

*Мы
развиваемся,
деяая
добро*

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЁТ 2006



Содержание отчета:

Обращение	2
О банке	6
Принципы ведения банковского бизнеса	12
Процесс создания социального отчета: • Цель • Задачи банка по ведению диалогов • Этапы • Стандарты • Управление деятельностью ФИА-БАНКа в сфере корпоративной социальной ответственности (КСО) • Распространение социального отчета	16
Социальные и благотворительные программы банка как элемент социально ответственного бизнеса: • Социальные программы в бизнесе банка • Именной фонд «Молодежь – архитектор будущего Тольятти»: положения, программы • Финансовый отчет за 2006 год по Именному фонду «Молодежь – архитектор будущего Тольятти» в Городском благотворительном фонде «ФОНД ТОЛЬЯТТИ» • Праздники для города и горожан • Налоги в местный бюджет	20
Корпоративный социальный пакет	48
Участие в экологических мероприятиях Обязательства	60



Обращение

Уважаемые господа!

Тема социальной ответственности бизнеса сегодня, с нашей точки зрения, представляет первостепенное значение. Сейчас очень большой разрыв между самыми богатыми и самыми бедными гражданами, и бизнес должен сосредоточиться на продуманных действиях, направленных на сокращение этого разрыва. Наступило время, когда бизнесу нужно приложить серьезные усилия для того, чтобы информировать общественность о своей социальной роли. Для этого существует множество способов, например вовлечение журналистов в обсуждение темы корпоративной социальной ответственности, сотрудничество с известными общественными организациями. Но одним из наиболее действенных методов продвижения информации о социальной ответственности компании, с нашей точки зрения, является написание и распространение социального отчета.

Прежде чем перейти к практике написания социальных отчетов, необходимо уяснить, что же такое социальная ответственность, хотя уже около пяти лет публикуются социальные отчеты, это понятие окончательно не сформулировано. Под понятием «социально ответственный бизнес» мы подра-

зумеваем прежде всего цивилизованные отношения в экономической, финансовой и трудовой сферах, ликвидацию теневой экономики, своевременно и полностью выплачиваемые налоги, «белую» заработную плату, безопасные для жизни и здоровья условия работы. Все остальное относится к сфере благотворительности, и это тоже важное направление деятельности бизнеса, которое нужно развивать, создавая для этого благоприятный налоговый режим. Сейчас часто в России проводятся конференции, посвященные социальной ответственности бизнеса, её обсуждают и активно обсуждают понятия, но пока нет единого мнения о том, надо ли законодательно нормировать социальные программы компаний или оставить это делом добровольным. Но уже разработаны стандарты отчетности, с которыми могут работать аудиторы и которые учитываются при составлении «социального рейтинга» компаний. А социальный рейтинг влияет на отношения с потенциальными партнерами по бизнесу и с обществом. В России в разных компаниях различное понимание социальной ответственности. В некоторых считают, что если и есть какая-то ответственность, то прежде всего перед владельцами бизнеса. В некоторых уверены, что социальные

Рекомендации по социальной отчетности до сих пор продолжают поступать; их разработкой, например, занимается Многосторонний форум, созданный несколько лет назад по инициативе Еврокомиссии. Пока же наибольшее распространение получили два стандарта.

Во-первых, это Global Reporting Initiative, или GRI («Глобальная инициатива по отчетности», или ГИО). Стандарт был создан в 1997 году. Его особенность в том, что он рассчитан на компании, только вводящие практику социальной отчетности. ГИО по форме напоминает обычный финансовый отчет и составляется по тем же примерно принципам.

Во-вторых, разработанный в 1999 году в Великобритании стандарт AA1000 (AccountAbility 1000, или по-русски «Подотчетность 1000»). AA1000 может служить дополнением к ГИО, потому что скорее определяет процедуру подготовки и проверки социального отчета, устанавливает индикаторы оценки. Стандарт хорош тем, что позволяет достаточно точно указать на недостатки и пробелы в социальной стратегии компании и дать оценку общему управлению компанией. Подготовка социального отчета по международным стандартам имеет свои плюсы: такой отчет «прозрачен» для заинтересованных сторон, облегчает аудит и т. д.

инвестиции помогают создать компании хорошую репутацию. Есть компании, которые считают, что социальные инвестиции – это плата за возможность заниматься бизнесом на конкретной территории.

Мы пришли к своему пониманию социальной ответственности, и первый социальный отчет среди банков России мы написали в 2003 году, в нем использовали элементы различных стандартов социальной отчетности, наиболее подходящие для наших реалий. У нас существует лозунг: «Прозрачность – это осознанная честность», а это очень важно для общества, так как банк – это финансовое учреждение. Первые три социальных отчета стали основой для продолжения диалога и расширения круга его участников. Наш процесс социальной отчетности и является тем инструментом, с помощью которого мы отслеживаем общественные ожидания. Подготовка четвертого социального отчета позволила сделать планирование социальной деятельности ФИА-БАНКа более системным, обоснованным и эффективным.

Банк постоянно объясняет своим инвесторам, что социальные проекты – часть его долгосрочной стратегии, и таким образом вовлекает их в этот процесс.

Существенное влияние на решение о характере включаемой в социальный отчет информации оказали запросы и ожидания заинтересованных сторон, взаимодействие с которыми было для банка наиболее актуальным за отчетный период. Мы разработали свою методику написания отчета,

которая нам кажется наиболее удачной на данный период и которая наряду с финансовой отчетностью подтверждает принцип прозрачности банка. Наш социальный отчет рассчитан на конкретные целевые аудитории, которые, мы надеемся, найдут в отчете отражение своих интересов. В связи с этим необходимо было правильно учесть эти интересы и раскрыть необходимую информацию. Приятно, что Российский союз промышленников и предпринимателей в аналитическом обзоре «Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности» отметил: «...ФИА-БАНК оказался самым смелым лидером среди региональных компаний (не только банковского сектора) – ему принадлежит первенство».

Написание четвертого социального отчета – это процесс, в котором мы определили важные составляющие – мониторинг и оценку внутренних процессов управления в банке и способ общения с внешним миром. Использование данных социального отчета позволило оценить эффективность программ социального развития банка. А эта оценка, как показал опыт, повысила капитализацию банка. Значит, приоритеты были выбраны правильно и правильно были встроены в стратегию развития бизнеса. Инвесторы, партнеры и клиенты банка, а также работники могут почерпнуть для себя сведения не только финансовых, но и социальных показателей банка. В данном социальном отчете мы в основном сохранили методику написания, для того чтобы можно было сопоста-

влять данные с предыдущими отчетами и чтобы заинтересованные стороны могли проследить динамику развития социальной ответственности.

В своей стратегии работы важно было определить заинтересованные стороны. С этим мы столкнулись в процессе подготовки еще первого социального отчета. Сегодня уже налажена процедура взаимодействия с конкретными целевыми аудиториями, то есть с ключевыми заинтересованными сторонами, которые обязательно получают отчет (работники банка, клиенты, акционеры, органы местной городской, губернской и федеральной власти, инвесторы, поставщики, представители СМИ, общественные организации и т. д.). Все это заставляет так корректировать свою работу, чтобы учесть интересы каждой заинтересованной стороны.

Большинство людей не верят в благие намерения бизнесменов и топ-менеджеров компаний. Мы считаем и везде об этом говорим, что в такой ситуации единственный вариант для бизнеса – это создание полного социального отчета. Только такой документ может серьезно восприниматься. Но в деловой среде нашего города распространено мнение о том, что лучше потратить деньги на социальные программы, чем на составление социальных отчетов с привлечением консультантов и аудиторов.

Мы выявили основные преимущества, которые дает составление социального отчета для любой компании:

- внедрение в повседневную практику банка системы постоянного диалога с представителями групп или организаций, на которых деятельность компании может оказывать влияние или которые сами влияют на деятельность компании;
- социальный отчет является эффективным средством для компаний и реальным инструментом повышения стоимости. Потратив деньги на составление такого отчета, компания станет богаче, так как повысит свое инвестиционное качество. Особенно это важно для иностранных инвесторов, которые на своем опыте хорошо поняли важность социальных аспектов бизнеса. То есть развитие социальной ответственности делает бизнес более прозрачным, более дружелюбным и способствует увеличению количества инвесторов в целом;
- он является инструментом повышения доверия к бизнесу компании со стороны различных слоев общества, также выступает в качестве средства гармонизации общественных настроений;
- внедрение практики социальной отчетности позволяет улучшить общую систему управления в компании.

Одной из важных целей социального отчета является выявление и более глубокое осознание с помощью системы выбранных индикаторов реального продвижения банка в реализации долгосрочных стратегий и достижении целей своего развития, что позволит банку совершенствовать систему управления и повышать эффективность текущей работы, этим стимулируется движение к устойчивому развитию бизнеса банка. Мы рассматриваем социальный отчет как составную часть стратегии и тактики менеджмента банка.

Первые три социальных отчета ФИА-БАНКа стали основой для продолжения диалога и расширения круга его участников. Кроме того, мы получили общественное признание в виде награды – Диплома победителя 3 конкурса годовых отчетов Форума Доноров в номинации «Открытость». Наш процесс социальной отчетности и является тем инструментом, с помощью которого мы отслеживаем общественные ожидания. Подготовка социального отчета позволила сделать планирование социальной деятельности нашего банка более системным, обоснованным и более эффективным. Представители нашего банка выступают на различных конференциях и «круглых столах», связанных с темой корпоративной социальной ответственности. Организуются публикации, освещающие эту тему в СМИ. Вся информация о социальной отчетности находится на сайте: www.fiabank.ru. Банк открыто декларирует свои ценности и ради реализации социальных проектов готов идти на различные изменения. Хочется, чтобы основной целью социальной отчетности стало повышение уровня социальной активности в регионе, объединение коммерческих предприятий с целью наиболее эффективного и рационального решения социальных проблем в обществе. Официально провозгласив свой бизнес социально ответственным, ФИА-БАНК взял на себя просветительскую функцию, чтобы своим примером мотивировать других, небезразличных к будущему руководителей бизнеса.

Наше понимание социальной ответственности мы группируем как ряд ответственностей:

- Ответственность во взаимоотношениях с партнерами
- Ответственность, честность в отношении потребителей
- Ответственная политика в отношении работников
- Экологическая ответственность
- Ответственность перед обществом города, региона, страны в целом.

Начиная с 2003 года ФИА-БАНК перешел к комплексному освещению корпоративной социальной ответственности пе-



ред обществом, то есть публикации социальных отчетов. Банк следует установленным правилам поведения на рынке и кроме финансовых отчетов уже четвертый год публикует свой социальный отчет.

Мы прилагаем немало усилий для того, чтобы постепенно фирмы, корпорации, банки пришли к выводу, что необходимо начать оценивать свои программы как социально ответственные действия и соответственно их позиционировать. Для стимулирования этого процесса необходимо воздействовать на сознание общества методом положительных примеров. После публикации, представления и распространения первых трех отчетов началась их самостоятельная жизнь, а содержащаяся в них информация служит источником достоверных данных для использования в качестве ответа на многочисленные вопросы о деятельности банка, приходящие из внешнего мира. Социальные отчеты несли и свою представительскую функцию для руководства и специалистов банка на различных встречах и мероприятиях, так как этот документ создает целостное представление о банке и, несомненно, повышает его репутацию в обществе.

Четвертый социальный отчет планируется распространить среди общественных организаций города Тольятти, мэрии, клиентов и партнеров банка, в средствах массовой информации, при проведении пресс-конференции и презентации отчета совместно с общественными фондами, а также на веб-сайте ФИА-БАНКа (www.fiabank.ru), на других веб-сайтах, на электронных носителях. Также разместим ссылку на нашем веб-сайте на отчеты предыдущих лет. Наличие такого архива, во-первых, придаст вес социальной отчетности, а во-вторых, позволит пользователям сравнить ежегодные пока-

затели и следить за развитием банка и соблюдением провозглашенного нами социально ответственного бизнеса.

Для сохранения восприятия при написании 4 отчета выдерживается единая стилистика подачи материала.

Мы успешно выполнили финансовые обязательства, принятые банком в 2006 году. Участвовали в международных семинарах и конференциях, расширяя географию диалогов, и привлекали все большее количество участников, предлагая новые темы, а процесс создания социальной отчетности дал нам возможность узнать о существующих в настоящее время ожиданиях общества и отвечать на них словом и делом, а также внедрять в повседневную практику работы банка принципы корпоративной социальной ответственности.

Предлагаем вашему вниманию 4 отчет и надеемся, что вы оцените социальную активность ФИА-БАНКа. Мы по-прежнему рекомендуем предприятиям публикацию подобных отчетов для использования их при построении отношений с различными общественными группами и обществом в целом.

Данный социальный отчет отражает позиции банка и описывает его деятельность, касающуюся социально ответственного бизнеса. Надеемся, что этот отчет будет интересен всем заинтересованным сторонам. Мы готовы к обмену мнениями со всеми заинтересованными сторонами. Мы рассматриваем этот отчет как создание новой системы отражения ответственности перед обществом и приглашение к обсуждению этой идеи. Уважаемые господа! Ваше мнение для нас очень важно, и мы будем рады узнать его.

**С уважением, председатель правления А. Волошин,
председатель наблюдательного совета А. Носорев**



О банке

Главная цель деятельности ФИА-БАНКа в качестве субъекта экономики региона – всемерное содействие процессу экономического развития поволжского региона. Работая над достижением данной цели, банк стремится быть ведущим кредитным учреждением, одним из лучших банков Самарской области.

Основной источник ресурсов банка – обширная, устойчивая и сбалансированная клиентская база. Привлечение новых клиентов и улучшение банковского сервиса являются одним из главных аспектов работы банка.

На 01.01.2007 г. банк имеет следующие лицензии и свидетельства:

1. Генеральная лицензия на осуществление банковских операций №2542 от 06.11.2003 г.
2. Лицензия на осуществление банковских операций №2542 от 05.09.2006 г., предоставляющая право на привлечение во вклады и размещение драгоценных металлов, а также право осуществлять другие операции с драгоценными металлами в соответствии с законодательством РФ.

3. Свидетельство о включении банка в реестр банков – участников системы обязательного страхования вкладов.

4. Лицензия на техническое обслуживание шифровальных (криптографических) средств от 21.04.2004 г.

5. Лицензия на распространение шифровальных (криптографических) средств от 21.04.2004 г.

