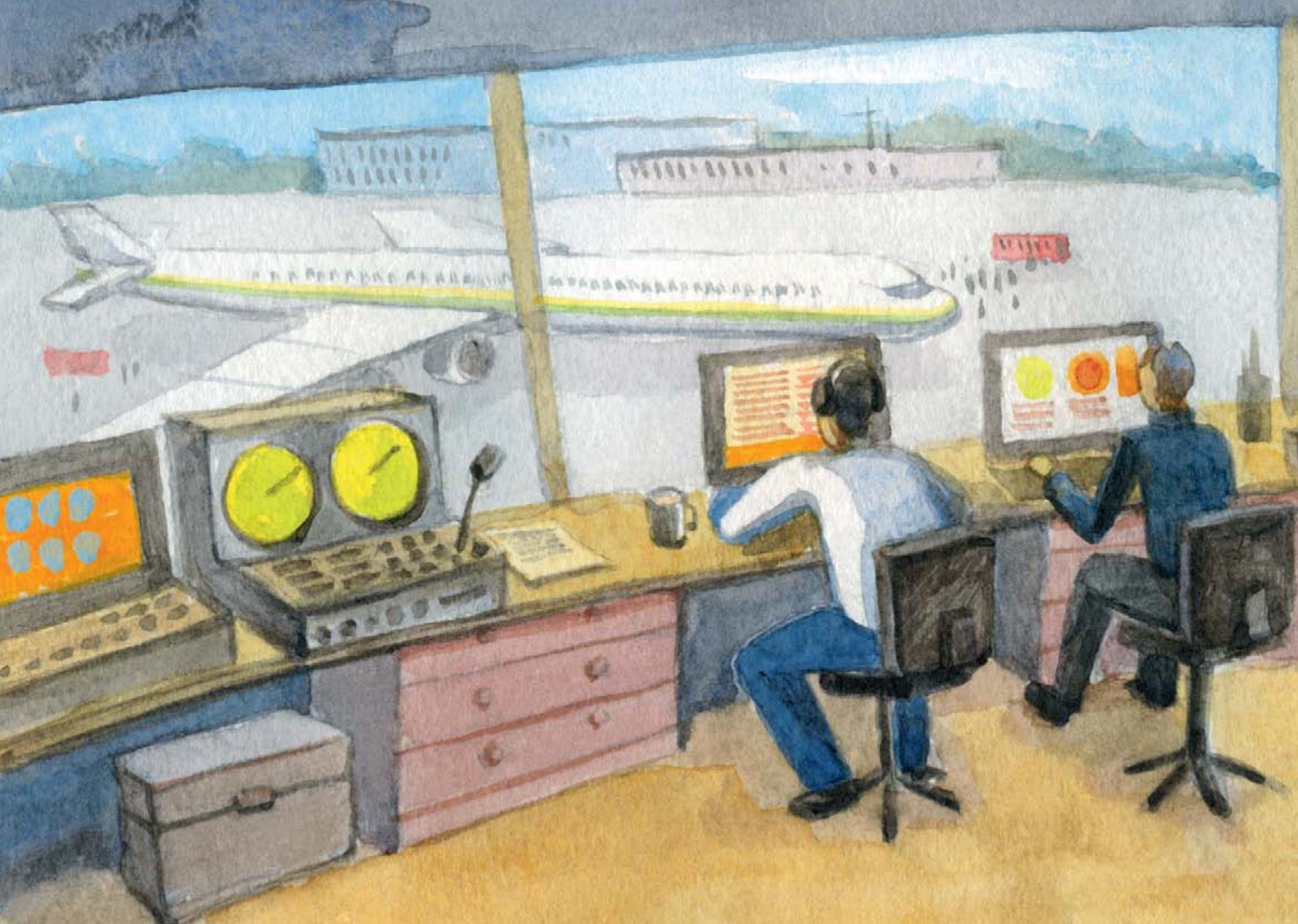
Представители Банка «УРАЛСИБ» принимали участие в подготовке предложений по внесению изменений в первую и вторую части Налогового кодекса Российской Федерации, а также о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона 154-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в часть первую Налогового кодекса Российской Федерации» в связи с совершенствованием принципов определения цен для целей налогообложения.

Совместно с экспертами РСПП подготовлены предложения по внесению изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» и Федеральный закон «Об исполнительном производстве».

ФК «УРАЛСИБ» регулярно поддерживает проведение общественно значимых мероприятий, направленных на развитие партнерства между участниками финансового рынка России.

В 2009 году представители Корпорации приняли участие в следующих общественно значимых мероприятиях на уровне федеральных округов и субъектов Федерации:

- VIII международный инвестиционный форум «Сочи-2009»;
- Петербургский международный экономический форум;
- Инвестиционный форум Центрального федерального округа;
- Петербургский ипотечный форум;
- Красноярский экономический форум;
- Дальневосточный международный экономический форум;
- Байкальский экономический форум;
- Тверской экономический форум;
- Воронежский инвестиционный форум;
- Брянский экономический форум.





3 Ответственный бизнес

20,5 тыс. кредитов малому и среднему бизнесу
309,5 тыс. социальных банковских карт региона
3,7 тыс. вкладов «Достойный дом детям!»
39,1 тыс. пенсионных вкладов

«НАШ ПРИОРИТЕТ — ОТВЕТСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ»

Интервью с первым вице-президентом ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Финансовый супермаркет» Ильей Филатовым



— **Какие тенденции, по Вашему мнению, определяли развитие сегмента розничных банковских услуг в 2009 году?**

— Конечно, негативная биржевая информация и активное обсуждение причин и возможных последствий кризиса сказались на поведенческой модели граждан. Однако реакция розничных клиентов не повторяла динамику падения биржевых показателей.

До кризиса одним из главных драйверов укрепления платежеспособного спроса в сегменте физических лиц в развитых странах было потребительское кредитование. Такие же тенденции наблюдались и в России, несмотря на существенно меньший уровень кредитной нагрузки домашних хозяйств. Так, по итогам докризисного 2008 года рынок сбережений вырос на 12,5%, в то время как рынок кредитования физических лиц — на 26%. Развитие финансового кризиса в корне изменило тенденцию.

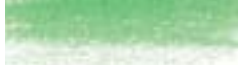
В самом начале кризиса, осенью 2008 года, доминировал фактор неопределенности. Как результат — существенно замедлилась активность и на кредитном, и на депозитном рынке. Такую поведенческую модель потребителей можно охарактеризовать как «ожидание на фоне неопределенности». Однако уже к весне 2009 года антикризисная политика правительства позволила рынку прийти к более стабильному состоянию. Выделенные правительством и ЦБ РФ средства облегчили проблемы с ликвидностью на рынке. Программы государственной поддержки системообразующих предприятий помогли снять напряженность в бизнес-сообществе. Все это ослабило влияние фактора неопределенности. Кроме того, в

результате политики, направленной на недопущение оттока капитала из банковской системы, существенно выросли ставки по операциям привлечения денежных средств. Благодаря этому люди стали размещать больше средств во вкладах — сначала на короткие, а затем и на более длинные, до года, сроки. На кредитном же рынке вплоть до конца года наблюдалась стагнация без видимых признаков изменения ситуации.

По итогам 2009 года рынок кредитования сократился на 12,5%, в то время как объем сбережений вырос на 21,1%, причем эффект от девальвации рубля к концу года был практически исчерпан. Анализ показывает, что эти структурные сдвиги произошли из-за изменения модели потребительского поведения в сторону увеличения накоплений. Последнему способствовали, с одной стороны, увеличившиеся риски на рынке кредитования: банки стали строже оценивать заемщиков и были вынуждены поднять ставки. С другой стороны, сами потенциальные заемщики пересмотрели риски утраты платежеспособности и скорректировали планы, связанные с получением кредитов. В итоге для розничного финансового рынка 2009 год стал «годом накопления».

— **В 2008 году, в условиях нехватки ликвидности, банки были вынуждены сократить набор финансовых услуг как для розничных, так и для корпоративных клиентов. Обслуживание каких клиентов стало для ФК «УРАЛСИБ» приоритетом в 2009 году?**

— Приоритеты Корпорации в обслуживании клиентов в 2009 году остались прежними. Мы федеральный сетевой банк, активно работающий в наиболее массо-



вых сегментах российского розничного рынка. Кризис существенно не повлиял на соотношение юридических и физических лиц в структуре проводимых операций. О сокращении продуктового ряда тоже говорить не приходится: менялись только отдельные параметры продуктов — например, ставки, требования к возрасту заемщика и стажу работы на последнем месте, предельное соотношение между его доходом и выплатами по кредиту.

— **Какие подходы из антикризисного пакета, на Ваш взгляд, позволяют Корпорации нарастить потенциал для дальнейшего развития?**

— В 2009 году все старались работать с действующим портфелем, сокращали и минимизировали резервы, выполняли обязательства по ранее заключенным договорам. Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» сосредоточила усилия на двух направлениях: люди и технологии. В 2009 году мы повысили уровень социальной защищенности наших сотрудников и их мотивацию. Развивались информационные и технологические решения, проводились стандартизация процессов и централизация некоторых управленческих функций. Хорошим примером является проект оптимизации процесса кредитного андеррайтинга физических лиц. Ресурсы, необходимые для проверки платежеспособности клиентов, желающих взять кредит, были сконцентрированы в Удаленном центральном офисе в Уфе, что привело к сокращению операционных затрат на андеррайтинг в два раза.

— **Корпорация работает во многих регионах Российской Федерации. Как учитывается принцип справедливого — социально ответственного — рас-**

пределения услуг в регионах с незначительной плотностью населения?

— Исторически бизнес «УРАЛСИБа» активно развивался за счет расширения региональной сети. Сегодня наши услуги предоставляют 455 офисов в 51 регионе. Поэтому при разработке и выводе новых предложений мы, безусловно, учитываем потребности территорий, но придерживаемся единой маркетинговой стратегии во всей сети. Услуги «УРАЛСИБа» представлены в каждом регионе присутствия в полном объеме и с одинаковыми ценовыми параметрами независимо от размера территории и ее экономических особенностей.

В регионах, где Корпорация занимает лидирующие позиции по доле на локальном рынке, мы берем на себя дополнительную социальную нагрузку. Например, в некоторых малых населенных пунктах Республики Башкортостан у нас есть офисы продаж, являющиеся для населения единственной точкой доступа к финансовым услугам. Как правило, такие отделения балансируют на грани рентабельности. Если добиться хотя бы безубыточной работы не удастся, их приходится закрывать. В этом случае село или небольшой город лишаются доступа к современным финансовым услугам, но, с другой стороны, решение направлять средства наших вкладчиков на поддержание убыточных офисов вряд ли можно было бы назвать ответственным. В подобных ситуациях социально ориентированная и в то же время ответственная позиция «УРАЛСИБа» заключается в поиске взвешенного решения, которое позволило бы сохранить существующий уровень качества жизни на территории

и учесть интересы наших вкладчиков. Как правило, конструктивный диалог с региональной властью позволяет найти компромисс.

— **Какие требования безопасности нового продукта для клиентов и сообщества являются приоритетными для ФК «УРАЛСИБ»?**

— Розничный банк — это конвейерная технология. На каждом этапе — разработки, внедрения и сопровождения продукта — за качеством следит служба, ответственная за этап в целом. Кроме того, в Банке «УРАЛСИБ» также созданы и специальные подразделения, ответственные за обеспечение безопасности на каждой стадии работы с продуктом. Основную работу выполняет Служба внутреннего контроля в рамках деятельности Департамента информационной безопасности.

При разработке нового предложения мы учитываем два основных компонента: возможные риски для Банка и уровень безопасности для клиента, поскольку для нас важно не просто продать услугу, а установить долгосрочные отношения. Так, в 2009 году для отдельной категории клиентов мы приняли решение о замене банковских карт с магнитной полосой на чиповые. В данном случае Банк имел возможность оперировать более дешевым инструментом, так как выпуск и обслуживание карты без чипа обходятся в пять раз дешевле, чем карты с чипом. Но чиповую карту невозможно подделать или клонировать, а значит, ее использование значительно повышает безопасность всех заинтересованных сторон. Поэтому мы взяли на себя часть затрат на выпуск и обслуживание чиповых карт, сохранив при этом прежнюю стоимость обслуживания для

клиентов, и планируем отказаться от выпуска карт с магнитной полосой.

— **ФК «УРАЛСИБ» применяет принципы корпоративной социальной ответственности не только в рамках проектов развития персонала и благотворительности. Какова политика Корпорации в развитии социально значимых услуг?**

— В рамках долгосрочного сотрудничества с Детским фондом «Виктория» мы помогаем детям, оставшимся без попечения родителей. В 2009 году мы предложили нашим клиентам присоединиться к этому благотворительному начинанию. Большинство из нас, когда речь заходит о помощи обездоленным детям, лишившимся материнской ласки и семейного тепла, готовы оказать посильную помощь. Но порой у нас не хватает времени сделать пожертвование, принять участие в том или ином благотворительном мероприятии. Именно для таких людей, ведущих активный образ жизни и неравнодушных к судьбам детей, мы разработали социальный продукт «Достойный дом детям!», в который входят банковская карта и депозит с повышенной процентной ставкой. По такой карте Банк перечисляет в Детский фонд из собственных средств 0,5% от суммы операции.

У клиентов Банка всегда есть выбор между двумя одинаковыми по функциональности картами, из которых одна имеет социальную составляющую. Аналогично с депозитом: Банк в рамках программы предлагает открыть депозит с максимальной ставкой в продуктовой линейке, при этом Банк по письменному разрешению клиента перечисляет на благотворительные цели часть дохода от вклада в размере 0,5% годовых. Детский фонд «Виктория» направляет получаемые в рамках этой программы средства на ремонт и обустройство детских учреждений. За 2009 год к этой программе присоединились более 14 тысяч человек.

— **Поддержание социальной стабильности и качества жизни в 2009 году являлось для большинства клиентов ФК «УРАЛСИБ» первостепенной задачей. Какие подходы использовала Корпорация для снижения уровня социальной напряженности?**

— Основной удар финансового кризиса пришелся на рядовых граждан, и определенная часть наших заемщиков столкнулась с потерей работы или с уменьшением доходов. Стоит подчеркнуть, что выдача кредита предполагает доверие банка к заемщику и заемщика к банку. Это четко проявилось во время кризиса. Как кредитор будет вести себя по отношению к клиенту, попавшему в трудную ситуацию? Пойдет ли ему навстречу? Или сразу, не вдаваясь в подробности, начнет процедуры принудительного взыскания задолженности? Уверен, что по итогам 2009 года мы выдержали этот экзамен и подтвердили репутацию социально ответственного кредитора. Мы разработали различные программы поддержки таких заемщиков: изменение валюты кредита на российские рубли, учет в счет текущих платежей по кредиту досрочно погашенной ранее части долга, привлечение созаемщиков, увеличение срока кредита до максимального по соответствующей программе для снижения текущей долговой нагрузки.

Несмотря на сильные изменения конъюнктуры финансового рынка, мы не стали повышать ставки по ранее выданным кредитам и усугублять сложное финансовое положение своих клиентов. В итоге на конец 2009 года доля просроченной задолженности физических лиц в нашем кредитном портфеле была ниже, чем в целом по рынку, и это результат как политики по управлению рисками при выдаче кредитов, так и ответственного отношения к заемщикам во время финансового кризиса. Мы также продолжали реализацию региональных проектов по разви-

тию социальных карт, которые обеспечивают доведение любых форм льгот, субсидий и дотаций до конечного получателя. Мы стали надежным партнером для администраций ряда регионов в вопросах повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на социальные нужды. К концу 2009 года в Республике Башкортостан социальную карту получили 150 тысяч граждан, в Ивановской области — 158 тысяч, в Смоленской области — 1,5 тысячи. Мы планируем и в дальнейшем развивать это направление: не только формировать партнерские отношения с новыми регионами, но и создавать инфраструктуру, которая даст возможность развивать эмиссию социальных карт совместно с другими участниками финансового рынка. ■



МАРКЕТИНГ И ПРОДВИЖЕНИЕ ПРОДУКТОВ

С точки зрения безопасности использования продукта основными рисками для розничного банковского клиента являются возможная потеря сбережений, размещенных в банке, а также неправильная оценка своей платежеспособности и неверное понимание системы тарификации услуг, что может привести к непосильным финансовым обязательствам.

Поэтому при продвижении депозитных продуктов Банк «УРАЛСИБ» не предлагает клиентам повышенные ставки, а делает основной акцент на масштабе деятельности Банка как надежного федерального системообразующего финансового института.

При продвижении кредитных продуктов Банк ориентируется на ответственных заемщиков, которым средства нужны не для удовлетворения сиюминутных потребностей, а для осуществления заранее продуманных планов.

Объемы основных платежей, предусмотренных за пользование кредитными услугами, доводятся до сведения клиента в Тарифах единым информационным блоком, что позволяет ему сразу понять и оценить финансовую нагрузку, возникающую в ходе пользования услугой.

Деятельность Банка «УРАЛСИБ» по рекламе розничных банковских услуг регулируется законом «О рекламе». Принимая во внимание особенности розничных продуктов, когда с клиента при их использовании могут взиматься так называемые тарифные платы (проценты, комиссии и др.), в рекламе таких продуктов Банк указывает все существенные условия сделок, которые могут повлиять на выбор клиента.

МАРКЕТИНГОВЫЕ КАМПАНИИ 2009 ГОДА

С целью вовлечения клиентов в благотворительные программы Корпорации в 2009 году была проведена федеральная рекламная кампания программы «Достойный дом детям!», реализуемой совместно с Детским фондом «Виктория». Продвигались два продукта Банка «УРАЛСИБ»: аффинити-карта «Достойный дом детям!» и одноименный депозит.

Важным аспектом социальной ответственности ФК «УРАЛСИБ» является создание комфортных условий для сотрудничества поставщиков и потребителей финансовых услуг. Для этого необходимо, чтобы население было финансово грамотным. В партнерстве с фондом «Народная инициатива» в 2009 году проводилась федеральная кампания, направленная на привлечение внимания к вопросам безопасного и грамотного использования финансовых услуг.



КОСВЕННОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

ФК «УРАЛСИБ» на протяжении своего развития последовательно расширяла региональную сеть и внедряла высокие стандарты обслуживания. Сегодня Корпорация располагает развитой сетью офисов продаж и ориентируется на взаимовыгодное сотрудничество с клиентами и партнерами с учетом потребностей регионов присутствия. Повышение качества жизни и развитие предпринимательской активности населения являются ключевыми элементами миссии Корпорации. Осуществлению миссии способствует комплекс взаимосвязанных маркетинговых технологий, который включает в себя развитие комплексных продаж, поддержание высокого качества сервиса и широкий выбор финансовых услуг для различных категорий клиентов. Такой подход создает устойчивую деловую репутацию Корпорации и косвенно влияет на инвестиционную привлекательность территорий. В 2009 году наиболее сильные позиции Группа занимала в Республике Башкортостан, Краснодарском крае, Москве и Московской области, Кемеровской области и Санкт-Петербурге. В этих регионах Корпорация оказывает влияние на развитие финансовой инфраструктуры, обеспечивает доступ широкого круга субъектов экономической деятельности к качественным финансовым инструментам и сервисам.

Частью стратегии Корпорации является развитие социально значимых бизнес-продуктов, один из которых — социальная карта региона. Внедрение системы учета льгот, предоставляемых различным категориям граждан с помощью специализированных банковских карт, оказывает следующие виды экономического воздействия:

- повышает эффективность государственного контроля за использованием бюджетных средств, выделяемых на социальные цели;
- повышает эффективность и качество социального обслуживания населения в государственных и коммерческих организациях;
- обеспечивает адресное предоставление социальной помощи жителям региона;
- обеспечивает получение государственных (муниципальных) услуг в электронном виде через банковскую сеть (информационные киоски, банкоматы, интернет-банкинг).

НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

В зоне ответственности розничного банка находится система сбора и обработки персональных данных клиентов. Базы персональных данных используются для проведения аналитических исследований и прямых маркетинговых коммуникаций. При планировании развития продуктового предложения и стандартов сервиса данные клиентов используются исключительно в обезличенном виде. Адресные маркетинговые коммуникации банк осуществляет в соответствии с федеральным законодательством и с письменного согласия клиентов.

ОЦЕНКА БЕЗОПАСНОСТИ ПРОДУКЦИИ ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Система обеспечения безопасности потребителя действует на всех стадиях жизненного цикла продукта и базируется как на нормативных актах Банка России и законе «О защите прав потребителей», так и на внутрикорпоративных процедурах и инструкциях.

На стадии разработки кредитных продуктов особое внимание уделяется определению целевого направления кредитования и дифференциации категорий потенциальных заемщиков. Это позволяет максимально учесть в продукте необходимые специфические характеристики. В технологии предоставления кредитного продукта предусмотрена стадия андеррайтинга, позволяющая клиенту взять кредит, соответствующий его финансовым возможностям, что значительно снижает риск возникновения кредиторской задолженности и тем самым повышает уровень финансовой устойчивости клиента. На стадии продвижения продукта Корпорация стремится к максимальной сегментации целевой аудитории. Рекламная и маркетинговая активность направляется исключительно на тот клиентский сегмент, для которого данный продукт предназначен. На стадии продажи безопасность клиентов также обеспечивается путем неукоснительного соблюдения требований закона и регулирующих органов. В частности, Банк участвует в системе страхования вкладов, следует рекомендации ЦБ РФ по ограничению максимальных ставок по вкладам, выполняет требования Роспотребнадзора по системе тарификации кредитных договоров и доводит до сведения потребителей полную стоимость кредитного продукта.

ПРАКТИКИ УЧЕТА ТРЕБОВАНИЙ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ К ПРОДУКТАМ, УЖЕ ЗАПУЩЕННЫМ В ОБРАЩЕНИЕ

ФК «УРАЛСИБ» придерживается клиентоориентированной политики. Мы стремимся к тому, чтобы клиенты повторно обращались к нам за финансовыми и консультационными услугами. Поэтому особое внимание уделяется организации обратной связи с ними.

Акцент сделан на дистанционных каналах передачи сообщений, в том числе электронных. В частности, с 2007 года в Банке действует проект «Красная линия качества»: на всех рекламных материалах, включая наружную рекламу, печатную продукцию и интернет-сайты, размещается унифицированная информация о контактах, по которым клиент может передать свои пожелания, с указанием единого почтового адреса и телефонного номера контакт-центра. Сообщения расшифровываются и передаются для обработки в соответствующие подразделения. По фактам, имеющим систематический характер, разрабатываются меры реагирования.

В 2009 году в рамках реализации процедур управления качеством сервиса в офисах продаж было проведено анкетирование клиентов и руководителей офисов продаж региональной сети ФК «УРАЛСИБ». В исследовании приняли участие 340 руководителей офисов продаж и 24 035 клиентов. Исследование показало, что более 60% клиентов высоко оценивают уровень сервиса. Основные пожелания по улучшению качества обслуживания связаны с графиком работы (часто образуются очереди) и расположением офисов. Основываясь на этих данных, были приняты следующие меры: установлен скользящий график работы отдельных сотрудников фронт-офиса в зависимости от плотности клиентского потока, в наиболее загруженных офисах



внедрена система «Электронная очередь», установлены дополнительные сиденья и диваны в зонах ожидания, в значимых для ведения бизнеса регионах введен семидневный график обслуживания, проведена модернизация компьютерной и офисной техники, увеличено количество банкоматов.

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ФК «УРАЛСИБ» стремится к построению социальной модели предпринимательства, в основе которой — синергия стратегических интересов бизнеса, государства и общества. Это основа устойчивого развития, согласно принципам которого каждый продукт, услуга или инициатива должны соответствовать потребностям и интересам ее получателя и создавать, таким образом, ценность для общества.

В 2009 году факты несоответствия нормам маркетинговых коммуникаций и информирования конечных потребителей о свойствах продуктов носили единичный характер. Все требования по устранению выявленных нарушений, предъявленные контролирующими органами, были выполнены в установленные сроки.

Фактов несоответствия нормам и кодексам в области воздействия продукции на здоровье и безопасность потребителей не зарегистрировано.

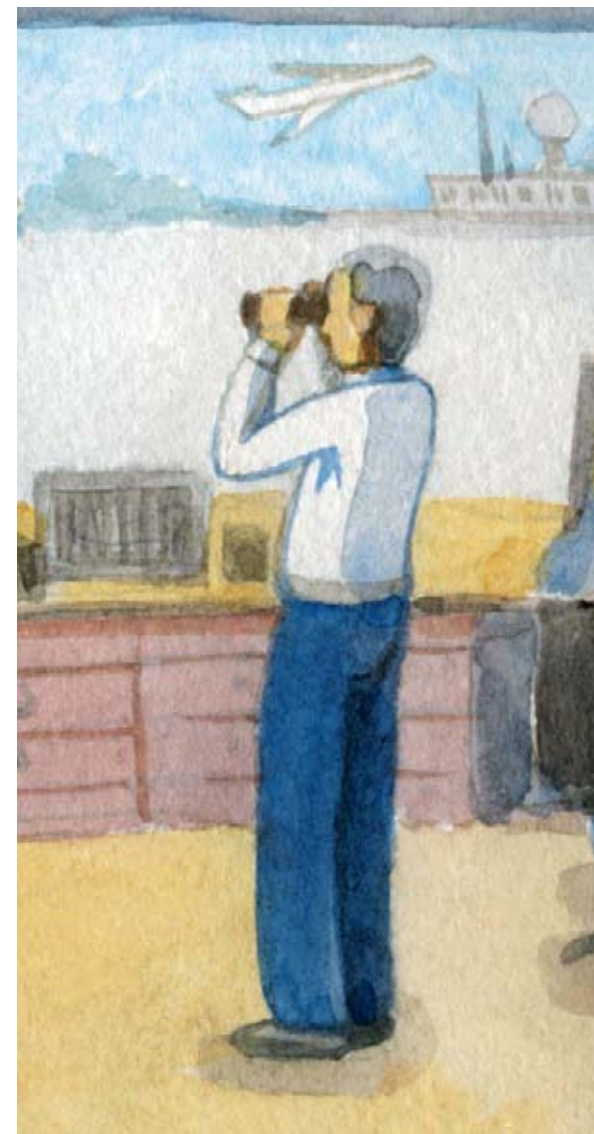
ПРАКТИКА РАБОТЫ С ПОСТАВЩИКАМИ

Поставщики выбираются Корпорацией по итогам проведения переговоров. Заключаемые договоры проходят процедуру согласования в юридической службе Корпорации.

