



2011

ПУБЛИЧНЫЙ ОТЧЕТ
ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ
«УРАЛСИБ» О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ





ОАО «УРАЛСИБ» является членом
Глобального договора ООН
(The United Nations Global Compact)
и российской сети Глобального договора
(www.unglobalcompact.org).

Полное фирменное наименование Общества:

Открытое акционерное общество «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» (далее «Общество»). Полное фирменное наименование Общества на английском языке: Open Joint-Stock Company «Financial Corporation URALSIB».

Сокращенное фирменное наименование Общества:

ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ». Сокращенное фирменное наименование Общества на английском языке: OJSC «Financial Corporation URALSIB».

Границы и область охвата Отчета

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

Общество создано в марте 2007 года в результате преобразования Общества с ограниченной ответственностью «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» в Открытое акционерное общество «Финансовая корпорация УРАЛСИБ». Общество является холдинговой компанией, владеющей пакетами акций и долей в уставных капиталах дочерних и зависимых обществ.

Адрес в Интернете, по которому доступна информация об Обществе, выпущенных и выпускаемых им ценных бумагах:
<http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=12480>.

С историей Корпорации, ее услугами и социальными программами можно ознакомиться на сайте www.uralsib.ru.
Электронные версии отчетов за 2011 год и предшествующие периоды доступны по адресу www.uralsib.ru/about/social_responsibility.

Мы будем признательны, если вы найдете время и выскажете свое мнение о качестве раскрытия информации в этом отчете. Запросы о предоставлении дополнительной информации и предложения по содержанию следующего Отчета можно направлять в Дирекцию социальной отчетности Департамента внешних коммуникаций Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» по адресу csr@uralsib.ru.

Адрес: 119048, Россия, Москва, ул. Ефремова, 8.
Факс: +7 (495) 723 70 06.

Данные в Отчете приводятся за период с 1 января по 31 декабря 2011 года.

Информация и показатели, содержащиеся в Отчете, соответствуют максимальному уровню применения (А) Руководства по отчетности в области устойчивого развития (Sustainability Reporting Guidelines) Глобальной инициативы по отчетности GRI G3.1 и отраслевого приложения для финансовых организаций FSSS.

Отчет подготовлен с учетом рекомендаций Международного совета по интегрированной отчетности (The International Integrated Reporting Council / IIRC).

Информация, представленная в Отчете, заверена третьими сторонами:

KPMG

Отчет сформирован на основе данных консолидированной финансовой отчетности ОАО «ФК УРАЛСИБ» за 2011 год, подготовленной по международным стандартам финансовой отчетности (МСФО) и заверенной аудиторской компанией KPMG.

GRI

Отчет ФК «УРАЛСИБ» о деятельности в области устойчивого развития за 2011 год прошел процедуру заверения GRI Application Level Check. Разработчик стандарта G3.1 – Глобальная инициатива по отчетности (GRI) – подтвердил, что показатели эффективности деятельности Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» за 2011 год раскрыты в полном соответствии с требованиями стандарта GRI G3.1 и отраслевого приложения для финансовых организаций FSSS.
Уровень применения стандарта GRI G3.1 – А /максимальный (с. 114).

Художественная концепция

В основе концепции оформления Отчета заложено одно из конкурентных преимуществ Корпорации – всероссийский масштаб бизнеса. Ключевой элемент долгосрочной стратегии ФК «УРАЛСИБ» – представленность во всех экономически развитых регионах России, от Калининграда до Владивостока. В качестве базовых графических элементов мы использовали традиционные орнаменты народов, населяющих наши регионы.

Они обработаны с помощью самой известной технологии защиты денежных знаков – гильошной сетки. Гильош по сути своей является современной интерпретацией финансового орнамента-оберега, защищающего ценности от подделки и повышающего доверие к ним. Синтез самого узнаваемого графического символа из мира финансов и базовых графических элементов культурной жизни человечества позволил сформировать оригинальный графический ряд, поддерживающий ценности Корпорации. Синтез символа из мира финансов и графических элементов культурной жизни человечества позволил сформировать оригинальный графический ряд, поддерживающий ценности Корпорации и ее позицию по ключевым темам корпоративной ответственности. Их сочетание приближает мир финансов к миру гармонии, где деньги не цель, а одно из средств развития.