6. Лицензия профессионального участника рынка ценных бумаг на осуществление брокерской деятельности №063-07584-100000 от 09.04.2004 г.

7. Лицензия профессионального участника рынка ценных бумаг на осуществление дилерской деятельности №063-07594-010000 от 09.04.2004 г.

8. Лицензия профессионального участника рынка ценных бумаг на осуществление деятельности по управлению ценными бумагами №063-07603-001000 от 09.04.2004 г.

9. Лицензия профессионального участника рынка ценных бумаг на осуществление депозитарной деятельности №163-08174-000100 от 16.12.2004 г.

ЗАО «ФИА-БАНК» как самостоятельный финансовый институт прошел тринадцатилетний период своего развития. Сегодня банк является крупнейшим коммерческим банком Самарского региона. Среди коммерческих банков Самарской области наш банк занимает лидирующее положение. В условиях сложившейся экономической ситуации в регионе ФИА-БАНКу в 2006 году удалось развить свои позиции на рынке банковских продуктов, подтвердить репутацию надежного универсального кредитного учреждения, предоставляя своим клиентам широкий спектр услуг.



Основными задачами банка являются:

- обеспечение своих партнеров высококачественным комплексным банковским обслуживанием;
- удовлетворение потребностей экономики города Тольятти и Поволжского региона в кредитных и инвестиционных ресурсах.

Возможность выполнения данных задач обеспечивается наличием у банка:

- сформированного имиджа высоконадежного финансового института, пользующегося безусловным доверием со стороны субъектов экономической деятельности и населения Самарского региона;

- технологической инфраструктуры, отвечающей всем современным требованиям;
- высокого профессионального и морального уровня сотрудников.

Процесс развития ФИА-БАНКа неизменно протекает в соответствии с простыми и ясными провозглашенными принципами:

Мы стремимся добиться максимально возможной в банковском деле «прозрачности» и предсказуемости всех действий банка для наших настоящих и будущих партнеров. Каждый из партнеров и клиентов ФИА-БАНКа имеет полное право располагать всеми объективными данны-

Мы развиваемся, делая добро



Подтверждением эффективности работы ФИА-БАНКа стали публикации рейтингов банков на www.rating.rbc.ru на 1 января 2007 года:

По данным rating.rbc.ru:

55 место в top500 региональных банков в России по чистым активам

61 место в top950 банков по объему депозитов физических лиц

81 место в top970 банков по объему потребительских кредитов

112 место в top1000 банков по величине кредитного портфеля

128 место в top980 банков по объему кредитов, выданных юридическим лицам

128 место в top1000 банков по объему депозитарного портфеля

129 место top200 банков по эффективности используемых активов

157 место в top1000 банков по величине собственного капитала

212 место в top500 банков по вложениям в ценные бумаги

290 место в top1000 по объему депозитов физических лиц

ми об условиях обслуживания и размерах процентных ставок, о финансовом состоянии и показателях деятельности самого банка. В том числе о качестве активов, обеспечивающих выполнение его обязательств, и уровне ликвидности.

В этих целях в ФИА-БАНКе создана целостная система информационного обеспечения, включающая многоканальный справочный телефон и собственный сайт в Интернете, а также консультационную службу, информационные стенды и печатные материалы. Единственный среди банков города ФИА-БАНК еженедельно рассылает новости в СМИ и публикует их в городской газете, а также размещает на сайте банка. Банк гарантирует каждому клиенту активное участие персонального менеджера, которого клиенты называют «финансовым архитектором», и возможность личной встречи и консультаций с представителем руководства банка.

ФИА-БАНК не ставит перед собой задачу добиться краткосрочного успеха. Предпочтения отдаются установлению долгосрочных взаимовыгодных отношений с надежными партнерами. Мы радуемся каждому успеху наших клиентов, понимая, что их успехи – это основа дальнейшего плодотворного развития банка.

Выбор банка, при успешном ведении банковской деятельности, предполагает нахождение разумного баланса между прибылью и риском и всегда склоняется в сторону достижения максимально возможного в данных конкретных условиях уровня надежности, обеспечивающего сохранение и преумножение средств, доверенных нам нашими акционерами, вкладчиками и клиентами.



Умение выяснить состояние клиента, желание и возможность помочь ему ориентироваться в текущей ситуации, привлечь при необходимости для разрешения появившихся у клиента вопросов все ресурсы банка и его партнеров – все это качества, характеризующие менеджмент банка. Надежность, пунктуальность, конфиденциальное обеспечение интересов клиентов и финансовая безупречность – это визитная карточка ФИА-БАНКа, привлекающая к нему постоянно возрастающее внимание клиентов и партнеров.

Гарантией выполнения обязательств банка перед клиентами являются взвешенная кредитная политика, комплексный подход к формированию активов и пассивов и профессиональная работа компетентного персонала банка.

Создание и поддержание прочных партнерских взаимоотношений со своими клиентами – юридическими лицами, предпринимателями является основой клиентской политики ЗАО «ФИА-БАНК». На рынке финансовых услуг банк предоставляет полный спектр традиционных видов банковских продуктов, что достигается за счет оптимального сочетания современных технологических процессов в работе и индивидуального подхода банка к каждому клиенту. В настоящее время в банке обслуживаются лизинговые компании, автомобильные дилеры, поставщики ОАО «АВТОВАЗ», организации строительной, пищевой отраслей экономики, агропромышленного комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, сферы услуг, медицинские и образовательные учреждения, предприниматели.

За прошедший год в ЗАО «ФИА-БАНК» было заключено

более 1100 договоров банковского счета. По состоянию на 01.01.2007г. в банке открыто 4700 счетов в разных валютах.

Широкая сеть структурных подразделений банка в регионе позволяет клиентам максимально эффективно и своевременно проводить финансовые расчеты.

Число клиентов банка, обслуживающихся по системе электронных расчетов «Банк-Клиент», на 01.01.2007 г. составило 850 предприятий. За 2006 г. было заключено более 450 договоров системы «Клиент-Банк». В целях повышения качества обслуживания ЗАО «ФИА-БАНК» внедрил новую услугу «Интернет-банкинг Faktura.ru».

Банк также оказывает своим клиентам широкий спектр информационно-консультационных услуг.

ФИА-БАНК ощущает всю полноту ответственности перед людьми, доверившими ему свою карьеру. Провозгласив свой бизнес социально ответственным, банк выработал свою политику по отношению к сотрудникам – это стремление предоставить им все условия для полной реализации их способностей и профессиональных навыков, а также обеспечить достойную плату за результаты их труда.

В 2006 году банк успешно реализовал план своего развития и укрепил свои позиции. В настоящее время ФИА-БАНК уверенно работает на перспективу, воплощая в жизнь стратегическую цель – достичь уровня крупного регионального банка, постоянно развивающегося и совершенствующегося, имеющего разветвленную сеть обслуживания клиентов. Все это благоприятно отражается на его показателях. Одним из главных показателей ус-

пешной деятельности любой организации является ее прибыль и структура доходов и расходов. Ориентир банковской деятельности состоит в максимизации прибыли от операций при сведении к минимуму потерь. Прибыль, полученная банком, — показатель, концентрирующий в себе результаты различных пассивных и активных операций и отражающий влияние всех факторов, воздействующих на его деятельность.

Балансовая прибыль за 12 месяцев 2006 года составила 165,3 млн. руб., рентабельность чистых активов — 2,2%. Стремясь повысить свою финансовую устойчивость, банк постоянно наращивает свой капитал — показатель стабильности и надежности. За 2006 год капитал банка увеличился на 205,4 млн. руб., и составил на 01.01.07 г. 714,0 млн. руб., тогда как за весь 2005 год капитал вырос на 106,2 млн. руб., рентабельность капитала 23,2%.

Поддержание высокого уровня капитализации является одной из важнейших целей акционеров и руководства банка. Такой рост позволяет увеличить объемы активных операций, что способствует укрупнению масштабов ведения бизнеса и доли банка на рынке банковских услуг.

Результат этого — рост валюты баланса на 2478,9 млн. руб. На 01.01.07 г. валюта баланса составила 8023,0 млн. руб., чистые активы 7556,6 млн. руб. Если рассматривать структуру баланса, то видно, что приоритетным направлением развития бизнеса банк определяет кредитование — 80,2% чистых активов. Применение различных форм кредитования (единовременные кредиты, кредитные линии, овердрафт, кредитование векселями), гибкие процент-

ные ставки позволили обеспечить наиболее оптимальное сочетание интересов клиентов и банка.

Проводимая банком кредитная политика, особенно в 2006 году, позволила организовать надежное системное кредитование бизнеса юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Результатом этой работы явилось увеличение кредитного портфеля юридических лиц за 2006 год на 1671,4 млн. рублей. Объем кредитного портфеля юридических лиц на 01.01.2007 г. составил 3852,2 млн. руб., это 51% в структуре чистых активов. Рост портфеля достигнут за счет кредитных вложений в различные отрасли экономики с применением принципов диверсификации рисков.

В целом кредитная политика банка направлена на поддержку отечественного производителя, развитие предпринимательства, содействие формированию новых эффективно действующих рыночных структур.

Перспективная стратегия банка предусматривает дальнейшее развитие и усовершенствование обслуживания населения. Основная задача, которую банк ставит перед собой в области кредитования физических лиц, — предоставление клиентам полного спектра кредитных розничных услуг для исключения возникновения потребности кредитования в других банках. В связи с ростом покупательной способности населения города, реальных денежных доходов и снижением темпов инфляции основной задачей банк видит увеличение доли кредитов населению в кредитном портфеле. Так, на 01.01.07 г. объем кредитного портфеля физических лиц 146,1 млн. руб., это 35,4% от



общего кредитного портфеля и 28,4% в структуре чистых активов. В настоящее время банк особое внимание уделяет развитию и совершенствованию программ ипотечного кредитования, в том числе приведению стандартов выдачи ипотечных кредитов в банке к стандартам ОАО «Агентство по ипотечному жилищному кредитованию», отработке технологий работ со строительными компаниями, внедрению новых схем сотрудничества со строительными компаниями. Снижение инфляции и повышение благосостояния населения позволяет с уверенностью говорить о концентрации существенной доли бизнеса на рознице и малом-среднем бизнесе как наименее политизированной категории клиентов.

Высокий уровень доверия населения к банку, подкрепленный взвешенной процентной политикой, учитывающей интересы различных социальных и возрастных групп, способствовал созданию благоприятных условий для развития сберегательной активности населения, что позволило увеличить объем привлеченных средств во вклады на 1860,0 млн. руб.

Эффективное управление активами и пассивами, повышение их качества и доходности, совершенствование процесса управления ликвидностью и минимизация рисков позволили банку значительно улучшить свои финансовые показатели и своевременно исполнять свои обя-

зательства перед клиентами. Результатом этого явилось увеличение ресурсной и расширение клиентской базы. Средневзвешенные остатки на расчетных счетах за 2006 год выросли на 148,2 млн. руб. по сравнению с 2005 годом, а в целом остатки на счетах юридических лиц увеличились на 186,8 млн. рублей.

Анализ итогов деятельности ЗАО «ФИА-БАНК» свидетельствуют о его несомненных успехах и огромных потенциальных возможностях. Банк планирует активно развиваться, совершенствуя как внутренние бизнес-процессы, так и предлагая клиентам новые услуги, востребованные на рынке. Банк всегда будет стремиться обеспечить высокий уровень обслуживания, тщательно анализируя специфику бизнеса и потребности клиентов. Сегодня он обладает необходимым финансовым, организационным, интеллектуальным и технологическим потенциалом для успешного развития.

Основным источником увеличения капитала является прибыль, заработанная банком в 2006 году.

По рекомендации РСПП, в четвертом социальном отчете мы использовали разработанные на основе международных подходов и нашей реальности индикаторы результативности как набор количественных показателей (млн. руб.).

Динамика развития предприятия	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Валюта баланса	1 511,7	1 767,9	2 568,5	4 506,0	5 542,4	8023,0
Собственные средства	197,5	252,5	301,0	434,4	508,6	714,0
Ссудная и приравненная к ней задолженность	771,6	1 249,6	1 917,8	3 480,6	4 407,9	6153,8
в том числе кредиты юридическим лицам	713,0	991,1	1 527,3	1 893,4	2 180,8	3852,2
Прибыль до налогов	44,8	54,7	64,4	58,2	119,9	169,3
Средства юридических лиц (без банков)	954,0	963,6	1 165,8	1 882,3	1 785,0	2085,0
Вклады граждан	244,8	414,9	924,7	1 643,0	2 902,7	4812,7



Принципы ведения бизнеса и социальная миссия банка

ФИА-БАНК – это банк, работающий на благо общества, города и каждого его жителя. Суть социальной ответственности бизнеса банка мы заложили в формулировку социальной миссии, разработанной и принятой после осознания и публикации первого цикла социальной отчетности и которая в настоящее время не изменилась: это достижение устойчивого развития банка, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам нашего бизнеса, а также способствует социальной стабильности, благополучию работников и горожан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека.

Философия банка:

банк дорожит своей репутацией, своими клиентами, стремится к максимальной открытости.

Нами разработаны четыре принципа ведения бизнеса для выполнения миссий и философии банка:

принцип прозрачности, принцип ответственного управления денежными средствами клиентов и собственными средствами банка, принцип высокоэтичного корпоративного поведения сотрудников и принцип социальной ответственности бизнеса.

Основной задачей ФИА-БАНКа в 2006 году, как и прежде, является обеспечение стабильного дохода его акционеров. ФИА-БАНКом разработаны принципы ведения бизнеса, которые легли в основу корпоративной социальной ответственности.

Социальная ответственность перед городским сообществом была сформулирована в миссии банка: предоставлять каждому клиенту максимально возможный набор банковских услуг высокого качества и надежности, обеспечивая аккумуляцию городских финансовых ресурсов для дальнейшего инвестирования в местную экономику с целью реализации проектов, способствующих стабилизации и позитивному развитию производственного сектора и социально-экономической сферы города.



Каждый принцип подкрепили убеждениями, которые помогают разяснить их смысл. Принципы и убеждения составляют базу для ведения бизнеса банка. В данном социальном отчете мы пропишем только принципы, так как убеждения к каждому принципу прописаны в предыдущих социальных отчетах и ознакомиться с ними можно на веб-сайте банка.