Работа с поставщиками строится на базе взаимовыгодных длительных отношений. Это позволяет Корпорации обеспечить стабильность, качество, минимальные сроки и стоимость поставок. В регионах присутствия от 80% до 95% закупок осуществляется у местных поставщиков, остальные поставки производятся централизованно. В Москве местные закупки составляют 100%.

Объем штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства в области предоставления и использования продукции и услуг, тыс. руб.

	Сумма штрафа
Нарушения условий по операциям с ценными бумагами	239,07
Нарушения условий по операциям с банковскими картами (банки-партнеры)	74,12
Нарушения условий по операциям выдачи наличности в банкоматах	17,40
Нарушения условий по расчетным операциям с банковскими картами	1,70
Нарушение условий кредитных договоров (кроме межбанковских кредитных соглашений)	119 055,47
Прочие нарушения условий договоров с клиентами — физическими лицами	77,81
Всего	119 465,57



ДОСТУП МАЛООБЕСПЕЧЕННЫХ ГРАЖДАН К ФИНАНСОВЫМ СЕРВИСАМ

Банк «УРАЛСИБ» развивает маркетинговую стратегию, основанную на единых стандартах обслуживания клиентов, которая предусматривает максимальную доступность услуг. Объем, качество и стоимость услуг не зависят от размера и уровня развития региона присутствия.

В линейке депозитных продуктов Банка присутствует вклад «УРАЛСИБ Социальный», который предусматривает возможность получить доход на вложенные средства и при этом свободно распоряжаться денежными средствами при минимальном остатке в 1 рубль.

Объем социально ориентированных услуг (по состоянию на 31 декабря 2009 года)

	Количество, тыс. шт.	Сумма, млрд руб.
Портфель ипотечных кредитов	33,7	41
Портфель автокредитов	47,7	11,58
Социальные карты региона	309,5	
Вклады по программе «Достойный дом детям!»	3,7	0,78
Карточки по программе «Достойный дом детям!»	10,2	0,135
Пенсионные вклады	39,1	7,3
Кредиты малому и среднему бизнесу	20,5	217

СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПРОДУКТЫ

Одним из приоритетных направлений деятельности Банка является создание социально ориентированных финансовых продуктов и услуг. Банк активно участвует в решении ключевых социально-экономических задач, выступая лидером в таких областях, как кредитование малых и средних предприятий и населения.

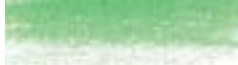
ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В текущей экономической ситуации малое предпринимательство приобретает особое значение для общества: начать свое небольшое дело может практически каждый, при этом малый и средний бизнес способен на быстрый рост. В связи с этим Банк «УРАЛСИБ» предлагает таким предприятиям специальные банковские продукты, которые помогают им развиваться.

Основой предложения для клиентов данного сегмента являются продукты «Бизнес-рост» и «Бизнес-развитие», разработанные с учетом специфики малого и среднего бизнеса. Эти продукты предусматривают гибкий подход к предоставлению кредитов и возможность изменения параметров услуги с учетом региональной и отраслевой специфики.

Согласно независимому исследованию, проведенному агентством «Эксперт РА», Банк «УРАЛСИБ» в 2009 году занял первое место на российском рынке среди банков, кредитующих малый и средний бизнес, выдав 20,5 тыс. кредитов на сумму 217 млрд рублей.





«УРАЛСИБ» совместно с региональными фондами поддержки малого бизнеса в Республике Башкортостан, Кемеровской и Свердловской областях, Пермском крае, Ханты-Мансийском автономном округе, а также в Москве и Санкт-Петербурге проводит программы, которые дают возможность получить дополнительные поручительства по обязательствам клиентов — предприятий малого и среднего бизнеса.

Банк также сотрудничает с общественными организациями в области популяризации и развития малого и среднего предпринимательства. Так, в августе 2009 года Банк «УРАЛСИБ» и портал «ОПОРА-Кредит» (финансовый интернет-проект Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России», www.opora-credit.ru) подписали Соглашение о генеральном партнерстве.

В рамках генерального партнерства «УРАЛСИБ» и «ОПОРА-Кредит» совместно развивают систему кредитования представителей малого и среднего бизнеса. На портале www.opora-credit.ru действует сервис «Заявка на кредит». Согласно условиям партнерства, Банк «УРАЛСИБ» в течение пяти рабочих дней рассматривает предварительную заявку от предпринимателей, ведущих бизнес в любом из регионов присутствия Банка, и при положительном решении напрямую связывается с потенциальным заемщиком.

Предприниматели также могут воспользоваться популярным интерактивным сервисом «Вопрос эксперту», в рамках которого квалифицированный консультант Банка «УРАЛСИБ» в оперативном режиме отвечает на вопросы аудитории сайта.

В 2009 году Банк «УРАЛСИБ» подписал соглашение о партнерстве с Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России». Совместные усилия будут направлены на развитие предпринимательской активности населения, выработку и реализацию государственной политики в вопросах повышения доступности банковских услуг для предприятий малого и среднего бизнеса.

Для предпринимателей и руководителей малых предприятий разработан специализированный сайт «Пора расти.ру» (www.porarasti.ru), на котором представлена информация о кредитных программах, необходимом для получения кредита пакете документов. Есть возможность получить онлайн-консультацию и направить предварительную заявку на кредит.

Опросы клиентов в точках продаж с целью изучения их потребностей

В целях поддержания конкурентоспособности своего продуктового ряда и высокого уровня сервиса Банк «УРАЛСИБ» регулярно проводит глубокое изучение потребностей малых и средних предприятий, а также их удовлетворенности продуктовым предложением и сервисом Банка. По итогам последнего исследования Банк получил высокие оценки от клиентов по всем направлениям деятельности.

В целях повышения финансовой грамотности субъектов малого предпринимательства Банк принимает активное участие в тематических конференциях и форумах, интернет-конференциях для малых предпринимателей, проводит рекламные кампании в СМИ, организует бесплатные консультации экспертов на профильных сайтах.

ПРОЕКТЫ ДЛЯ РОЗНИЧНЫХ КЛИЕНТОВ

Проект «Социальная карта региона»

Инновационный продукт «социальная карта региона» успешно работает в ряде регионов России. Карта предназначена для всех категорий граждан, имеющих социальные льготы: студентов, пенсионеров, военнослужащих, сотрудников государственных учреждений и др. Она дает возможность пользоваться социальными пособиями и льготами, такими как бесплатный проезд на общественном транспорте, скидки на лекарства и коммунально-бытовые услуги. Внедрение данного продукта способствует более рациональному использованию бюджетных средств, упрощает учет и сокращает издержки органов социального обеспечения. Картой можно оплачивать товары и услуги, ее принимают все банкоматы.

В 2009 году проекты по внедрению социальных карт реализуются в Республике Башкортостан, Ивановской и Смоленской областях. Их держателями стали 309,5 тыс. человек.

Проект «Социальная карта Башкортостана» стал первым в истории российским лауреатом престижного международного конкурса инновационных банковских продуктов OSCARDS 2009. Премия OSCARDS — одна из ведущих международных наград в области карточных продуктов. В 2009 году в конкурсе участвовало более 500 банковских продуктов, среди которых было выбрано 15 победителей в нескольких категориях. Банк «УРАЛСИБ» разделил премию в номинации «Лучший инновационный банковский продукт» в категории «Услуги» с кредитной организацией US Bank (США), которая представила сходный продукт ReliaCard Visa.

В планах Банка — внедрение социальных карт в Удмуртской Республике, Кемеровской области, Краснодарском крае.

Социальная карта может быть адаптирована для решения значительно более широкого круга

задач, связанных с предоставлением и учетом льгот, а также для других услуг населению. Расширение функциональных возможностей социальной карты позволит эффективно использовать ее в реализации социально значимых региональных программ, а также приоритетных национальных проектов.

Вклад и карта «Достойный дом детям!»

Банк «УРАЛСИБ» проводит свои социально ориентированные программы в партнерстве с благотворительными, неправительственными и общественными организациями.

На протяжении нескольких лет Банк «УРАЛСИБ» сотрудничает с Детским фондом «Виктория», который был создан в 2004 году для помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. С момента основания Фонда поддержку получили дети в 42 регионах России.

В 2009 году стартовала благотворительная программа Банка «УРАЛСИБ» и Детского фонда «Виктория», в рамках которой Банк выпустил специальную банковскую аффинити-карту MasterCard «Достойный дом детям!» и взял на себя обязательство направлять из собственных средств на реализацию благотворительных проектов Детского фонда «Виктория» 0,5% от сумм платежей, осуществленных с использованием данной карты.

Одновременно с этим Банк объявил о новом предложении для вкладчиков — возможности открыть специальный вклад «Достойный дом детям!» с повышенной процентной ставкой. По условиям вклада клиент поручает Банку перечислять 0,5% годовых из своего дохода по вкладу на финансирование проекта «Дом для достойной жизни», управление которым осуществляет Детский фонд «Виктория».

На конец года было открыто 3,7 тыс. вкладов и выпущено 10,2 тыс. пластиковых карт.

Ипотечное кредитование

Несмотря на общий спад ипотечного кредитования в 2009 году, вызванный международным финансовым кризисом, Банк «УРАЛСИБ» продолжал оказывать услуги ипотечного кредитования, в основном социальной направленности. Общая сумма выданных Банком в 2009 году ипотечных кредитов составила 41,2 млрд рублей (объем портфеля на 31 декабря 2009 года).

Проекты по социальному ипотечному кредитованию осуществляются в рамках ОАО «Башпромбанк» — специализированного ипотечного банка регионального уровня, созданного Банком «УРАЛСИБ» совместно с правительством Республики Башкортостан для предоставления широкого спектра программ ипотечного кредитования на территории республики.

Основное направление деятельности ОАО «Башпромбанк» — программы ипотечного кредитования социальной направленности (реализация республиканских программ социальной ипотеки).

В Анапе «УРАЛСИБ» совместно с администрацией Краснодарского края реализует федеральную подпрограмму «Переселение граждан РФ из ветхого и аварийного жилищного фонда». В целях снижения стоимости жилья Банк снизил уровень доходности по корпоративным кредитам компаниям-застройщикам, что привело к снижению стоимости возводимого жилья и, соответственно, размера ипотечных кредитов для будущих жильцов. Кроме того, Банк контролировал весь цикл строительства, что обеспечивало максимально низкую его стоимость. По сравнению с ранее использовавшейся схемой технология, предложенная «УРАЛСИБом», позволила в 1,6 раза увеличить количество семей, улучшивших свои жилищные условия. Часть жилой площади пе-

редана городу безвозмездно для предоставления очередникам, а часть — была выкуплена по фиксированной цене молодыми семьями. Банк «УРАЛСИБ» ежегодно помогает тысячам людей решить жилищную проблему.

Автокредитование

При разработке предложений для клиентов Банк всегда обращает внимание на социальную составляющую, даже если эти продукты носят исключительно коммерческий характер.

В 2009 году Банк участвовал в реализации кредитной программы «Лада Финанс», в рамках которой официальные дилеры ОАО «АвтоВАЗ» предоставляли клиентам скидки на приобретение новых автомобилей всего семейства Lada, а Банк «УРАЛСИБ» предлагал льготные кредитные ставки. Реализация данной программы стала действенным инструментом увеличения продаж автомобилей Lada и позволила многим потребителям приобрести автомобили на выгодных условиях, а крупнейшему национальному автопроизводителю — сохранить десятки тысяч рабочих мест.

Банк «УРАЛСИБ» также развивает партнерские программы с ведущими мировыми автопроизводителями. Специальными предложениями Банка можно воспользоваться при покупке автомобилей наиболее массовых моделей Ford и Volkswagen. В рамках ряда акций также действуют специальные условия по страхованию автомобилей.

По итогам 2009 года Банк «УРАЛСИБ» занял 12-е место в рейтинге российских банков по объему выданных автокредитов («РБК.Рейтинг»). За год Банк выдал 6,4 тыс. автокредитов на сумму свыше 2 млрд рублей (объем портфеля на 31 декабря 2009 года составил 11,58 млрд рублей).



Реструктуризация кредитной задолженности

Банк с пониманием и ответственностью подходит к своим клиентам, чье финансовое положение в силу объективных причин пошатнулось. Таким клиентам Банк предлагает возможности реструктуризации их задолженности: прекращение начисления пеней и штрафов, изменение очередности платежей по кредиту, конвертация кредита в другую валюту.

Заемщику предлагаются способы реструктуризации, которые могут быть эффективны именно в его случае. Индивидуальный подход со стороны Банка позволяет заемщикам насколько возможно комфортно исполнять свои обязательства, а с восстановлением платежеспособности — вернуться к нормальному обслуживанию долга.

Пенсионные вклады Банка «УРАЛСИБ»

В депозитной линейке «УРАЛСИБа» представлены специальные продукты для пожилых граждан. Вклад «УРАЛСИБ Пенсионный» сочетает в себе повышенную доходность и низкие суммы первоначального и минимального дополнительного взносов. Так, процентная ставка по вкладу «УРАЛСИБ Пенсионный» для любой суммы соответствует ставке по вкладу «УРАЛСИБ Стабильный» для суммы от 1 млн рублей. Вклад открывается при предъявлении пенсионного удостоверения, удостоверения ветерана Великой Отечественной войны и боевых действий, ветерана труда, военной службы, органов внутренних дел, прокуратуры и др. Объем средств, привлеченных в данный вклад по состоянию на 31 декабря 2009 года, составляет 7,3 млрд рублей.







4

Внутренняя социальная политика

13 442 сотрудника

236,6 млн рублей направлено на реализацию внутренней социальной политики

1789 тыс. часов обучения сотрудников за год

7 различных программ в социальном пакете

45% сотрудников участвуют в программах по здоровому образу жизни

«УРАЛСИБ» НАРАЩИВАЕТ ПОТЕНЦИАЛ»

Интервью с руководителем Службы человеческих ресурсов Екатериной Успенской



— Какой кадровой политики в 2009 году придерживалась Финансовая корпорация «УРАЛСИБ»?

— С начала 2008 года и до середины 2009-го на рынке преобладала тенденция активного сокращения или, как минимум, замораживания штатной численности. Для «УРАЛСИБа» ситуация начала 2009 года сравнима с предыдущим периодом. В 2008 году приема новых сотрудников почти не было. Принимали в штат только взамен уволившихся сотрудников. В начале года в связи со спадом на рынке кредитования мы были вынуждены сократить сотрудников, которые занимались операционной деятельностью, анализом сделок, сопровождением выдачи кредитов.

Однако уже со второй половины 2009 года намечались первые признаки потепления в экономике. Стал постепенно оживать рынок потребительского кредитования, банки начали наращивать кредитный портфель. Вслед за движением рынка «УРАЛСИБ» также изменил приоритеты продуктовой политики. Мы стали обращать больше внимания на снижение доли проблемных активов, улучшение качества кредитных услуг. Как следствие, были открыты вакансии кредитных менеджеров и специалистов поддержки бизнеса. Но все же говорить о массовом наборе персонала еще рано. По данным консолидированной отчетности, сокращение общей численности персонала в 2009 году составило около 11%.

— Традиционно в ФК «УРАЛСИБ» серьезно относятся к социальной поддержке сотрудников. Изменились ли приоритеты во внутренней социальной политике в 2009 году?

— Людям, работающим в Финансовой корпорации, мы традиционно даем значительно больше, чем пре-

дусмотрено законодательством. В период кризиса мы не сокращали социальный пакет. Простая фиксация бюджета на социальную поддержку на докризисном уровне могла привести к фактическому снижению объема и качества предоставляемых услуг. Поэтому мы провели исследование рынка медицинских услуг и приняли решение о необходимости разработки компенсационных мер, направленных на улучшение качества услуг, входящих в нашу социальную потребительскую корзину. Топ-менеджмент добровольно сократил размер своих социальных компенсаций, считая, что в состоянии самостоятельно оплачивать многие услуги. Эти деньги были направлены на финансирование социального пакета другим сотрудникам. Кроме того, Совет директоров принял решение об увеличении бюджета на социальную потребительскую корзину. В итоге нам удалось значительно улучшить качество услуг.

В качестве другого инструмента, оказавшего существенное влияние на микроклимат в коллективе, можно назвать материальную помощь. Как и до кризиса, любой сотрудник Корпорации имел возможность подать запрос на получение материальной помощи в связи с кончиной близкого человека или рождением ребенка. Такую помощь оказывают многие крупные компании. Однако в «УРАЛСИБе» специально созданная комиссия рассматривала обращения сотрудников и по факту форс-мажорных обстоятельств, внеплановых операций, подготовки детей к школе. Это уникальная услуга на рынке труда. В течение 2009 года на материальную помощь Корпорация направляла более миллиона рублей ежемесячно.



Расширение спектра социального обеспечения отчасти компенсировало отсутствие ежегодного повышения зарплат и снизило напряженность в коллективе в связи с кризисом.

— Какие HR-технологии, применяемые в ФК «УРАЛСИБ», Вы считаете наиболее эффективными, отвечающими требованиям рынка труда и персонала?

— Новым для Корпорации в 2009 году было развитие программ нематериальной мотивации.

По естественным причинам последние два года финансовые компании не выплачивали традиционные премии своим сотрудникам и дивиденды акционерам. В то же время нагрузка на сотрудников возросла, чему способствовали сокращение штата и общая нервная обстановка на рынке. В этих условиях мы посчитали очень важным обеспечить своим сотрудникам социальную защиту и комфортные условия труда. Мы сделали ставку на развитие системы нематериальной мотивации и реализовали большой набор новых для Корпорации мероприятий.

В 2009 году мы впервые провели очень красивую акцию — «Весна в «УРАЛСИБе», в рамках которой прошло около восьми программ. Впервые в ФК «УРАЛСИБ» провели электронный аукцион работ сотрудников, все деньги от которого были направлены на оплату дорогостоящей операции сотруднику Корпорации. В этой благотворительной акции приняли участие не только сотрудники, свой вклад сделали ФК «УРАЛСИБ» и лично Председатель Совета директоров Николай Александрович Цветков. Мы устраивали конкурсы детских рисунков, весенних композиций, стихов и песен на тему

весны. Прошла акция по здоровому питанию, в рамках которой по себестоимости продавали свежесжатые соки. За этот год мы получили огромное количество добрых откликов.

Особо нужно отметить акцию «Хочу сказать спасибо». Так сложилось (и это наше упущение), что в Корпорации не практиковалось публично говорить спасибо за успешно выполненные проекты, за достигнутые результаты. До 2009 года преобладал формализованный стиль менеджмента: план, факт и управление по отклонениям. Именно в 2009 году мы переломили эту ситуацию — стали объявлять и устные, и письменные благодарности за реализацию текущих задач с занесением в трудовую книжку, с объявлением на корпоративных советах. В рамках акции мы впервые дали возможность сотрудникам сказать спасибо конкретным людям и подразделениям за профессионализм, за помощь, за содействие. Для акции выделили специальное место на внутрикорпоративном портале, и все сотрудники имели возможность принять в ней участие.

Новые мотивационные акции нормализовали психологический климат в подразделениях, смягчили эмоциональную, психологическую, социальную атмосферу внутри «УРАЛСИБа». Сотрудники почувствовали, что они важны для Корпорации и нужны ей. Несомненно, мы будем продолжать развивать программы нематериальной мотивации и в будущем, они дали очень хороший результат.

— ФК «УРАЛСИБ» неоднократно становилась победителем различных конкурсов по здоровому образу жизни. Как влияют программы ЗОЖ на климат в коллективе?

— Лучше быть богатым, здоровым и счастливым, чем бедным, больным и несчастным. Это настолько очевидно, что мы перестаем задумываться о том, насколько серьезно влияет наш образ жизни на атмосферу вокруг нас. Врачи очень хорошо знают, что от самочувствия человека зависят его работоспособность, мироощущение, взаимоотношения с окружающими, в том числе с членами семьи, коллегами по работе. Сбой в одном месте вызывает цепную реакцию во всех взаимосвязанных областях — нужно только подождать. Поэтому для нас программы по здоровому образу жизни — это не дань моде, а технология, которая позволяет поддерживать на высоком уровне человеческий капитал. Программы по здоровому образу жизни начались в Корпорации довольно давно, но в 2009 году они существенно расширились. В отличие от программ прошлых лет, когда в акциях принимало участие чуть более 20% персонала, ЗОЖ в 2009 году привлек внимание рекордного количества сотрудников — около 45%.

— В июле 2009 года ФК «УРАЛСИБ» заключила со своими сотрудниками Коллективный договор. Этот инструмент не очень широко распространен среди российских финансовых организаций. Какие изменения произошли в Корпорации в связи с принятием этого документа?

— Действительно, такие договоры крайне редко заключаются по инициативе работодателя, а в финансовой отрасли — и подавно. В «УРАЛСИБе» отношения с сотрудниками традиционно выстраиваются на основе приверженности и доверия. Корпорация и без Коллективного договора имела повышенный уровень социальных гарантий, поэтому инициатива юридиче-

ски зафиксировать ответственность «УРАЛСИБа» перед сотрудниками была совершенно естественной. Фактически договор объединил и систематизировал то, что в Корпорации делалось всегда.

Самое ценное, что он дал сотрудникам, — это уверенность в том, что в условиях нестабильности на рынке труда и в период массовых сокращений работодатель не нарушит своих обязательств. Договор снял неоправданные страхи. Люди поняли, что при неблагоприятном для них исходе они гарантированно получат даже больше, чем положено по законодательству.

Эта акция была настолько своевременна и эффективна, что после подписания Коллективного договора ни один сотрудник не вспомнил о его существовании и не пошел в суд отстаивать свои права в соответствии с этим документом. Его задача была выполнена: уровень напряженности в критической ситуации был снижен. Существенным стало и то, что Корпорация юридически подтвердила свою готовность продолжать политику социальной поддержки сотрудников.

— В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» перешла к новой концепции управления — управлению по ценностям. Как это повлияло на приоритеты развития человеческих ресурсов Корпорации?

— «УРАЛСИБ» — крупная компания. В ней трудятся порядка 13,4 тысячи человек. И в этом огромном коллективе должны уживаться разные люди. Есть руководители, которые паразитируют на своих сотрудниках, не продвигают их, выдают их идеи за свои. А есть большие умницы, которые учат подчиненных, передают технологии, являются для них отцом или

матерью. Конечно, для Корпорации не безразлично, кто в ней работает.

Сегодня для успеха на рынке как никогда важны единство устремлений сотрудников и Корпорации, лояльность и доверие персонала, его энтузиазм и готовность эффективно работать в сложных условиях. Такое единство не возникает само по себе, необходимы инструменты для его формирования.

Отправными точками для перехода к новой концепции стали два знаковых для «УРАЛСИБа» проекта: «Коллективный договор» и «Наш Кодекс». Эти проекты связали такие традиционные для Корпорации подходы, как, например, здоровый образ жизни, позитивное мышление, лояльность и приверженность, с принципами, которые обязывают быть честным, справедливым, замечать и поощрять заслуги других. В 2009 году усилиями всего коллектива были выработаны стандарты корпоративного мышления, нашего менеджмента, нашего качества.

Тем самым ФК «УРАЛСИБ» сделала первый, очень важный шаг — публично заявила: «Я обязуюсь внедрить управление по ценностям, и сотрудники, которые не будут соответствовать принятым нормам, рано или поздно не смогут работать в Корпорации». Это не значит, что изменения произойдут сразу. Управление по ценностям — очень современное течение в корпоративном управлении. Оно, несомненно, будет применяться лидерами российского бизнеса и со временем станет хорошим тоном для крупных корпораций. Для «УРАЛСИБа» внедрение системы управления по ценностям можно оценить в горизонте трех-четырех лет.

— Требования к квалификации персонала меняются достаточно динамично. Какие образовательные программы для сотрудников Корпорации были приоритетными в 2009 году?

— Программа обучения сотрудников ФК «УРАЛСИБ» составляется ежегодно с учетом стратегических и тактических задач. С одной стороны, мы отталкиваемся от приоритетов, которые диктуются акционерами и топ-менеджерами, с другой — учитываем встречный поток предложений, поступающих от подразделений.

В 2008–2009 годах многие участники рынка в рамках оптимизации затрат вместе с сокращением социального пакета и количества сотрудников почти полностью ликвидировали свои программы обучения. У нас программы Корпоративного университета в 2009 году не сокращались, «УРАЛСИБ» сохранил все существовавшие ранее продуктовые, управленческие, узкопрофессиональные программы. Для того чтобы минимизировать затраты, мы внедрили новую для Корпорации форму обучения — вебинары. Тем самым без потери качества были сокращены значительные сопутствующие затраты на командировки, проживание, оплату тренеров. Программы, требующие обучения навыкам общения, остались без изменений.

Особенностью 2009 года стало активное внедрение программ обучения, связанных с личностным ростом. У нас появились новые тренеры, новые формы. В линейку добавились курсы лидерства, классификации психотипов и другие нетрадиционные семинары. Конечно, знание психотипов и особенностей взаимоотношений с людьми отчасти способствовало повышению эффективности менедж-



жеров по продажам и переговорщиков. Но в период кризиса, когда нет роста рынка, когда все процессы замораживаются, для Корпорации большее значение приобретают улучшение внутренних коммуникаций и формирование потенциала для будущего роста.

Как и любое нововведение, семинары личностного роста вызвали различную реакцию. И это нормально. Но в целом они позволили расширить спектр личных возможностей сотрудников и особенно помогли тем, кто по различным причинам должен был принять важное решение в своей жизни. К концу года Служба человеческих ресурсов получила новые заявки от подразделений на развитие этого направления, поэтому в будущем пла-

нируется продолжить поиск новых программ и тренеров.