Дизайн и предпечатная подготовка – редакционно-издательская группа агентства Design to Business.
Иллюстрации и обложка – студия «pixelband».
Печать – типография КЕМ.

ПУБЛИЧНЫЙ ОТЧЕТ
ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ «УРАЛСИБ»
О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
ЗА 2011 ГОД

IR

Отчет подготовлен с учетом рекомендаций Международного совета по интегрированной отчетности
(The International Integrated Reporting Council / IIRC).

История создания группы компаний Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» (ФК «УРАЛСИБ»)



2005

Пять банков Корпорации: АБ «ИБГ НИКОЙЛ», АКБ «АВТОБАНК-НИКОЙЛ», ОАО «УРАЛСИБ», АКБ «Брянский народный банк» и АКБ «Кузбассугольбанк» – реорганизованы в универсальный сетевой банк федерального уровня – Банк «УРАЛСИБ». ООО «Брокерская компания НИКОЙЛ» переименовано в ООО «УРАЛСИБ Кэпитал». Приобретена лизинговая компания Югбанка. Смена бренда Nikoil Private Banking на УРАЛСИБ | Банк 121. В структуре частного банка создано направление «Семейный офис» (Multiple family office). Банк 121 вошел в состав международного общества Family Office Exchange.

2006

Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-5 крупнейших российских банков по размеру собственного капитала и размеру чистых активов (журнал «Профиль»). Внедрена единая система стратегического планирования и менеджмента, основанная на Сбалансированной системе показателей (Balanced Scorecard – BSC). Основан Корпоративный благотворительный фонд Финансовой корпорации «УРАЛСИБ». Лизинговая компания «УРАЛСИБ» вошла в топ-5 крупнейших лизинговых компаний России. Банк 121 получил звание лучшего частного банка в России (журнал Euromoney).

2007

Учреждена холдинговая компания ОАО «ФК УРАЛСИБ» (головная организация в структуре банковского холдинга). Введен в действие Кодекс корпоративной этики ФК «УРАЛСИБ». Ценные бумаги Лизинговой компании «УРАЛСИБ» включены в котировальный список ЗАО «ММВБ» высшего уровня. Банк «УРАЛСИБ» принял участие в приоритетных национальных проектах: «Доступное жилье», «Современное здравоохранение» и «Образование».

2011

Банком «УРАЛСИБ» подписано межбанковское кредитное соглашение с Экспортно-импортным банком Республики Китай (Эксимбанк, Тайвань). Банком Москвы и Банком «УРАЛСИБ» подписано соглашение об объединении банкоматных и терминальных сетей. Банк «УРАЛСИБ» и Сбербанк России присоединились к Правилам федеральной уполномоченной организации ОАО «УЭК» («Универсальная электронная карта»). Банк «УРАЛСИБ» присоединился к Государственной программе поддержки малого и среднего предпринимательства (МСП Банк). Управляющая компания «УРАЛСИБ» начала продажу паев через Ситибанк.

2008

УК «УРАЛСИБ» с оздает три интервальных и два открытых отраслевых ПИФа. Банк «УРАЛСИБ» вступил в Ассоциацию региональных банков России (ассоциация «Россия») и стал членом Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Лизинговой компании «УРАЛСИБ» присвоена высшая оценка качества системы риск-менеджмента – на уровне A.gm («Эксперт РА»). Банк 121 открыл 9 региональных офисов. Deutsche Bank и Morgan Stanley приобрели по 2,1% акций Банка «УРАЛСИБ». Депозитарий Банка «УРАЛСИБ» подтвердил статус максимальной надежности (ИНФИ/ПАРТАД – ААА). Банк «УРАЛСИБ» занял 2-е место в рейтинге корпоративной благотворительности (газета «Ведомости», PricewaterhouseCoopers, «Форум доноров»).

2009

Увеличен уставный капитал Банка «УРАЛСИБ» на 30%, до 26,5 млрд рублей. Банк «УРАЛСИБ» занял 1-е место на рынке кредитования малого и среднего бизнеса, вошел в топ-5 российских банков по размеру филиальной сети и в топ-3 по количеству собственных банкоматов. Банк «УРАЛСИБ» подписал Коллективный договор с сотрудниками. Управляющей компанией «УРАЛСИБ» завершён перевод всех ПИФов на бренд «УРАЛСИБ».