Мы выполняем провозглашенные принципы. С 2004 года банк начал еженедельную рассылку в печатные и электронные средства массовой информации новостей банка, которые включают в себя финансовые, организационные и корпоративные ново-

сти за неделю. Многие СМИ используют их как новостную информацию для своих изданий, а газета «Миллион Вечерняя газета» публикует их полностью в рубрике «Финансы».

Принцип ответственного управления денежными средствами клиентов и собственными средствами банка лежит в основе того, как мы удовлетворяем спрос на банковские продукты, которые банк предлагает на финансовом рынке нашего города и региона. ФИА-БАНК разрабатывает и развивает классические и оригинальные банковские услуги и

технологии, которые интересны юридическим и физическим лицам, соответствующие возможностям банка.

В развитии бизнеса ФИА-БАНКа участвуют не только его работники, но и значительное число компаний-партнеров. Партнерство осуществляется по многим направлениям, основные из которых – аутсорсинг отдельных видов деятельности, организация совместных программ обслуживания клиентов, в частности программ потребительского кредитования, программ страхования, программ по приему платежей и др.

Число партнеров банка неуклонно увеличивается. Банк берет на себя перед каждым из них ответственность за своевременное, качественное и полное обслуживание клиентов в части своей компетенции, требуя от компаний-партнеров соответствующего уровня обслуживания, находящегося в их компетенции. Помимо этого банк зачастую берет на себя вопросы предоставления информации о деятельности партнеров, общие консультации об их продукции и услугах, оценку устойчивости их финансового положения и стабильности ведения бизнеса для достижения прозрачности отношений и поддержания уверенности в качественном обслуживании общих клиентов.

Банк с повышенной ответственностью относится и к исполнению своих обязательств перед партнерами, своевременно, полно и без проволочек зачисляя поступающие в их адрес денежные средства на их счета, выплачивая комиссионные и прочие доходы согласно установленным договоренностям. Кроме того, в рамках соглашений о сотрудничестве работники банка предоставляют информацию об услугах партнеров, реализуя для клиентов принцип «единого информационного окна».

Принцип высокоэтичного корпоративного поведения сотрудников основывается на «Кодексе корпоративных стандартов», разработанном в банке. Кодекс является регламентом для всех работников банка, включающим этические и поведенческие аспекты, выстраивающим деловые отношения с клиентами и коллегами.

Принцип социальной ответственности бизнеса.

В связи с провозглашением социальной миссии банка лозунг «Мы за социально ответственный бизнес», провозглашенный в 2003 году, превратился в принцип банка.

Суть социальной ответственности бизнеса банка мы заложили в формулировку социальной миссии, разработанной и принятой после осознания и публикации первого цикла социальной отчетности.

Социальная миссия – это достижение устойчивого развития банка, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам нашего бизнеса, а также способствует социальной стабильности, благополучию работников и горожан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека.

Если убеждения других принципов мы опускаем в данном отчете, то убеждения принципа социальной ответственности обязательно сформулируем:

- Мы убеждены, что экономическая и социальная ответственность равнозначны и дополняют друг друга;
- Мы убеждены, что социальная ответственность бизнеса как банка, так и его клиентов укрепляет конкурентоспособность, повышает эффективность персонала и лояльность клиентов, а также улучшает репутацию всего бизнес-сообщества;
- Мы убеждены, что на основе баланса интересов



наших акционеров, работников, потребителей банковских услуг-клиентов, общественных организаций и других сторон, затрагиваемых нашей деятельностью, возможно достижение высоких долгосрочных экономических и социальных результатов;

- Мы убеждены, что социальная ответственность бизнеса полезна для общества в целом;
- Мы убеждены, что полностью используем наши знания, возможности и опыт в области экологической безопасности и сохранения здоровья работников и благополучия граждан на территории размещения наших офисов и в обществе в целом;
- Мы убеждены, что делаем вклад в укрепление экономики города, региона и России в целом, являясь ответственными налогоплательщиками.

В перспективе работы банка:

- дальнейшее развитие корпоративной культуры социальной ответственности;
- внедрение программы информационного обеспечения совместной деятельности банка и фонда с целью продвижения бренда «социальной ответственности» в городском сообществе и России в целом;
- участие в программах, направленных на развитие партнерства фондов местных сообществ всех регионов России.

Социальные инвестиции банка, осуществляемые путем реализации внутренних и внешних социальных программ, заняли прочное место в корпоративной стратегии банка и становятся частью постоянной управленческой практики.



Процесс создания социального отчета

Процесс социальной отчетности является достаточно сложным, ввиду того что социальный отчет затрагивает все аспекты жизнедеятельности банка, в его создании принимают участие практически все структурные подразделения.

При проведении диалогов банк ставил перед собой задачи:

- ознакомление с информацией о финансовых и социальных результатах деятельности;
- ведение диалога со всеми заинтересованными сторонами;
- получение дополнительных конкурентных преимуществ;
- укрепление доверия сотрудников, акционеров, партнеров, клиентов, местных сообществ, органов власти, СМИ;
- создание основы для разработки стратегии социального развития банка на следующий период;
- возможность узнавать об ожиданиях представителей общественности от банка, привлечение всех заинтересованных сторон к участию в диалогах.

Цель процесса социальной отчетности не изменилась, а именно:

внедрять принципы социально ответственного бизнеса в свою ежедневную практику и действовать согласованно с ожиданиями сообщества, интересами региона и всей России. Необходимое условие эффективной социальной отчетности – высокая степень достоверности и возможность стать банку ещё более прозрачным для общества. Считаем, что этой цели банк придерживается, и в настоящем отчете это отражено.

Продолжить внедрение циклов регулярных встреч представителей банка и представителей общественности, которые влияют на то, как банк осуществляет свою деятельность, либо испытывают на себе влияние деятельности банка. Такие диалоги проводились регулярно. В число участников диалогов входили представители СМИ, органов государственной власти, общественных организаций, различных учреждений культуры, здравоохранения, органов местного самоуправления, образования, различные общественные фонды и т. д.



Мероприятия, проводимые банком, в том числе совместно с Городским благотворительным фондом Тольятти:

1. Открытие Благотворительного сезона Общественного Фонда Тольятти в рамках Национальной инициативы «Год благотворительности в России»
2. Заседание Благотворительного совета Самарской обл.
3. «Круглый стол» с НКО – участниками целевой городской программы «Развитие некоммерческого сектора через социальное партнерство на территории городского округа Тольятти»
4. Торжественное вручение стипендий лучшим студентам тольяттинских вузов – победителям городского стипендиального конкурса 2006 года
5. Презентация программы «Дворовый спорт» в рамках Тематического фонда «Малая Родина»
6. Торжественное заседание попечительского совета фонда
7. Презентация третьего социального отчета
8. Презентация годового финансового отчета

Этапы составления и стандарты социального отчета

Процесс социальной отчетности является непрерывным и состоит из ежегодных циклов. Мы прошли четыре цикла отчета. При написании третьего отчета мы формализовали этапы его работы и придерживаемся этих этапов сегодня. Каждый цикл состоит из нескольких этапов. Мы определили, что эти этапы опубликованы подробно в третьем социальном отчете, они являются основополагающими и далее будут использованы при составлении социальной отчетности.

При создании социального отчета банк использовал элементы метода тройного итога и элементы стандарта AA 1000, разработанных международным Институтом по проблемам социально-этической отчетности, опубликованной впервые в 1999 году, в частности диалоги и соблюдение обязательных принципов: полнота представления деятельности, практическая значимость, регулярная отчетность, исчерпывающее отражение существующих мнений, интеграция, доступность.

Элементы метода тройного итога в интегрированном освещении деятельности банка по двум составляющим: экономические результаты деятельности и социальные результаты деятельности.

В настоящий момент мы считаем невозможным использование жестких законодательных стандартов при написании социальных отчетов, а вот использование элементов международных стандартов поднимает значимость самого процесса социальной отчетности организаций и мотивирует к желанию написания таких

отчетов и открытия информации о своих социальных проектах и программах.

Мы рассматриваем нефинансовую отчетность как одну из функций единого управленческого подхода, реализация которой дает нам повышение качества управления, позитивный вклад в обеспечение устойчивого развития банка, уменьшение нефинансовых рисков, улучшение репутации банка, развитие и расширение связей с заинтересованными сторонами.

Управление деятельностью ФИА-БАНКа в сфере корпоративной социальной ответственности (КСО).

В 2006 году контроль и оценку корпоративной социальной ответственности проводила служба по имиджевой политике и созданный комитет по управлению социальной ответственностью под руководством председателя правления банка, которые выступают в качестве движущей силы банка в сфере корпоративной социальной ответственности для интеграции принципов социальной ответственности в деловую практику банка.

Распространение социального отчета среди общественных фондов России и за рубежом

Распространение социального отчета ЗАО «ФИА-БАНК» проводилось всем корпоративным клиентам банка, банкам-корреспондентам, городским администрациям, мэрии города, а также совместно с Городским Общественным Фондом Тольятти в:

- Администрацию Самарского Правительства
- В 17 фондов местных сообществ России
- «Фонд Форда»
- Фонд «CAF»
- Фонд МОТТ
- Форум Доноров
- ТПП России
- ТПП Литвы
- НКО городов Тольятти, Сызрани, Октябрьска, Кинеля.

- Администрации городов: Чайковский, Сызрань, Октябрьск, Кинель, Самара, Шелехов, Калининград
- 20 бизнес-компаний города Тольятти
- Администрацию города Тольятти
- На Волжском автозаводе
- Банкам-партнерам
- Клиентам банка
- Членам РОТАРИ-КЛУБА г. Тольятти.

Во всех этих организациях была получена положительная оценка третьего опыта написания такого отчета. Также выполнены обязательства, взятые в первом, втором и третьем годовых отчетах, по распространению отчета среди клиентов банка, организаций и предприятий города, СМИ, на веб-сайте банка, среди банков города и России.

Награды: Специальный диплом III Конкурса годовых отчетов Форума Доноров, которым награжден ЗАО «ФИА-БАНК» за подвижничество в социальной отчетности в банковском секторе, Награда Форума Доноров «Крупнейший донор России», ФИА-БАНК удостоен городским сообществом звания «Благотворитель года».

Три социальных отчета ФИА-БАНКА внесены в национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов





Социальные и благотворительные программы банка как элемент социально ответственного бизнеса

Ряд программ обладает наиболее ярко выраженной социальной значимостью. Это, например, ипотечное кредитование работников бюджетных организаций в рамках городской программы улучшения жилищных условий с использованием ипотечного кредитования, овердрафтное кредитование держателей пластиковых карт, получающих по ним заработную плату, вклады «Пенсионный», «Пенсионный комфорт», «Пенсионный любимый».

В городской «Программе улучшения жилищных условий с использованием ипотечного кредитования на 2002–2011 гг.», утвержденной Тольяттинской городской Думой, ФИА-БАНК является аккредитованным банком-агентом, непосредственно осуществляющим кредитование и предоставляющим, наравне с городским бюджетом, собственные ресурсы для последующего предоставления кредитов на приобретение жилья и улучшение жилищных условий работников бюджетных организа-

ций на сверхльготных условиях – на срок до 10 лет по ставке кредитования, равной 3/5 ставки рефинансирования, устанавливаемой Центральным банком Российской Федерации.

Благодаря возможностям получения краткосрочного кредита многие работники предприятий – клиентов банка, зарплаты которых не всегда высоки, могут позволить себе покупку предметов длительного пользования и решение различных бытовых вопросов, не откладывая их и не прибегая к долгосрочным накоплениям.

Линейка вкладов «Пенсионный» позволяет людям предпенсионного возраста аккумулировать некоторую сумму денежных средств, которые позволят им менее болезненно перейти рубеж снижения доходов, связанный с выходом на пенсию, и впоследствии к пенсионным выплатам ежемесячно получать дополнительный доход в виде процентов по вкладу.

Социальные программы в бизнесе банка способствуют созданию и укреплению имиджа и повышению репутации банка, таким образом, мы рассматриваем их как долгосрочные вложения в нематериальные активы банка.

Практически все услуги банка несут социальную ориентированность, так как позволяют клиентам удовлетворить их личные потребности, создать и развить бизнес, повысить его эффективность, вследствие чего работники клиента получают рабочие места и стабильный доход.

Благотворительные программы банка

С самого начала своей деятельности ФИА-БАНК провозгласил лозунг «Мы за социально ответственный бизнес». ФИА-БАНК считает, что он должен в сотрудничестве с местным сообществом вносить вклад в социальное и культурное развитие территории, где он работает. Финансовая и организационная поддержка культурных, спортивных и социальных проектов, благотворительная помощь являются составляющей деятельности банка в части корпоративной социальной ответственности.

Более того, ФИА-БАНК своим примером показывает местному сообществу свои шаги в развитии этой ответственности. Мы постоянно находим методы доведения до сообщества своих инициатив, и многие программы банка в области социальной ответственности поддерживаются организациями и предприятиями города.

ФИА-БАНК прошел четыре основные стадии организационного развития благотворительной деятельности бизнеса. Первая стадия носила спонтанный характер помо-

щи, инициированной обычно просителями и ориентированной на их индивидуальные потребности, это, конечно, не обеспечивало системного воздействия на социальную ситуацию в местном сообществе. Вторая стадия развития благотворительной деятельности бизнеса банка связывалась с проявлением институализации благотворительной деятельности: появились элементы планирования расходов на благотворительность, функции организации этой деятельности выделились и передались определенному



Капитал Именного фонда ЗАО «ФИА-БАНК»

Капитал – не подлежащие расходованию средства, размещенные на депозитном счету банка с целью создания долгосрочного источника финансирования социально значимых проектов в городе Тольятти.

Доход с капитала формируется по итогам финансового года и распределяется в начале следующего финансового года на основании Дополнительного соглашения к действующему договору. При оценке проектов и принятии решения о финансировании через грантовый конкурс правлением фонда учитывается значимость проекта для города, целесообразность использования средств по проекту и его долговременный положительный эффект для жителей Тольятти.

Сотрудники Общественного Фонда Тольятти проводят мониторинг и оценку проектов, отслеживают использование целевых средств, полученных некоммерческими организациями по гранту, и рассматривают финальные/промежуточные финансовые и программные отчеты организаций-грантополучателей. Руководство ФИА-БАНКа приняло решение в 2006 г. о выделении в свой именной фонд 13,4 млн. рублей на благотворительные цели.

Уникальность именного фонда заключается в том, что, вложив средства, можно постоянно пополнять капитал и в дальнейшем финансировать социально значимые проекты за счет прибыли от размещенного в банке капитала. По инициативе председателя правления ФИА-БАНКа Анатолия Волошина началась капитализация фонда.