— **Комплекс мер социальной политики в Корпорации значительно превышает установленные международные и российские нормы.**

— Совершенно справедливо. В «УРАЛСИБе» не только декларируют приверженность принципам корпоративной ответственности. Вместе с соблюдением основополагающих норм Всеобщей декларации прав человека, российского трудового законодательства, внутренних правил и норм Корпорация ведет масштабную социальную и благотворительную деятельность.

Так, в 2009 году ФК «УРАЛСИБ» стала участником федеральной программы по предоставлению рабо-

чих мест студентам. Пока в программе участвует ограниченное количество филиалов, но, судя по тем откликам, которые мы получаем от ее участников, в 2010 году она будет расширена. Пока «УРАЛСИБ» — единственная финансовая структура в России, реализующая эту инициативу.

— **Как Вы относитесь к вступлению Корпорации в Глобальный договор ООН?**

— Думаю, мы можем присоединиться к Глобальному договору ООН в ближайшем будущем. Это очень емкая инициатива, и у Корпорации есть желание ей соответствовать и реальная деятельность, которая полностью согласуется с десятью принципами Договора.



СТРУКТУРА СЛУЖБЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ФК «УРАЛСИБ»

Управление персоналом в ФК «УРАЛСИБ» построено по традиционной для крупных корпораций схеме: структурные подразделения Службы человеческих ресурсов поддерживают основные векторы деятельности Корпорации и учитывают приоритеты акционеров компаний, входящих в Корпорацию. В ФК «УРАЛСИБ» развиваются как стандартные направления, так и уникальные для российского HR-рынка услуги.

Кадровое делопроизводство организовано по традиционной схеме. Отличительным элементом является услуга внутреннего консалтинга. В ФК «УРАЛСИБ» входят различные виды бизнеса и юридические лица, которым периодически требуется высококвалифицированная консультация по трудовым спорам, судам, сложным трудовым конфликтам. Эти случаи не носят системного характера, поэтому держать штат консультантов в каждой компании нецелесообразно. Функцию кадрового консультирования и аудита для всех бизнес-единиц Корпорации выполняет банковское подразделение.

Мотивация. В ФК «УРАЛСИБ» это направление реализует Управление мотивации и компенсации. Специалисты этого подразделения выполняют весь комплекс мероприятий по планированию затрат на персонал и мониторингу изменений на рынке труда. В функции Управления входит распределение материальной помощи сотрудникам Корпорации, попавшим в трудную жизненную ситуацию. Ввиду большого объема материальной помощи (более 16 млн рублей в год) в ФК «УРАЛСИБ» создано уникальное для рынка подразделение, в рамках которого действует комиссия, рассматривающая заявки, разрабатываются соответствующие регламенты и критерии, ведется бюджетное планирование.

Вторым отличием Управления мотивации и компенсации ФК «УРАЛСИБ» является мониторинг рынка труда. Корпорация участвует в регулярных обзорах PwC, E&Y, IMT. Это позволяет два раза в год фиксировать динамику рынка по каждой должности. Несколько раз в год сотрудники управления готовят аналитический отчет по рынку труда, который выносится на обсуждение Правления. Для сравнения коридоров заработных плат с динамикой рынка труда используется уникальная методика, разработанная в ФК «УРАЛСИБ». Данная система позволяет во всех регионах присутствия Корпорации удерживать все зарплаты не ниже средних значений рынка.

Социальный блок. В соответствии с приоритетами развития персонала ФК «УРАЛСИБ» функция данного блока реализована в двух форматах: «нематериальная мотивация» и «здоровый образ жизни».

Подбор персонала Корпорация осуществляет как своими силами, так и с помощью кадровых агентств. Большую часть персонала ФК «УРАЛСИБ» набирает самостоятельно. Услуги сторонних организаций используются, как правило, для подбора руководителей высшего звена и узкопрофильных специалистов.

Отличительной особенностью технологии управления карьерой является применение уникального опыта кросс-переходов. ФК «УРАЛСИБ» использует разветвленную структуру Корпорации и дочерних предприятий для развития карьеры перспективных сотрудников внутри организации.

Развитие корпоративной культуры — традиционное направление деятельности Службы человеческих ресурсов, приоритет которого существенно возрос с 2009 года, когда Корпорация начала реализацию концепции управления по ценностям. В рамках принятой концепции ФК «УРАЛСИБ» стремится создать условия для творчества, генерации новых идей. Усилия направлены на то, чтобы сде-

лать работу естественным продолжением жизни, а не вынужденной необходимостью. Нетрадиционным элементом данного направления является функция внутренних коммуникаций. Служба человеческих ресурсов информирует сотрудников о решениях Совета директоров, транслирует решения руководства различных субхолдингов, информирует о знаковых событиях в Корпорации. Силами подразделений Службы в электронном виде издается «Вестник «УРАЛСИБа».

Обучение. Общее количество учебных часов в 2009 году составило 1 789 059. Корпорация проводила обучение с использованием дистанционных технологий, возможностей внешних тренинговых программ и специализированных программ Корпоративного университета. В его штате работают высококвалифицированные специалисты, способные вести и самостоятельно разрабатывать учебные курсы, внедрять новые методики по запросу профильных видов бизнеса. Отличительной особенностью университета является развитая региональная сеть учебных центров. Масштаб его деятельности обусловлен широким спектром требований к форматам и качеству обучения, а также разнообразием продуктов компаний, входящих в Корпорацию.

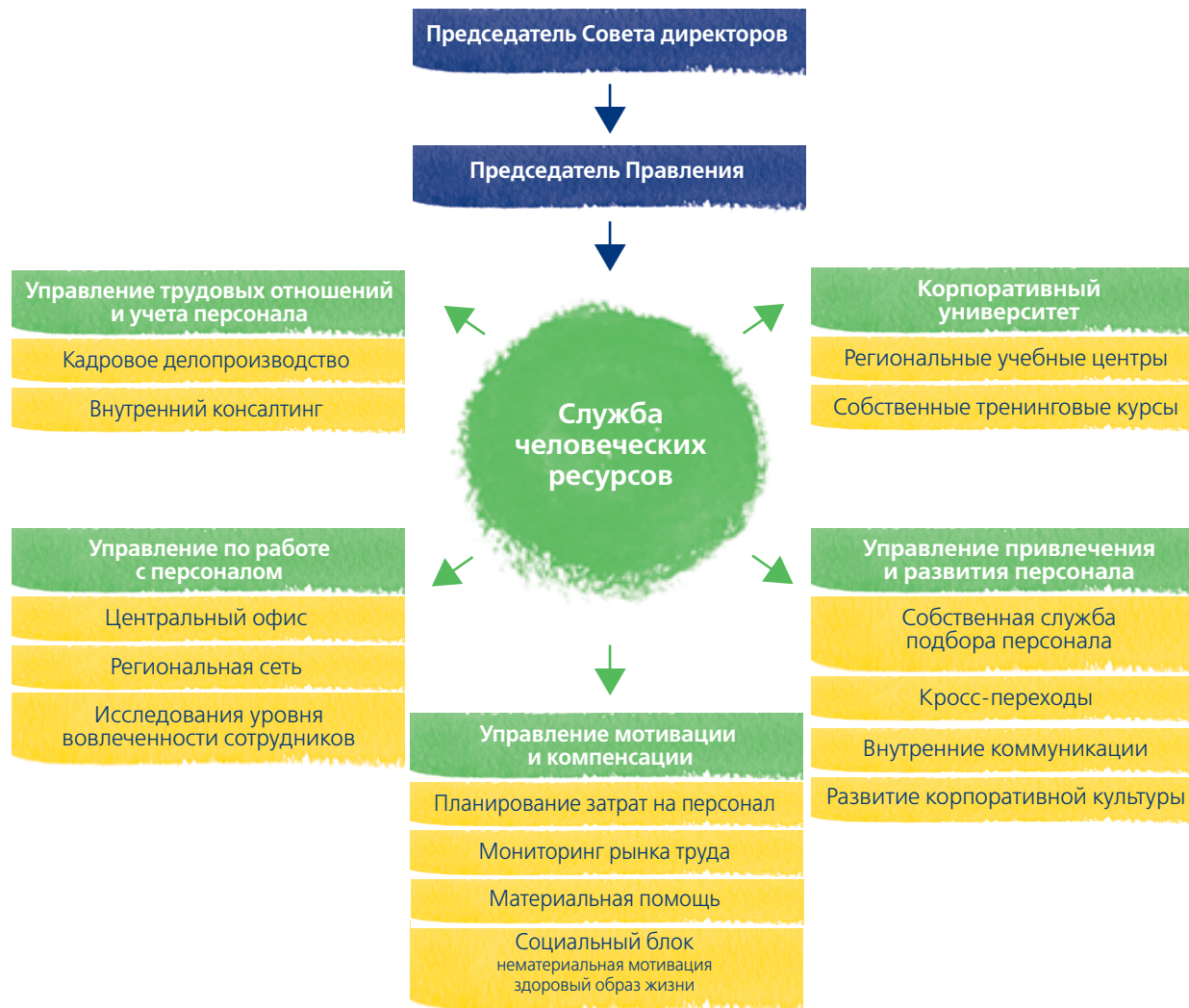
Работа с персоналом. В связи со спецификой и масштабами организационной структуры ФК «УРАЛСИБ», разнообразием видов бизнеса и разветвленностью региональной сети функции управления персоналом разделены на два направления. Первое направление курирует всю работу в регионах присутствия Корпорации, обеспечивает стыковку потребностей различных подразделений, бюджетирование и коммуникацию с Центральным офисом. Второе направление отвечает за персонал Центрального офиса. В Корпорации распространена практика закрепления за подразделениями HR-кураторов. Они выявляют потребности конкретного специалиста, определяют динамику профессионального роста,

разрешают внутренние конфликты, проводят адаптацию новичков, помогают урегулировать трудовые споры.

В рамках данного направления проводится большое количество исследований. Для определения уровня удовлетворенности и вовлеченности сотрудников используется международная методика Hewitt, которая понятна, прозрачна и узнаваема западными инвесторами и международными компаниями. Эта методика позволяет оценить зоны риска и зоны развития, определить устойчивые области и фокус приложения усилий. Служба исследует социально-психологический климат в подразделениях. Методом «360 градусов»* проводятся исследования уровня сервиса, который предоставляют функциональные подразделения внутри Корпорации. Раз в год HR-куратор представляет каждому руководителю крупного подразделения детальный отчет о произошедших изменениях.

*«360 градусов» — методика сбора данных о действиях человека в реальных рабочих ситуациях и о проявленных им деловых качествах. Проводится с целью определения потребностей в обучении, оценки результатов прохождения учебных курсов, создания планов индивидуального развития.

Структура Службы человеческих ресурсов



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Общая численность персонала в разбивке по субхолдингам

Субхолдинги	31.12.2008	31.12.2009	Изменение, %
Коммерческий банк	14 239	12 596	–12
Частный банк	83	63	–24
Лизинговый бизнес	407	435	7
Управление активами	183	148	–19
Инвестиционно-банковский бизнес	220	200	–9
Всего	15 132	13 442	–11

Изменение численности

В 2009 году фактическая численность штатных сотрудников снизилась на 11,2% (1690 человек), внештатных сотрудников — на 41,9% (316 человек). В 2008–2009 годах в Корпорации проводилась трех-этапная оптимизация численности. За этот период общая численность снизилась на 33,4% (6959 человек): по штатным сотрудникам — на 27,1% (4995 человек), по внештатным — на 81,7% (1964 человека).

	31.12.2008	31.12.2009	Изменение абсолютное	относительное
Общая численность	15 887	13 881	–2006	–12,6%
В том числе:				
штатные сотрудники	15 132	13 442	–1690	–11,2%
внештатные сотрудники	755	439	–316	–41,9%

Численность персонала по региональным дирекциям (РД)

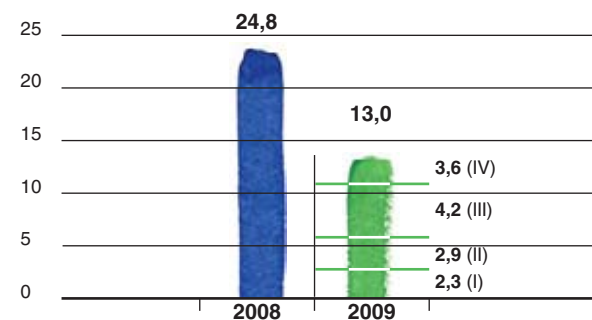


Данные приведены на 31 декабря 2009 года без учета численности сотрудников Центрального офиса (4074 человека), которые внутри Корпорации не относятся к структуре региональных дирекций.

Текущность персонала

В 2009 году консолидированный показатель текущести персонала для ФК «УРАЛСИБ» составил 13%. Это довольно низкий показатель по сравнению с 2008 годом (снижение на 11,8%). Однако в условиях кризиса на рынке труда он оценивается Корпорацией как приемлемый. В будущем вместе с развитием рынка ФК «УРАЛСИБ» предполагает удерживать этот показатель в коридоре 15–30%, что по международным стандартам является оптимальным для финансовой отрасли. При данной текущести «УРАЛСИБ» получит необходимый приток новых сотрудников, а с ними — новые идеи и инновации.

Текущность персонала, %

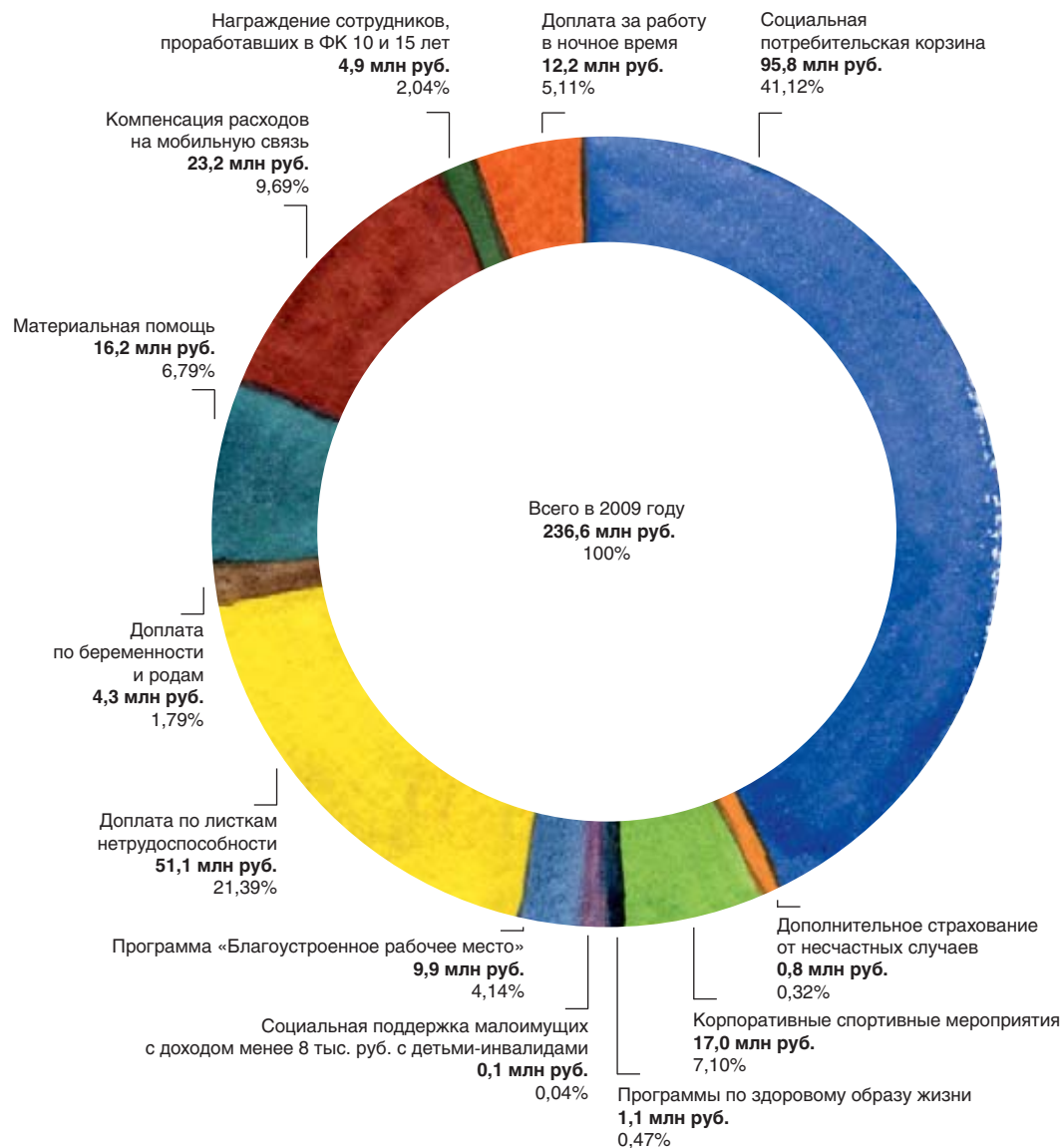


* По данным управленческой отчетности.

В Корпорации отсутствует практика сбора персональных данных, не относящихся к обязательным для оформления трудовых отношений. В частности, не запрашивается информация о национальной принадлежности работника. Корпорация не имеет разрешения на доступ к персональным данным такого характера и не ведет учет персонала по национальному признаку.



Структура затрат на внутреннюю социальную политику



В рамках региональных законов о квотировании в ФК «УРАЛСИБ» принимаются на работу инвалиды и молодые специалисты, направляемые из центров занятости населения Москвы и Уфы.

В 2009 году новые сотрудники с установленной инвалидностью не принимались. Численность сотрудников данной категории, находящихся в штате, составляет 64 человека, что соответствует установленной квоте.

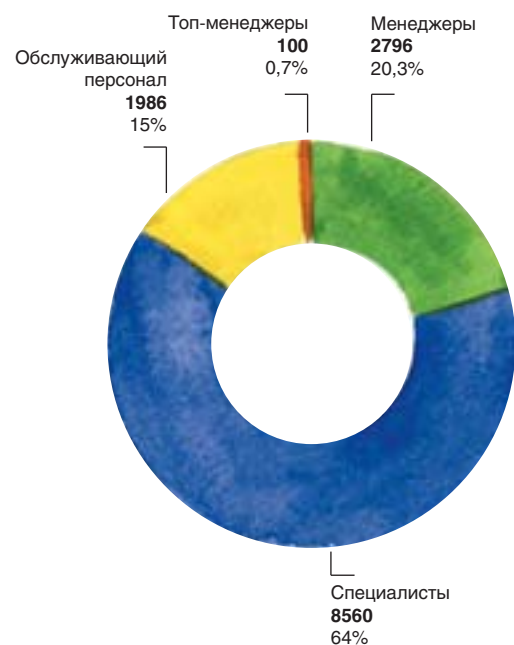
Численность сотрудников, находящихся в отпуске по беременности и родам, на 31 декабря 2009 года — 2011 человек (15% от штатной численности).

В 2009 году Корпорация осуществила доплаты по беременности и родам на сумму 4,3 млн рублей.

В Корпорации объем вознаграждения рассчитывается исходя из достигнутых бизнес-результатов и выполнения запланированных KPI.

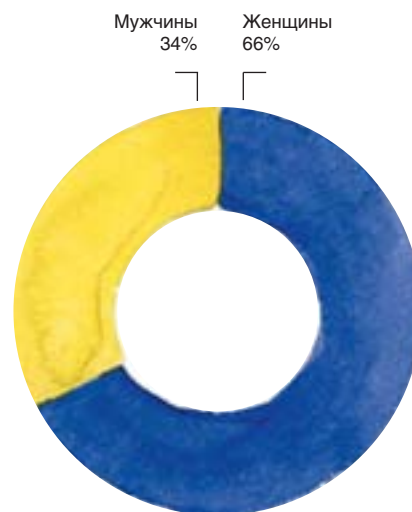
В Корпорации разработана единая шкала заработных плат и система региональных коэффициентов. Базовые тарифные ставки по однотипным должностям для мужчин и женщин не отличаются. Минимальная ставка составляет 7500 рублей (бухгалтер-операционист). Разница в фактическом размере оплаты труда возникает при учете доплат за тяжелые условия (как правило, мужчины) или работы неполный рабочий день.

Распределение сотрудников по занимаемым должностям



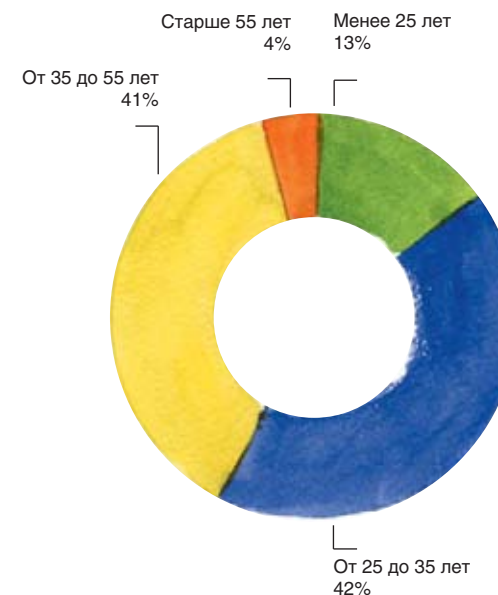
Сотрудники руководящего звена составляют 21,5% от общей численности персонала (13 442 человека).

Гендерный баланс



В ФК «УРАЛСИБ» традиционно гендерный баланс склоняется в сторону женщин. Это связано со специфической структурой занятости в финансовом секторе. Женщины составляют почти весь операционно-кассовый состав Банка и Лизинговой компании.

Структура персонала по возрасту



Более 70% сотрудников ФК «УРАЛСИБ» — в возрасте от 25 до 40 лет. Доля молодых специалистов — 13% (от общей численности персонала).



ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Вопросы здоровья и безопасности на производстве зафиксированы в Коллективном договоре, внутренних нормативных документах и в трудовых договорах с сотрудниками.

В ФК «УРАЛСИБ» отсутствуют официальные соглашения с профсоюзами. Все требования профсоюзов были учтены в рамках коллективных переговоров при заключении Коллективного договора.

Доля персонала, представленная в совместных комитетах по здоровью и безопасности, составляет 1% от общей численности сотрудников.

Численность персонала, работающего в социальном блоке по проектам здоровья и безопасности в 2009 году

Вид социальной службы	Доля от всех сотрудников Корпорации, %
Дирекция развития социальных проектов	0,06
Дирекция компенсаций и льгот	0,03
Социальные работники в филиальной сети (сотрудники Службы человеческих ресурсов, в чьи обязанности входит помощь в организации социальных программ в филиальной сети)	0,6
Руководители, участвующие в формировании социальной политики	0,01
Инженеры по охране труда	0,29

Для мониторинга качества социальных программ и программ по здоровому образу жизни в ФК «УРАЛСИБ» действует практика очных интервью с непосредственными получателями данных услуг. Для более детальных качественных срезов используются глубинные интервью по методике «360 градусов»*. В общей сложности в процессе формирования рекомендаций по ЗОЖ и безопасности на рабочем месте участвуют более 50% сотрудников Корпорации.

Случаев профессиональных заболеваний сотрудников ФК «УРАЛСИБ» в 2009 году установлено не было. Документов, подтверждающих утрату трудоспособности в результате профессиональных заболеваний в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, которая устанавливает процент утраты трудоспособности, группу инвалидности, а также определяет характер и условия возможного труда, в Службу человеческих ресурсов не поступало.

В 2009 году в Корпорации произошло 11 несчастных случаев в результате неосторожности потерпевших и дорожно-транспортных происшествий. Все травмы и повреждения не привели к серьезным последствиям для здоровья пострадавших или летальному исходу. Общее число дней нетрудоспособности — 286 рабочих дней. После каждого случая травматизма с сотрудником и его руководителем были проведены дополнительные тренинги по охране труда, усилен контроль за соблюдением трудовой дисциплины и организацией рабочего процесса.

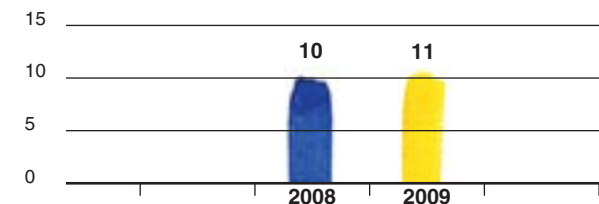
* См. с. 69.

** Уровень травматизма в расчете на 1000 работников:

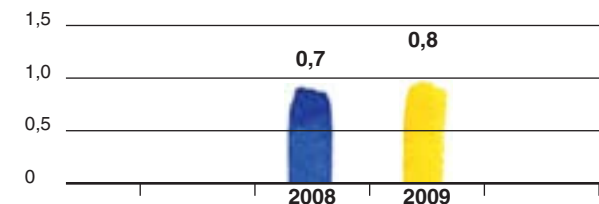
$Ст = T / (Kг / 1000)$, где Т — количество травм, Кг — число работников.

*** Число дней временной нетрудоспособности в расчете на 1000 работников: $Сн = Дн / (Kг / 1000)$, где Дн — число дней временной нетрудоспособности, Кг — число работников.

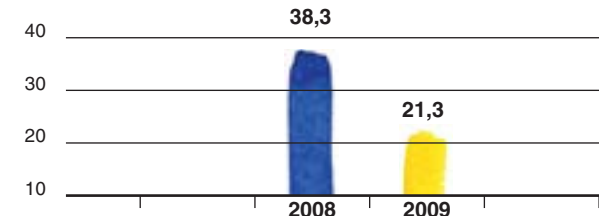
Количество несчастных случаев на производстве, шт.



Уровень травматизма**



Среднее число дней нетрудоспособности***



МЕРОПРИЯТИЯ В ОБЛАСТИ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Развитие внутренней социальной политики в целом поддерживается и корректируется акциями Корпорации. Все проекты и программы рассматривает и утверждает Правление ФК «УРАЛСИБ». В 2009 году в Корпорации проводились следующие программы:

«Благоустроенное рабочее место»

Корпорация ежегодно выделяет средства на создание комфортных условий для работы. Сотрудники Корпорации обеспечиваются чистой питьевой водой, оборудованием для приема пищи, климатическим оборудованием. Воспользоваться программой может любой сотрудник независимо от занимаемой должности, стажа и места работы. В 2009 году на реализацию программы выделено 9,9 млн рублей.