2010

ОАО «АКБ Стройвестбанк» и ОАО «АКБ УРАЛСИБ-ЮГ БАНК» присоединены к ОАО «УРАЛСИБ». Уставный капитал Банка «УРАЛСИБ» увеличился на 10,4%, до 29,3 млрд рублей. Банк «УРАЛСИБ» занял 3-е место по индексу доверия населения (за два кризисных года степень доверия к банку увеличилась на 5 пунктов, Ромир). Банк «УРАЛСИБ» стал членом Глобального договора ООН (The United Nations Global Compact).



Ценность ФК «УРАЛСИБ»

Начиная с 2010 года ФК «УРАЛСИБ» использует новый инструмент стратегического лидерства – управление по ценностям (Management by Values – MBV).

Ключевой корпоративной ценностью выбрана ценность «самоосознание».

Мы убеждены, что только ясное понимание своих внутренних побуждений, желаний и намерений, своего места в мире, в обществе и семье, в профессии и компании наполняет работу и жизнь смыслом. Развитие корпоративной культуры в концепции управления по ценности позволит организации и сотрудникам осознать и реализовать свое предназначение.

Миссии брендов

ФК «УРАЛСИБ». Финансовые услуги и энергия денег – на благо человека и общества.

Банк «УРАЛСИБ». Мы дарим уверенность и приближаем мечты, заботясь о Вас и Ваших близких. «УРАЛСИБ» – банк для каждого!

«Уралсиб Кэпитал». Мы строим финансовый мост между вашими потребностями и рынками капитала.

Управляющая компания «УРАЛСИБ». Мы повышаем благосостояние населения, профессионально управляя доверенным нам капиталом.

Лизинговая компания «УРАЛСИБ». Мы способствуем обновлению и развитию российского бизнеса.

Банк 121. Являясь единомышленниками владельцев капитала, мы создаем и совершенствуем возможности по управлению благосостоянием, защищаем интересы клиента и его семьи на всех этапах жизни.

Видение ФК «УРАЛСИБ»

УРАЛСИБ – пример:

- честного ведения бизнеса (с. 36, 48, 70);
- инноваций в финансовом секторе (с. 64–68);
- социальной ответственности (с. 23, 74, 90, 100).

Структура Финансовой корпорации «УРАЛСИБ»