Уже пять лет А. Волошин работает в попечительском со-

вете фонда, являясь заместителем председателя попечительского совета. За это время привлечены десятки корпоративных партнеров фонда, которые поняли, что можно заниматься благотворительностью без отрыва от бизнеса и контролировать направления и условия финансирования социальных программ фонда через конкурс грантов.

ФИА-БАНК внес свой вклад в развитие благотворительной деятельности в г. Самаре, выделив средства в Региональный благотворительный фонд «Самарская губерния» на осуществление благотворительной программы «Зимний калейдоскоп».

ЗАО «ФИА-БАНК» принял участие в первом конкурсе мини-проектов. Цель конкурса – способствовать оперативному решению социально значимых проблем общества или отдельных социальных групп общества г. Самары и Самарской области. Приоритетными для данного конкурса явились проекты, направленные на поддержку различных форм досуга и занятости детей и молодежи в каникулярное время; поддержку молодежных инициатив в решении социально значимых проблем; поддержку инициатив творческих коллективов в различных сферах искусства; проведение мероприятий, способствующих социальной адаптации и реабилитации инвалидов, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и безнадзорных детей; развитие самостоятельного творчества различных категорий граждан.

Участие ЗАО «ФИА-БАНК» в работе РБФ «Самарская губерния» внесло весомый вклад в развитие местных инициатив социального характера, активности населения в решении своих проблем, а также стало примером для бизнеса г. Самары и Самарской области в развитии системы благотворительности через «общественный фонд».

подразделению – службе по имиджу. Принятие решения о поддержке того или иного проекта перестало быть личной прерогативой руководителя, был создан комитет по благотворительности, который выносил коллегиальное решение. Третья стадия развития благотворительной деятельности бизнеса вышла на новое качество. Благотворительность стала корпоративной, начала работать на имидж и стратегические цели банка. Благотворительная помощь начала концентрироваться на определенных направлениях, появились целевые долгосрочные программы, ежегодные акции. Повысилась организационная устойчивость благотворительной деятельности, использовались формализованные процедуры отбора благополучателей и планирование благотворительных расходов.

В 2000 году пришло осознание необходимости объединения усилий с городским Общественным Фондом Тольятти, у которого был опыт оказания благотворительной помощи в виде стратегической благотворительности, и с этого года ФИА-БАНК находится на четвертой стадии благотворительной деятельности бизнеса, для которой характерно системное социальное инвестирование, организация работы через специализированные благотворительные фонды, целевые программы, ориентированные на решение социальных проблем местного сообщества. В благотворительности банк делал ставку на молодежь, и поэтому именной фонд банка в Общественном фонде Тольятти стал называться «Молодежь – архитектор будущего Тольятти». Приоритетным направлением финансирования этого фонда является поддержка детских и молодежных программ. Средства Именного фонда вошли в

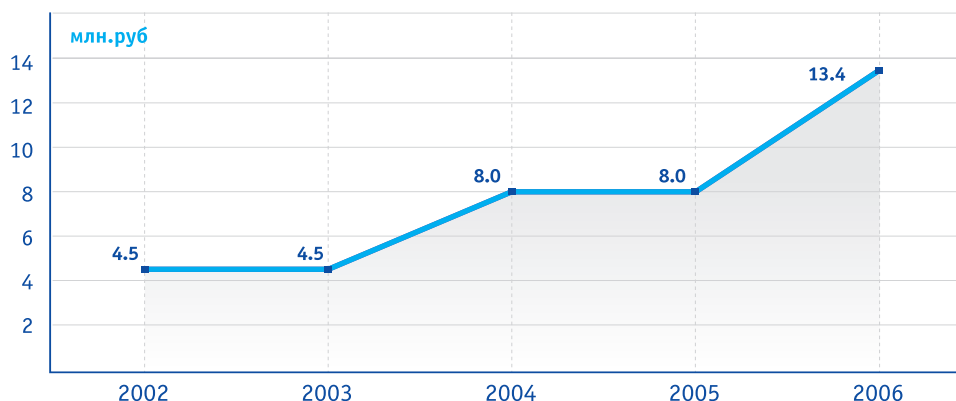
бюджет нескольких конкурсов: «Конкурс развития», «Развитие молодежных инициатив», «Стипендиальный конкурс», Благотворительная программа «25 октября – мой день рождения!», Целевое финансирование.

Общественный Фонд Тольятти администрирует благотворительную деятельность ЗАО «ФИА-БАНК» на основании договора о сотрудничестве в рамках технологии community foundation.

Технология социального партнерства на протяжении семи лет апробации и развития доказала свою эффективность на территории нашего города. Этому способствовали корпоративная политика социальной ответственности бизнес-структур, создание в городе первого в России community foundation, достаточно высокое развитие НКО, менталитет городских властей, активная гражданская позиция большей части городского сообщества, СМИ, сумевших вступить в конструктивный диалог в области решения социальных проблем.

Именной фонд ФИА-БАНКа «Молодежь – архитектор будущего Тольятти» был создан в 2002 году. Фонд осуществляет взаимоотношения с грантополучателями, консультирует обратившиеся организации по подготовке заявки на конкурс грантов, принимает заполненные формы, проверяет полученные данные и формирует конкурсный пакет проектов, проводит семинар для победителей конкурса о правилах подготовки финансовых и программных отчетов, заключает договоры о гранте и перечисляет целевое благотворительное пожертвование, осуществляет контроль за реализацией проектов, принимает и осуществляет проверку финансовых и программных отчетов.

Динамика перечислений средств в именной фонд «Молодежь – архитектор будущего Тольятти» в Городском благотворительном фонде Тольятти



Проекты – победители конкурса мини-проектов «Зимний калейдоскоп», реализуемые при поддержке ЗАО «ФИА-БАНК»

1. МОУ средняя общеобразовательная школа №23 – 5 000 рублей

Проект направлен на развитие самостоятельного творчества подростков с девиантным поведением. В результате осуществления данного проекта состоятся 3 показа благотворительного профилактического спектакля, зрителями которого станут примерно 150–200 подростков. Актерская группа будет сформирована из ребят, состоящих на учёте в детской комнате милиции (15 человек), с которыми предварительно будет проведена работа по выявлению и поддержке творческих способностей. Силами ребят на уроках технологии будут изготовлены декорации, сшиты костюмы (8 штук) для спектакля. Также для этих ребят будут организованы 3 поездки в театр САМАРТ. Дети познакомятся с такими профессиями, как мастер по свету, режиссёр, звукооператор, оформитель декораций. Также будут организованы обмен опытом и презентация проекта для других школ района.

2. МОУ ООШ №140 – 5 000 рублей

Проект направлен на формирование у учащихся толерантного отношения к детям-инвалидам. В результате осуществления проекта учащиеся школы №140 проведут праздник «Мы разные и мы вместе» для детей-инвалидов и их родителей. В школе будет организована выставка картин инвалида микрорайона Савенкова Александра, что позволит формировать у учащихся толерантное отношение к детям-инвалидам.

3. СРОО инвалидов «Призма» – 5 000 рублей

Вовлечение инвалидов в трудовую деятельность с целью реабилитации и социальной адаптации. Результатом проекта станет цикл мероприятий, организованный для больных рассеянным склерозом. Так как единственной реальной помощью в этой ситуации может оказаться только общение, в основу всех мероприятий заложена трудотерапия, с помощью которой можно решить задачи социальной адаптации и реабилитации. Для участников проекта будут организованы практические занятия по кройке и шитью, вязанию на спицах, вышиванию и вязанию крючком. По завершении занятий пройдет выставка изделий. Непосредственными участниками (исполнителями) проекта будут 19 инвалидов. Но созданные в ходе проекта изделия станут подарками к 23 февраля и 8 Марта еще для 100 инвалидов организации, что окажет им как материальную, так и психо-эмоциональную поддержку. Материалы о ходе проекта и его результатах будут размещены в сети Интернет и в фотосессии.

4. АНО Центр творчества и досуга «Призвание» – 5 000 рублей

Проект направлен на создание видеофильма, рекламирующего музыкальный спектакль, который способствует профилактике наркозависимости и табакокурения. В результате проекта будет создан видеофильм, рассказывающий о спектакле, способствующем профилактике наркозависимости и табакокурения. В фильме будут представлены интервью с наркологом Центра «Семья», интервью со школьниками и педагогами, побывавшими на спектакле, а также отрывки из спектакля. Фильм будет растиражирован и продемонстрирован в школах, колледжах, техникумах, на совещаниях педагогических работников с целью приглашения на просмотр спектакля. Фильм даст более яркое представление о спектакле и позволит привлечь к его просмотру большее количество подростков.



5. Самарская городская общественная организация «Истари» – 5 000 рублей

Проект направлен на помощь детскому дому №1 в приобретении музыкальных инструментов для воспитанников посредством организации сбора пожертвований на благотворительном вечере в арт-кафе «Бумажная луна». Сбор частных пожертвований для покупки музыкальных инструментов воспитанникам детского дома – основная идея проекта. Изготовленные пригласительные билеты и афиши помогут рассказать о готовящемся мероприятии. На творческом вечере, который пройдет в одном из городских кафе, кроме приглашенных соберутся творческие коллективы, будет организована выставка картин. Картины будут проданы на аукционе, а вырученные деньги пойдут на покупку музыкальных инструментов, которые будут вручены ребятам из детского дома.

6. МОУ ЦДТ «Металлург» г. Самары (подростковый клуб «Дружба») – 5 000 рублей

Проект направлен на воспитание игровой культуры детей, на решение проблемы занятости детей. В результате осуществления проекта 110 воспитанников подростковых клубов «Дружба», «Ровесник», «Орфей», «Товарищ», «Жигули», учащиеся МОУ СОШ № 89 не только познакомятся с 30 новыми игровыми технологиями, но и сами включатся в процесс изготовления 42 комплектов игр. Включение подростков в этот проект позволит занять их во внеурочное время. Также важным результатом проекта станет налаживание социального партнерства с председателем территориальной общественной организации, родительским комитетом и директором ЦДТ «Металлург».

7. Самарская городская молодежная общественная организация «Центр поддержки демократических молодежных инициатив» – 5 000 рублей

Сконцентрировать внимание учащихся старших классов на различных аспектах благотворительности и меценатства (идеи, история, экономика и т.д.). Готовится к своему открытию Научно-практическая конференция «Благотворительность: Вчера. Сегодня. Завтра», участниками которой станут школьники Самарской обл. В результате осуществления проекта в конференции смогут также принять участие не менее 8 школьников, проживающих за пределами областного центра, в том числе не менее 5 человек из малых городов и сельских районов. На конференции будут представлены лучшие творческие работы школьников. Это даст возможность не только привлечь внимание ребят из сельских районов к теме благотворительности, но и получить опыт участия и заявить о себе на серьезном мероприятии.

8. Кинель-Черкасская районная молодёжная общественная организация «Шанс» Самарской области – 5 000 рублей

Повысить уровень знаний и практический опыт у подростков и молодежи в организации и проведении игр разных видов. В ходе проекта 30 подростков смогут много узнать о разных формах и видах игр, получат навыки проведения игр, то есть станут опытными игро-техниками. Организация приобретет новых добровольцев, которые станут организаторами досуга и перемен в школах района для 500 детей и подростков. Также будет выпущен 1 сборник с играми, который пригодится ведущим разновозрастных отрядов в поселениях района и вожатым пришкольных лагерей.

Финансовый отчет за 2006 год по Именному фонду ЗАО «ФИА-БАНК» «Молодежь – архитектор будущего Тольятти» в ГБФ «Фонд Тольятти»

Получено средств	Сумма (руб.)
По дополнительному соглашению к договору целевого благотворительного пожертвования №3699 от 06.01.2003 г., в том числе:	13 400 000
Распределено средств:	3 989 915
1. На финансирование общего конкурса проектов, в том числе:	674 800
Победители 17 общего конкурса проектов:	349 000
Победители 18 общего конкурса проектов:	325 300
2. На финансирование конкурса мини-проектов, в том числе:	25 000
Победители 17 конкурса мини-проектов	25 000
3. Тематический фонд, целевое финансирование, в том числе:	1 832 282
На финансирование целевых проектов	1 387 442
На финансирование пожертвований для частных лиц	444 840
4. Финансирование благотворительной программы «Мой день рождения»:	269 632
Перечисление средств роженицам	230 000
Расходы на организацию мероприятия	39 632
5. Финансирование по стипендиальному конкурсу:	360 000
Студенты Военного инженерно-технического университета (филиал г. Тольятти)	93 600
Студенты Военно-технического кадетского корпуса	7 200
Студенты Волжского университета им. Татищева	28 800
Студенты Тольяттинской государственной академии сервиса	64 800
Студенты Тольяттинского государственного университета	93 600
Студенты Самарской государственной экономической академии	72 000
6. Тематический фонд «Во имя жизни!»	53 640
7. Проведение акции «60 лет Победы»	110 000
8. Административные расходы	664 561

Победители конкурса мини-проектов

1. АНО «Бильбол» – 4 000 рублей

В рамках проекта планируется организация, подготовка и проведение спортивных соревнований по новому виду спорта – «Бильбол» в спортивном зале МОУ СОШ №4. Количество участников – 36 человек в возрасте 12–14 лет. Смета расходов проекта – транспортные расходы, призы участникам, канцтовары (дипломы, грамоты), зарплата руководителя проекта.

2. МОУ СОШ с углубленным изучением отдельных предметов №93 – 5 000 рублей

В рамках проекта планируется сформировать группу «Эффективный родитель» в количестве 15–20 человек (родители школьников среднего звена, акцент сделан на родителей «трудных» детей), проведение активной тренинговой работы с членами группы (занятия будут проходить 1-2 раза в неделю). Смета расходов проекта – принтер, цветной картридж, папки с зажимами.

3. МОУ ДОД «Детская музыкальная школа №4» – 1 000 рублей

В рамках проекта планируется постановка спектакля «Брысь» и показ в д/с №203 «Алиса», ДМШ №4, открытые занятия в рамках празднования юбилея театра «Магия». В спектакле задействовано 45 детей в возрасте от 7 до 15 лет и творческая группа преподавателей. Смета расходов проекта – мимические куклы (надевающиеся на руку).