Программы по здоровому образу жизни

«УРАЛСИБ» активно пропагандирует и внедряет в жизнь ценности здорового образа жизни.

В Корпорации полностью разделяют позицию Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) в оценке негативного влияния на экономические показатели таких поведенческих факторов риска, как курение, нездоровое питание, низкая физическая активность, избыточная масса тела и др. Для разработки собственных программ ЗОЖ Корпорация руководствуется Рамочной конвенцией по борьбе с табаком (ВОЗ), Концепцией по увеличению физической активности и снижению избыточной массы тела для Европейского региона (ВОЗ), Национальной стратегией по борьбе против табака.

Понимая актуальность данной проблемы и разделяя принципы указанных документов, руковод-

ство ФК «УРАЛСИБ» разработало стратегию пропаганды здорового образа жизни среди сотрудников.

На основе ежегодного мониторинга здоровья и оценки распределения факторов риска в 2009 году были проведены кампании «Брось курить и победи!», «Здоровый вес!», «Неделя физической активности».

Эффективность таких программ достаточно высокая, так как при поддержке коллег и при наличии поощрительной мотивации значительно легче бросить курить, снизить вес, быть физически активным.

Удовлетворенность персонала ФК программами по ЗОЖ в 2009 году составила 6 баллов по 10-балльной шкале. Более 94% сотрудников считают проведение таких программ необходимым. От 33% до 57% сотрудников удалось изменить свои привычки: сделать питание здоровым, бросить курить, повысить физическую активность.

В 2009 году на реализацию программ по здоровому образу жизни было затрачено 1,1 млн рублей.

Корпоративные спортивные мероприятия

Для занятий физической культурой Корпорация арендует для своих сотрудников спортивные клубы и бассейны. Регулярно проводятся внутрикорпоративные соревнования по командным видам спорта. «УРАЛСИБ» предоставляет возможность сотрудникам и членам их семей приобрести клубные карты ведущих фитнес-центров со скидкой до 40%. Арендовано 319 площадок, на которых занимаются 32% сотрудников.

В общей сложности на спортивные программы в 2009 году Корпорация затратила 17 млн рублей.

Дополнительные дни отдыха

ФК «УРАЛСИБ» предоставляет сотрудникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, дополнительные оплачиваемые отпуска и персон-

альные дни отдыха. Любой сотрудник может также оформить краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам (вступление в брак, утрата близкого родственника).

Вакцинация сотрудников

Учитывая сезонные риски распространения вирусных заболеваний, Корпорация предоставляет сотрудникам возможность пройти вакцинацию от гриппа. Вакцинация проводится бесплатно и на добровольной основе.

Компенсация расходов на мобильную связь

Сотрудники ФК «УРАЛСИБ» имеют возможность подключиться к корпоративному тарифу. Отдельным сотрудникам Корпорация компенсирует затраты на мобильную связь в пределах установленных лимитов.

Размер лимитов зависит от функциональных обязанностей сотрудника и его должностного уровня. В 2009 году затраты на мобильную связь составили 23,2 млн рублей.

Выплата суточных сверх нормативов, установленных государством

Сотрудникам Корпорации, находящимся в командировке, выплачиваются суточные сверх нормативов, установленных государством. Величина суточных зависит от занимаемой должности и места командировки.

Оплата представительских расходов

ФК «УРАЛСИБ» компенсирует сотрудникам затраты на представительские расходы, если по производственной необходимости они проводят переговоры вне офиса.



ФУТБОЛЬНАЯ КОМАНДА «УРАЛСИБ»

Футбольная команда ФК «УРАЛСИБ» была основана в 1999 году. Сегодня команда — это сплав многолетних традиций, молодости и опыта. На протяжении многих лет она является одним из лидеров корпоративного футбола и входит в число фаворитов практически любого турнира, в котором принимает участие. Главная цель команды — пропаганда здорового образа жизни среди со-

трудников и членов их семей, а также развитие корпоративного любительского спорта. Руководством Корпорации созданы все необходимые условия для функционирования команды: это и возможность круглогодичных тренировок на открытом воздухе на современном футбольном газоне с подогревом, и обеспечение команды футбольной формой, и финансовая поддержка уча-

ствия команды в корпоративных футбольных турнирах.

В 2009 году команда успешно выступила в двух крупных корпоративных соревнованиях: завоевала бронзовые медали Суперлиги по мини-футболу, проводимой под эгидой Ассоциации российских банков, и стала обладателем главного трофея сезона — Кубка РТС по мини-футболу.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

В 2009 году по заказу бизнес-подразделений силами Корпоративного университета было обучено 9534 слушателя по очным программам профессионального и продуктового обучения и 1812 сотрудников по клиентским тренингам.

В области развития управленческих компетенций и навыков личной эффективности обучение прошли 911 человек.

Очное обучение во внешних учебных центрах прошли 1450 сотрудников Корпорации.

Общее количество часов обучения в 2009 году составило 1 789 059.

Сотрудники ФК «УРАЛСИБ» имеют возможность пройти обучение как у внешних провайдеров — в ведущих учебных центрах и вузах страны, так и у преподавателей и бизнес-тренеров Корпоративного университета и региональных учебных центров.

Программы развития навыков и дополнительного профессионального образования призваны поддерживать компетенции сотрудников на уровне, требуемом рынком, а также оказывать им поддержку при завершении карьеры.

Внутрикорпоративное профессиональное и продуктивное обучение

Все обучающие программы, направленные на поддержание качества операционного обслуживания клиентов, разрабатываются и реализуются силами Корпоративного университета. Продуктовое и профессиональное обучение проводится очно в Центральном офисе и региональных учебных центрах, а также дистанционно на учебном портале Корпорации.

Основные очные семинары и тренинги, по которым проводилось обучение в 2009 году:

- «Операции с собственными долговыми обязательствами банка»;
- «Активные продажи и эффективное обслуживание клиентов»;
- «Эффективные коммуникации по телефону»;
- «Возврат платежей»;
- «Внедрение и тиражирование информационных технологий».

Основные дистанционные курсы, по которым проводилось обучение в 2009 году:

- «Обслуживание физических лиц»;
- «Кредитование физических лиц»;
- «Кредитование юридических лиц»;
- «Фондирование ресурсов»;
- «Оценка и работа с залогами»;
- «Депозитные продукты»;
- «Казначейские функции Корпорации»;
- «Операционные риски»;
- «Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;
- «Противодействие правонарушениям в кредитно-финансовой сфере»;
- «Противодействие злоупотреблению доверием и попыткам мошенничества».

Для повышения навыков управленческого персонала в 2009 году проводилось обучение менеджеров среднего звена по следующим курсам:

- «Практические основы руководства»;
- «Коммуникации руководителя»;
- «Стили руководства»;
- «Лидерство в команде»;
- «Жесткие переговоры»;
- «Мотивация в личном взаимодействии»;
- «Коучинг как стиль менеджмента»;

- «Управление конфликтами»;
- «Навыки деловой презентации»;
- «Интервью по компетенциям»;
- «Эффективные переговоры»;
- «Делегирование полномочий».

Программы образования, обучения и консультирования в отношении тяжелых заболеваний

В целях контроля риска заболевания сотрудников и членов их семей в ФК «УРАЛСИБ» на регулярной основе реализуются образовательные программы:

- «Знай свое артериальное давление»;
- «Повышение физической активности»;
- «Женское здоровье».

По запросу сотрудников организуются разовые консультации силами привлеченных специалистов. По актуальным темам, связанным со здоровым образом жизни, Дирекция развития социальных проектов готовит информационные обзоры и рассылки.

В 2010 году планируется разработать новую обучающую программу по профилактике злоупотребления алкоголем.

Обучение в рамках углубления знаний по политикам и процедурам социальной и экологической ответственности проводили внешние учебные центры. Основные темы, по которым обучались сотрудники в 2009 году:

- «Охрана труда»;
- «Пожарная безопасность»;
- «Безопасность дорожного движения»;
- «Эксплуатационная безопасность»;
- «Экологическая безопасность»;
- «Социальная политика»;
- «Радиационная безопасность».

Всего по указанным темам прошел обучение 301 сотрудник.



Для кассового персонала в 2009 году организовано обучение по программе «Осуществление операций по выявлению, временному хранению, гашению и уничтожению денежных знаков с радиоактивным загрязнением». Обучено дистанционно на учебном портале Корпорации 315 человек.

Обучение у внешних провайдеров проводилось в тех случаях, когда разработка собственных учебных продуктов была нецелесообразной. К таким программам относятся аттестация и переаттестация сотрудников рабочих специальностей, а также подготовка к сдаче квалификационных экзаменов на получение аттестата по стандартным специальностям: участник рынка ценных бумаг, налоговый консультант, профессиональный бухгалтер, аудитор и др.

На внешнем рынке были заказаны стандартные учебные программы:

- «Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;
- «Информационная безопасность»;
- «Изменения в нормативной базе РФ, Банка России и других федеральных органов»;
- «Управление проектами»;
- «Внедрение новых бизнес-процессов»;
- «Информационные технологии»;
- «Оценка заемщика в условиях кризиса»;
- «Управление задолженностью в условиях кризиса» и др.

Средняя продолжительность обучения одного сотрудника в 2009 году — 133 часа.

Всего часов обучения на всех сотрудников 1 789 059

В том числе:

руководители	328 641
специалисты	1 458 082
обслуживающий персонал	2 336

В 2009 году в Корпорации проводились точечные мероприятия по оценке менеджерских компетенций в целях определения сильных сторон и зон развития менеджеров.

Всего в 2009 году было оценено 64 человека.

Оценка с использованием тестов SHL TOOLS	Проведено 11 оценок (оценено 11 чел.)
Индивидуальный ассессмент*	Проведено 17 ассессментов (оценено 17 чел.)
Оценка методом «360 градусов»**	Оценку прошли 15 чел. Опрошено 122 респондента
Групповой ассессмент	Проведено 4 ассессмента (оценен 21 чел.)

* Индивидуальный ассессмент — технология оценки персонала, которая позволяет оценить сотрудника по ряду параметров: выполнение должностных обязанностей, особенности поведения, эффективность деятельности, уровень компетентности, уровень достижения целей, личностные особенности.

** См. с. 69.

В 2009 году специализированных учебных программ **по политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека**, в Корпорации не проводилось. Обучение данным аспектам проводилось в рамках курсов: «Охрана труда», «Основные вопросы трудового законодательства», «Увольнение по сложным основаниям», «Обеспечение экологической безопасности в области обращения с отходами», «Подготовка должностных лиц и специалистов ГО ЧС», «Конфликт интересов работника и работодателя», «Правовое регулирование отношений работодателя и наемного работника в современных условиях».

Обучено 619 сотрудников (количество часов обучения — 3072), в том числе 491 сотрудник Службы безопасности (90% от штатной численности). Из них:

- 107 сотрудников прошли обучение у внешних провайдеров;
- 384 сотрудника прошли внутрикорпоративное дистанционное обучение.

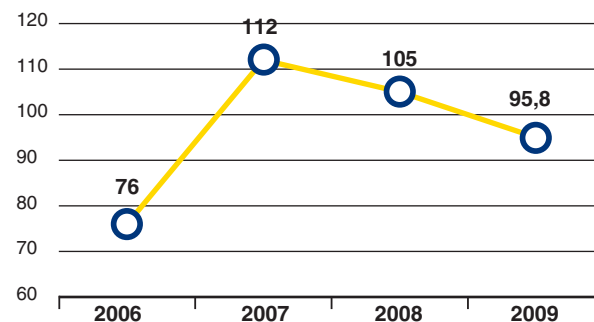
Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам

В целях противодействия коррупции и отмыванию доходов, полученных преступным путем, в ФК «УРАЛСИБ» ежегодно проходят плановые программы обучения и аттестации сотрудников. Для разработки обучающих программ Корпорация руководствуется рекомендациями Банка России (Указание от 09.08.2004 г. № 1485-У). В 2009 году ежегодное обучение и оценку уровня знаний прошли 7266 сотрудников, из них первично — 714 человек.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

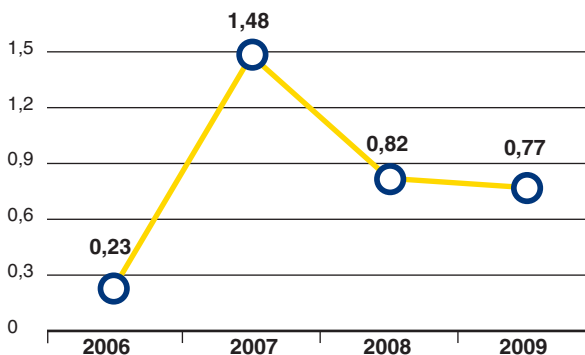
ФК «УРАЛСИБ» предоставляет своим сотрудникам социальные гарантии и льготы в формате потребительской корзины, которая включает добровольное медицинское страхование, санаторно-курортное лечение и оплату карты в фитнес-клуб. У сотрудника есть возможность выбрать необходимый набор услуг. В 2009 году лимиты, выделяемые на социальную потребительскую корзину рядовым сотрудникам, были пересмотрены в сторону увеличения, а топ-менеджерам — в сторону уменьшения. Общий объем средств, направляемых на программы ДМС, сократился на 9,5%, что связано с оптимизацией численного состава Корпорации. При этом затраты на одного сотрудника увеличились на 15,6% — с 6 168 рублей до 7 130 рублей.

Расходы на программу «Социальная потребительская корзина», млн руб.



В дополнение к обязательному страхованию от несчастных случаев ФК «УРАЛСИБ» производит страхование сотрудников, чья профессиональная деятельность связана с риском (кассиры, инкассаторы, водители), на страховую сумму в размере 300 тыс. рублей. В 2009 году расходы на данный вид страхования также сократились на 6,1%.

Расходы на профессиональное страхование сотрудников, млн руб.



В 2010 году планируется создание специального фонда для оказания медицинской помощи сотрудникам по нестраховым случаям. Новая форма работы позволит увеличить объем материальной поддержки и расширит возможности для предоставления помощи.

В случае выявления у сотрудников заболеваний, которые не являются страховыми случаями в рамках ДМС, оказание медицинской помощи осуществляется из средств специального фонда по оказанию помощи при тяжелых заболеваниях.

Дополнительно к социальной потребительской корзине ФК «УРАЛСИБ» предоставляет своим сотрудникам более 15 видов социальных компенсаций.

Материальная помощь

Корпорация предоставляет сотрудникам следующие виды материальной помощи:

- единовременная материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка;
- ежеквартальная материальная помощь сотрудникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида;
- единовременная материальная помощь при тяжелой утрате в семье;

■ единовременная материальная помощь сотрудникам, проработавшим в Корпорации 10 и 15 лет.

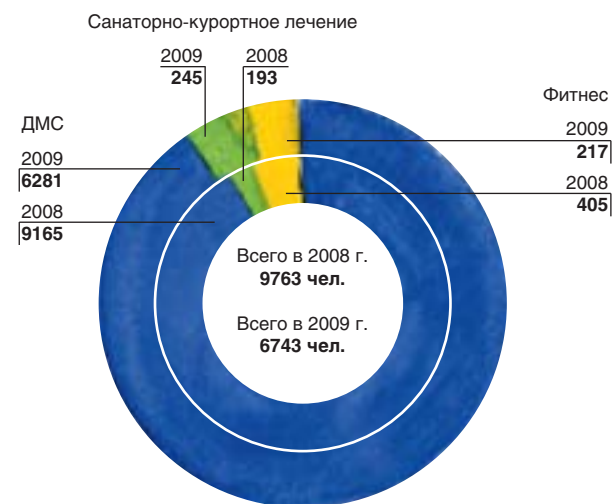
В 2009 году выплаты по программе материальной помощи составили 16,2 млн рублей.

Долгосрочное жилищное кредитование (ипотека)

В целях обеспечения сотрудников и их семей достойными жилищными условиями Корпорация развивает программы ипотечного кредитования сотрудников, которые включают:

- уменьшение первоначального взноса до 5% от стоимости жилья;
- упрощенную систему рассмотрения документов и заявления-анкеты на предоставление кредита;
- отсутствие комиссии за выдачу кредита до государственной регистрации.

Пользователи социальной потребительской корзины, чел.





Потребительское кредитование сотрудников

Развитие и практическое внедрение кредитования в рамках корпоративной системы позволяет сотрудникам Корпорации выступать в качестве заемщиков по всем действующим в Банке кредитным продуктам, утвержденным соответствующими нормативными документами.

Сотрудники Корпорации могут пользоваться упрощенной схемой получения кредитов:

- проверка сотрудников Корпорации, выступающих в качестве заемщиков или поручителей, Службой содействия бизнесу не производится;
- при оформлении кредитной заявки от сотрудника как от заемщика или поручителя данный сотрудник может не заполнять заявление о предоставлении справки о доходах, а представить выписку по счету, на который поступала заработная плата за последние шесть месяцев, заверенную сотрудником операционного подразделения;
- при переводе сотрудника из одного юридического лица в другое требования к стажу на последнем месте работы (не менее 6 месяцев) не применяются.

Личное страхование

Личное страхование сотрудников развивается в Корпорации в целях повышения уровня защищенности сотрудников и их семей в случае причинения вреда жизни и здоровью, необходимости оказания им медицинских услуг. По специальным корпоративным тарифам можно приобрести полисы следующих видов страхования:

- личное страхование от несчастных случаев;
- страхование путешественников;
- страхование жизни (на случай смерти по любой причине).

Компенсации за период нетрудоспособности

В случае заболевания Корпорация компенсирует своим штатным сотрудникам разницу между уста-

новленными лимитами Фонда социального страхования и их заработной платой за период нетрудоспособности.

Количество дней временной нетрудоспособности при амбулаторном лечении, за которые производится доплата, было увеличено в 2009 году с 7 рабочих до 9 календарных. При стационарном лечении доплата производится за период до 60 дней. Этот же норматив действует в случае получения травмы.

В течение отпуска по беременности и родам Корпорация производит доплату к соответствующему пособию от Фонда социального страхования до 50% среднего заработка сотрудницы.

Кратковременные отпуска в связи со смертью родственника первой линии

Если сотрудник понес тяжелую утрату (смерть родителя, супруга/супруги, сына/дочери, брата/сестры), ему предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью два рабочих дня и до трех дней без сохранения заработной платы.

Кратковременные отпуска в связи со вступлением в брак

В связи со вступлением в брак предоставляются два оплачиваемых рабочих дня и до трех дней без сохранения заработной платы.

Дополнительные оплачиваемые отпуска

К очередному оплачиваемому отпуску продолжительностью 28 календарных дней, установленному Трудовым кодексом РФ, Корпорация предоставляет дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска сотрудникам, работающим в режиме ненормированного рабочего времени.

Охрана труда и здоровья

В целях сохранения и укрепления здоровья каждого сотрудника ФК «УРАЛСИБ» организует периоди-

ческие медицинские осмотры и по результатам анализа заболеваемости разрабатывает и осуществляет долгосрочные и ежегодные целевые программы по профилактике заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью, в том числе аттестацию рабочих мест в целях снижения риска таких заболеваний.

Доплата за работу в ночное время сверх установленных государством нормативов

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Правительством Российской Федерации и составляют 20% от тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. В ФК «УРАЛСИБ» доплата за работу в ночное время увеличена в два раза и составляет 40%.

Пенсионная программа

Пенсионная программа была разработана в 2008 году и отменена в связи с экономическим кризисом. В 2009 году программа не проводилась. В 2010 году планируется разработать и внедрить новую программу с учетом Федерального закона «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии» от 01.10.2008 г. № 56-ФЗ.

Коллективный договор

Участниками Коллективного договора являются 12 489 сотрудников ОАО «УРАЛСИБ» (92,9% от общей численности ФК «УРАЛСИБ»). В договоре зафиксированы права и обязанности работника и работодателя в следующих разделах: «Рабочее время»; «Время отдыха»; «Оплата труда»; «Гарантии при возможном высвобождении работников»; «Условия работы, охрана и безопасность труда»; «Возмещение вреда, причиненного здоровью работников»; «Социальные гарантии и компенсации работникам»; «Обучение»; «Гарантии деятельности профсоюзных

организаций»; «Контроль за выполнением Коллективного договора».

Минимальный период уведомления об изменении в деятельности организации, установленный Коллективным договором, составляет два месяца.

ДЕЙСТВИЯ ПО НЕДОПУЩЕНИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ

В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» реализовала ряд инициатив, направленных на предотвращение возможной дискриминации на рынке труда в отношении студентов и специалистов, временно оставшихся без работы в связи с массовыми сокращениями персонала.

Программа по привлечению молодежи и студентов на стажировку с перспективой дальнейшего трудоустройства в юридических лицах ФК «УРАЛСИБ»

ФК «УРАЛСИБ» участвует в федеральной программе по трудоустройству выпускников и студентов. В целях оказания помощи молодым специалистам в поиске достойного места деятельности в период финансовой нестабильности Корпорация разработала и реализовала в 2009 году **проект «УРАЛСИБ» — путь к успеху. Сделай первый шаг!»**. Проект осуществляется совместно с региональными центрами занятости населения. В рамках проекта ФК «УРАЛСИБ» создает временные рабочие места для выпускников и студентов вузов сроком на три месяца, а государство компенсирует компаниям, входящим в Корпорацию, затраты на оплату труда временных сотрудников. Выпускники заняты на позициях операционных работников, младших бухгалтеров, специалистов юридических служб, кредитных менеджеров, менеджеров продаж, HR- и залоговых

специалистов. Сотрудники Банка активно взаимодействуют со стажерами, знакомя вчерашних студентов с основами банковского дела. В результате у новичков появляются практический опыт работы в престижном банке и хорошая строчка в резюме. Лучшие студенты включаются во внешний кадровый резерв.

В 2009 году в программе приняло участие 31 подразделение Корпорации в семи региональных дирекциях. Стажировку прошли 414 студентов и выпускников. В оперативный кадровый резерв зачислены 89 стажеров. Приняты в штат 10 стажеров.

ФК «УРАЛСИБ» планирует привлекать на стажировку выпускников вузов 2010 года.

Программы взаимодействия с центрами занятости населения

ФК «УРАЛСИБ» принимает активное участие в развитии российских регионов. Совместно с Московской международной высшей школой бизнеса («МИРБИС») в 2009 году была разработана **программа «Менеджмент в коммерции»**, направленная на повышение квалификации безработных граждан. Обучение проходило в виде трехнедельного курса на бесплатной основе. Слушатели приобретали навыки управления персоналом, развития карьеры, корпоративного управления, а также практические знания в области менеджмента, бизнес-планирования и маркетинга. По окончании курса слушатели получали удостоверения государственного образца о повышении квалификации.

Пилотный этап программы успешно прошел в сентябре — октябре 2009 года в Краснодарском крае и в Республике Башкортостан. Информирование и запись на курсы осуществлялись региональными центрами занятости Уфы и Краснодара. С представителями этих центров проведены встречи, на которых были определены целевые группы, сроки и содержание обучения. В занятиях приняли участие более 50 человек. ФК «УРАЛСИБ» совместно с

«МИРБИС» в 2010 году планируют расширить географию проекта.

Для успешной адаптации к сложившимся условиям на рынке труда и дальнейшего трудоустройства Корпоративный университет разработал **тренинг «Технология поиска работы»**. На тренинге слушатели овладевали навыками подготовки резюме, ведения переговоров с работодателем или представителем кадрового агентства, самопрезентации и управления временем. По отзывам участников тренинга, полученные знания важны и обязательно будут применены на практике. За 2009 год проведено 19 тренингов по «Технологии поиска работы» в 12 городах: Воронеже, Краснодаре, Санкт-Петербурге (4), Уфе (2), Нижнем Новгороде (2), Брянске, Кургане (3), Барнауле, Иркутске, Омске, Нижневартовске, Архангельске. В общей сложности в них приняли участие 206 человек.





Предотвращение дискриминации в трудовом коллективе

Все политики и процедуры взаимоотношений в трудовом коллективе, разрабатываемые и утверждаемые в ФК «УРАЛСИБ», основаны на базовых принципах прав человека, закрепленных в законодательстве Российской Федерации. Таким образом, во всех нормативных документах Корпорации в той или иной степени учитываются права человека, в частности права работников. Соответствующие нормы прописаны в следующих внутренних регламентах: Правила внутреннего трудового распорядка, Порядок предоставления отпусков сотрудникам, Положение о служебных командировках сотрудников и др.

В ФК «УРАЛСИБ» осуществляется мониторинг соблюдения действующего законодательства РФ в отношении работников юридических лиц, входящих в состав Корпорации, путем регулярного проведения аудита бизнес-процессов и нормативных документов.

В сфере организации взаимодействия между сотрудниками ФК «УРАЛСИБ» придерживается трех основных принципов: сотрудничество, объективность и эффективность. Корпорация не поддерживает конкурентные отношения между подразделениями и видами бизнеса, но приветствует дух соревнования во взаимоотношениях между сотрудниками.

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 квалифицироваться как дисциплинарные проступки.

Прием на работу сотрудников, имеющих ограничения трудоспособности (инвалидов), и студентов осуществляется в рамках действующего законо-

дательства, а именно в соответствии с федеральными законами «О занятости населения в Российской Федерации», «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». Кроме того, региональные дирекции руководствуются законами о квотировании рабочих мест, принятыми в соответствующих субъектах РФ. В 2009 году сотрудники данной категории на работу в ФК «УРАЛСИБ» не принимались.

Доля высшего руководства, нанятого из местного населения, по регионам присутствия составляет 100%. В 2009 году в региональной сети нанято 10 руководителей высшего звена:

- управляющий филиалом — 2;
- заместитель управляющего филиалом — 3;
- главный бухгалтер — 3;
- советник — 2.

Замещение должностей руководителей подразделений ФК «УРАЛСИБ» осуществляется как путем подбора на внешнем рынке, так и путем внутрибанковской ротации кадров.

Кандидаты обязательно должны соответствовать требованиям ЦБ РФ. Кандидаты на должности управляющих филиалами в обязательном порядке проходят оценку Службой человеческих ресурсов в Москве, что закреплено «Регламентом внутрибанковского документооборота по согласованию кандидатур на должности руководителей филиалов в территориальных управлениях Банка России» от 18 декабря 2007 года.