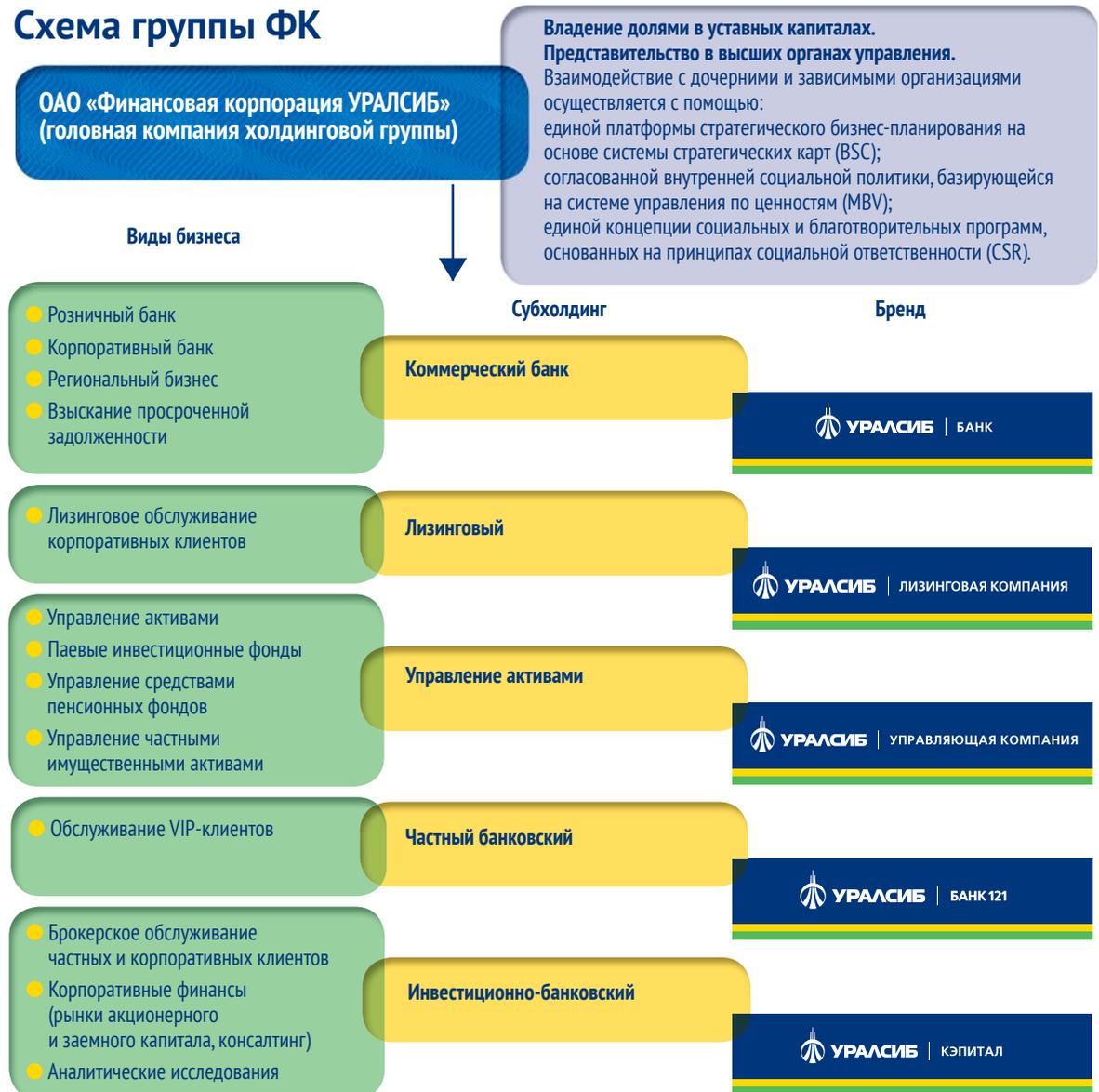
Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» – многопрофильная финансовая структура, действующая в 56 регионах России. Стратегия развития группы основана на модели финансового супермаркета, которая предполагает предоставление всего спектра финансовых услуг как корпоративным, так и частным клиентам.

Единая платформа корпоративного управления, основанная на владении пакетами акций и долями в уставных капиталах дочерних и зависимых обществ, позволяет поддерживать целостность группы, модернизировать бизнес-модель в зависимости от требований рынка, эффективно решать социальные и экологические вопросы внутри ФК «УРАЛСИБ». В Корпорации действует единый стандарт корпоративной культуры, основанный на концепции управления по ценностям (Management by Values – MBV). В 2010 году большинством голосов сотрудники Корпорации выбрали в качестве ключевой корпоративной ценности «самоосознание». Принципы развития корпоративной культуры на основе ценности зафиксированы в обновленной редакции Кодекса корпоративной этики, действие которого распространяется на все компании, входящие в группу. Взаимодействие между компаниями по существенным вопросам управления рисками, внешней и внутренней социальной политики, а также экологической безопасности происходит в соответствии с международным стандартом социальной ответственности (ISO 26000), требованиями российского законодательства и внутрикорпоративными нормативными документами. В целях повышения эффективности управления цепочками создания ценностей входящие в группу компании объединены в пять субхолдингов.

Существенных изменений по сравнению с 2010 годом в структуре субхолдингов не произошло.

Деятельность Корпорации по ключевым бизнес-направлениям (субхолдингам) отражается в консолидированной финансовой отчетности в разделе «Финансовый анализ по бизнес-сегментам» (с. 28).