4. МУ Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» – 5 000 рублей

В рамках проекта планируется проведение практических занятий с детьми в возрасте от 3 до 8 лет (20 детей) с использованием средств арт-терапии «Азбука общения». Смета расходов по проекту – приобретение необходимых игр и методической литературы для проведения занятий (игры по развитию воображения, логического мышления, на восприятие образа и другие, методическая литература).

5. АНО «Хор мальчиков «Ладья» – 5 000 рублей

В рамках проекта планируется проведение 6 концертов хора мальчиков и юношей «Ладья» в городах России: Тольятти (ДМШ №4), Самара (Художественный музей), Нижний Новгород (XII Всероссийский фестиваль хоров), Арзамас (Музыкальное училище), Владимир (филармония). Количество участников – 60 человек в возрасте от 8 до 23 лет, зрителей и слушателей – около 3000 человек. Смета расходов по проекту – концертные рубашки для юношей хора (10).

6. МОУ ДОД Детско-юношеский центр туризма и экскурсий г. Тольятти – 5 000 рублей

В рамках проекта планируется участие команды г. Тольятти в Кубке России по туристскому многоборью на лыжах в г. Нягань Ханты-Мансийского автономного округа и на чемпионате России по лыжному туристскому многоборью в г. Первоуральске Свердловской области. 3 спортсмена планируют выполнить звание мастера спорта. Количество участников – 8 человек. Смета расходов по проекту – лыжные палки, чехлы для лыж.

Победители конкурсов проектов ГБФ «Фонд Тольятти»

1. АНПО «АСЕТ» «Профилактический молодежный спектакль «Каникулы» – 50 000 рублей

В рамках проекта – профилактика СПИДа и наркомании среди учеников старших классов МОУ средних общеобразовательных школ г. Тольятти посредством создания просветительской театральной постановки в форме спектакля-мюзикла с элементами интерактивного обучения и общения со зрителями во время спектакля. Спектакль будет проведен не менее чем в 6 различных школах, в летних детских лагерях и, возможно, также в Театре кукол. За время действия проекта будет охвачено не менее 1000-2000 подростков. Молодые люди получают информацию о передаче вируса ВИЧ, методах защиты, в спектакле будут содержаться призывы к нравственному образу жизни, верности и дружбе. Спектакль поможет сформировать у подростков правильное, терпимое отношение к ВИЧ-инфицированным людям, исключая дискриминацию.

2. ТГМОУ «Молодежный корпус спасателей» «Организация студенческого аварийно-спасательного отряда г. Тольятти» – 50 000 рублей

В рамках проекта – организация студенческого спасательного отряда города Тольятти. Подготовка 20 квалифицированных спасателей-общественников. Развитие в городе Тольятти соревнований по пятиборью спасателей. В дальнейшем – создание студенческого учебно-методического центра подготовки спасателей-общественников.

3. Фонд имени Валерия Грушина, «3-й фестиваль песен жигулевских кругосветчиков» – 49 500 рублей

В рамках проекта – проведение 3-го фестиваля песен жигулевских кругосветчиков в виде 24-часового песенного марафона. Участие в фестивале 30 команд жигулевской кругосветки. Более 3000 тольяттинцев смогут побывать на 3-м фестивале песен жигулевских кругосветчиков.

4. МОУ СОШ №83 «Семь футов под килем!» – 50 000 рублей

В рамках проекта 200 учащихся узнают о водном туризме и получают знания о типах туристских судов; освоят технику гребли на туристической байдарке; 50 учащихся впервые поучаствуют в водных походах; 50 учащихся выполнят разряды и получают значок «Юный турист России». Проведение теоретических занятий и водных походов.

5. МОУ гимназия №38, Клуб «Дари добро» – 50 000 рублей

В рамках проекта – создание клуба выходного дня «Дари добро» для детей с ограниченными возможностями, учащихся гимназии. Проведение психологических тренингов, диагностик (по запросам детей: личностные, профориентационные, интеллектуальные), диспутов, конкурсов, встреч, аутотренингов с показом слайдов и прослушиванием релаксационной музыки, обучение компьютерной грамотности в пределах пользователя.



6. МОУ ДОД «Детская музыкальная школа №4», «Скажем слово в защиту слабых» – 50 000 рублей

В рамках проекта – постановка мюзикла «Брысь! или Новые приключения кота Филофея»; официальная премьера спектакля на базе ДМШ № 4; проведение анализа опроса и анкетирования зрителей; подготовка стенда с фотографиями участников спектакля и зрителей, которых будут интервьюировать участники спектакля. В спектакле будут задействованы дети 8–16 лет в количестве 50 человек. За время реализации проекта планируется показать не менее 5 спектаклей. Просмотром будет охвачено не менее 3 000 зрителей.

7. НОУ ДО «Международная школа информатики и банковского дела», «Третьему сектору – передовые знания технологии» – 28 000 рублей

В рамках проекта – оказание компетентной помощи 15 городским некоммерческим организациям через обучение их сотрудников дизайнерскому направлению «Видеомонтаж и анимация» с целью повышения эффективности работы НКО в разных сферах их деятельности (информация, агитация, фандрайзинг) посредством профессионально изготовленной видеопроодукции различной целевой направленности.

8. ЖВК ГУФСИН России по Самарской области, «Уроки здоровья» – 50 000 рублей

В рамках проекта при школе Жигулевской воспитательной колонии будет создан Центр медико-социальной реабилитации осуждённых подростков, который будет способствовать формированию в Жигулёвской ВК здоровьесберегающей среды. В санитарно-просветительных мероприятиях примут участие 100% воспитанников колонии, т. е. с учетом сменяемости контингента около 500 подростков с девиантным поведением. В психологических тренингах примут участие около 500 осуждённых подростков ЖВК. В семинарах для подготовки к работе в Центре примут участие 12 учителей школы, 5 сотрудников медчасти и 4 сотрудника психологической службы Жигулёвской ВК (всего 21 чел.).

9. МОУ Межшкольный учебный комбинат г. Тольятти, «Городской конкурс профмастерства по специальности «Водитель автотранспортных средств кат. «В» среди школьников» – 50 000 рублей

В рамках проекта – развитие и популяризация автомобильного спорта среди подростков. Проведение городского конкурса профмастерства среди школьников по специальности «Водитель автотранспортных средств категории «В» на зимних каникулах; городского конкурса «Зимний слалом», участников – 24; болельщиков – 400 человек.

**10. АНО ДО «Планета детства «Лада», д/с №201 «Волшебница»
«Сенсорный сад» – 13 000 рублей**

В рамках проекта – создание условий для реализации проекта «Сенсорный сад», способствующего полноценному развитию восприятия у дошкольников и успешной подготовке ребенка к школе. Проведение семинара-практикума для педагогов «Учет способов восприятия информации (модальности) как реализация личностно-ориентированного подхода». Отчет проекта «Сенсорный сад» на городской научно-практической конференции по преемственности со школой. Экспертиза и подготовка к выпуску методического пособия «Сенсорный сад». Проведение занятий познавательного цикла «Предметный мир» (развитие осознанного восприятия) (342 воспитанника); проведение игр по сенсорному развитию (176 воспитанников с патологией ОДА). Консультации, информационные листы, тематические выставки для родителей и педагогов, дни открытых дверей.

**11. АНО «Открытая Альтернатива», «Насилие: что я могу
сделать против?» – 36 300 рублей**

В рамках проекта – предоставление женщинам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, качественного и оперативного доступа к правовой информации и юридическим услугам. Привлечение, отбор и обучение волонтеров. Проведение информационной кампании по информированию женщин, подвергшихся насилию, об услугах проекта по правовому просвещению женщин. Правовое консультирование целевой группы проекта. Издание справочника юридических подборок «Права женщин».

**12. МОУ СОШ №71 «Развитие спортивного туризма в молодежной
и подростковой среде» – 50 000 рублей**

В рамках проекта – повышение спортивной квалификации учащихся в спортивном туризме, формирование потребностей в здоровом образе жизни, формирование коммуникативной и социальной компетентности учащихся. Увеличение количественного состава школьного туристического клуба «Торнадо» (с переменным составом) до 40 человек. Повышение спортивной квалификации постоянных членов турклуба «Торнадо» (до 2 взрослого разряда по туристическому многоборью). Повышения показателей учащихся школы по применению навыков туристического многоборья и «Школы выживания», полученных в днях здоровья, и вовлечение в туристско-краеведческую деятельность до 1000 учащихся МОУ сш № 71. Пропаганда туристского движения среди учащихся соседних школ и микрорайона и привлечение их в туристический клуб «Торнадо» МОУ сш № 71.

**13. МОУ ДОД «Хореографическая школа им. М. М. Плисецкой», «Создание детского
музея – театра «Майя» – 50 000 рублей**

В рамках проекта – создание образовательного пространства, направленного на раскрытие творческих способностей ребенка, объединяющего все сферы классического искусства, раскрывающего личность великой балерины Майи Плисецкой как образец великого служения искусству и Родине. Пробуждение интереса к классическому искусству и личности самой Майи Плисецкой. Разработка концепции музея и дизайн-проекта музея, открытие детского музея – театра «Майя», формирование творческой активности ребенка, его эстетических вкусов, чувств, идеалов с помощью музейных средств.



14. МОУ СОШ №31 – 50 000 рублей

В рамках проекта – туристско-краеведческая деятельность школьного туристского клуба. Привлечение к своей деятельности новых ребят. Организация эколого-краеведческих викторин, экскурсий и одно- и многодневных спортивно-оздоровительных туристских походов, туристско-спортивных соревнований, слетов; участие в рекультивационных и санитарных работах на территории Национального парка «Самарская Лука» и лесхоза Ставропольского района; подготовка туристов-разрядников.

15. МОУ ДОД ДШИ «Лицей искусств г. Тольятти», «Гармония» – 8 000 рублей

В рамках проекта – подготовка и участие камерного хора «Гармония» в Днях славянской культуры в Италии; установление мирных творческих контактов с тысячной аудиторией музыкантов, актёров, режиссёров, художников; подтверждение силы и действенности нравственных ценностей; расширение кругозора молодого поколения; участие в значительнейшем международном событии получит большой резонанс и станет мотивацией для подъема творческого потенциала и профессиональной активности молодёжных музыкальных коллективов области; итоги проведения фестиваля будут отражены в средствах массовой информации, на телевидении, во всемирной сети Интернет. Всё это создаст условия для того, чтобы привлечь сотни миллионов людей к совместным позитивным действиям как в области культуры, так и в других сферах жизнедеятельности, проект предполагает проведение большого количества концертов для жителей города Тольятти, участников фестиваля и населения Италии (многотысячная аудитория).

16. АНО «Планета детства «Лада», д/с №198 «Вишенка», «Парк детства» – 40 000 рублей

В рамках проекта – оборудование на территории д/сада № 198 «Вишенка» АНО ДО «Планета детства «Лада» летнего детского парка. Проведение оздоровительной работы и коррекция нарушений двигательной сферы (150 человек), развитие художественно-творческих способностей (изобразительных, сценических, музыкальных) (150 человек), коррекция нарушений психо-речевого развития (85 человек), организация досуга и отдыха детей (250 человек).

Благотворительная программа «МОЙ ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ»

Благотворительная программа «Мой день рождения» начала свое существование в ФИА-БАНКе с 2000 года. Усилиями ФИА-БАНКа и Фонда Тольятти эта акция получила большое развитие и переросла в общегородскую программу. Благополучателями этой программы были семьи, в которых 25 октября 2006 года родился ребенок. Размер материальной помощи – 10 000 рублей, оформлялся в виде подарочной карты ФИА-БАНКа.

Остановимся на положении этой программы подробнее, так как именно эту программу поддержало множество предприятий города и в случае принятия решения о создании такой программы это положение позволит более близко ознакомиться с данной программой перед её созданием.

Положение о благотворительной программе ГБФ «Фонд Тольятти» – «Мой день рождения» разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральными законами «О некоммерческих организациях», «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Уставом Городского благотворительного фонда «Фонд Тольятти» и действующим законодательством Российской Федерации.

Целью программы является содействие защите материнства, детства и отцовства, материальная поддержка матерей, родивших ребенка в день рождения ФИА-БАНКа. Для получения материальной поддержки мать должна иметь гражданство Российской Федерации и регистрацию в г. Тольятти, а также роды должны проходить в одном из родильных домов г. Тольятти.

Денежные средства выплачиваются матерям из расчета 11494 рубля на человека с учетом выплаты подоходного налога. В 2006 году торжественное вручение подарочной карты ФИА-БАНКа происходило в Рождественские праздники, когда малыши окрепли.

Вот наши соименинники по благотворительной программе «МОЙ ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ» в 2006 году

№	Ф. И. ребенка	№	Ф. И. ребенка	№	Ф. И. ребенка
1	Акоева Дарья	9	Джумаев Руслан	17	Родин Николай
2	Аллянова Анастасия	10	Куватов Вадим	18	Смирнов Егор
3	Арзютов Арсений	11	Сорокин Максим	19	Карпов Лев
4	Восканян Зорик	12	Гайнуллов Марсель	20	Шаров Глеб
5	Виноградова Анна	13	Кураева Яна	21	Швачунова Алина
6	Воронина Дарья	14	Кутявин Александр	22	Шпак Карина
7	Говорун Петр	15	Литвинова Елизавета	23	Якунина Полина
8	Завьялов Елисей	16	Петрова Ксения		

Мы развиваемся, делая добро



Стипендиальный конкурс Именного фонда ЗАО «ФИА-БАНК»

С целью финансовой поддержки талантливых студентов ФИА-БАНК первым создал в нашем городе Стипендиальный конкурс. В конкурсе участвуют студенты вузов, имеющих государственную аккредитацию и высокий рейтинг по качеству обучения.

В 2006 году в четвертый раз был объявлен Стипендиальный конкурс по Именному фонду ЗАО «ФИА-БАНК». Студентам с активной жизненной позицией, отличникам двух последних сессий – победителям конкурса выплачивается ежемесячная стипендия 500 рублей в течение 2006–2007 учебного года. Участниками конкурса могут быть студенты дневных отделений тольяттинских вузов, кроме выпускных курсов: Тольяттинской академии управления, Тольяттинского государственного университета, Тольяттинского государственного университета сервиса, Волжского университета имени Татищева, ТВВКИСУ (курсанты и кадеты), а также студенты Института национальной экономики Самарской государственной экономической академии.

Форму заявки для участия в стипендиальной программе студенты получают по месту своего обучения.