В 2009 году случаев дискриминации в отношении персонала по расе, цвету кожи, полу, религиозным убеждениям, политическим взглядам, иностранному или социальному происхождению (в том числе и при приеме на работу) не зарегистрировано.

В Корпорации не используется детский труд.

ФК «УРАЛСИБ» не осуществляет деятельность на территориях коренных малочисленных народов. В 2009 году случаев нарушения прав малочисленных народов и судебных исков в адрес Корпорации со стороны представителей национальных меньшинств не зарегистрировано.

Случаев использования принудительного и обязательного труда в 2009 году в Корпорации не зарегистрировано. Все условия труда зафиксированы в должностных инструкциях и трудовом договоре, содержание которых доводится до всех сотрудников в обязательном порядке.

Корпорация придерживается политики свободы ведения переговоров, свободы объединения сотрудников по различным интересам и темам. В 2009 году не зарегистрировано случаев ограничения свобод при создании ассоциаций, групп, общественных объединений, а также случаев гонений, притеснений или локаута в отношении сотрудников. В течение 2009 года в ФК «УРАЛСИБ» неформальных объединений сотрудников не создавалось.





5 Взаимодействие с обществом и права человека

100% инвестиционных соглашений составлены
с учетом базовых принципов прав человека

240 млн рублей направлены на реализацию
внешних социальных программ

172 благотворительных проекта в 45 регионах

42 тыс. детей получили помощь

2262 сотрудника приняли участие в социальных
акциях Корпорации

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Позиция ФК «УРАЛСИБ» в отношении прав и свобод человека основана на трех принципах: соблюдение норм российского законодательства, применение Кодекса корпоративной этики и учет пожеланий сотрудников. Кроме того, Корпорация строго придерживается международных конвенций, рекомендаций и хартий в области прав человека. В ФК «УРАЛСИБ» не допускается любого рода дискриминация в отношении сотрудников и партнеров по бизнесу. В своей операционной деятельности компании, входящие в Корпорацию, не используют детский и принудительный труд. Принципы ответственного ведения бизнеса и взаимоотношений между сотрудниками зафиксированы в Кодексе корпоративной этики, который является базовым документом для всех внутренних инструкций и политик.

Во всех нормативных документах юридических лиц, входящих в состав Корпорации, закреплены права, льготы, гарантии и компенсации, соответствующие требованиям Трудового кодекса РФ. В некоторых случаях положения трудовых договоров расширяют права сотрудников по сравнению с действующим законодательством РФ. В связи с этим в Корпорации с сотрудниками не заключаются специальные соглашения касательно соблюдения прав человека. Повышенные социальные гарантии, которые ФК «УРАЛСИБ» предоставляет своим сотрудникам, призваны компенсировать негативные тенденции в социальной сфере.

Прошедшие два года стали серьезным испытанием для системы трудовых отношений, которая сформировалась в России за последние семь лет (с момента вступления в действие Трудового кодекса РФ). Экстремальные социально-экономические условия выявили слабые стороны отдельных положений трудового права. Механизм правового регулирования трудовых отношений фактически был пе-

редан на уровень внутренних регламентов предприятий. В этой ситуации исключительно высокую важность приобрела позиция работодателя в области социальной политики и корпоративной ответственности.

ФК «УРАЛСИБ» традиционно вкладывает значительные ресурсы в развитие персонала. От профессионализма сотрудников, их веры в результат, творчества и инновационного подхода к делу зависит эффективность Корпорации. Учитывая ситуацию на рынке труда, в 2009 году ОАО «УРАЛСИБ» заключило с сотрудниками Коллективный договор, в котором закрепило социальные гарантии, льготы и компенсации, расширив их объем, и придало им статус гарантированных. Заключению Коллективного договора предшествовали выбор единого представительного органа работников и конференция трудового коллектива. Таким образом, в обсуждении документа участвовали все заинтересованные стороны, включая представителей профсоюзных организаций, действующих в ФК «УРАЛСИБ».

Корпорация уважает религиозные убеждения и политические предпочтения своих сотрудников — при условии, что они находятся в рамках закона. ФК «УРАЛСИБ» не препятствует участию сотрудников в политической, религиозной и общественной деятельности в качестве частных лиц и во вне рабочее время.

ФК «УРАЛСИБ» строит отношения с партнерами и поставщиками на основе баланса интересов и взаимного уважения.

Корпорация не допускает сотрудничества с какими-либо партнерами, ведущими деятельность с нарушением законодательства и базовых принципов прав человека.

Корпорация уважает гражданские права и свободы своих клиентов. В частности, неукоснительно соблюдаются требования защиты прав граждан при обработке персональных данных и права частной собственности.

Персональные данные передаются клиентами исключительно в целях осуществления финансовых операций. Сбор, хранение, использование и распространение (в том числе передача третьим лицам) персональных данных клиента без его письменного согласия не допускаются.

В части соблюдения права частной собственности Корпорация руководствуется положениями Конституции РФ (ст. 35, 45, 46), законодательством РФ и решениями суда.

По итогам деятельности в 2009 году ФК «УРАЛСИБ» не подвергалась существенным штрафам и не финансовым санкциям, связанным с несоблюдением законодательства и нормативных требований в области прав человека.

Политики и процедуры, разрабатываемые и утверждаемые в Корпорации, основаны на действующем законодательстве. Во всех нормативных документах ФК «УРАЛСИБ» учитываются права работников, клиентов и деловых партнеров. Базовыми нормативными документами, в которых описаны процедуры учета прав человека, являются Кодекс корпоративной этики, Правила внутреннего трудового распорядка, Порядок предоставления отпусков сотрудникам, Положение о служебных командировках сотрудников и др.

В ФК «УРАЛСИБ» осуществляется мониторинг соблюдения действующего законодательства РФ в отношении работников юридических лиц, входящих в состав Корпорации, путем проведения регулярного аудита существующих бизнес-процессов и нормативных документов. Также в Корпорации разработаны регламенты оценки инвестиционных контрактов и частных заемщиков, которые включают нормы и правила из области прав человека.

Наиболее крупные проекты ФК «УРАЛСИБ» связаны с финансированием реального сектора экономики: предприятий нефтегазового комплекса, машиностроения, розничной торговли, сельского хозяйства. Корпорация также реализует проекты,



направленные на развитие малого и среднего бизнеса. Приоритетом при принятии инвестиционных решений и взаимодействии с партнерами в подобных проектах являются базовые социально-экономические и культурные права: свобода предпринимательства (право на предпринимательскую и иную не запрещенную законом экономическую деятельность); право на частную собственность; право на охрану семьи, материнства, отцовства и детства; право на социальное обеспечение; право на жилище; право на охрану здоровья и медицинскую помощь; право на справедливое взимание налогов; право на благоприятную окружающую среду.

Содержание данных прав и свобод учтено в стандартных положениях инвестиционных соглашений и договоров с подрядчиками. Поэтому отдельный учет соглашений, учитывающих нормы Всеобщей декларации прав человека ООН, Международной организации труда, российского законодательства, в Корпорации не ведется.

В целях обеспечения безопасности бизнеса и соблюдения действующего законодательства каждый договор с подрядной организацией проходит процедуру внутреннего согласования. В рамках этой процедуры проводится обязательная правовая оценка, цель которой — выявить несоответствия российскому законодательству и скорректировать спорные пункты и формулировки.

ФК «УРАЛСИБ» соблюдает личные, политические и культурные права и свободы граждан независимо от их цвета кожи, национальности и вероисповедания. Случаев дискриминации подрядчиков, партнеров и клиентов службы внутреннего аудита и комплаенс в 2009 году не выявили.

На конец 2009 года ФК «УРАЛСИБ» представлена в 51 субъекте РФ. Во всех регионах присутствия Корпорация строго соблюдает нормы федерального и регионального законодательства. В частности, при ведении хозяйственной деятельности и подготовке инве-

стиционных соглашений на территориях с компактным проживанием коренных малочисленных народов Севера Корпорация руководствуется Федеральным законом «О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации». За 2009 год случаев нарушений ФК «УРАЛСИБ» прав коренных малочисленных народов не выявлено.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Общая сумма расходов ФК «УРАЛСИБ» на реализацию внешних социально ориентированных программ составила 240 млн рублей, в том числе:

- социальный маркетинг* — 57 млн рублей;
- спонсорство — 26 млн рублей;
- благотворительность — 157 млн рублей.

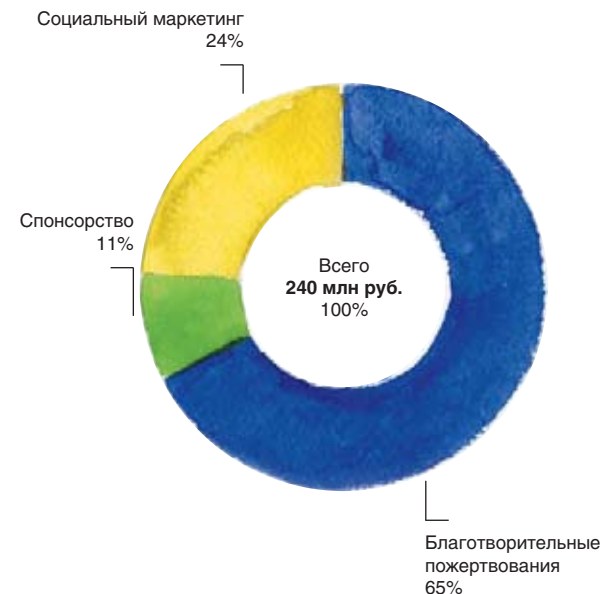
Доля расходов на нужды общества и благотворительность составила 0,7% от нераспределенной прибыли ФК «УРАЛСИБ» за 2009 год (34,691 млн рублей).

Социальный маркетинг и спонсорство не относятся к благотворительной деятельности. При этом они являются важной составляющей социальной деятельности Корпорации, поэтому соответствующие бюджеты учитываются при формировании итоговой суммы расходов на нужды общества.

В 2009 году было реализовано 172 благотворительных проекта в 45 субъектах Российской Федерации. Благополучателями стали более 42 тыс. детей. Адресная помощь оказана 80 детям. В проектах приняли участие 2262 добровольца из числа сотрудников Корпорации (16,8% от общей численности).

* В данном отчете под термином «социальный маркетинг» понимается коммерческая деятельность Корпорации, благодаря которой клиенты могут оказать реальную помощь детям, находящимся в трудной жизненной ситуации.

Структура затрат на реализацию внешних социальных программ



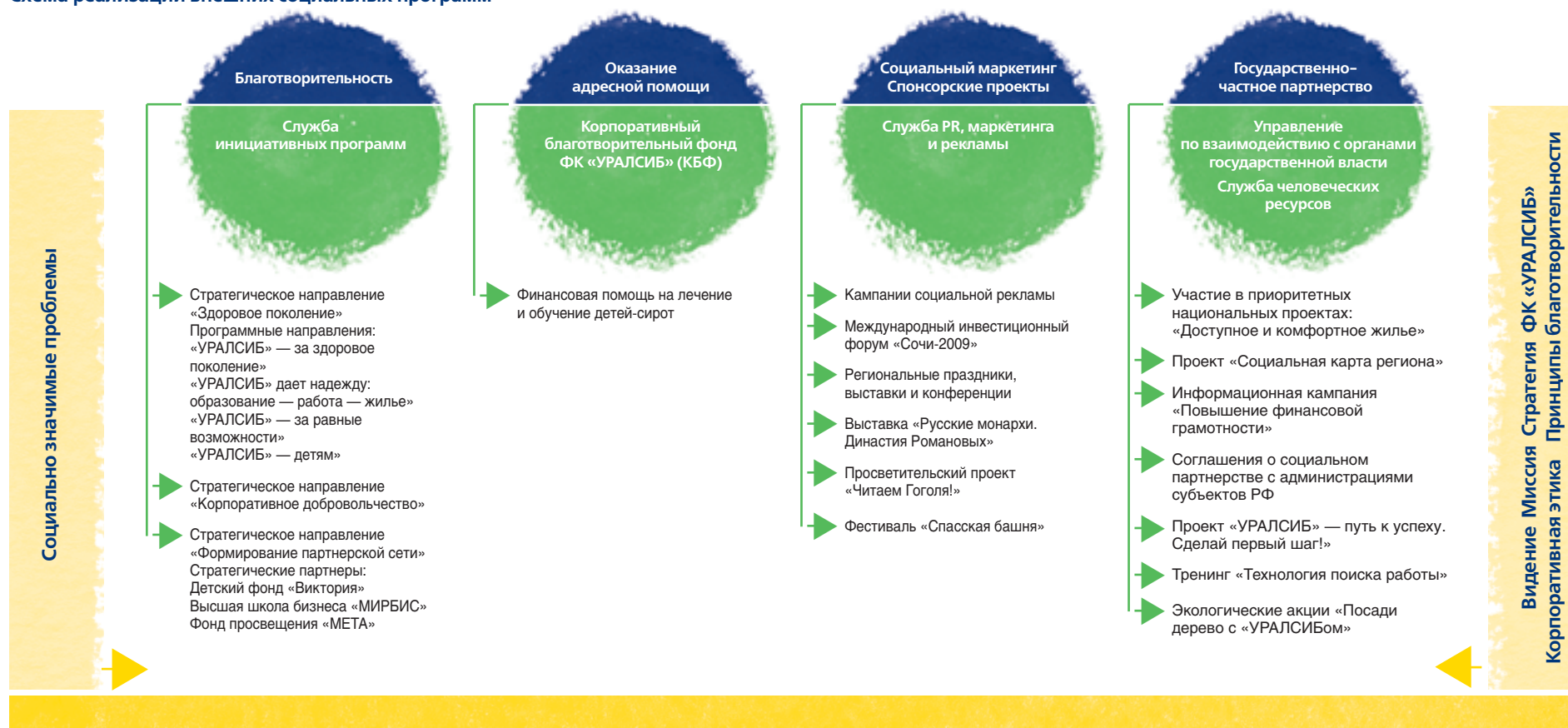
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Традиция благотворительности ФК «УРАЛСИБ» насчитывает более 20 лет. За это время компании, входящие в Корпорацию, реализовали сотни различных проектов и долгосрочных социальных программ. **Большинство социальных проектов и программ реализуются в рамках концепции венчурной филантропии:** для достижения конкретных измеримых результатов в обозримом будущем Корпорация вкладывает в долгосрочные отношения с детскими и медицинскими учреждениями, учебными заведениями не только значительные средства, но и время и интеллектуальные ресурсы своих сотрудников.

Схема взаимодействия с заинтересованными сторонами



Схема реализации внешних социальных программ





В 2006 году для координации благотворительной деятельности ФК «УРАЛСИБ» был создан Корпоративный благотворительный фонд. Учредителями фонда являются Банк «УРАЛСИБ», Страховая группа «УРАЛСИБ», Лизинговая компания «УРАЛСИБ», Управляющая компания «УРАЛСИБ» и «УРАЛСИБ Кэпитал». Деятельность фонда регламентируется решениями Собраний учредителей и Попечительского совета. В 2009 году фонд сосредоточил усилия на адресной помощи, передав управление большинством благотворительных проектов в Службу инициативных программ.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Традиционно благотворительная деятельность ФК «УРАЛСИБ» направлена на помощь детям, нуждающимся в социальной и материальной поддержке, а также на укрепление института семьи и помощь в образовании. Фундаментом ответственной внешней социальной политики Корпорации является адресная востребованная помощь тем, кого в государственных социальных программах относят к категории «социально незащищенные слои населения». Благотворительная деятельность ФК «УРАЛСИБ» ведется с учетом основных направлений социально-экономического развития страны и цели национальных проектов «Здоровье», «Образование», «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» и федеральной целевой программы «Дети России». Вместе с государственными структурами, общественностью и коллегами по бизнесу ФК «УРАЛСИБ» стремится создать такое общество, в котором благоприятная и комфортная для жизни социальная среда с каждым годом будет доступна все большему числу граждан России.

В ФК «УРАЛСИБ» сформулирована система ценностей, принципов и стандартов, на которых основана вся деятельность Корпорации в области социальных инвестиций и благотворительности. К базовым ценностям благотворительной деятельности ФК «УРАЛСИБ» относятся:

- социальное партнерство;
- добро и благо;
- добровольное творчество единомышленников;
- нацеленность в будущее;
- искренность и чистота помыслов;
- прозрачность и открытость;
- надежность и репутация.

Система ценностей, принципов и стандартов благотворительной деятельности сочетается с миссией и видением самой Корпорации как социально ответственного бизнеса. Важное место в этой системе занимают ценности и принципы, способствующие формированию широкой общественной коалиции для организации помощи нуждающимся и практическому вовлечению в благотворительность заинтересованных лиц.

В ближайшие годы планируется довести до 100% долю региональных подразделений ФК «УРАЛСИБ», участвующих в корпоративной благотворительности, увеличить количество благополучателей, повысить эффективность программ, тиражировать лучшие проекты и развивать их до федерального масштаба. Будут расширены партнерские программы по профилактике сиротства, поддержке образования и просвещения, здорового образа жизни. Корпоративное добровольчество продолжит развиваться как способ самореализации сотрудников.

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫМИ ПРОЕКТАМИ

Вся благотворительная деятельность ФК «УРАЛСИБ» находится в зоне ответственности Службы иници-

ативных программ, включая этапы планирования, согласования, реализации, а также сбора отчетных материалов.

Основным критерием отбора благотворительных проектов является их соответствие ценностям, принципам и стандартам корпоративной благотворительности ФК «УРАЛСИБ».

Для отбора проектов используется принцип «открытых дверей», при котором нет жестких сроков принятия решения о финансировании: проекты рассматриваются, утверждаются и реализуются в течение года. Новые проекты, изменение целевого назначения ранее утвержденных проектов и бюджеты рассматриваются в текущем режиме. В случае необходимости выделения дополнительного финансирования решение выносится на заседание Правления Корпорации.

Ключевыми показателями эффективности по всем стратегическим направлениям благотворительной деятельности ФК «УРАЛСИБ» являются:

- количество детей, участвующих в проектах или получивших адресную помощь;
- количество добровольцев;
- количество регионов, в которых ведется благотворительная деятельность;
- количество социальных проектов.

Планируется разработать и внедрить единую корпоративную систему учета качественных показателей благотворительности на основе принятой в 2009 году модели корпоративного управления по ценностям.

Консолидированная отчетность по всем направлениям благотворительной и социальной деятельности формируется один раз в год.

Правление ФК «УРАЛСИБ» утверждает основные программные направления и годовой бюджет. Утвержденная сумма распределяется по региональным дирекциям, где координаторы по благотворительности формируют целевые проекты. Решение

о финансировании принимается КБФ ФК «УРАЛСИБ» после рассмотрения Службой инициативных программ и в случае адресной помощи.

Сеть региональных координаторов сформирована из числа наиболее активных сотрудников для управления благотворительными проектами Корпорации. Основные задачи, которые они решают, — это сбор и обработка первичных обращений граждан и организаций, взаимодействие с благополучателями, оформление документации и паспортов проектов, подготовка отчетности. Все координаторы работают на добровольной основе.

Банк «УРАЛСИБ» занял первое место в рейтинге «Лидер корпоративной благотворительности — 2009», а также возглавил субрейтинг «Банки».



Рейтинг составлен по итогам исследования, организованного деловой газетой «Ведомости» совместно с международной сетью аудиторско-консалтинговых фирм PricewaterhouseCoopers и некоммерческим партнерством грантодающих организаций «Форум Доноров». В исследовании

принимали участие 53 российские и зарубежные компании, работающие в России. При определении лидеров учитывались результативность и системность благотворительных программ, а также практика компаний по распространению позитивного опыта.

КЛЮЧЕВЫЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ 2009 ГОДА, РЕАЛИЗОВАННЫЕ С УЧАСТИЕМ ФК «УРАЛСИБ»

Стратегическое направление «Здоровое поколение» нацелено на оказание помощи детям, находящимся в трудной жизненной ситуации или нуждающимся в медицинской помощи.

В рамках направления приобретается современное медицинское оборудование для детских медицинских учреждений, оказывается адресная благотворительная помощь, проводится комплекс мероприятий по социализации детей-сирот и детей-инвалидов. Проекты реализуются в ключевых регионах присутствия ФК «УРАЛСИБ» по четырем программным направлениям:

- «УРАЛСИБ» — за здоровое поколение»;
- «УРАЛСИБ» дает надежду: образование — работа — жилье»;
- «УРАЛСИБ» — за равные возможности»;
- «УРАЛСИБ» — детям».

Ежегодно в рамках стратегического направления «Здоровое поколение» проводится более 150 проектов.

Программное направление «УРАЛСИБ» — за здоровое поколение» объединяет проекты технического переоснащения медицинских учреждений.

Наиболее крупные из них:

- Государственное учреждение здравоохранения

(ГУЗ) «Республиканская детская клиническая больница» (Уфа) — оснащение медицинским оборудованием (4900 детей*);

- ГУЗ «Брянская областная больница» — приобретение передвижного рентгенографического аппарата для перинатального центра (3500 детей);

- ГУЗ «Областная детская клиническая больница» (Новгород) — медицинское оборудование для приемного покоя, травматологического пункта и отделения недоношенных детей (1861 ребенок);

- ГУЗ «Московская областная психоневрологическая больница для детей с поражением ЦНС с нарушением психики» — замена всех окон (1500 детей);

- детские сады г. Одинцова — приобретение медицинского оборудования и оснащение медицинских кабинетов в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях района (1375 детей);

- Муниципальное учреждение здравоохранения «Родильный дом № 4» (Тверь) — приобретение системы подачи постоянного положительного носового давления Arabella для поддержания дыхания новорожденных детей с респираторными расстройствами (840 детей);

- Муниципальное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, — Центр психолого-медико-социального сопровождения «Валео-центр» (Тула) — оснащение центра оборудованием и диагностическим материалом для занятий детей с аутистическими нарушениями (780 детей);

- ГУЗ «Новгородский областной наркологический диспансер «Катарсис» (Новгород) — приобретение медицинского оборудования для детско-подросткового отделения (686 детей).

* Здесь и далее — годовое число благополучателей.



Программное направление «УРАЛСИБ» дает надежду: образование — работа — жилье» реализуется с 2005 года в Санкт-Петербурге, с 2006 года в Уфе и с 2007 года в Петрозаводске. Нацелено на комплексную долговременную помощь детям-сиротам в получении профессионального образования, трудоустройстве и получении жилья. Проект аналогов в России не имеет. Общеизвестно, что жизненный путь детей-сирот проходит через ПТУ, и лишь единицы поступают в вузы. Уникальные методики социализации воспитанников детских учреждений позволяют выявить и поддержать талантливых детей. К 2010 году в программе участвуют 148 воспитанников детских учреждений. Все 75 участников программы, которые уже окончили 11-й класс, поступили в высшие учебные заведения и техникумы при вузах.

Программное направление «УРАЛСИБ» — за равные возможности» — это создание возможностей и дополнительных стимулов у детей-инвалидов к получению высшего образования. Реализуется с 2007 года в партнерстве с Челябинским государственным университетом, Российским государственным гуманитарным университетом, Уральским государственным университетом (Екатеринбург) и предполагает финансирование дополнительных образовательных услуг для детей-инвалидов, систему именных стипендий, закупку специализированного оборудования для обучения инвалидов. Для повышения эффективности расходования средств используется адресная схема финансирования.

Программное направление «УРАЛСИБ» — детям» в 2008 году объединило инициативы региональных дирекций по оказанию материальной помощи детским домам и приютам (включая помощь в организации детских праздников).

В 2009 году поддержку получили 3175 детей в Республике Башкортостан, 1537 детей в Стерлитамаке, 800 детей в Нижнем Новгороде и др.

В реализации этого программного направления активно участвуют добровольцы из числа сотрудников Корпорации, которые проводят общеобразовательные и просветительские занятия в детских интернатных и медицинских учреждениях. Силами добровольцев организуются экскурсии в филиалы Банка, в ходе которых дети знакомятся с основами банковского дела и участвуют в познавательных конкурсах. Кроме того, сотрудники Корпорации участвуют в сборе пожертвований для подшефных учреждений.

Стратегическое направление «Корпоративное добровольчество». В рамках этого направления проходят добровольческие акции во всех регионах присутствия ФК «УРАЛСИБ», а также общекорпоративные выставки-аукционы по продаже художественных работ сотрудников и учащихся подшефных детских учреждений. Уникальность подобных акций — в одновременном участии тысяч сотрудников всех должностных уровней. Информация о ходе акций представляется в режиме онлайн на внутрикорпоративных порталах. Организационную и информационную поддержку добровольческих акций осуществляют сотрудники Службы инициативных программ, Службы человеческих ресурсов и региональные координаторы. Многие добровольческие проекты сотрудники реализуют на собственные средства без финансового участия Корпорации.

В 2009 году добровольческое движение в ФК «УРАЛСИБ» существенно усилилось за счет более активного вовлечения сотрудников филиальной сети Банка и членов их семей. Это позволило увеличить масштаб добровольческих акций, рассматривать больше обращений, активнее внедрять новые идеи.

В 2009 году для совместного обсуждения идей новых социальных акций, вопросов оформления

проектных заявок и отчетности на внутреннем портале Корпорации открыт форум региональных координаторов. Для них также создана единая база данных, где хранятся обращения и паспорта проектов. Каждый координатор имеет доступ ко всему объему информации по любому региону.

Наиболее значимые добровольческие инициативы, осуществленные в 2009 году, — «От сердца к сердцу», «Скоро в школу» и «Веселый Новый год». Эти акции уже стали традиционными для Корпорации: несколько раз в год проводятся сбор и доставка в подшефные детские учреждения необходимых вещей, книг, канцелярских принадлежностей и подарков.

Стратегическое направление «Формирование партнерской сети». В целях повышения эффективности долгосрочных проектов корпоративной благотворительности управление некоторыми программами передается специализированным благотворительным фондам: Детскому фонду «Виктория» и Фонду просвещения «МЕТА». Фонды обладают необходимыми организационными и кадровыми ресурсами, опытом ведения проектов в нескольких регионах одновременно, что особенно важно для тиражирования благотворительных программ, вовлечения в них большего числа партнеров и добровольцев.