Схема группы ФК



ПРИОРИТЕТНЫЕ ТЕМЫ ОТЧЕТА

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПО ЦЕННОСТИ (MBV)

Ценность ФК «УРАЛСИБ», Миссии брендов, Видение ФК «УРАЛСИБ»	4
Обращение Председателя Совета директоров ОАО «ФК УРАЛСИБ»	6
Комплексный стратегический план	36
Интервью с Екатериной Успенской, руководителем Службы человеческих ресурсов	74
Мероприятия в области улучшения условий труда и здоровья	78
Проект трудоустройства молодых специалистов	83
Приоритетные направления обучения 2011 года ..	85
Оценка персонала	88
Структура внешних социальных программ	92

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Приоритетные задачи и результаты (KPI) ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году	15
Финансовый анализ по бизнес-сегментам	28
Функциональные стратегии	38
Повышение эффективности работы с проблемными активами	38
Повышение эффективности процессов поддержки	38
Система риск-менеджмента	48
Стратегическая программа оптимизации операционных затрат «Каскад»	64

РАЗВИТИЕ ЛИНЕЙКИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРОДУКТОВ

Интервью со Светланой Кулагиной, руководителем Главной исполнительной дирекции малого бизнеса Банка «УРАЛСИБ»	42
Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)	56
Социально ориентированные продукты	60
Проект «Реорганизация клиентской службы корпоративного банка»	66
Проект «Оптимизация кредитного процесса»	66
Проект «Тайный покупатель»	67
Конвейерные технологии продаж	68
Ответственная деловая практика	70

СОДЕРЖАНИЕ

ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ ГРУППЫ КОМПАНИЙ	
Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» (ФК «УРАЛСИБ»)	2
Ценность ФК «УРАЛСИБ», миссии брендов, видение ФК «УРАЛСИБ»	4
Структура Финансовой корпорации «УРАЛСИБ»	5
Обращение Председателя Совета директоров ОАО «ФК УРАЛСИБ»	8
Обращение Главного управляющего директора ОАО «ФК УРАЛСИБ»	9
1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	10
Обзор ситуации на финансовых рынках 2011 года 1	2
Приоритетные задачи и результаты (КРП) ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году	15
Бренды	16
Рынки	18
Банк «УРАЛСИБ» (розничный сегмент)	18
Банк «УРАЛСИБ» (корпоративный сегмент)	18
Частный банк (УРАЛСИБ банк 121)	19
Управление активами (УК «УРАЛСИБ»)	19
Лизинг (ЛК «УРАЛСИБ»)	20
Инвестиционно-банковские услуги («УРАЛСИБ Кэпитал»)	20
Инфраструктура ФК «УРАЛСИБ»	21
География	22
Общий вклад ФК «УРАЛСИБ» в сообщество за 2011 год	23
Консолидированная финансовая отчетность	24
Достаточность капитала	27
Финансовый анализ по бизнес-сегментам	28
Объем государственной поддержки, принятой компаниями, входящими в ФК «УРАЛСИБ»	29
2. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	30
Высший орган управления	32
Совет директоров	33
Исполнительный орган	34
Стратегии	36
Комплексный стратегический план	36
Бизнес-стратегии	37
Функциональные стратегии	38
Интервью с Олегом Литовкиным, генеральным директором Лизинговой компании «УРАЛСИБ»	40
Интервью с Александром Афониним, руководителем Главной исполнительной дирекции корпоративного банковского бизнеса Банка «УРАЛСИБ»	41
Интервью со Светланой Кулагиной, руководителем Главной исполнительной дирекции малого бизнеса Банка «УРАЛСИБ»	42
Интервью Марка Темкина, главного исполнительного директора «УРАЛСИБ Кэпитал»	44
Интервью Андрея Веклова, главного исполнительного директора УРАЛСИБ Банк 121	45
Участие в ассоциациях и внешних инициативах	46
Политика информационной открытости	47
Система риск-менеджмента	48
Банк «УРАЛСИБ»	48
Интервью с Натальей Туговой, руководителем Службы риск-менеджмента ФК «УРАЛСИБ»	50
Частный банк	52
Управляющая компания «УРАЛСИБ»	52
«УРАЛСИБ Кэпитал»	53
Лизинговая компания «УРАЛСИБ»	53
Внутренний контроль	54
Система внутреннего аудита	54
Комплаенс-контроль	55
Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)	56
Проект «Открытые идеи для малого бизнеса»	57
3. ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	58
Социально ориентированные продукты	60
Стратегические проекты ФК «УРАЛСИБ», реализованные за 2011 год	64
Стратегическая программа оптимизации операционных затрат «Каскад»	64
Проект «Операционный центр»	65
Проект «Центр общепанковских услуг»	65
Проект «Консолидация филиалов»	66
Проект «Внедрение бережливых технологий»	66
Проект «Сфера»	66
Проект «Реорганизация клиентской службы корпоративного банка»	66
Проект «Оптимизация кредитного процесса»	66
Проект «Тайный покупатель»	67
Конвейерные технологии продаж	68
Проект «Прямой доступ на фондовый и срочный рынок ММВБ-РТС для иностранных компаний – DMA»	68
Проект «Целевые капиталы»	68
Маркетинговые кампании 2011 года	69
Ответственная деловая практика	70
Оценка безопасности продукции для потребителей	70
Практики учета требований потребителей к продуктам, уже запущенным в обращение	70
Система менеджмента качества	70
Соответствие требованиям законодательства	70
Практика работы с поставщиками	71
Противодействие неправомерному использованию инсайдерской информации	71
Доступ малообеспеченных граждан к финансовым сервисам	71
Поддержка развития малого предпринимательства	71
4. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	72
Интервью с Екатериной Успенской, руководителем Службы человеческих ресурсов	74
Структура персонала	76
Мероприятия в области улучшения условий труда и здоровья	78
Здоровье и безопасность на рабочем месте	80
Социальные гарантии и льготы	81
Страхование	81
Компенсации за период нетрудоспособности	82
Пенсионная программа	82
Программа компенсации стоимости отдыха детей сотрудников	82
Поощрения за многолетний добросовестный труд	82
Дополнения к социальной потребительской корзине	82
Проект «Женское здоровье»	82
Коллективный договор	83
Предотвращение дискриминации в трудовом коллективе	83
Проект трудоустройства молодых специалистов	83
Обучение персонала	84
Оценка персонала	88
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	90
Структура внешних социальных программ	92
Благотворительная деятельность	92
Ключевые благотворительные проекты 2011 года	94
Кампании социальной рекламы	98
Частно-государственное партнерство и спонсорские проекты	99
6. ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	100
Управление экологическими рисками	102
Приоритеты в области энергосбережения	102
Изменение климата	102
Снижение рисков загрязнения окружающей среды	103
Затраты на экологическую безопасность	104
Потребление ресурсов	105
Выбросы	105
7. КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	106
8. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ	112
Заявление о проверке уровня применения GRI	114
Область охвата и границы отчета	115
Учет рекомендаций Международного совета по интегрированной отчетности (IIRC)	116
Таблица стандартных элементов GRI	116
Соответствие отчета другим системам отчетности	122
Глобальный договор ООН (The Global Compact)	122
ISO 26000	124