В положении о стипендиальном фонде определены цели и задачи Стипендиальной программы, закреплены средства и методы достижения поставленных целей и задач, установлены порядок формирования, размещения и управления денежными средствами, а также контроль за их целевым использованием. Объем финансовых средств оп-

ределяется перед каждым конкурсом в соответствии с программами Именных фондов и поступающих средств в Фонд Тольятти.

В конкурсе могут принимать участие студенты и учащиеся, документы которых соответствуют условиям в приглашении к конкурсу. Дополнительным критерием отбора служат наличие у студента опубликованных статей, докладов, научных исследований и изысканий. Количество стипендий определяется исходя из общей суммы стипендиального фонда, сформированного в текущем финансовом году. Стипендия выплачивается путем зачисления на личную дебетную карточку НСС, специально открываемую для стипендиатов в ФИА-БАНКе, либо перечислением в учебное заведение для выплаты стипендии согласно договору между фондом и учебным заведением.

Стипендиальный конкурс проводится один раз в год, а выплата стипендий осуществляется с сентября текущего года по август следующего.

Виновников торжества чествовали в актовом зале Тольяттинского государственного университета сервиса. Сорок тольяттинских и десять самарских студентов стали стипендиатами ФИА-БАНКа. Общая сумма финансирования составляет 360 000 рублей.

Мы развиваемся, делая добро



Победители IV Стипендиального конкурса ГБФ «Фонд Тольятти» по Именному фонду ЗАО «ФИА-БАНК» «Молодежь – архитектор будущего Тольятти»

Военный инженерно-технический университет (филиал г. Тольятти)

№	Факультет	Курс	Фамилия	Имя
1	Инженерно-строительный	3	Корешков	Денис
2	Инженерно-строительный	3	Жуковец	Игорь
3	Инженерно-строительный	3	Мурашов	Константин
4	Промышленное и гражд. строительство	3	Мурадханов	Заур
5	Промышленное и гражд. строительство	2	Петров	Вальтер
6	Промышленное и гражд. строительство	2	Смеющев	Денис
7	Промышленное и гражд. строительство	2	Степанишин	Евгений
8	Промышленное и гражд. строительство	3	Быков	Максим
9	Факультет гражданских инженеров	3	Вечканова	Екатерина
10	Факультет гражданских инженеров	3	Филатова	Наталья
11	Факультет гражданских инженеров	3	Суворова	Алена
12	Факультет гражданских инженеров	2	Киржаева	Екатерина
13	Факультет гражданских инженеров	3	Панькова	Юлия

Тольяттинский государственный университет сервиса

№	Факультет	Курс	Фамилия	Имя
14	Социальных технологий и дизайна	3	Евстигнеева	Ольга
15	Социальных технологий и дизайна	4	Коваленко	Ирина
16	Техники и технологий сервиса	3	Кузьмин	Ярослав
17	Техники и технологий сервиса	3	Фейгин	Евгений
18	Техники и технологий сервиса	4	Овчинко	Эльвира
19	Экономический	3	Назаров	Александр
20	Экономический	4	Юрченко	Елена
21	Экономический	3	Юрченко	Анна
22	Экономический	2	Горжанова	Евгения

Самарская государственная экономическая академия

№	Факультет	Курс	Фамилия	Имя
23	Агробизнеса	4	Тарнаева	Оксана
24	Институт права	4	Норкина	Елена
25	Институт права	4	Азархин	Алексей
26	Национальной экономики	3	Драница	Анна
27	Национальной экономики	4	Сахнова	Екатерина
28	Национальной экономики	3	Петрова	Дарья
29	Национальной экономики	4	Топоркова	Елена
30	Промышленно-экономический	4	Пивкин	Константин
31	Систем управления	4	Ярыгин	Александр
32	Систем управления	3	Пальцева	Евгения

Волжский университет имени Татищева

№	Факультет	Курс	Фамилия	Имя
33	Информатики и телекоммуникаций	4	Рябух	Елизавета
34	Информатики и телекоммуникаций	3	Колесникова	Анастасия
35	Финансов и права	2	Бокова	Юлия
36	Экономический	3	Журавлева	Марина

Мы развиваемся, делая добро



Военно-технический кадетский корпус

№	Факультет	Курс	Фамилия	Имя
37		3	Челноков	Алексей

Тольяттинский государственный университет

№	Факультет	Курс	Фамилия	Имя
38	Гуманитарный институт	3	Уланова	Людмила
39	Гуманитарный институт	2	Макитрина	Татьяна
40	Гуманитарный институт	2	Осипова	Светлана
41	Иностранных языков	3	Тишенков	Алексей
42	Иностранных языков	3	Борисова	Анастасия
43	Математики и информатики	4	Шимон	Инна
44	Математики и информатики	4	Кузьмичев	Антон
45	Математики и информатики	4	Борисова	Елена
46	Психологии институт	3	Заболотская	Оксана
47	Физико-технический институт	3	Селезнев	Михаил
48	Физической культуры	4	Абдулов	Руслан
49	Химико-биологический	4	Ивлева	Елена
50	Экономики, управления и права	2	Фирсова	Оксана

Целевое финансирование

Целевое финансирование осуществляется по решению комитета по спонсорской и благотворительной помощи ЗАО «ФИА-БАНК». Благополучателями могут быть и юридические лица: зарегистрированные общественные, благотворительные, некоммерческие организации, некоммерческие муниципальные учреждения, зарегистрированные органы территориального общественного самоуправления. Решение комитета оформляется протоколом, протокол подписывается председателем правления ФИА-БАНКа с указанием суммы и срока перечисления средств и направляется в фонд.

Целевое финансирование юридических лиц по Именному фонду ЗАО «ФИА-БАНК» «Молодежь – архитектор будущего Тольятти»

1. 00 Тольяттинское городское общество любительского собаководства – 40 000 рублей

В рамках проекта произошло улучшение качества предоставляемых услуг, проведены мероприятия для подрастающего поколения, изданы брошюры, проведены лекции о правильном содержании собак в городских условиях, сделан косметический ремонт помещения.

2. МОУ ДОД «ДМШ №4» – 5 000 рублей

В рамках проекта Густешева Ирина – ученица детской музыкальной школы – приняла участие в Открытом международном конкурсе исполнителей на струнных инструментах «Учитель и ученик» в г. Москве.



3. ГОУ среднего (полного) общего образования Военно-технический кадетский корпус – 27 000 рублей

В рамках проекта 5 кадетов Военно-технического кадетского корпуса из числа сирот приняли участие в Сборе воспитанников кадетских корпусов и военно-патриотических объединений в г. Москве.

4. МУИ «Театр юного зрителя» г. о. Тольятти – 25 000 рублей

В рамках проекта проходила подготовка и показ спектакля «Брокенвиль», участие в Фестивале «Современная британская пьеса» в г. Москве.

5. Совет территориального общественного самоуправления №23 – 251 242 рубля

В рамках проекта положено начало возрождению и развитию Портпоселка, развитие деятельности Совета ТОС-23.

6. Некоммерческое партнерство «Тольятти Теннис-Центр» – 50 000 рублей

В рамках проекта проведена информационная кампания о деятельности СК «ТТС», проведена работа по подготовке к Международному теннисному турниру «Кубок Тольятти» среди мужчин.

7. МОУ для детей-сирот и детский дом для детей с отклонениями в развитии №10 – 5 000 рублей

В рамках проекта оформлена подписка на детские и педагогические журналы, пополнен фонд библиотеки периодическими изданиями.



8. АНО Культурно-спортивный центр «Элита» – 250 000 рублей

В рамках проекта организован и проведен Российский турнир по спортивным танцам «Открытый чемпионат города Тольятти-2006».

9. 00 ветеранов (пенсионеров) войны, труда, вооруженных сил и правоохранительных органов Автозаводского р-на г. Тольятти – 20 000 рублей

В рамках проекта организован и проведен праздник, посвященный Дню пожилого человека.

10. АНО СК «Гонг» – 20 000 рублей

В рамках проекта проведен показательный турнир по боксу, посвященный 10-летию СК «Гонг».

11. НП «Федерация спортивных танцев на льду» – 34 200 рублей

В рамках проекта проходил тренировочный процесс танцевальной пары Марина Антипова–Артём Кудашев с заслуженным тренером России Тарасовой Т. А.

12. Потребительский союз «МАИ-МтП» – 100 000 рублей

В рамках проекта проведены заключительные работы по выпуску книги «Оставить свет», выпущены 2 сигнальных экземпляра книги.



13. АНО «Тренинг-центр «Деловая Волга» – 360 000 рублей

В рамках проекта выпуск журнала «ИДИ. Движение молодых», распространение журнала тиражом 7 000 экземпляров.

14. МОУ СОШ №31 – 50 000 рублей

В рамках проекта проведены ремонтные работы в столовой учебного заведения для обеспечения комфортной среды питания учащихся.

15. Самарский государственный театр оперы и балета – 100 000 рублей

В рамках проекта организовано и проведено новогоднее сказочно-игровое шоу у ёлки, показ мюзикла «Морозко».

16. Региональный благотворительный фонд «Зимний калейдоскоп» – 50 000 рублей

В рамках проекта проведен конкурс мини-проектов для решения социально значимых проблем общества г. Самары и Самарской области.

Целевое финансирование физических лиц по Именному фонду ЗАО «ФИА-БАНК» «Молодежь – архитектор будущего Тольятти»

1. Кокшин Валерий Петрович – 10 000 рублей
2. Кокин Евгений Вениаминович – 10 000 рублей
3. Герунов Александр Евгеньевич – 24 000 рублей
4. Синявский Станислав Николаевич – 12 000 рублей
5. Тушдиев Роман Шукурович – 12 000 рублей
- Изготовление карточек НСС – 2 250 рублей

Вручены стипендии в виде пластиковой карты в рамках развития спортивных традиций города лучшим каратистам Школы боевых искусств «Союз» на праздничном мероприятии в честь 18-летия Школы.

6. Антипова Ольга Владимировна – 15 000 рублей
7. Кудашева Светлана Геннадьевна – 15 000 рублей

В рамках проекта – повышение спортивного мастерства воспитанников тольяттинской школы фигурного катания Антиповой Марины и Кудашева Артема (двукратных победителей первенства России по спортивным танцам на льду), приобретены костюмы для выступлений, подготовка к новому спортивному сезону.

8. Скачков Павел Валерьевич – 18 000 рублей

В рамках проекта проходили подготовка и участие спортсмена в Международном шахматном турнире в г. Гроннинген (Голландия), по итогам которого спортсмен занял призовое 1 место.

9. Роянов Михаил Николаевич – 16 590 рублей

В рамках проекта проходили подготовка и участие спортсмена в чемпионате России по пауэрлифтингу и жиму лежа, по итогам которого занял 4 место.

10. Моськин Алексей Евгеньевич – 30 000 рублей

В рамках проекта дворовый футбольный клуб «Источник» принимал участие в чемпионате России среди детских команд, который проходил в г. Димитровграде Ульяновской области, по итогам соревнований клуб занял 6 место.

11. Григорьев Сергей Юрьевич – 30 000 рублей

В рамках проекта были приобретены лекарственные препараты и путевка в Серноводск для прохождения курса лечения миелита спинного мозга.



12. Свердлов Владимир Михайлович – 50 000 рублей

В рамках проекта проведено комплексное обследование в медицинском учреждении.

13. Герунов Александр Евгеньевич – 60 000 рублей

14. Синявский Станислав Николаевич – 30 000 рублей

15. Тушдиев Роман Шукурович – 30 000 рублей

Вручены стипендии в рамках развития спортивных традиций города лучшим каратистам Школы боевых искусств «Союз».

16. Белоусов Иван Иванович – 15 000 рублей

В рамках проекта проходили подготовка и участие в чемпионате России по дзюдо в г. Волгограде.

17. Агафонова Марина Васильевна – 15 000 рублей

В рамках проекта приобретены лекарственные препараты для прохождения курса лечения.

18. Баух Виталий Викторович – 30 000 рублей

В рамках проекта проходил тренировочный процесс – подготовка к чемпионату России 2006 года.

19. Сирош Андрей Александрович – 20 000 рублей

В рамках проекта дворовый футбольный клуб «Источник» принимал участие в Фестивале по футболу, который проходил в г. Мариуполь (Украина).

Всего 19 человек444 840 рублей

Налогообложение сумм благотворительной помощи физическим лицам производится в соответствии с действующим налоговым законодательством РФ.



Программа «ДЕЛАТЬ ДОБРО ВМЕСТЕ»

В конце 2003 года совместно с Общественным фондом Тольятти началась работа по внедрению программы «Делать добро вместе», а сегодня она имеет статус городской.

Данная программа позволила руководству банка:

- Приобщиться к современным тенденциям развития социально ответственного бизнеса.
- Подтвердить высокий уровень корпоративной социальной ответственности.
- Продемонстрировать инновационное мышление в управлении банком.
- Проявить заботу о развитии дополнительных профессиональных и личностных характеристик служащих банка через формирование ответственного отношения к актуальным вопросам местного сообщества.
- Также проявить заботу о местном сообществе – о людях и среде, в которой функционирует банк.

Работникам банка:

- Быть сопричастными современным тенденциям устойчивого развития через активное участие в решении актуальных для города проблем.
- Расширить понятие социальной ответственности как части корпоративной культуры.
- Оказать действенную помощь местным НКО для их развития.
- Стать благотворителем конкретных событий, меняющих жизнь в Тольятти к лучшему.

Городскому благотворительному фонду «Фонд Тольятти»:

- Осуществить новую технологию аккумулирования и распределения средств, направленных на решение конкретных проблем местного сообщества.
- Утверждать концепцию социально ответственного бизнеса на территории Тольятти.



- Приобщать сотрудников местных предприятий, банков и компаний к благотворительной деятельности.

Сегодня эта программа объединена целью: развитие корпоративной культуры благотворительности сотрудников ФИА-БАНКа. Формирование в коллективе позитивного отношения к благотворительной деятельности банка, направленной на решение конкретных проблем местного сообщества.

Во всех офисах ФИА-БАНКа состоялись презентации программы «Делать добро вместе!». Сотрудники познакомились с отчетом о расходовании средств Клуба ветеранов и инвалидов «Иволга» и руководителем О. П. Кулик, организации инвалидов «Центр независимой жизни» и руководителем Н. Хмельницкой, хора мальчиков «Ладья» и руководителем Г. Н. Девяткиной.

Другие направления для оказания помощи бы-

ли представлены в рамках Именного фонда ФИА-БАНКа «Молодежь – архитектор будущего Тольятти». Желающим были предложены бланки заявлений по личным пожертвованиям.