В соответствии с Соглашением о стратегическом партнерстве ФК «УРАЛСИБ» и Детский фонд «Виктория» совместно ведут ряд крупных проектов в 28 регионах присутствия Корпорации. Все программы направлены на помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей. Программы ДФ «Виктория» осуществляются с применением технологий и процессов, соответствующих международным стандартам качества оказания социальных услуг, и позволяют изменить положение детей-сирот.

Наиболее крупные партнерские проекты с ДФ «Виктория»

Проект «Дом для достойной жизни» обеспечивает детям достойные и безопасные условия проживания, соответствующие всем санитарным нормам, благодаря индивидуальному подходу к нуждам каждого детского учреждения. В рамках проекта осуществляется ремонт санузлов и жилых помещений, производится замена окон, поставляется новая мебель. Отдельно стоит отметить работу по устройству спортивных площадок: их активное использование детьми ведет к снижению уровня таких заболеваний, как сколиоз, плоскостопие и замедленная моторика. Меняется и поведение воспитанников: дети становятся более уверенными в себе, менее агрессивными и замкнутыми, у них появляется свое личное пространство, где они могут побыть наедине с собой, формируется бережное отношение к вещам и предметам, которые их окружают.

В 2009 году проект «Дом для достойной жизни» проводился в Иркутской, Калужской, Кемеровской, Мурманской, Новосибирской, Ростовской областях; республиках Карелия, Северная Осетия — Алания, Татарстан; в Приморском крае и Удмуртии. Благополучатели проекта в 2009 году — 21 детское учреждение, где проживают 1779 детей.

Программа «Содействие социальной адаптации детей-сирот» позволяет ребятам из детских интернатных учреждений развивать социальную активность и формировать жизненно значимые навыки. Для детей проводятся социально-психологические тренинги, конкурсы и фестивали, организовано обучение социальному проектированию, создана социальная сеть в Интернете (v2me.ru), где каждый ребенок может поделиться информацией и получить ответы на интересующие его вопросы. Ребята участвуют в летних лагерных сменах вместе с «домаш-

ними» детьми. На всем протяжении участия в программе каждого ребенка сопровождают профессиональные психологи.

В 2009 году программа проводилась в следующих регионах: Брянская, Волгоградская, Иркутская, Калининградская, Московская, Мурманская, Нижегородская, Новосибирская, Псковская, Смоленская, Томская области; республики Башкортостан, Карелия; Алтайский, Краснодарский, Красноярский, Приморский, Хабаровский края.

Благополучатели программы «Содействие социальной адаптации детей-сирот» — 1671 ребенок из 63 детских учреждений.

Программа «Стратегия успеха» работает в трех основных направлениях:

- поддержка и развитие одаренных и способных детей-сирот;
- помощь специалистам детских учреждений, которые являются наставниками для своих воспитанников и могут помочь ребенку в определении и раскрытии своих способностей;
- содействие укреплению материально-технической базы детских учреждений.

В рамках программы проводится серия олимпиад, и на основе их результатов для каждого ребенка разрабатывается индивидуальная программа обучения и развития, выбирается персональный наставник. Для учащихся старших классов проводятся дни открытых дверей в вузах, где дети могут пройти тестирование, проверить свои силы и знания и сдать пробные экзамены. Доступна услуга «Молодежный дом», в рамках которой выпускники детских домов и школ-интернатов, обучающиеся в вузах, могут пройти курс социально-бытовой адаптации, получить индивидуальные консультации психологов и юристов.

В 2009 году благополучателями программы «Стратегия успеха» стали 859 детей из 176 детских учреждений.

Партнерские проекты с Московской международной высшей школой бизнеса «МИРБИС»

В рамках партнерства разработана и реализована программа по повышению квалификации временно безработных граждан. Актуальность программы обусловлена нестабильной ситуацией на рынке труда в 2009 году, когда многие специалисты оказались невостребованными. Проект инициирован ФК «УРАЛСИБ» в целях повышения квалификации бывших офисных служащих до уровня, достаточного для открытия предприятия малого бизнеса. Преподаватели бизнес-школы «МИРБИС» разработали трехнедельный курс «Менеджмент в коммерции», который позволил временно безработным гражданам повысить квалификацию в области менеджмента по специальностям «управление персоналом», «развитие карьеры», «корпоративное управление», «бизнес-планирование и маркетинг». По окончании курса обучения слушатели получили удостоверение государственного образца о повышении квалификации, что существенно повысило их шансы на трудоустройство или на успех собственного дела в период кризиса. Обучение прошли 54 человека в Краснодарском крае и Республике Башкортостан.

Партнерские программы с Фондом просвещения «МЕТА»

В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» приняла участие в проекте строительства комплекса зданий духовной семинарии Московской епархии Русской православной церкви на территории Богоявленского Старо-Голутвина мужского монастыря в Коломне. Строительство осуществляется под контролем Московского епархиального управления (митрополита Крутицкого и Коломенского Ювеналия). Фонд «МЕТА» выполнял функции фонда-оператора, осуществляя надзор



за своевременным и качественным выполнением строительных работ, проводил мероприятия по оптимизации затрат на строительство. В 2010 году планируется ввести в эксплуатацию хозяйственные постройки и котельную.

В 2009 году в рамках программы «Содействие художественному и эстетическому воспитанию подрастающего поколения» ФП «МЕТА» при поддержке ФК «УРАЛСИБ» организовал для учащихся и преподавателей музыкальных и театральных вузов посещение премьерных показов современной российской оперы «Царица», поставленной стараниями Фонда.

В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» поддержала проведение I Всероссийской олимпиады школьников по основам православной культуры «Русь Святая, храни веру православную». Олимпиаду организовал Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет. Олимпиада выявила огромный интерес детей к вопросам религиозного образования и православной культуры. В четырех турах олимпиады приняли участие около 8 тыс. школьников из 30 регионов.

СОЦИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ И СПОНСОРСТВО

Летом 2009 года Банк «УРАЛСИБ» в рамках общественного благотворительного проекта помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, «Всем миром — достойный дом детям!» вывел на рынок специальные социально ориентированные продукты — аффинити-карту и депозит «Достойный дом детям!» (см. раздел «Социально ориентированные финансовые продукты»). Социальную рекламную кампанию в поддержку проекта Банк осуществлял совместно с Детским фондом «Виктория» и Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ). Кампания прошла в СМИ и на наружных носителях в 20 городах России.

ФК «УРАЛСИБ» приняла участие в проекте «Счастливый фермер» — одном из самых популярных приложений социальной сети vkontakte.ru и безусловном лидере среди онлайн-социальных игр. Корпорация представила виртуальный банк, «клиенты» которого получили возможность взять кредит для развития своей «фермы» или разместить временно свободные средства во вклад. Акция позволила расширить представление молодежной аудитории о возможностях развития своего бизнеса при помощи современных финансовых продуктов.

Общие затраты на социальный маркетинг в 2009 году составили 57 млн рублей, в том числе:

- 23 млн рублей — проекты социальной рекламы совместно с Министерством финансов РФ;
- 5 млн рублей — совместный проект социальной рекламы с социальной сетью vkontakte.ru;
- 6 млн рублей — проект социальной рекламы в городах РФ в поддержку позитивного отношения к жизни «Поздравляем с Новым годом!»;
- 23 млн рублей — социальная реклама общественного благотворительного проекта помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, «Всем миром — достойный дом детям!».

СПОНСОРСКИЕ ПРОЕКТЫ

В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» принимала участие в крупных профессиональных конференциях и форумах. В частности, была оказана поддержка проведению XX съезда Ассоциации российских банков (Москва) и Международного инвестиционного форума «Сочи-2009».

ФК «УРАЛСИБ» совместно с Пенсионным фондом РФ организовали II Всероссийскую специализированную выставку «Пенсионное обеспечение и страхование», которая стала хорошей возможностью для широкого круга граждан повысить свою осведомленность в пенсионных вопросах. Банк «УРАЛСИБ» первым среди финансовых организаций предоставил своим частным клиентам доступ к информации об их лицевом счете в Пенсионном фонде России.

Совместно с галереей Анастасии Чижовой реализован культурно-просветительский проект «Читаем Гоголя!», посвященный 200-летию со дня рождения великого русского писателя. Особое внимание в рамках проекта уделялось работе с социально незащищенными слоями населения. Сотни ребят из детских домов, интернатов, социально-реабилитационных центров смогли посетить выставку кукол персонажей из произведений Гоголя «А подать сюда Ляпкина-Тяпкина!», а также стали участниками разнообразных викторин и конкурсов.

Корпорация поддержала и выставку «Русские монархи. Династия Романовых» в Санкт-Петербурге — еще один проект галереи. Проект имеет яркую патристическую окраску и направлен на привлечение внимания общественности к изучению российской истории.

В 2009 году «УРАЛСИБ» выступил партнером ряда общероссийских конгрессов, форумов и выставок, посвященных вопросам социального развития, формирования гражданского общества, корпоратив-

ной социальной ответственности и отчетности, государственно-частного партнерства.

ФК «УРАЛСИБ» способствует реализации различных социально ориентированных проектов на региональном и местном уровне. Региональные представительства Корпорации традиционно принимают участие в проведении общегородских праздников (в первую очередь, посвященных дням города и области), помогают организовывать спортивные и культурные мероприятия. Начиная с 2006 года «УРАЛСИБ» выступает спонсором мероприятий Дня города Москвы, который ежегодно проходит в начале сентября.

В 2009 году на региональном уровне Корпорация приняла участие в Республиканском съезде предпринимателей в Республике Башкортостан и Томском инновационном форуме, выступила в качестве спонсора XI Кубанского международного муниципального православного кинофестиваля «Вечевой колокол» (Краснодар) и регионального конкурса «Общественное признание» (Орел).

В Кунгуре (Пермский край) оказано содействие в организации и проведении VIII Международного фестиваля воздухоплатователей «Небесная ярмарка Урала — 2009» и Кубков Федерации воздухоплавания России.

На региональном уровне также реализуется ряд инициатив, направленных на развитие детского творчества и помощь детям. Среди таких мероприятий можно выделить поддержку Международного творческого фестиваля для детей с ограниченными возможностями «Шаг навстречу!» (Санкт-Петербург), спонсорство детских шахматных турниров (Великий Новгород).

Международный военно-музыкальный фестиваль «Спасская башня» проводится под патронажем Комендатуры Московского Кремля при поддержке различных государственных структур и спонсоров, в том числе «УРАЛСИБа».

На Красной площади Москвы с 5 по 10 сентября 2009 года более 6 тыс. зрителей могли ежедневно наблюдать выступления сводных военных оркестров различных городов и стран. Всего в фестивале приняли участие более тысячи музыкантов. Благодаря широкой благотворительной программе фестиваля «Спасская башня» представления посетили люди с ограниченными физическими возможностями, дети из коррекционных центров и члены ветеранских организаций. Около 40% билетов было распространено в рамках федеральных и городских социальных программ.

Общие затраты на спонсорские проекты в 2009 году составили 26 млн рублей.

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО

ФК «УРАЛСИБ» рассматривает партнерство с органами государственной власти и общественными организациями как важную составляющую корпоративной стратегии. Сотрудничество направлено на социально-экономическое развитие российских регионов и реализацию локальных совместных проектов. В рамках партнерства Корпорация выделяет финансовые ресурсы и активно использует потенциал своих сотрудников для консалтинга и экспертизы.

Представители ОАО «УРАЛСИБ» работают в комитетах и комиссиях профильных общественных организаций, участвуют в подготовке предложений в области совершенствования банковского законодательства. В рамках этой деятельности осуществляется

взаимодействие с Банком России, Министерством финансов РФ и Министерством экономического развития РФ, Агентством по ипотечному жилищному кредитованию и Агентством по страхованию вкладов.

За 2009 год подготовлен ряд предложений и инициатив в следующих областях:

- законодательство о залоге;
 - типовые формы кредитных договоров;
 - механизмы осуществления страховых выплат
- Агентства по страхованию вкладов;
- национальная платежная система;
 - банковские операции с драгоценными металлами.

В разработку и реализацию совместных проектов с администрациями вовлечены региональные представительства ФК «УРАЛСИБ» в 51 субъекте РФ.

В 19 регионах сотрудничество осуществляется в рамках соглашений «О социальном партнерстве». Содержание каждого такого соглашения формируется с учетом приоритетов социально-экономического развития территории и долгосрочной стратегии развития Корпорации. Основной текст соглашения имеет рамочный характер, предполагающий заключение дополнительных соглашений о сотрудничестве в рамках конкретных проектов. В 2009 году партнерами ФК «УРАЛСИБ» стали администрации Архангельской и Новосибирской областей.

Банк «УРАЛСИБ» является уполномоченным банком Правительства Москвы. Статус присвоен в 1996 году и подтвержден в 2009 году (Постановление Правительства Москвы № 947-ПП от 08.09.2009 г.). Банк осуществляет выдачу банковских гарантий предприятиям оптово-продовольственного комплекса города Москвы. Кроме того, он выполняет функции агента Правительства Москвы по приему и переводу платежей по поручениям физических лиц, перечисляемых в городской бюджет и внебюджетные фонды (квартиплата, коммунальные услуги и др.). В Москве действуют 34 отделения банка, установлено 192 банкомата и 2300 POS-терминалов.



Представители Корпорации входят в экспертный совет при Департаменте финансов города Москвы. Предполагается участие Корпорации в разработке и реализации городских программ, нацеленных на повышение уровня благосостояния москвичей, развитие деловой активности в Московском регионе и совершенствование городской инфраструктуры.

ФК «УРАЛСИБ» совместно с администрациями регионов разработала комплекс мер, направленных на развитие приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье — гражданам России». В рамках этого направления в 2009 году Корпорация приняла участие в региональных программах «Жилье молодым семьям», а также в областных и муниципальных программах социального жилищного ипотечного кредитования.

В рамках национального проекта «Доступное и комфортное жилье — гражданам России» совместно с администрацией Краснодарского края успешно реализуется программа гражданского и жилищного строительства. Инновационная схема финансирования, предложенная специалистами ФК «УРАЛСИБ», позволила в 1,6 раза увеличить количество семей, улучшающих жилищные условия.

ФК «УРАЛСИБ» сотрудничает с региональными фондами поддержки малого предпринимательства. В частности, ведутся совместные проекты с фондами поддержки малого предпринимательства Москвы, Санкт-Петербурга, Кемеровской и Свердловской областей, Пермского края, Республики Башкортостан и Ханты-Мансийского автономного округа. В этих регионах действуют соглашения о льготном кредитовании субъектов малого предпринимательства при предоставлении поручительства фондов.

Совместно с Союзом российских городов в 2009 году проведена кампания социальной рекламы в поддержку малого бизнеса. Ее основным по-

сланием стал слоган «Малый бизнес — больше услуг и товаров, выше занятость, богаче страна».

В течение ряда лет ФК «УРАЛСИБ» осуществляет поддержку социальных информационных программ государственных органов и общественных организаций. Корпорация участвовала в социальных информационных проектах Министерства внутренних дел РФ, Министерства чрезвычайных ситуаций РФ, Министерства финансов РФ, Министерства экономического развития и торговли РФ, Благотворительного фонда защиты материнства и детства, Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России».

В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» в партнерстве с Министерством финансов РФ организовала федеральную кампанию социальной рекламы, направленную на повышение финансовой грамотности населения. Цель программы — снизить вероятность ошибок в управлении личными финансами в кризисный период. Основу программы составил набор простых правил, соблюдение которых позволит каждой российской семье увереннее чувствовать себя при принятии решений о кредитовании, инвестировании или сбережениях. В рамках кампании были задействованы наиболее эффективные каналы информирования, прежде всего разноформатные носители наружной рекламы, ведущие общественно-политические и экономические печатные СМИ. Был проведен ряд профильных конференций и круглых столов с участием представителей Банка «УРАЛСИБ», малого бизнеса и региональных администраций, а также журналистов. Затраты на кампанию составили 23,3 млн рублей.

В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» продолжила развитие инновационного партнерского проекта «Социальная карта региона». В рамках этой долгосрочной инициативы осуществляется внедрение универсальной пластиковой карты, которая дает ее владельцам воз-

можность пользоваться широким спектром социально ориентированных услуг: социальными пособиями, льготным проездом на общественном транспорте, оплатой коммунально-бытовых услуг, информацией о состоянии личного пенсионного счета, медицинским обслуживанием и получением лекарств по льготным рецептам, зачислением социальных выплат на счета граждан.

ФК «УРАЛСИБ» разработала уникальную технологию внедрения единой социальной карты для всех категорий граждан, пользующихся социальными льготами: студентов, пенсионеров, военнослужащих, сотрудников государственных учреждений и др.

Использование единых пластиковых карт в социальной сфере дает возможность уменьшить административные расходы, способствует более рациональному использованию бюджетных средств, сокращению затрат органов социального обеспечения, обеспечивает принципы целевой направленности и адресности льгот.

Проект внедряется в тесном взаимодействии с администрациями Ивановской и Смоленской областей, правительством Республики Башкортостан. В ближайшей перспективе — развитие проекта в Удмуртской Республике, Кемеровской области, Краснодарском крае.

К проекту привлекаются местные общественные организации, социальные учреждения (больницы, поликлиники, аптеки и др.), транспортные и энергетические компании.

В 2009 году ФК «УРАЛСИБ» не осуществляла прямых финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам и связанным с ними организациям.





6 ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Сокращение объемов потребления электроэнергии — **8%**

Сокращение объемов потребления бумаги — **14,7%**

Сокращение объемов токсичных отходов — **22,5%**

В **12** городах проведена акция «Посади дерево
с «УРАЛСИБом»

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Большинство экологических проблем, стоящих перед современным обществом, связаны с многофакторными изменениями в природных объектах. Минимизация негативного воздействия на природу с каждым годом становится актуальной задачей для все большего числа организаций. Однако многие экологические проблемы невозможно решить без знаний о происходящих процессах и объемах хозяйственной деятельности человека. Поэтому первоочередной задачей для компаний становится сбор, накопление и анализ природоохранной информации.

ФК «УРАЛСИБ» полностью разделяет необходимость внедрения экологически безопасных технологий в бизнес-процессы и придерживается политики раскрытия экологически значимой информации.

Учитывая специфику бизнеса, ФК «УРАЛСИБ» определила для себя две приоритетные экологические задачи: экологизация (уменьшение негативных последствий) хозяйственной деятельности и противодействие наиболее разрушительным и экологически не обоснованным хозяйственным проектам.

Операционная деятельность Финансовой корпорации оказывает значительно меньшую нагрузку на экосистему, чем, например, деятельность добывающих и перерабатывающих предприятий, не представляет серьезной экологической угрозы. Основная масса образующихся отходов малотоксична и относится к наименее вредным классам опасности.

Тем не менее ФК «УРАЛСИБ» считает необходимым способствовать снижению нагрузки на экологические системы и продвижению проектов с минимальным воздействием на экологию.

Корпорация активно внедряет энергоэффективные технологии в собственных подразделениях и офисах.

В сфере экологической безопасности Корпорация руководствуется следующими федеральными законами: «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», «О защите прав потребителей», «Об охране окружающей среды», «Об экологической экспертизе», «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», «Об отходах производства и потребления», «Об охране атмосферного воздуха».

При взаимодействии с бизнес-партнерами, поставщиками, клиентами Корпорация стремится минимизировать риски негативного воздействия на окружающую среду посредством установления разумных экологических требований к инвестиционным и партнерским проектам. Основным документом для оценки экологической составляющей инвестиционных проектов является Руководство по проведению оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС) при выборе площадки, разработке технико-экономических обоснований и проектов строительства (реконструкции, расширения и технического перевооружения) хозяйственных объектов и комплексов.

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

Изменение климата глобально, долгосрочно и сопряжено с большими рисками для мировых рынков капитала. Однако эти изменения происходят по весьма широкому спектру факторов, воздействие которых на деятельность отдельной компании и даже группы компаний, как в случае ФК «УРАЛСИБ», в короткий период времени (в рамках отчетного периода) достаточно трудно оценить. Моделирование возможных долгосрочных затрат на преодоление негативных последствий климатических изменений показывает, что наиболее эффективной

мерой, способной сгладить негативные явления, является снижение выбросов парниковых газов в атмосферу.

В рамках программы по снижению выбросов в атмосферу в 2007–2011 годах в ФК «УРАЛСИБ» действуют «Проекты предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (ПДВ)». Нормы, принятые Корпорацией, разработаны с учетом требований Федерального закона «Об охране атмосферного воздуха», «Методики расчета концентраций в атмосферном воздухе вредных веществ, содержащихся в выбросах предприятий» ОНД-86, Санитарных норм проектирования промышленных предприятий СН-244, ГОСТа 17.2.3.02-78 и других нормативных документов.

В целях снижения нагрузки на окружающую среду и сокращения объема транспортных перевозок в 2009 году применялись следующие меры:

- осуществлялся диспетчерский контроль за перевозками и транспортным обслуживанием подразделений с использованием сотовой и транковой связи;
- действовала система электронного сбора и обработки заявок на перевозки в целях оптимизации маршрутов;
- активно применялся принцип приоритета оптовых поставок товарно-материальных ценностей (ТМЦ) с использованием транспорта поставщиков;
- в приоритетном порядке использовались услуги общественного транспорта (авиа-, авто- и железнодорожного) при перевозках сотрудников и ТМЦ на дальние расстояния и при значительных объемах перемещаемых ТМЦ;
- для сокращения простоя транспорта при погрузке и выгрузке товарно-материальных ценностей применялись средства малой механизации (гидроманипуляторы, погрузчики, гидроподъемные тележки).



СНИЖЕНИЕ РИСКОВ ЗАГРЯЗНЕНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

При использовании транспортных средств проводятся следующие организационно-технические мероприятия:

- в приоритетном порядке приобретаются транспортные средства, оснащенные силовыми установками высокого экологического класса (не ниже «Евро-2»);
- на регулярной основе осуществляются диагностика и техническое обслуживание систем, обеспечивающих работу силовых установок эксплуатируемого транспорта;
- проводится мониторинг количества топлива, потребляемого транспортными средствами;
- в целях снижения потребления топлива проводится оптимизация выделяемых ежемесячных лимитов и рационализация использования имеющегося парка автомобилей;
- с целью исключения разлива (разбрызгивания) топлива и попадания его в окружающую среду заправка транспортных средств Корпорации осуществляется на стационарных АЗС с использованием заливных приспособлений.

Отходы на договорной основе передаются на утилизацию специализированным организациям. Договор на вывоз и утилизацию отходов заключается по результатам тендера. Обязательными условиями тендера являются применение подрядной организацией экологически чистых и сертифицированных материалов, а также наличие лицензии на данный вид деятельности и специальных полигонов для размещения твердых бытовых отходов.

В результате деятельности, осуществляемой Корпорацией, во вторичную переработку направляются следующие виды отходов: бумага (около 10%), отработанные масла, автомобильные аккумуляторы, транспортные шины. Низкий уровень сдачи бумаги обусловлен спецификой бизнеса.

Основные механизмы позитивного влияния на климат и экологию



С 2006 года в Корпорации внедрена единая система документооборота «Корпоративная информационная система «УРАЛСИБ» (КИС). Она представляет собой комплекс взаимосвязанных электронных подсистем, автоматизирующих процедуры документационного обеспечения управления и технологий.

Использование КИС «УРАЛСИБ» позволяет существенно повысить эффективность работы сотрудников, обеспечить защищенность, управляемость и доступность документов, что способствует значительной экономии ресурсов (временных и технологических), а также позволяет сократить расход бумаги.

В 2009 году Корпорация продолжила внедрение современных возможностей связи и информационных технологий для организации видеоконференций, вебинаров и дистанционного обучения. IT-технологии позволяют существенно снизить количество командировок сотрудников и, как следствие, объем вредных выбросов в атмосферу. В связи с несовершенством технологий мониторинга статистика по данным выбросам в Корпорации не ведется.

ПРИОРИТЕТЫ В ОБЛАСТИ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ

ФК «УРАЛСИБ» осуществляет следующие мероприятия, направленные на снижение потребления электроэнергии:

- использование энергосберегающего оборудования, в том числе газоразрядных ламп;
- ежесуточный контроль электропотребления;
- проведение планово-профилактического ремонта оборудования, потребляющего электроэнергию;
- регулярный контроль за выполнением правил пользования электроустановками;
- использование автоматических систем регулирования уровня потребления электроэнергии.

АКЦИИ ПО ОЗЕЛЕНЕНИЮ ГОРОДСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Офисы подразделений Корпорации располагаются в городах и населенных пунктах с развитой экономической инфраструктурой, не относящихся к особо охраняемым природным объектам. В целях усиления защиты воздуха от пыли, грязи, вредных газов, обогащения его кислородом, обеспечения благоприятного ландшафтного фона и биоразнообразия сотрудники региональных офисов ежегодно принимают активное участие в экологических субботниках, организуемых администрациями городов и поселений. В рамках ежегодной экологической акции «Посади дерево с «УРАЛСИБом» в 2009 году были благоустроены аллеи, бульвары, городские парки и скверы в 12 городах. В акции приняли участие руководители региональных дирекций Корпорации, сотрудники, представители местных органов власти, клиенты и партнеры, журналисты.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Экологический менеджмент в ФК «УРАЛСИБ» представляет собой комплекс взаимосвязанных действий по четырем основным направлениям:

- экологический контроль;
- экологическая сертификация;
- экологическая отчетность;
- экологический мониторинг.

С целью организации управления воздействием Корпорации на окружающую среду и его учета в ФК «УРАЛСИБ» сформированы экологические службы, в которые входят руководители крупных подразделений, филиалов и дополнительных офисов, штатные специалисты экологического подразделения Дирек-

ции обеспечения бизнеса, сотрудники Дирекций пожарной безопасности и взаимодействия с надзорными органами.

Система мониторинга учитывает пять основных параметров: потребление электроэнергии, тепла, воды, выбросы парниковых газов и образование твердых отходов.

Основными материалами, которые использует Корпорация для обеспечения операционной деятельности, являются писчая бумага, расходные материалы для офисной техники и канцелярские товары. Наибольший объем занимает писчая бумага.