Уважаемые коллеги!

Финансовой корпорации исполнилось 24 года. Как любой человек в этом возрасте — а я убежден, что Корпорацию нужно рассматривать как личность, — мы переходим в стадию зрелости. Пришло время, когда общество начинает оценивать не только нашу активность, энергию, опыт. Большую ценность приобретает результативность и ответственность. В этом возрасте мы начинаем понимать особую значимость дружбы, взаимопомощи, осознанно развиваем в себе благородное начало и строже судим себя: чтобы обещания не расходились с поступками, с делом.

На языке бизнеса это означает, что клиентоориентированность становится не только безусловным, непреходящим приоритетом, но и требует более глубоких и жестких критериев самооценки в расчете на долговременность отношений. При этом нельзя опираться на узкое толкование понятий «клиент», «стейкхолдер» — как партнер, с которым связывают Корпорацию взаимовыгодные обязательства. Появляется потребность шире смотреть на мир, на процессы, от которых нельзя устраниваться, будучи его частью. Поэтому я благодарен менеджменту, всем сотрудникам Корпорации, за единодушную поддержку многолетней политики акционеров, предусматривающей ежегодную программу адресной благотворительности, которая также формирует среду устойчивого развития бизнеса и общества в целом. Благотворительные пожертвования Корпорации по сравнению с предыдущим периодом увеличились в 2011 году на 100 процентов.