На 1.01.2007 года участниками программы стали большая часть работников ФИА-БАНКа. Все поступающие средства аккумулируются в течение года и целевым образом распределяются по указанным направлениям. Каждый участник программы сможет встретиться с людьми, которым оказана помощь, каждый сможет увидеть собственными глазами, потрогать руками то, что сделано на его пожертвования. Сотрудники банка направили личные пожертвования в «Центр независимой жизни», клуб «Иволга», хор мальчиков «Ладья».

Состоялись мероприятия ко Дню Победы.

В клубе «Иволга» проводят свой досуг ветераны войны и труженики тыла. Хор «Ладья» провел благотворительные концерты для ветеранов.

Мы развиваемся, делая добро



Праздники для города и горожан

В 2006 году традиционно в День знаний ФИА-БАНК организовал для молодых тольяттинцев в двух районах города концерты с участием местных популярных музыкальных и танцевальных коллективов. Тысячи молодых людей уже традиционно собираются на площадях 1 сентября, зная, что ФИА-БАНК организует им праздник.

В День пожилого человека – 1 октября ФИА-БАНК подарил тольяттинским пенсионерам встречу с ансамблем «Сябры», песни которого давно не звучали в эфире, но которые помнит старшее поколение. И конечно, самыми желанными на этом празднике были клиенты банка, пожилые люди, которые доверяют банку свои денежные сбережения.





Налоги в местный бюджет

Социально ответственный бизнес определяется также количеством уплаченных налогов в различные уровни бюджетов.

Налоги в местный бюджет за 2006 год (руб.).

Налог на землю в местный бюджет – 100%	93 056
Налог на доходы физических лиц (от заработной платы работников, выплат по договорам)	9 868 582
в местный бюджет 40%	6 112 113
% по вкладам	15 280 282
Итого	31 354 033

ЗАО «ФИА-БАНК» является одним из крупных налогоплательщиков города Тольятти, это реальный вклад в развитие нашего города. Это соответствует и миссии банка.



Корпоративный социальный пакет

Сейчас банк находится в стадии интенсивного развития, и это подтверждается характерными чертами. Наряду с интенсивным ростом объема оборотов, капитала банка, дальнейшим развитием инновационных процессов, совершенствованием структуры, с 2003 года, когда был подготовлен первый социальный отчет, численность персонала увеличилась вдвое и на конец 2006 г. составила 450 человек. Приток новых сил, и не просто новых, а молодых специалистов после окончания вузов и средних специальных учебных заведений, требует от администрации банка постоянной активизации кадровой социальной работы в коллективе, больших затрат,

как денежных, так и временных, на организацию обучения персонала, создание в банке благоприятного социального климата. Молодежь со своими высокими карьерными амбициями, мобильностью, постоянным поиском «места под солнцем» и новых сфер применения своего труда требует постоянного совершенствования системы мотивации в банке, как материальной, так и социальной и корпоративной ее составляющих. Требуется продуманная, взвешенная, удовлетворяющая все категории работников, администрацию и учредителей компенсационная политика. Причем с развитием банка неизбежно изменяется.

Система вознаграждений банка

Учредители и администрация банка понимают, что в современной экономике центральное место в отношениях «работник–предприятие» занимает обмен результатов труда наемного работника на совокупность всех видов

вознаграждения, которые предоставляются работодателем. Оценивая или измеряя вознаграждения в денежном виде, мы говорим о компенсационном пакете банка.

Компенсационная политика – это и есть система воз-

«Все хозяйственные операции можно в конечном итоге свести к трем словам: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у вас нет надежной команды, то из остальных факторов мало что удастся сделать». Это сказал несколько десятилетий назад известный американский менеджер Ли Якокка. ФИА-БАНК рассматривает свой персонал как действительно ключевое звено в своем развитии. Сотрудники – это человеческий капитал банка.

награждений, предоставляемых предприятием наемному работнику за результаты его труда на предприятии.

Учредители и администрация банка рассматривают разработку, совершенствование и внедрение компенсационного пакета как одну из важнейших стратегических задач в управлении персоналом банка, его ежегодное изменение и адаптация под новые задачи стали нормой и показателем интереса к нуждам и проблемам работников.

Основная задача системы компенсации – стимулирование производственного поведения сотрудников банка, мотивирование его на достижение стоящих перед банком стратегических задач, т. е. объединение материальных интересов персонала со стратегическими задачами банка.

Цели и принципиальные позиции, принятые при построении системы компенсации, остаются неизменными:

- Обеспечивать привлечение персонала в банк, быть конкурентоспособным на рынке труда на территориях присутствия банка;
- Сохранять сотрудников в организации, давать возможность им профессионально расти, а банку не терять приобретенный и выращенный человеческий капитал;
- Стимулировать высокопроизводительный труд. Творчество, опыт, преданность банку должны поощряться через систему компенсации;

- Соответствовать требованиям законодательства РФ, система компенсаций регулируется российскими законами и строится на их основании;
- Давать возможность контролировать затраты на содержание персонала. Контроль и управление затратами на персонал – это основа эффективности деятельности любой организации;
- Быть простой для понимания работников и вместе с тем административно эффективной.

Система вознаграждения должна не только создавать у работника чувство уверенности и защищенности, она должна также включать действенные средства стимулирования и мотивации работников на производительный, качественный, ориентированный на клиента труд и преданность корпоративной культуре и философии банка.

Компенсационный пакет, или система вознаграждений, банка в настоящее время состоит из трех элементов: основная оплата труда (система окладов), дополнительная оплата (премии, бонусы, побудительные выплаты) и социальные выплаты или льготы (бенефиты). К такому виду она пришла эволюционным путем, постепенно превращаясь в Performance- Sharing Plan – программу поощрения за достижения. Администрация банка считает, что такое построение компенсационного пакета наиболее соответствует уровню развития банка.

Основная оплата труда

Система оплаты труда, существующая сегодня в банке, не сразу стала такой, как описано ниже, она изменялась, эволюционировала в соответствии с ростом и развитием банка. Принципиальным стало решение учредителей и администрации банка о ежегодном пересмотре и увеличении на 10% окладной части оплаты труда. Второй год, как введена надбавка за долгую и плодотворную работу в банке. Ежегодный прирост оплаты труда, начиная с четвертого года работы, гарантируется банком всем работникам.

При разработке системы оплаты труда руководствовались следующими принципами:

1. Учредители и руководство банка считают, что заработная плата является основной мотивацией эффективной работы сотрудника;
 2. Банк приветствует желание сотрудников лично зарабатывать больше за счет улучшения качества обслуживания клиентов и увеличения прибыльности банка;
 3. Банк делает политику по заработной плате открытой и доступной сотрудникам, но запрещает разглашение конкретных цифр, даже при общении друг с другом;
 4. Политика по заработной плате и принятая система является открытой для предложений и критики со стороны любого сотрудника банка;
 5. Выплата заработной платы производится в соответствии с ТК РФ, в денежной форме, в валюте Российской Федерации (рублях).
- Заработная плата в банке состоит из двух основных частей: постоянная часть, включающая в себя базовый оклад, надбавки и доплаты, переменная часть

– премии за месяц, квартал, год, разовые выплаты к праздничным датам или разовые выплаты стимулирующего характера за особые достижения в труде. Начисления стимулирующего и компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда, могут иметь как временный, так и постоянный характер.

В банке введена окладная система оплаты труда, разработана и утверждена сетка окладов. Должностной оклад сотрудника определяется рангом занимаемой должности в соответствии с утвержденным штатным расписанием банка. В штатном расписании должности специалистов разделены на категории (третья, вторая, первая категории и ведущий специалист), присвоенная категория соответствует квалификации работника, сложности и ответственности выполняемых работ. Для каждой категории определена своя вилка оклада, в рамках которой специалист имеет возможность повышения оклада. При формировании вилок окладов одинаковых категорий в разных подразделениях учитывалась специфика подразделений и стоимость специалистов на рынке труда.

В банке действует система профессионального продвижения, в соответствии с которой работник имеет возможность повышения оклада, как в рамках установленной категории, так и перевода в более высокую категорию. Для этого в банке созданы и функционируют постоянно действующие аттестационные комиссии, рассматривающие предложения руководителей о продвижении своих подчиненных и принимающие решения.

Мы развиваемся, делая добро



Премиальная система

Премиальная система, принятая в банке, включает в себя премии за месяц, квартал, год. В целях более объективной оценки трудового вклада в результаты работы банка все подразделения банка разделены на бизнес-ориентированные – зарабатывающие и обслуживающие. Перечень подразделений ежегодно пересматривается в соответствии с изменением структуры банка.

Основанием для премирования за производственные результаты за месяц является выполнение плана по прибыли. Фонд премирования для начисления ежемесячной премии за производственные результаты работы формируется для бизнес-ориентированных подразделений и обслуживающих подразделений в различных размерах. Размер премирования обслуживающих подразделений зависит от выполнения плановых

показателей банка в целом, а бизнес-ориентированные подразделения имеют дополнительно свои плановые показатели, непосредственно влияющие на величину премирования.

Текущие премии начисляются работникам по результатам работы подразделения в целом и в соответствии с личным вкладом каждого работника. Предложение о размере премии конкретному работнику формирует его непосредственный руководитель в рамках выделенного подразделению фонда премирования с учетом индивидуального вклада работника в результаты работы подразделения, выполнения им своих должностных обязанностей, уровня трудовой и технологической дисциплины, качества обслуживания клиентов и других критериев и показателей оценки труда работников.

Основанием для премирования по результатам работы за квартал является перевыполнение банком плановых показателей по прибыли. При этом фонд премирования банка формируется из расчета 50% от суммы перевыполнения.

Фонды премирования подразделений по итогам работы за квартал формируются по показателям, аналогичным по премированию за месяц.

- Постоянные надбавки к окладам – введены для учета как индивидуальных особенностей сотрудников (выслуга лет или стаж работы, за эффективную деятельность, знание иностранного языка, высокую культуру обслуживания клиентов и т. д.), так и условий работы на конкретном рабочем месте (высокая интенсивность работы, вредные условия труда, удаленность, опасный и разъездной характер и т. д.). Надбавки рассчитываются в процентах к окладу и не могут превышать 50% от оклада.

- Разовые или побудительные выплаты – это дополнительные вознаграждения или премии за результативность труда работника. К ним относятся разовые премии сотрудникам за выполнение особо важных заданий, ко-

миссионные выплаты, денежные вознаграждения при уходе на пенсию и т. д. Величина разовых премий сверху не ограничивается.

Денежные компенсации в структуре компенсационного пакета, с одной стороны, строго прописаны соответствующими положениями, с другой стороны, постоянно совершенствуются, чтобы обладать достаточной гибкостью при изменении условий ведения бизнеса и усиления мотивации персонала на конечный результат работы.

Дальнейшее развитие системы денежной компенсации банк проводит на основе выделения конкретных видов бизнеса, расчета эффективности конкретных подразделений, результативности работы их руководителей и персонала, оценки их вклада, затем увязывает их денежное вознаграждение с результатами работы компании. Так, в этом году уже выделено подразделение, работающее на фондовом рынке, и его персоналу прописаны индивидуальные условия квартального премирования с формированием премиального фонда как доли от заработанных доходов от своих операций.

Социальные выплаты (бенефиты)

Бенефиты, или социальные выплаты, рассматриваются банком как вознаграждения, не связанные с количеством и качеством труда, это вознаграждение, которое сотрудники получают за факт работы в банке или на определенной должности. К бенефитам относятся медицинские страховки, дополнительное пенсионное обеспечение, льготные кредитные программы (ипотека, овердрафт и т. д.), дотации на транспорт, телефон, подарки к праздничным датам или дням рождения, корпоративные праздники, фитнес-клубы и т. д.



Медицинское страхование

Банк, беря на себя часть расходов на медицинское страхование, исходит из того, что здоровье и стабильность работников – это залог экономической стабильности самого банка, а также социальной стабильности коллектива. Пакет медицинских услуг условно делится на две части: первая (А) – обязательная для всех работников, вторая (Б) – выбирается работником в зависимости от состояния здоровья и его потребности в медицинских услугах.

Программы добровольного медицинского страхования дифференцированы по категориям работников, но имеют широкий набор медицинских услуг и большой выбор лечебных учреждений.

Для категорий работников, связанных с повышенной опасностью, существует программа страхования жизни и нетрудоспособности, полученной в результате трудовой деятельности.

Льготные кредитные программы

Банк представляет своим работникам специальную программу кредитования в форме овердрафта по его карточному счету. Кредитование производится путем предоставления кредитного лимита по пластиковой карте банка, на которую работники получают заработную плату. Величина лимита устанавливается непосредственно при приеме на работу и составляет 80% от величины оклада работника. При изменении должностного оклада

в процессе профессионального продвижения работника меняется и величина овердрафта. Овердрафт закрывается при увольнении работника из ФИА-БАНКа.

Для сотрудников, остро нуждающихся в наличии или расширении жилья, банк предоставляет возможность участия в льготных программах строительства или приобретения жилья (ипотека). В этом случае банк выступает гарантом сделки.

Оказание материальной помощи работникам

В случае наступления проблемных ситуаций у работника, требующих экстренной материальной помощи, банк оказывает финансовую поддержку в виде разовой выплаты денежного пособия. Сформирован фонд социального потребления. К числу проблемных ситуаций отнесены не только скорбные проблемы, но и радостные: юбилейные даты, свадьбы, рождение детей. Величина и процедура оформления материальной помощи оговорены внутренним положением банка.

Корпоративные праздники, культурно-массовые мероприятия и подарки

У руководства банка серьезное отношение к организации корпоративных праздников. Эти мероприятия укрепляют социальные связи между работниками, а это очень выгодно и необходимо банку для сплочения команды, создания дружеской обстановки в коллективе. Кроме того, эти мероприятия способствуют доведению до сотрудников идей и ценностей банка. Традиционной стала организация празднования Нового года и Дня рождения банка. На эти корпоративные мероприятия кроме сотрудников приглашаются клиенты банка, что вносит в отношения с ними больше открытости, доверия и взаимопонимания.

В целях сплочения коллектива, оздоровления и поддержания здоровья сотрудников банк организует и оплачивает фитнес-клуб, в летний период организует выезды на природу, осенью – поездки за грибами, зимой – катание на лыжах. Руководство поощряет и оплачивает организацию и участие наших команд в различных спортивных мероприятиях (футбол, боулинг).