Операционные службы ФК «УРАЛСИБ» не используют вторично переработанную бумагу, так как качество такой бумаги не удовлетворяет требованиям безопасной эксплуатации офисной техники (принтеров, факсов, сканеров).

Все офисы Корпорации располагаются на территориях с развитой коммунальной инфраструктурой, что позволяет для обеспечения производственного процесса использовать централизованные системы энерго- и теплоснабжения. В этих условиях получение энергии из первичных источников (уголь, газ, дизель и др.) нецелесообразно. В связи с низкой производительностью и высоким уровнем потенциальных капитальных вложений на развертывание энергетических установок, использующих возобновляемые источники энергии (солнце, ветер, биотопливо и др.), Корпорация не рассматривает данные виды энергоресурсов в качестве альтернативы традиционной схеме энергоснабжения.

Деятельность Корпорации не связана с перевозкой, импортом, экспортом и переработкой опасных отходов.



ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ

Потребление электроэнергии

	2008	2009	Изменение, %
кВт·ч	15 259 053	14 043 218	–8
ГДж	54 932,6	50 555,6	–8

Благодаря оптимизации работы инженерного оборудования и увеличению энерговооруженности офисных помещений было достигнуто снижение потребления электроэнергии.

Основным источником водоснабжения для подразделений ФК «УРАЛСИБ» являются городские коммунальные сети.

Потребление воды, куб. м

	2008	2009	Изменение, %
	60 893	61 836	1,55

Увеличение водопотребления связано с относительно более жарким летним сезоном. Показатели потребления воды на человека в день соответствуют СНиП.

Потребление тепловой энергии, Гкал

	2008	2009	Изменение, %
	8 703,7	9 487,6	8,26

Увеличение потребления тепла связано с более продолжительным холодным периодом в осенне-зимнем сезоне 2009 года.

Основным материалом, значимым для производственной деятельности Корпорации, является писчая бумага.

Потребление бумаги, т

	2008	2009	Изменение, %
	44,88	38,28	–14,7

Уменьшение расхода бумаги связано с общим сокращением числа сотрудников и снижением числа региональных офисов.

Общие затраты на экологическую безопасность в 2009 году составили 702,3 тыс. рублей. Существенных штрафов и нефинансовых санкций за несоответствие экологическим нормам на подразделения ФК «УРАЛСИБ» не налагалось.



ВЫБРОСЫ

Объем отходов по классам токсичности, т

Класс отходов	2008	2009	Изменение, %
I	5,0	4,7	–6
II	0,7	1,7	142,9
III	5,9	4,4	–25,4
IV	805,0	566,8	–29,6
V	304,0	290,7	–4,4
Всего	1 120,6	868,3	–22,5

Передано для утилизации 100% токсичных отходов (868,3 т).

Все отходы, образующиеся в процессе производственной деятельности ФК «УРАЛСИБ», независимо от видов и классов опасности передаются специализированным предприятиям для вывоза, размещения, использования, утилизации и обезвреживания.

Объем сбросов сточных вод, куб. м

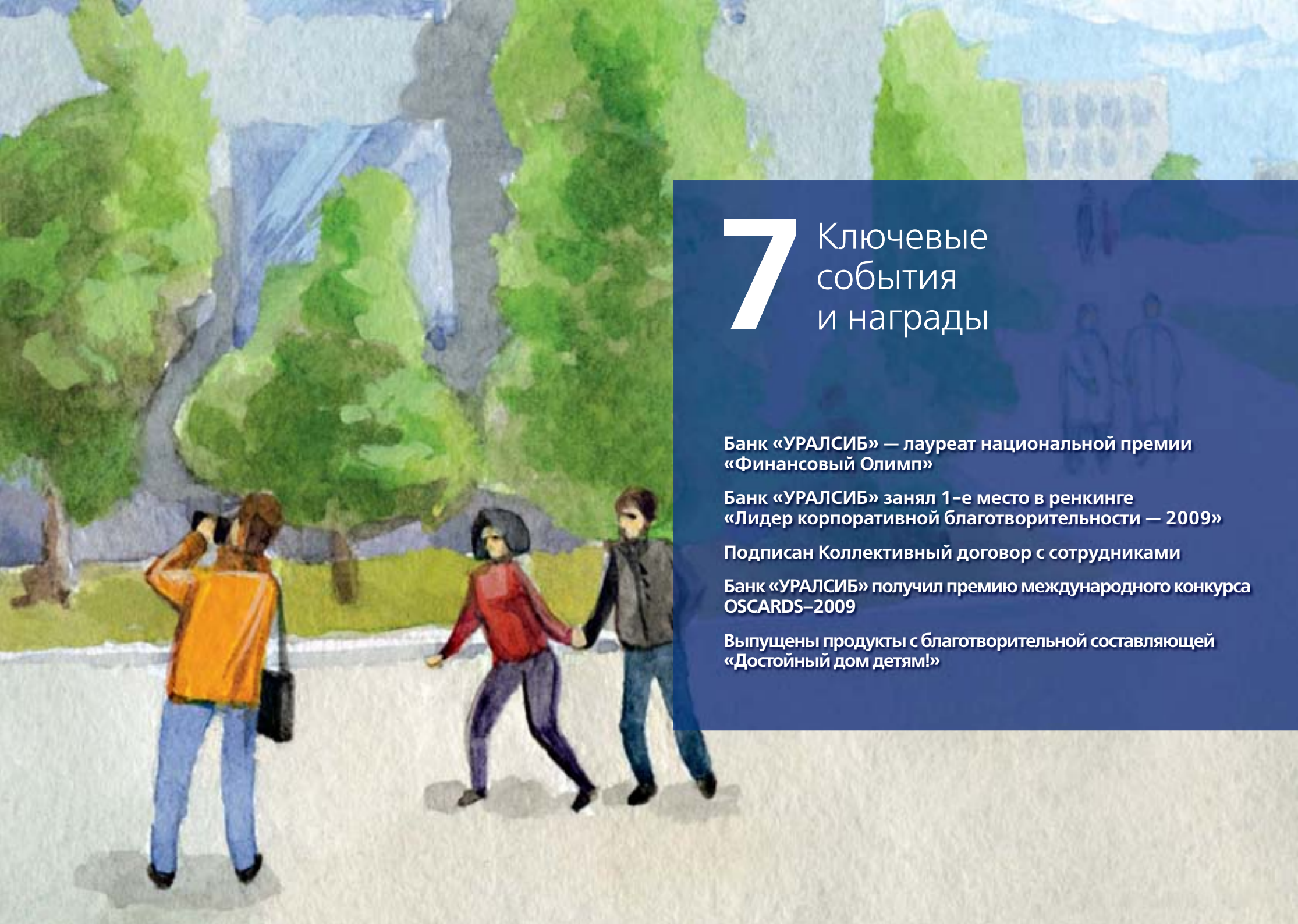
	2008	2009	Изменение, %
	60 893	61 836	1,55

Объем сбросов сточных вод принимается как 100% от объема водопотребления. Производственный процесс не требует повторного использования воды. Принимающие объекты — городские сети водоканала.

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу всеми бизнес-подразделениями, входящими в ФК «УРАЛСИБ», в 2009 году не превысили:

- для парниковых газов – 1,304 т/год;
- для оксида азота (NOX) – 0,589 т/год;
- для диоксида серы (SOX) – 0,062 т/год, что соответствует утвержденным нормативам ПДВ.



A watercolor illustration of a park scene. In the foreground, a person in an orange jacket and blue jeans is seen from behind, holding a camera up to take a photo. To their right, a woman in a red jacket and dark pants is walking hand-in-hand with a man in a dark jacket and blue jeans. The background features lush green trees and a blue sky with soft clouds. The overall style is artistic and painterly.

7 Ключевые события и награды

Банк «УРАЛСИБ» — лауреат национальной премии «Финансовый Олимп»

Банк «УРАЛСИБ» занял 1-е место в рейтинге «Лидер корпоративной благотворительности — 2009»

Подписан Коллективный договор с сотрудниками

Банк «УРАЛСИБ» получил премию международного конкурса OSCARDS-2009

Выпущены продукты с благотворительной составляющей «Достойный дом детям!»

ЯНВАРЬ

Стартовала региональная программа по повышению финансовой грамотности населения.

В январе телефонные прямые линии по финансовой грамотности состоялись в шести городах страны: Екатеринбурге, Краснодаре, Нижнем Новгороде, Уфе, Санкт-Петербурге и Новосибирске. Граждане могли задать вопросы по управлению своими финансовыми средствами и получить квалифицированные ответы и рекомендации специалистов. В рамках программы Банк «УРАЛСИБ» задействовал носители наружной рекламы, где разместил коммуникационные послания, предупреждавшие россиян от неосмотрительных поступков и возможных ошибок в период экономической нестабильности.

Лизинговой компании «УРАЛСИБ» присвоен рейтинг финансовой устойчивости на уровне «А+».

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» присвоило ООО «Лизинговая компания УРАЛСИБ» рейтинг финансовой устойчивости на уровне «А+» (очень высокий уровень финансовой устойчивости).

На оценку компании повлияли высокие темпы роста объемов бизнеса: за 9 месяцев 2008 года объем заключенных сделок вырос на 152% на фоне снижения объема рынка за тот же период на 9,4%. На рейтинг позитивно повлияли также широкая география деятельности, высокий уровень транспарентности, хорошая диверсификация источников финансирования деятельности.

Управляющая компания «УРАЛСИБ» стала лидером рейтинга Investfunds по стоимости чистых активов.

УК «УРАЛСИБ» заняла первое место по итогам 2008 года в рейтинге управляющих компаний по стоимости чистых активов, опубликованном информационным ресурсом Investfunds. УК «УРАЛСИБ» на 1 млрд рублей опередила своего ближайшего конкурента — УК «Тройка Диалог».

Банк «УРАЛСИБ» подписал кредитное соглашение с концерном немецких банков Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH.

В рамках соглашения Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH предоставил Банку «УРАЛСИБ» покупательский кредит в размере 1,8 млн евро на срок 4,5 года. Полученные средства направлены на приобретение оборудования из Германии для корпоративного клиента «УРАЛСИБа». Подписанное соглашение стало первым в 2009 году и тринадцатым за все время сотрудничества Банка «УРАЛСИБ» и концерна Ausfuhrkredit-Gesellschaft mbH.

ФЕВРАЛЬ

Правительство Республики Башкортостан и Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» заключили Соглашение о стратегическом партнерстве.

Соглашение предполагает оказание поддержки в развитии агропромышленного комплекса республики, крупных промышленных предприятий и малого бизнеса Башкортостана. Отдельные пункты посвящены участию «УРАЛСИБа» в социальных проектах: строительстве социальных объектов, помощи детским и медицинским учреждениям Башкортостана.

«УРАЛСИБ-Юг Банку» присвоен кредитный рейтинг «В/В».

Рейтинговое агентство Standard & Poor's присвоило ОАО АКБ «УРАЛСИБ-Юг Банк» международные кредитные рейтинги контрагента: долгосрочный «В» и краткосрочный «В». Прогноз по рейтингам — «развивающийся». В то же время Банку присвоен рейтинг «ruA-» по национальной шкале.

Факторами, положительно повлиявшими на уровень рейтингов, стали прочная связь и поддержка со стороны ОАО «УРАЛСИБ», включая интеграцию основных направлений бизнеса, систем и политик риск-менеджмента, хорошая рыночная позиция и известность бренда в Краснодарском крае, хорошая рентабельность основной деятельности и адекватная капитализация.

МАРТ

Банк «УРАЛСИБ» признан «Лучшим кредитным учреждением Республики Башкортостан» по итогам 2008 года.

На официальной церемонии награждения, состоявшейся 19 марта в Доме Государственного Соборания — Курултая РБ, «УРАЛСИБу» были вручены официальный Памятный знак и Благодарственное письмо за подписью Президента Республики Башкортостан, в котором говорится о весомом вкладе «УРАЛСИБа» в развитие экономики республики. Банк является одним из крупнейших кредиторов основных промышленных предприятий, агропромышленного комплекса Башкортостана, малого бизнеса.

«УРАЛСИБ Банк 121» выпустил путеводитель для долгосрочных инвесторов.

При финансовой поддержке «УРАЛСИБ Банк 121» вышла книга об управлении благосостоянием в период кризиса «Не потеряй! О чем умолчал «папа» Кийосаки?». Автор — один из ведущих международных экспертов по private banking, многолетний колумнист газеты «Ведомости» Исаак Беккер. Книга была задумана за шесть лет до мировых финансовых потрясений, однако именно сейчас высказанные в издании идеи приобрели особенную актуальность.

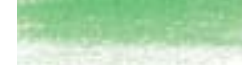
АПРЕЛЬ

Управляющая компания «УРАЛСИБ» заняла лидирующие позиции в рейтинге доверительных управляющих Фонда содействия реформированию ЖКХ.

По состоянию на 1 апреля 2009 года в доверительном управлении находятся 48 млрд рублей временно свободных средств Фонда.

Управляющая компания «УРАЛСИБ» вошла в десятку крупнейших управляющих компаний по итогам 2008 года.

В обновленном рейтинге Национального рейтингового агентства УК «УРАЛСИБ» заняла 2-е место



по размеру собственного капитала и 7-е место — по объему активов под управлением по итогам 2008 года. В анкетировании приняли участие 83 управляющие компании, работающие на российском рынке.

Банк «УРАЛСИБ» стал лауреатом национальной премии «Финансовый Олимп — 2008».

Банк «УРАЛСИБ» занял первое место в номинации «Корпоративный банк — динамика и эффективность». Национальная премия «Финансовый Олимп» — профессиональная награда, которой ежегодно отмечаются успехи компаний и топ-менеджеров, работающих на финансовом рынке России.

«ЛУКОЙЛ Фонд Консервативный» стал лауреатом национальной премии «Финансовый Олимп — 2008».

Открытый паевой инвестиционный фонд «ЛУКОЙЛ Фонд Консервативный» под управлением Управляющей компании «УРАЛСИБ» признан лауреатом в номинации «Популярный ПИФ» в категории «Динамика и эффективность».

МАЙ

Кредитному соглашению между банками «УРАЛСИБ» и Credit Suisse присвоено звание «Сделка 2008 года».

По мнению экспертов Trade Finance Magazine (издательство Euromoney plc), уникальность данной сделки заключалась в привлечении значительной суммы средств (39,7 млн евро) на пике кризиса и в сжатые сроки, что потребовало высокого профессионализма и слаженной работы команд всех ее участников.

Сделка структурирована сроком на пять лет под гарантию экспортно-кредитного агентства Finnvera (Финляндия) с целью последующей передачи в лизинг грузоподъемного оборудования производства финской компании Konecranes для ОАО «Морской порт Санкт-Петербург».

Генеральным директором Лизинговой компании «УРАЛСИБ» назначен Олег Литовкин.

Среди приоритетов работы нового Генерального директора — консолидация бизнеса, внедрение оперативного лизинга, работа с проблемными активами и повышение производительности труда.

В 12 российских городах прошла акция «Посади дерево с «УРАЛСИБом»!».

Традиционно участниками этой ежегодной акции Банка стали руководители региональных офисов, клиенты, а также представители местных СМИ.

ИЮНЬ

Банк «УРАЛСИБ» увеличил уставный капитал.

Дополнительные обыкновенные бездокументарные акции Банка номинальной стоимостью 0,1 рубля были размещены по закрытой подписке среди действующих акционеров — ЗАО «Деловой центр «УРАЛСИБ» и ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ». В результате проведения дополнительной эмиссии акций уставный капитал Банка увеличен на 30% — до 26,5 млрд рублей. Доля компаний, входящих в структуру Финансовой корпорации «УРАЛСИБ», в уставном капитале Банка в совокупности достигла 95,88%. Банк России зарегистрировал отчет об итогах дополнительной эмиссии акций Банка.

Состоялось годовое Общее собрание акционеров Банка «УРАЛСИБ».

Годовое собрание акционеров, состоявшееся 29 июня, утвердило годовой отчет и годовую бухгалтерскую отчетность, в том числе отчеты о прибылях и убытках по итогам 2008 года. Общее собрание избрало членов Ревизионной комиссии, а также утвердило аудитором Банка компанию KPMG. Принято решение оставить полученную по итогам 2008 года чистую прибыль ОАО «УРАЛСИБ» в распоряжении Банка, дивиденды по размещенным акциям по итогам деятельности за 2008 год не выплачивать.

«УРАЛСИБ Кэпитал» первым среди российских инвестиционных банков провел конференцию по долговому рынку в условиях кризиса.

В Москве состоялась международная конференция «Облигационный рынок России. Перезагрузка-2009», совместными организаторами которой выступили компания «УРАЛСИБ Кэпитал» и информационное агентство Cbonds. В конференции приняли участие представители Федеральной службы по финансовым рынкам, Министерства финансов РФ, Банка России, Фондовой биржи ММВБ, а также ведущие эксперты долгового рынка из международных и российских инвестиционных банков, юридических компаний, руководители крупнейших российских эмитентов, иностранные и российские инвесторы.

Банк «УРАЛСИБ» приступил к реализации пилотного проекта «Социальная карта жителя Смоленской области» в городе Рославле.

Социальная карта предназначена для получения пенсий, пособий, субсидий. По ней также можно оплатить жилищно-коммунальные услуги и покупки в магазинах. Проект осуществляется совместно с Администрацией Смоленской области.

ИЮЛЬ

Банк «УРАЛСИБ» погасил синдицированные кредиты.

Банк «УРАЛСИБ» погасил два синдицированных кредита на общую сумму 717 млн долларов США. Кредиты были привлечены в 2007–2008 годах от широкого круга международных банков на сроки один и два года. Погашение было произведено за счет накопленных Банком резервов ликвидности.

Управляющая компания «УРАЛСИБ» увеличила объем активов под управлением на 41,8%.

УК «УРАЛСИБ» сохранила лидерство среди управляющих компаний открытых и интервальных ПИФов на российском рынке коллективных инвестиций с суммой чистых активов фондов свыше 11,9 млрд

рублей. Рост этого показателя по сравнению с началом года составил 43,3%. Общий объем активов под управлением УК «УРАЛСИБ» в I полугодии увеличился на 41,8% и составил свыше 28,19 млрд рублей.

Фонд просвещения «МЕТА» представил публике оперу «Царица».

В Александринском театре Санкт-Петербурга состоялась мировая премьера оперы Давида Тухманова «Царица» в постановке народного артиста России Дмитрия Бертмана. В спектакле заняты солисты, хор и оркестр Московского музыкального театра «Геликон-Опера». Проект осуществлен Фондом просвещения «МЕТА» при поддержке Финансовой корпорации «УРАЛСИБ».

Банк «УРАЛСИБ» и ОАО «Агентство по реструктуризации ипотечных жилищных кредитов» (ОАО «АРИЖК») заключили соглашение о сотрудничестве.

Соглашение позволило существенно сократить сроки рассмотрения заявок заемщиков Банка «УРАЛСИБ», а также снизить объем документов, передаваемых между сторонами в рамках программы реструктуризации. Реструктуризация ипотечных жилищных кредитов заемщиков осуществляется Агентством на срочной, платной и возвратной основе и позволяет заемщикам с учетом их текущего финансового положения непрерывно и в полном объеме в течение 12 месяцев осуществлять погашение текущих ежемесячных платежей по ипотеке. Подписанное соглашение позволяет заемщикам, испытывающим финансовые затруднения в связи с потерей работы, существенным снижением доходов или ростом расходов, взять отсрочку от платежей на время поиска новой работы и восстановления своей платежеспособности.

Банк «УРАЛСИБ» подписал Коллективный договор с сотрудниками.

По результатам проведенной в мае Конференции работников Банка был заключен Коллективный договор между работодателем и сотрудниками. В условиях финансовой нестабильности, когда многие компании

оптимизировали расходы и сокращали социальные гарантии, Банк «УРАЛСИБ» закрепил свои обязательства перед сотрудниками, сделав важный шаг в своем развитии как социально ответственной компании.

АВГУСТ

Депозитарий Банка «УРАЛСИБ» — в максимальной группе надежности «ААА».

Депозитарий Банка «УРАЛСИБ» по итогам 2008 года подтвердил статус организации, входящей в максимальную группу надежности Национального рейтинга депозитариев ИНФИ/ПАРТАД — «ААА». Рейтинг подготовлен по результатам исследования российских депозитариев, проведенного Фондом развития финансовых исследований «Инфраструктурный институт» (ИНФИ) в сотрудничестве с ПАРТАД.

Банк «УРАЛСИБ» и интернет-портал «Опора-Кредит» приступили к реализации совместного проекта.

В рамках Генерального партнерства Банк «УРАЛСИБ» и финансовый интернет-проект «Опора-Кредит» приступили к развитию системы кредитования представителей малого и среднего бизнеса. Наряду с возможностью оформить кредитную заявку предприниматели теперь могут воспользоваться популярным интерактивным сервисом «Вопрос эксперту», в рамках которого квалифицированный консультант по кредитованию малого бизнеса Банка «УРАЛСИБ» оперативно ответит на вопросы посетителей сайта.

УК «УРАЛСИБ» вошла в тройку лидеров по объему средств пенсионных накоплений, переданных в управление, по итогам I полугодия 2009 года.

Управляющая компания «УРАЛСИБ» вошла в тройку лидеров российского рынка коллективных инвестиций по общему объему средств пенсионных накоплений, переданных в управление Пенсионного фонда России и негосударственных пенсионных фондов, по итогам I полугодия 2009 года (свыше

2,64 млрд рублей). Общий объем средств пенсионных накоплений под управлением компании составил свыше 4,75 млрд рублей.

СЕНТЯБРЬ

Служба человеческих ресурсов Банка «УРАЛСИБ» стала победителем V Всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба — 2009».

Представленные «УРАЛСИБом» HR-технологии были признаны одними из лучших в России на сегодняшний день. Высокую оценку конкурсного совета заслужила как кадровая политика «УРАЛСИБа», так и социально активная позиция компании в целом. В рамках конкурса Банк «УРАЛСИБ» также был удостоен премии в почетной номинации «Лидер социально ответственного бизнеса».

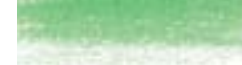
Банк «УРАЛСИБ» начал прием вкладов «Достойный дом детям!» и выпустил аффинити-карту.

Банк «УРАЛСИБ» выпустил на рынок продукты с благотворительной составляющей «Достойный дом детям!» — вклад и аффинити-карту. По условиям вклада клиент поручает Банку «УРАЛСИБ» перечислять часть дохода в размере 0,5% годовых в Детский фонд «Виктория», по карте аналогичный процент от суммы платежей перечисляется в Фонд из средств Банка. Средства направляются на ремонт и обустройство детских домов.

ОКТАБРЬ

Банк «УРАЛСИБ» совместно с Московской международной высшей школой бизнеса «МИР-БИС» произвел первый выпуск слушателей по Программе профессиональной переподготовки для безработных граждан «Менеджмент в коммерческой деятельности».

В Краснодаре состоялся первый выпуск слушателей по Программе профессиональной переподготовки для граждан, находящихся в поиске работы. Это бесплатный учебный курс, разработанный Кор-



поративным университетом на базе регионального учебного центра Банка. Обучение проводили преподаватели Московской международной высшей школы бизнеса «МИРБИС». В ходе обучения слушатели получили практические знания в области менеджмента, бизнес-планирования, издержек производства, а также ознакомились с современной теорией и практикой маркетинга в коммерческой работе.

Национальное рейтинговое агентство подтвердило индивидуальный рейтинг надежности группы управляющих компаний «УРАЛСИБ» на уровне «ААА» — максимальная надежность.

Национальное рейтинговое агентство подтвердило индивидуальный рейтинг надежности группе управляющих компаний «УРАЛСИБ»: УК «УРАЛСИБ» на уровне «ААА» — максимальная надежность, УК «УРАЛСИБ — Управление капиталом» на уровне «ААА» — максимальная надежность, УК «УРАЛСИБ Эссет Менеджмент» на уровне «ААА» — максимальная надежность. Национальное рейтинговое агентство отметило качество и уровень централизованной в рамках ФК «УРАЛСИБ» системы управления рисками, а также усилия группы УК по развитию собственной службы риск-менеджмента.

Группа УК «УРАЛСИБ» вошла в тройку крупнейших управляющих компаний по итогам III квартала 2009 года.

По данным Национального рейтингового агентства группа УК «УРАЛСИБ» вошла в тройку лидеров крупнейших управляющих компаний по объему активов в управлении, увеличив его почти на 30% — до 91,8 млрд руб.

НОЯБРЬ

Банк «УРАЛСИБ» занял 2-е место в рейтинге корпоративной благотворительности.

Благотворительные программы Банка «УРАЛСИБ» получили высокую оценку жюри рейтинга «Корпоративная благотворительность в России — 2008», проведенного газетой «Ведомости» совместно с PricewaterhouseCoopers и «Форумом Доноров». В 2008 году Банком «УРАЛСИБ» было реализовано 145 благотворительных проектов в 73 регионах страны. Благотропателями стали 33 164 ребенка. Общий объем финансирования благотворительных проектов Банка «УРАЛСИБ» составил 145 млн рублей. В реализации проектов приняли участие 1100 добровольцев из числа сотрудников.

ДЕКАБРЬ

Банк «УРАЛСИБ» стал лауреатом V Национальной банковской премии.

«УРАЛСИБ» стал победителем в номинации «Социально ответственный банк».

Назначен новый Председатель Правления Банка «УРАЛСИБ».

7 декабря 2009 года состоялось заседание Наблюдательного совета ОАО «УРАЛСИБ», на котором было принято решение о назначении Ильдара Муслимова исполняющим обязанности Председателя Правления Банка «УРАЛСИБ» с 8 декабря 2009 года. Документы на согласование кандидатуры г-на Муслимова на пост Председателя Правления ОАО «УРАЛСИБ» поданы в Банк России.

Принято решение о присоединении ОАО АКБ «Стройвестбанк» к ОАО «УРАЛСИБ».

8 декабря 2009 года состоялось внеочередное собрание акционеров ОАО АКБ «Стройвестбанк», на котором было принято решение реорганизовать ОАО АКБ «Стройвестбанк» в форме присоединения к ОАО «УРАЛСИБ». Акционеры утвердили Договор о присоединении и Передаточный акт.