Ситуация с ликвидностью на российском финансовом рынке продолжает держать в напряжении, но фонды, которые сформировала Корпорация, и уровень достаточности капитала обеспечивают нам финансовую стабильность. Благодаря профессионализму и самоотдаче, которые стали традицией в нашем многотысячном коллективе, создан заметный потенциал для дальнейшего укрепления и развития Корпорации. В 2011 году только на выплату дивидендов акционерам было направлено больше 1 миллиарда рублей. В случае увеличения волатильности на мировых рынках есть гарантированная возможность рекапитализировать часть накопленной прибыли в интересах бизнеса. Особо стоит подчеркнуть, что мы к этому году сформировали уникальное и долговременное преимущество — каркас новой системы корпоративного управления, которое переносит фокус внимания на персональное развитие, на поддержку института семьи в сочетании с широким спектром программ корпоративной социальной ответственности. Мы вышли на новый этап — на уровень более качественной оценки активов и управления рисками, где для нас одинаково важны и результаты, и мотивы достижения этих результатов, включая культуру самоосознания как ценность, вокруг которой объединяются сотрудники Корпорации и которая позволяет сформировать бизнес-среду, дающую новые возможности самореализации каждого сотрудника.

Николай Цветков,
Председатель Совета директоров
Финансовой корпорации «УРАЛСИБ»



Уважаемые партнеры, клиенты, коллеги!

В 2011 году наши усилия были сосредоточены на ключевых направлениях: повышение качества обслуживания клиентов, рентабельности и инвестиционной привлекательности бизнеса, а также развитие единой корпоративной культуры, консолидирующей сотрудников всех компаний Корпорации.

В нашей команде более 15 тысяч профессионалов – это мощная сила, огромная энергия, которая позволяет уверенно двигаться вперед в любой сложной ситуации. И мы осознанно сделали акцент в этом году на вложение ресурсов в эту личностную основу нашего бизнеса – в развитие потенциала каждого работника. К нам пришли 3,7 тысячи новых сотрудников, причем 40% из них – молодежь до 25 лет. Программами профессионального обучения было охвачено 98% сотрудников. Вполовину увеличился объем финансирования социальной поддержки персонала, активно развивалась пенсионная программа. Как закономерный результат, мы наблюдаем рост вовлеченности сотрудников в программы, которые реализуются под эгидой общекорпоративных целей, ценности самоосознания.

На повышение эффективности бизнеса в части снижения объема проблемных активов на 17,9% положительно повлияло и создание новой бизнес-единицы «Коллекторский бизнес», в которую было передано управление всеми проблемными активами розничного и корпоративного банков.

Корпорация показала устойчивый рост по локомотивным видам бизнеса. Существенно увеличился вклад розничного банка в формирование чистого операционного дохода, который вырос с 29% до 45%.

Кредитный портфель увеличился как в розничном, так и в корпоративном банке, рост составил 19,8% и 12,4% соответственно. Хорошую динамику показал сектор малого бизнеса: рост портфеля составил 29%. Эти показатели стали весомыми факторами повышения финансовой устойчивости Корпорации. Вместе с тем позитивная динамика производственных показателей не позволила нам достичь запланированных результатов по объему чистой прибыли, поскольку ухудшение качества проблемных активов заставило значительно увеличить резервы. Ситуацию усугубила общая неблагоприятная ситуация на финансовых рынках в 2011 году и усилившаяся в этой связи конкуренция с крупными государственными банками. Однако я уверен, что предпринятые в 2011 году усилия по концентрации процессов поддержки операционной деятельности в специализированных центрах и внедрение технологии конвейерных продаж в сегменте услуг для малого и среднего бизнеса позволят нам в ближайшее время существенно улучшить финансовые показатели. Мы многое сделали в отчетном году и уверенно смотрим в перспективу. В ближайший период нам нужно будет сконцентрироваться на качестве бизнеса, укреплении партнерских отношений с основными стейкхолдерами: клиентами, инвесторами, общественными и государственными институтами – на базе совершенствования культуры управления по ценности.

Ильдар Муслимов,
Главный управляющий директор
Финансовой корпорации «УРАЛСИБ»

56

РЕГИОНОВ РФ

16,8 тыс.

СОТРУДНИКОВ

60,8 млрд руб.

РАЗМЕР КАПИТАЛА

+12,4%

РОСТ ПОРТФЕЛЯ КРЕДИТОВ
ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ (РУБ.)

+19,8%

РОСТ ПОРТФЕЛЯ КРЕДИТОВ
ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ (РУБ.)