В соответствии с принятым социальным пакетом на Новый год банк преподносит каждому работнику продовольственные подарки к новогоднему столу. Сладкими подарками обеспечиваются и дети работников возрастом до 12 лет.



Санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей

Отдельной статьей в социальном пакете банка принята и работает система организации санаторно-курортного лечения и оздоровления за счет средств обязательного социального страхования. В банке создана и работает общественная комиссия по социальному страхованию, в ведении которой решение вопросов с

Фондом социального страхования по получению путевок на санаторно-курортное лечение работников и их распределение в коллективе. Разработан, утвержден и действует внутрибанковский регламентирующий документ – положение о приобретении, распределении и выдаче путевок.

Транспорт и коммуникации

Для доставки работников на работу и с работы банк арендует автобус.

Для руководителей и специалистов, служебные обязанности которых предусматривают высокую мобильность и которые в соответствии с контрактом используют личный транспорт, банк оплачивает бензин и обслуживание в соответствии с установленными нормами.

Для обеспечения мобильной связи и при ее необходи-

мости для специалистов и руководителей введена оплата сотовой связи в соответствии с установленными лимитами.

В целях повышения профессиональной подготовки, расширения кругозора и культуры работников на каждом рабочем месте имеется оплаченный доступ к всемирной сети Интернет, которой работник может пользоваться по своему усмотрению в пределах установленных лимитов.

Повышение квалификации, обучение работников

Банк рассматривает развитие кадрового потенциала как основное условие для выполнения поставленных стратегических задач. Интенсификация труда банковских работников, освоение новых продуктов и технологий, расширение и повышение ответственности и полномочий специалистов и руководителей среднего звена требуют постоянного повышения уровня их квалификации.

Особенностью кадровой политики банка со дня его основания была и остается опора на молодежь. Возраст специалистов: 30% – 18–25 лет, 30% – 25–35 лет, 37% – 35–55 лет, 3% – более 55 лет. Отсюда и главной задачей кадровой политики банка на ближайшие годы будет дальнейшее повышение квалификации его персонала. Вся система обучения и повышения квалификации начинается с организации работы с молодыми специалистами, с работы по ее профориентации.

У банка есть базовое учебное заведение – Тольяттинская академия управления, объединяющая в своих стенах детский сад, общеобразовательную среднюю школу и высшее учебное заведение. Профессионально-ориентационная работа начинается в старших классах общеобразовательной школы – это ознакомительные летние практики, экскурсии в банк.

Уже стало правилом предоставление студентам возможности прохождения целевых практик и стажировок непосредственно на рабочих местах в банке с закреплением в качестве руководителей практик наиболее профессиональных специалистов банка, разработка и написание курсовых и дипломных работ на основе материалов и по тематике, приближенной к реальной деятельности банка. Ежегодно в банке проходят практику 60–80 студентов профильных специальностей из местных вузов. Не все они принимаются на работу в

банк, но учредители рассматривают это как вклад в дело воспитания и образования подрастающего поколения города.

Наиболее одаренные и трудолюбивые студенты еще в процессе практик отбираются в резерв, а на 3–4 курсе трудоустраиваются на конкретные рабочие места в банке, что дает возможность целенаправленно изучать учебные предметы и компенсировать затраты на обучение. Так, на сегодня в банке трудоустроены 38 студентов.

При приеме на работу молодых специалистов на испытательный срок за ними закрепляются ответственные специалисты и руководители, которые обучают их непосредственно на рабочих местах и помогают быстрее адаптироваться в коллективе.

При организации обучения сотрудников банк активизирует усилия по переподготовке и повышению квалификации кадров в лицензированных учебных заведениях, входящих в Ассоциацию российских банков. Основное внимание уделяется подготовке специалистов, отвечающих за разработку и продажу новых видов банковских технологий и услуг, специалистов, отвечающих за налоговые и финансовые показатели банка.

Существует система внутреннего обучения – это в основном обучение при внедрении нового продуктового ряда, новых технологий работы.

Внедряется система ротации персонала. Ротация специалистов на новые рабочие места не только дает возможность руководителям узнать потенциальные возможности работников и спрогнозировать их дальнейший рост, но и расширить их профессиональный кругозор, создать кадровый резерв для обеспечения дальнейшего развития банка.



Направления дальнейшего развития системы стимулирования банка

Компенсационный пакет банка находится в постоянном развитии. Позиционируя степень развития системы банка во времени, необходимо отметить, что некоторые типовые программы поощрения уже пройдены.

Например: фиксированные оклады и программа участия в прибылях компании (Profit-Sharing Plan) уже была в самом начале, т. е. в период формирования банка. Основание для доплат – процент от прибыли.

В настоящее время, в период интенсивного развития, применяется программа поощрений за достижения (Performance-Sharing Plan). Основание для выплат – достижение поставленных целей. Цели – это плановые показатели на месяц, квартал, год. Участники выплат: бизнес-подразделения и обслуживающие подразделения банка.

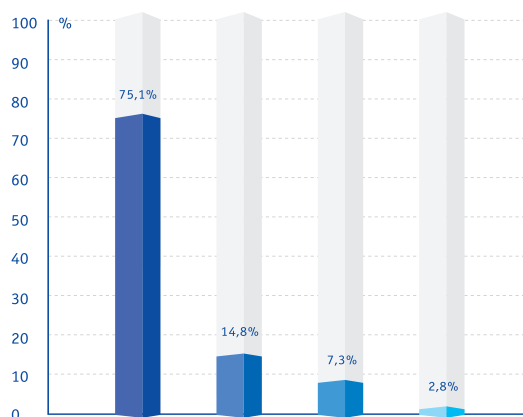
Преимущества:

- Гибкость схемы, возможность учитывать единичные аспекты процессов;
- Различные критерии достижений позволяют повысить объективность оценки и создают лучший мотивирующий эффект;
- Видна связь между достижениями и вознаграждениями;
- Лучшее понимание работником приоритетов банка.

Возможно, следующим этапом развития системы материального стимулирования будет программа поощрений за индивидуальные достижения (Individual Performance-based Plan), и предпосылки или элементы уже наметились: так, специалистов, работающих на фондовом рынке, с этого года уже перевели на собственные показатели премирования от достигнутого уровня прибыли по видам банковских операций и ценных бумаг. Вектор развития наметился. Основная сложность в администрировании и бюджетировании, поэтому все развитие системы оплаты труда пойдет параллельно развитию этих процессов.

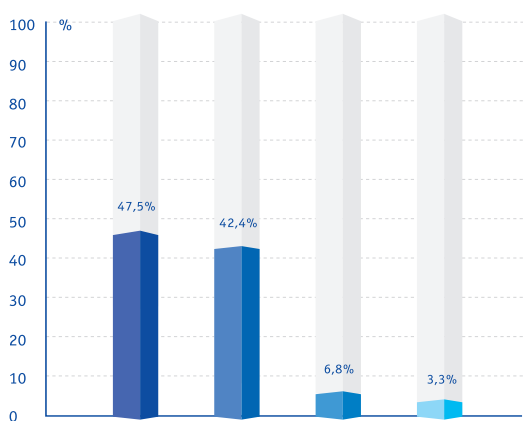
В плане пропорции денежной составляющей и бенефитов намечается постепенное смещение в сторону бенефитов. Заработная плата во многом привязана к рынку труда, сложившемуся на территории, и ломать на рынке труда сложившиеся пропорции вряд ли рационально. Более интенсивное внедрение социальной составляющей тормозится психологической неготовностью работников к ее восприятию как мотивирующего фактора. Процесс формирования новой корпоративной культуры и компенсационного пакета идет параллельно и имеет эволюционный характер. Таким образом, прослеживается постепенный переход от системы оплаты труда к системе стимулирования результативности.

Далее проводится ранжирование факторов степени удовлетворенности.
Факторы ранжированы по степени удовлетворенности сотрудников ФИА-БАНКа :



1. Удовлетворенность работой в целом -

- 75,1% – удовлетворены;
- 14,8% – не удовлетворены;
- 7,3% – затруднились ответить;
- 2,8% – не ответили на этот вопрос.



2. Удовлетворенность бытовыми условиями –

- 47,5% – удовлетворены;
- 42,4% – не удовлетворены;
- 6,8% – затруднились ответить;
- 3,3% – не ответили на этот вопрос.

С целью совершенствования системы стимулирования персонала, сохранения ценных сотрудников и привлечения новых в ФИА-БАНКе был проведен анализ степени удовлетворенности сотрудников работой, предприятием, возможностями повышения квалификации, состоянием техники безопасности, психологической обстановкой в коллективе, а также бытовыми условиями работы.

Процедура оценки уровня удовлетворенности, внедренная в ФИА-БАНКе, состояла из трех этапов:

- разработка анкеты оценки уровня удовлетворенности работников основными факторами производственной ситуации;
- проведение анкетирования;
- анализ уровня удовлетворенности сотрудников работой.

Первый этап. При составлении анкеты определяется перечень наиболее характерных показателей и критериев их оценки.

В ходе предварительной аналитической работы было выделено 4 основных фактора мотивации персонала:

- удовлетворенность бытовыми условиями;
- удовлетворенность работой в целом;
- удовлетворенность состоянием техники безопасности и охраны труда;
- удовлетворенность социально-психологическим климатом в коллективе.

Критериями оценки показателей служили следующие качественные характеристики:

- удовлетворен;
- не удовлетворен;
- затрудняюсь ответить;
- не ответили на данный вопрос.

Второй этап. ФИА-БАНК по численности персонала относится к небольшим предприятиям, поэтому не было необходимости рассчитывать оптимальную репрезентативную выборку, в анкетирование были вовлечены все без исключения сотрудники банка. Работники заполняли анкеты анонимно. Анкеты были выставлены на внутреннем сайте банка, и каждый желающий мог проголосовать.

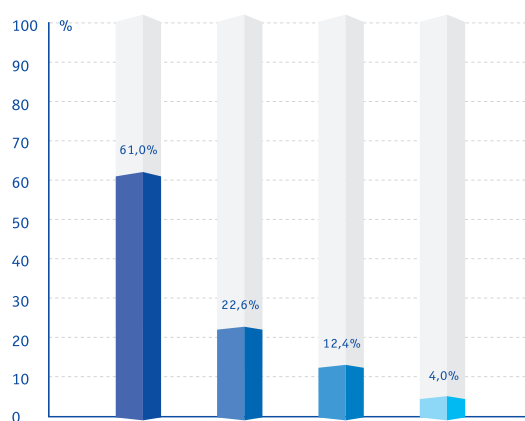
Такой подход позволял оценить не только индивидуальный уровень удовлетворенности сотрудника работой, но и выявить желание работников участвовать в анкетировании.



ровании. Согласно результатам, можно оценить не только средний индекс удовлетворенности по конкретному фактору, но и общий процент удовлетворенности производственной ситуацией в банке.

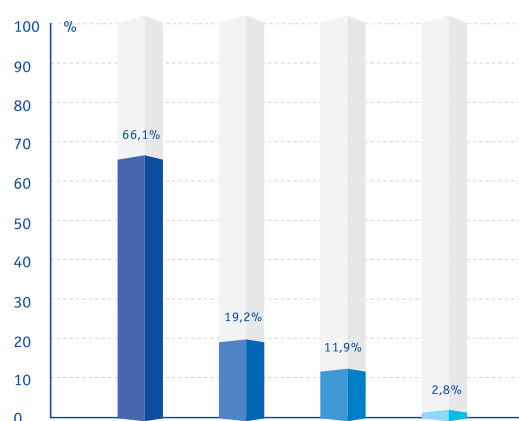
Третий этап. По каждому фактору, выделенному в анкете, независимо от величины полученного среднего уровня удовлетворенности сотрудником работой, проводился анализ. Выявлялись возможные причины именно такого значения процента удовлетворенности, разрабатываются рекомендации, как поддержать или повысить удовлетворенность сотрудников своим рабочим местом. Для этого дополнительно использовались данные о средней заработной плате по городу, информация, полученная в результате собеседований, наблюдений и т. д.

В результате последовательного анализа всех факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудника работой и системой стимулирования труда, были предложены мероприятия, позволяющие повысить удовлетворенность сотрудников работой в ФИА-БАНКе. Такое анкетирование позволяет своевременно информировать руководство предприятия и дирекцию по персоналу об общем уровне удовлетворенности коллектива, что очень важно для принятия адекватных решений по совершенствованию системы управления, а также по разработке мероприятий, увеличивающих социальную ответственность за работников банка. Предполагается также использовать для контроля адаптации в банке новых сотрудников.



3. Удовлетворенность состоянием техники безопасности и охраны труда –

- 61,0% – удовлетворены;
- 22,6% – не удовлетворены;
- 12,4% – затруднились ответить;
- 4,0% – не ответили на этот вопрос.



4. Удовлетворенность социально-психологическим климатом в коллективе –

- 66,1% – удовлетворены;
- 19,2% – не удовлетворены;
- 11,9% – затруднились ответить;
- 2,8% – не ответили на этот вопрос.

Участие в экологических мероприятиях, охрана труда и техника безопасности

В банке постоянно ведется работа по пропаганде здорового образа жизни. Например, в помещениях банка запрещено курение как сотрудникам, так и клиентам, и гостям. За период 2006 года не было ни одного несчастного случая с сотрудниками банка, ни одной стандартной травмы с потерей рабочих дней.



Обязательства

В связи с принятым в 2003 году решением о ежегодной публикации социального отчета банк берет на себя следующие обязательства:

- продолжать работу по составлению социального отчета пятого цикла;
- убеждать другие компании создавать и публиковать свои социальные отчеты;
- разместить данный социальный отчет на своём веб-сайте; на сайтах своих партнеров, которые уже изъявили такое желание;
- опубликовать и распространить данный отчет по созданной адресной базе, используя методы расширения своего первого социального отчета, а также создать новую адресную базу;
- провести презентацию данного отчета со СМИ и общественными организациями, фондами;
- регулярно сообщать представителям общественности (через корпоративный веб-сайт) общие данные о налогах и других сборах, перечисленных в местный бюджет;
- соблюдать закон «О рекламе»



«Следует отметить, что ФИА-БАНК оказался самым смелым лидером среди региональных компаний (не только банковского сектора) – ему принадлежит первенство».

Аналитический обзор «Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности». Российский союз промышленников и предпринимателей







Мы развиваемся, делая добро



ФиаБанк