Принято решение о присоединении «УРАЛСИБ-Юг Банка» к ОАО «УРАЛСИБ».

11 декабря 2009 года состоялось внеочередное собрание акционеров ОАО АКБ «УРАЛСИБ-Юг Банк», на котором было принято решение реорганизовать ОАО АКБ «УРАЛСИБ-Юг Банк» в форме присоединения к ОАО «УРАЛСИБ». Акционеры утвердили Договор о присоединении и Передаточный акт.

Проект Банка «УРАЛСИБ» получил премию на престижном международном конкурсе OSCARDS 2009.

«Социальная карта Башкортостана», эмитируемая Банком «УРАЛСИБ», стала одним из победителей международного конкурса инновационных банковских продуктов OSCARDS 2009 в международной категории в номинации «Услуги».



An impressionistic landscape painting. In the foreground, a large, golden-yellow hay bale sits on a patch of dry, yellowish ground. Behind it, a vast green field stretches towards the horizon. In the background, there are rolling green hills and mountains under a sky with soft, white and blue clouds. The style is painterly and textured.

8

Об Отчете

5-й нефинансовый отчет по международным стандартам в истории ФК «УРАЛСИБ»

Подготовлен в соответствии с руководством GRI G3 и приложением для финансовых организаций FSSS

Уровень применения системы отчетности GRI G3 — A+

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Данный социальный Отчет является пятым в истории Финансовой корпорации «УРАЛСИБ». Как и предыдущие отчеты Корпорации, он подготовлен в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития «Глобальной инициативы по отчетности».

При подготовке Отчета за 2009 год Корпорация ориентировалась на показатели стандарта GRI (версия 3/2006) и отраслевого приложения для финансовых организаций (FSSS/2008), а также на опыт подготовки предыдущих отчетов и приоритеты развития Корпорации в 2009 году.

Отчет за 2009 год прошел внешнее независимое заверение компанией KPMG и соответствует уровню применения A+ Системы отчетности GRI G3.

ОБЛАСТЬ ОХВАТА И ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Данные Отчета представлены агрегированно по всем субхолдингам Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» и охватывают период с 1 января 2009 года по 31 декабря 2009 года.

ФК «УРАЛСИБ» использует годовой цикл отчетности в области устойчивого развития. Данные Отчета используются высшими руководящими органами компаний, входящих в ФК «УРАЛСИБ», для оценки эффективности социальных и благотворительных программ Корпорации, а также в качестве одного из инструментов для выработки стратегий взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Сбор, консолидация и анализ информации в области устойчивого развития основаны на требованиях российского законодательства и внутрикорпоративных стандартов. Данный Отчет не содержит существенных изменений методов измерения по сравнению с предыдущим периодом. Существенных

изменений в области охвата и границ Отчета по сравнению с предыдущим отчетным периодом не произошло. Изменений в структуре активов и дочерних предприятий, способных повлиять на сопоставимость результатов предыдущего и данного Отчета не произошло. Все существенные показатели в Отчете за 2009 год приведены в сравнении с аналогичными показателями 2008 года.

Основой для представления данных в настоящем Отчете служит Консолидированная годовая финансовая отчетность Финансовой корпорации «УРАЛСИБ», прошедшая внешний аудит.

В целях наиболее полного отражения таких ключевых параметров Отчета, как существенность и приоритеты, в данный Отчет включены интервью с руководителями ключевых подразделений Корпорации. Интервью отражают позицию топ-менеджмента Корпорации в отношении общего контекста социально-экономического развития, основные темы и проблемы, связанные с перспективами развития финансовой отрасли, ценности Корпорации, критические факторы успеха, приоритеты краткосрочного и среднесрочного развития.

ПРИОРИТЕТНЫЕ ТЕМЫ ДАННОГО ОТЧЕТА

Ответственный бизнес, внутренняя социальная политика, социальные инвестиции и благотворительные программы.

В Отчете использованы формулировки, определения и термины в том значении, в котором они даны в Руководстве по отчетности в области устойчивого развития GRI G3 и в документах Корпорации. Отчет не содержит изменений формулировок по сравнению с предыдущим периодом.

Все данные и показатели, использованные в Отчете, предоставлены уполномоченными в официальном порядке ответственными лицами в подразделе-

ниях Корпорации, проверены на достоверность сотрудниками Службы внутреннего аудита и Дирекции социальной отчетности Службы связей с общественностью.

Ключевые показатели Отчета проверены независимой стороной в ходе прохождения процедуры внешнего аудита.

В целях настоящего Отчета приняты следующие соответствия:

Группа компаний «Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» также упоминается как ФК «УРАЛСИБ», Финансовая корпорация, Корпорация, Группа «ФК «УРАЛСИБ», Группа, «УРАЛСИБ»;

Открытое акционерное общество «Банк «УРАЛСИБ» также упоминается как ОАО «УРАЛСИБ», Банк;

Открытое акционерное общество «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» также упоминается как ОАО «ФК УРАЛСИБ», Общество.



КПМГ Лимитед
Пресненская наб., 10
Москва, Россия 123317

Телефон +7 (495) 937 4477
Факс +7 (495) 937 4400/99
Internet www.kpmg.ru

Независимое заключение об ограниченном заверении Отчета о деятельности в области устойчивого развития, адресованное руководству ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»

Введение

Мы были приглашены Руководством ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» для проведения независимого ограниченного заверения Отчета Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» о деятельности в области устойчивого развития за год, завершившийся 31 декабря 2009 года, исключая главы «Рынки», «Основные экономические показатели», «Консолидированная управленческая отчетность по основным сегментам деятельности ФК «УРАЛСИБ» (далее «Отчет»).

Руководство ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» несет ответственность за подготовку и представление информации в Отчете в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области

устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative (GRI, версия G3)), как указано в главе «Общие сведения об отчете», а также за информацию и утверждения, содержащиеся в ней. Помимо этого, Руководство отвечает за определение целей и стратегических направлений деятельности ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» и его дочерних и зависимых обществ в области устойчивого развития и отчетности, включая определение ключевых групп заинтересованных сторон и существенных событий, а также надлежащее внедрение и функционирование системы управления результатами деятельности и системы внутреннего контроля, посредством которых были получены включенные в Отчет показатели.

Уровень заверения и стандарты

Мы несем ответственность за проведение ограниченного заверения и предоставление заключения на основании осуществленных процедур.

Мы проводили заверение в соответствии с Международным стандартом по осуществлению проверок ISAE 3000: «Аудиторские проверки, кроме финансовых аудитов и анализов информации за предшествующие отчетные периоды», разработанным Международной Федерацией Бухгалтеров. В соответствии с требованиями данного стандарта мы основывали процедуры ограниченного заверения на этических принципах, в том числе принципе независимости.

Мы также планировали и осуществляли свои процедуры с целью заверить отсутствие в Отчете существенных ошибок и неточностей и заверить заявленный ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» уровень применения A+ Глобальной инициативы по отчетности GRI G3 с точки зрения его соответствия Руководству по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines, G3) и требованиям данного уровня.

Объем выполненных процедур

Мы планировали и осуществляли свои процедуры с целью получения доказательств, данных и разъяснений, которые мы сочли необходимыми и достаточными в силу принятого уровня заверения.

Процедуры по независимому ограниченному заверению Отчета о деятельности в области устойчивого развития включают направление информационных запросов сотрудникам, ответственным за подготовку информации, содержащейся в Отчете, а также проведение необходимых аналитических процедур и иных процедур сбора доказательств. Данные процедуры включали в себя:

- направление информационных запросов руководству ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» в целях получения

представления о процессах определения существенных тем и вопросов в рамках взаимодействия с ключевыми группами заинтересованных сторон и степени отражения данных тем и вопросов в Отчете;

- проведение интервью с представителями высшего руководства и ответственными сотрудниками в подразделениях и зависимых обществах с целью понимания стратегии в области устойчивого развития, определения политик и иных документов, регламентирующих данные вопросы, а также степени применения данных документов;
- проведение интервью с сотрудниками в подразделениях и зависимых обществах, ответственными за сбор и представление соответствующей информации в Отчете;
- посещение филиала ОАО «УРАЛСИБ» в Санкт-Петербурге и осуществление видеоконференцсвязи с представителями филиала ОАО «УРАЛСИБ» в Уфе. Выбор объектов выездной проверки и проведения видеоконференцсвязи был осуществлен на основе анализа рисков относительно достоверности информации Отчета с учетом количественных и качественных критериев;
- анализ полноты качественной информации Отчета и ее соответствия критериям, указанным в главе «Общие сведения об отчете», в том числе ее соответствие стратегии и политикам в области устойчивого развития, а также определение существенных тем и вопросов для каждой группы заинтересованных сторон;
- проверка информации Отчета на корпоративном уровне и уровне зависимых обществ на соответствие внешним и внутренним источникам информации;
- чтение и анализ информации, представленной в Отчете, с целью определения соответствия содержания Отчета деятельности ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» в области устойчивого развития на основании наших профессиональных суждений и опыта;
- получение письма-подтверждения от законного представителя ОАО «УРАЛСИБ», удостоверяющего соответствие Отчета критериям, указанным в главе «Общие сведения об отчете», а также надежность и полноту информации и данных Отчета.

Объем процедур по сбору доказательств в рамках ограниченного заверения меньше, чем в рамках полного заверения, что обуславливает меньшую степень заверения.

Выводы

В ходе проведения вышеописанных процедур нам не стало известно ничего, что позволило бы нам полагать, что Отчет во всех существенных аспектах не соответствует требованиям Руководства по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative (GRI, версия G3)), как указано в главе «Общие сведения об отчете».

В ходе проведения вышеописанных процедур нам также не стало известно ничего, что позволило бы нам полагать, что уровень применения Глобальной инициативы по отчетности GRI G3, заявленный в главе «Общие сведения об отчете» Отчета как A+, не соответствует Руководству по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines, G3) и требованиям уровня A+.

Наше заключение подготовлено исключительно для ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» в соответствии с условиями нашего соглашения. Проведенная нами работа направлена только на подготовку данного заключения, а не на достижение каких-либо иных целей. Мы не принимаем на себя и не несем ответственности перед любым иным лицом за нашу работу, данное заключение и выводы.



КПМГ Лимитед

Москва, 17 декабря 2010 г.



Statement GRI Application Level Check

GRI hereby states that **FC URALSIB** has presented its report "2009 Financial Corporation URALSIB Activities on Sustainable Development" to GRI's Report Services which have concluded that the report fulfills the requirements of Application Level A+.

GRI Application Levels communicate the extent to which the content of the G3 Guidelines has been used in the submitted sustainability reporting. The Check confirms that the required set and number of disclosures for that Application Level have been addressed in the reporting and that the GRI Content Index demonstrates a valid representation of the required disclosures, as described in the GRI G3 Guidelines.

Application Levels do not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter nor the quality of the information in the report.

18 January 2011, Amsterdam

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Nelmara Arbex".

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



The "+" has been added to this Application Level because FC URALSIB has submitted (part of) this report for external assurance. GRI accepts the reporter's own judgment for choosing its assurance Provider and for deciding the scope of the assurance.

The Global Reporting Initiative (GRI) is a network-based organization that has pioneered the development of the world's most widely used sustainability reporting framework and is committed to its continuous improvement and application worldwide. The GRI Guidelines set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance. www.globalreporting.org

Disclaimer: Where the relevant sustainability reporting includes external links, including to audio visual material, this statement only concerns material submitted to GRI at the time of the Check on 15 December 2010. GRI explicitly excludes the statement being applied to any later changes to such material.

ТАБЛИЦА СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ GRI

Некоторые из индикаторов Руководства GRI, относящиеся к группе показателей экологической результативности, нерелевантны для ФК «УРАЛСИБ» как финансового института. В этой связи показатели EN4, EN7, EN11, EN12, EN13, EN14, EN15, EN17, EN19, EN23, EN25 и EN26 раскрываются в Отчете частично или не раскрываются в связи с их неприменимостью к описанию воздействия Корпорации. Сведения о подходах в области менеджмента (DMA) по основным показателям эффективности GRI отражены на следующих страницах: ЕС – 26, 37, 52; EN – 27, 38; LA – 64–67; SO – 27, 38, 54; PR – 34–35, 53; HR – 84; FS – 28, 38–39, 52–54.

Прочие основные и дополнительные показатели стандарта GRI (версия 3/2006) и отраслевого приложения для финансовых организаций (FSSS/2008) раскрыты в тексте Отчета на соответствующих страницах.

Таблица стандартных элементов GRI

GRI	Стр.	Раздел/комментарий
1. Стратегия и анализ		
1.1	4–7	Обращение Председателя Совета директоров ФК «УРАЛСИБ» Н. А. Цветкова. Обращение Главного управляющего директора ФК «УРАЛСИБ» И. Р. Муслимова
1.2	26	Корпоративное управление. Интервью с Главным исполнительным директором, руководителем Дирекции корпоративного управления и правового обеспечения Дмитрием Шмелевым
	37	Стратегии. Интервью с первым вице-президентом ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Корпоративный центр» Михаилом Молоковским
	44	Система риск-менеджмента
	52	Ответственный бизнес. Интервью с первым вице-президентом ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Финансовый супермаркет» Ильей Филатовым
	64	Внутренняя социальная политика. Интервью с руководителем Службы человеческих ресурсов Екатериной Успенской
2. Характеристика организации		
2.1	2-я обложка	Полное название организации
2.2	14–15	Бренды. Главные бренды, виды продукции и услуг
2.3	10, 29	ФК «УРАЛСИБ». Функциональная структура организации
2.4	12	География деятельности ФК «УРАЛСИБ»
2.5	13	География деятельности ФК «УРАЛСИБ»
2.6	10	ФК «УРАЛСИБ». Характер собственности и история развития ФК «УРАЛСИБ»
2.7	16–19	Рынки

GRI	Стр.	Раздел/комментарий
2.8	19–23	Основные экономические показатели
2.9	10	Общие сведения
	12	География деятельности ФК «УРАЛСИБ»
	23	Изменения в структуре акционерного капитала
	28	Корпоративное управление
2.10	102–105	Ключевые события и награды
3. Параметры Отчета		
3.1	108	Об Отчете. Отчетный период
3.2	108	Об Отчете. Дата публикации последнего из предшествующих отчетов
3.3	108	Об Отчете. Цикл отчетности
3.4	2-я обложка	Контактная информация для вопросов относительно Отчета или его содержания
3.5	108	Об отчете. Приоритетные темы данного отчета
3.6	108	Об Отчете
3.7	108	Об Отчете
3.8	10	Общие сведения
3.9	108	Об Отчете
3.10	108	Об Отчете
3.11	108	Об Отчете
3.12	112–114	Таблица стандартных элементов GRI
3.13	109–111	Независимое заключение об ограниченном заверении Отчета о деятельности в области устойчивого развития, адресованное руководству ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами		
4.1	28–34	Структура корпоративного управления ФК «УРАЛСИБ»
4.2	33	Менеджмент ФК «УРАЛСИБ»
4.3	31	Изменения в составе Совета директоров ОАО «ФК УРАЛСИБ»
4.4	30	Общее собрание акционеров
4.5	34	Вознаграждения
4.6	30	Общее собрание акционеров
	45	Комплаенс-контроль
4.7	40	Стратегии
4.8	28	Миссия, Видение, Ценности
	35–36	Кодекс корпоративной этики
4.9	30	Совет директоров
4.10	40, 42	Комплексный стратегический план
4.11	96	Воздействие на окружающую среду. Корпорация не применяет принцип предосторожности в связи с оценкой социальных и экологических рисков инвестиционных соглашений



GRI	Стр.	Раздел/комментарий
4.12	68	Внутренняя социальная политика
4.13	48	Участие в ассоциациях и внешних инициативах. Корпорация планирует вступить в Глобальный договор ООН, в ассоциациях по защите интересов не состоит
4.14	46	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
4.15	46	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
4.16	46–48	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
	57	Практики работы с поставщиками
	49	Опросы клиентов в точках продаж
4.17	48	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
	59	Опросы клиентов в точках продаж
5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности		
5.1. Показатели экономической результативности		
EC1	19	Основные экономические показатели
EC2	96	Изменение климата
	44	Риск-менеджмент
EC3	78	Социальные гарантии и льготы сотрудникам. Пенсионная программа
EC4	23	Объем государственной поддержки, принятой компаниями, входящими в ГК, в 2008 и 2009 годах
EC5	68	Структура Службы человеческих ресурсов ГК «УРАЛСИБ»
EC6	57	Ответственный бизнес. Практика работы с поставщиками
EC7	81	Предотвращение дискриминации в трудовом коллективе. Найм местного населения является для Корпорации сложившейся практикой
EC8	58–61	Социально ориентированные финансовые продукты
	85–91	Благотворительная деятельность
EC9	55	Косвенное экономическое воздействие
5.2. Показатели экологической результативности		
EN1	99	Потребление ресурсов
EN2	97	Потребление ресурсов
EN3	98	Организация экологического менеджмента
EN5	99	Потребление ресурсов
EN6	98	Организация экологического менеджмента
EN8	99	Потребление ресурсов
EN9	98–99	Организация экологического менеджмента
EN10	98–99	Организация экологического менеджмента. Выбросы
EN11	98	Акции по озеленению городских территорий
EN12	97	Снижение рисков загрязнения окружающей среды
EN16	99	Выбросы
EN18	96	Изменение климата
EN20	99	Выбросы

GRI	Стр.	Раздел/комментарий
EN21	99	Выбросы
EN22	99	Выбросы
EN23	97	Деятельность Корпорации относится к сфере финансовых услуг и не связана с производством или использованием материальной продукции. Существенные разливы за отчетный период не зафиксированы
EN24	99	Выбросы. При учете отходов Приложения I, II, III и VIII к Базельской конвенции не используются
EN26	96	Воздействие на окружающую среду
EN27		Деятельность Корпорации относится к сфере финансовых услуг и не связана с производством материальной продукции. Корпорация не использует упаковочные материалы
EN28	99	Воздействие на окружающую среду
EN29	96–97	Изменение климата
EN30	99	Воздействие на окружающую среду
5.3. Показатели результативности подходов к организации труда и достойного труда		
LA1	70	Структура персонала. Общая численность персонала в разбивке по субхолдингам
LA2	70	Структура персонала. Текучесть персонала
LA3	71	Структура затрат на внутреннюю социальную политику
	78	Социальные гарантии и льготы. Социальные льготы и право пользоваться услугами социальной корзины предоставляются штатным сотрудникам, успешно прошедшим испытательный срок
LA4	79–80	Коллективный договор
LA5	79–80	Коллективный договор
LA6	73	Здоровье и безопасность на рабочем месте
LA7	73	Здоровье и безопасность на рабочем месте. Смертельных случаев нет
LA8	74	Мероприятия по улучшению условий труда и здоровья
	76	Программы образования, обучения и консультирования в отношении тяжелых заболеваний
LA9	79	Коллективный договор. Корпорация не заключала соглашения с профсоюзами по вопросам здоровья и безопасности
LA10	77	Обучение персонала
LA11	76–77	Обучение персонала
LA12	68, 77	Структура Службы человеческих ресурсов
LA13	31–34	Состав Совета директоров. Менеджмент Корпорации
	70	Структура персонала
LA14	71	Структура персонала
5.4. Показатели результативности: права человека		
HR1	85	Соблюдение прав человека
HR2	85	Соблюдение прав человека
HR3	76	Обучение персонала

GRI	Стр.	Раздел/комментарий
HR4	84	Соблюдение прав человека
HR5	85	Соблюдение прав человека
HR6	85	Соблюдение прав человека
HR7	85	Соблюдение прав человека
HR8	76	Обучение персонала
HR9	85	Соблюдение прав человека
5.5. Показатели результативности взаимодействия с обществом		
SO1	85–91	Социальные инвестиции и благотворительные программы
	92–93	Государственно-частное партнерство
	46–48	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
SO2	46	Система риск-менеджмента
SO3	77	Обучение персонала
SO4		Случаев коррупции не выявлено
SO5	48	Участие в ассоциациях и внешних инициативах
	92–93	Государственно-частное партнерство
SO6	93	Государственно-частное партнерство
SO7	46	Система риск-менеджмента
SO8	44	Система риск-менеджмента
	56	Маркетинг и продвижение продуктов
5.6. Показатели результативности: ответственность за продукцию		
PR1	56	Оценка безопасности продукции для потребителей
PR2	57	Соответствие требованиям законодательства
PR3	55	Маркетинг и продвижение продуктов
PR4	56	Соответствие требованиям законодательства
PR5	56	Практика учета требований потребителей к продуктам, уже запущенным в обращение
PR6	56	Оценка безопасности продукции для потребителей
PR7	56	Соответствие требованиям законодательства
PR9	57	Маркетинг и продвижение продуктов
6. Влияние продукции и услуг (отраслевое приложение для финансовых организаций) (FSSS)		
FS1	10	Общие сведения
	35	Кодекс корпоративной этики
	96	Изменение климата. Продукция Корпорации относится к сфере финансовых услуг и не оказывает прямого экологического или социального воздействия на общество. В целях анализа воздействия продуктов ведется мониторинг косвенных воздействий (увеличение спроса на финансовые продукты, эффект от внедрения социальных карт и др.). Корпорация не использует специализированных политик и процедур оценки социального и экологического воздействия продуктов и услуг

GRI	Стр.	Раздел/комментарий
FS2	44	Система риск-менеджмента. Социальные и экологические риски не учитываются в основных направлениях деятельности Корпорации
FS3		Крупные корпоративные клиенты, готовящие отчеты в области устойчивого развития, регулярно направляют в адрес Корпорации свои годовые нефинансовые отчеты. Этот процесс не формализован и носит уведомительный характер. Мониторинг соблюдения и соответствия деятельности клиентов принципам социальной и экологической ответственности не ведется
FS4	76	Обучение персонала
FS5	26	Интервью с Главным исполнительным директором, руководителем Дирекции корпоративного управления и правового обеспечения Дмитрием Шмелевым
FS6	52	Интервью с первым вице-президентом ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Финансовый супермаркет» Ильей Филатовым
FS7	58	Объем социально ориентированных услуг
FS8		Продукция Корпорации относится к сфере финансовых услуг и не оказывает прямого экологического воздействия на общество. Корпорация в настоящий момент не производит разбивку продуктов и услуг в зависимости от их экологического эффекта, однако он берется во внимание при принятии решения о финансировании
FS9	108	Корпорация готовит социальные отчеты начиная с 2004 года. Каждый отчет прошел внешнее подтверждение независимого аудитора, при этом был проведен выборочный аудит социальных процессов и процедур (что нашло свое отражение в заключениях аудиторов)
FS10	10	Общие сведения
FS11	44	Дочерние и зависимые компании, входящие в ФК «УРАЛСИБ», действуют на финансовом рынке и не оказывают негативного экологического или социального воздействия на общество. В Корпорации действуют регламенты и процедуры, позволяющие контролировать соблюдение установленных российским законодательством социальных стандартов и экологических норм
FS12	30	Компетенции Общего собрания акционеров
FS13	52	Интервью с первым вице-президентом ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Финансовый супермаркет» Ильей Филатовым
FS14	61	Пенсионные вклады Банка «УРАЛСИБ»
FS15	52	Интервью с первым вице-президентом ФК «УРАЛСИБ», руководителем стратегического направления «Финансовый супермаркет» Ильей Филатовым
FS16	34	Семь базовых принципов политики социальной ответственности
	93	Государственно-частное партнерство
	102	События и награды

Уважаемые читатели!

Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» очень важно получить вашу оценку, комментарии и рекомендации относительно информации, раскрытой в данном Отчете.

Ваше мнение ценно для нас и обязательно будет учитываться при подготовке будущих отчетов о деятельности в области устойчивого развития. Мы будем признательны, если вы ответите на вопросы анкеты.

Заполненную анкету можно направить в Дирекцию социальной отчетности Службы связей с общественностью Финансовой корпорации «УРАЛСИБ». Адрес: 119048, Россия, Москва, ул. Ефремова, 8. Факс: +7 (495) 723-70-06.

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Отчет ФК «УРАЛСИБ» о деятельности в области устойчивого развития за 2009 год

1. К какой группе стейкхолдеров ФК «УРАЛСИБ» Вы принадлежите?

- ☐ Акционер
- ☐ Сотрудник
- ☐ Клиент
- ☐ Партнер
- ☐ Инвестор
- ☐ Представитель власти
- ☐ СМИ
- ☐ Другое

2. Актуальна ли для Вас информация, представленная в Отчете?

- ☐ Да, я использую данные из Отчета в своей работе
- ☐ Да, мне было интересно познакомиться с Корпорацией поближе
- ☐ Информации много, но мне она не нужна
- ☐ Нет

3. Какой раздел или тема Отчета для Вас представляет наибольший интерес?

4. Какую информацию, по Вашему мнению, необходимо включить в следующий Отчет?

5. Как Вы оцениваете полноту информации, представленной в Отчете?

- ☐ Отлично
- ☐ Хорошо
- ☐ Удовлетворительно
- ☐ Неудовлетворительно
- ☐ Другое

6. Как Вы оцениваете объективность информации, представленной в Отчете?

- ☐ Отлично
- ☐ Хорошо
- ☐ Удовлетворительно
- ☐ Неудовлетворительно
- ☐ Другое

7. Как Вы оцениваете ясность изложения информации в Отчете?

- ☐ Отлично
- ☐ Хорошо
- ☐ Удовлетворительно
- ☐ Неудовлетворительно
- ☐ Другое

8. Как Вы оцениваете простоту и удобство навигации в Отчете?

- ☐ Отлично
- ☐ Хорошо
- ☐ Удовлетворительно
- ☐ Неудовлетворительно
- ☐ Другое

9. Как Вы оцениваете оформление Отчета?

- ☐ Отлично
- ☐ Хорошо
- ☐ Удовлетворительно
- ☐ Неудовлетворительно
- ☐ Другое

Ваши комментарии и предложения

Отзывы, предложения
и запросы дополнительной
информации по содержанию
Отчета направляйте
по адресу csr@uralsib.ru.