1 ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Основная деятельность ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» связана с владением долями в уставных капиталах других юридических лиц, в основном являющихся дочерними и зависимыми обществами. Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» не ведет активной деятельности в какой-либо отдельной отрасли. Все отраслевые риски Общества связаны с его дочерними и зависимыми обществами.

Преобладающими видами деятельности юридических лиц в составе группы компаний «УРАЛСИБ» являются: банковский бизнес (ключевое юридическое лицо — ОАО «УРАЛСИБ»), лизинговый бизнес (ключевое юридическое лицо — ООО «Лизинговая компания УРАЛСИБ»), инвестиционный бизнес и управление активами (ключевые юридические лица — ЗАО «УК УралСиб» и ООО «УРАЛСИБ Кэпитал»). В соответствии с Федеральным законом «О банках и банковской деятельности» ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» отвечает признакам компании банковского холдинга и является его головной организацией, о чем, в соответствии с требованиями законодательства

Российской Федерации, направлена информация в Банк России. Деятельность Группы в целом соответствует трем основным трендам развития финансовой системы России: поиск новых финансовых рынков; укрупнение их участников и интеграция отечественной финансовой системы в мировую экономику. Для предотвращения потенциальных рисков Группа компаний «УРАЛСИБ» также активно использует синергетический эффект, получаемый при взаимодействии компаний Группы. В частности, реализует стратегию кросс-продаж, развивает стандартизированные продукты, единые технологии организации продаж и управления рисками.

Планы и целевые ориентиры развития Общества и Группы компаний «УРАЛСИБ» определены в рамках системы стратегического планирования, основу которой составляет система сбалансированных показателей и стратегических карт*. Модель стратегического управления предполагает повышение эффективности и рентабельности деятельности Группы компаний «УРАЛСИБ» в целом и по ключевым видам бизнеса. В целях гармонизации взаимных влияний Корпорации и ее заинтересованных сторон менеджмент осуществляется с учетом основных положений концепции устойчивого развития.

* С. 15



Башкирский орнамент. Трехединство человека, природы и вечного неба Эль.

Качество окружающей нас среды зависит всего от трех условий: глубины осознания рисков, возможности и желания управлять ими для достижения баланса между интересами бизнеса, природы и социума.

Обзор ситуации на финансовых рынках 2011 года

Экономика в 2011 году

В 2011 году рост российской экономики продолжился, несмотря на усиление неопределенности в мировой экономике во второй половине года.

Прирост ВВП в реальном выражении, % (по данным Министерства экономического развития РФ)



Ключевым фактором экономического роста продолжал оставаться экспорт (прирост на 30,2%) на фоне высоких цен на нефть.

Средняя цена на нефть марки Urals, \$/барр.



Положительный вклад в рост ВВП внесло повышение конечного спроса и инвестиционной активности.

Прирост оборота розничной торговли, %



Прирост инвестиций в основной капитал, %



Рост потребления в большей степени был поддержан активизацией банковского розничного кредитования.

Динамика доходов населения в сравнении с показателями розничного кредитования, %



Прирост основных секторов экономики в 2011 году, %



Сельское хозяйство



Промышленное производство



Грузооборот



Инфляция, %



Негативной тенденцией 2011 года стал масштабный отток капитала.

Чистый вывоз капитала частным сектором, \$ млрд (по данным ЦБР)



Рынок управления активами в 2011 году

Рост рынка доверительного управления в 2011 году (по оценкам НРА)

+26% | 2180 млрд руб.

Главным драйвером роста стали пенсионные накопления в управлении НПФ.

Прирост доли пенсионных накоплений в управлении негосударственных пенсионных фондов

+154%

Доля пенсионных накоплений на рынке доверительного управления

15%

На фоне сокращения активов ПИФов совокупная доля пенсионных активов (обязательных накоплений и резервов НПФ) на рынке управления активами (УА) возросла.

Доля пенсионных активов на рынке УА, %



Важной тенденцией рынка УА в 2011 году стала консолидация вокруг крупных групп (УК «Регион», «ВТБ Капитал Управление инвестициями»).

Доля управляющих компаний, входящих в топ-5, %



Сегмент негосударственного пенсионного обеспечения (НПО)

+3% | 523 млрд руб. | доля рынка 24% | прирост клиентской базы 3%

Главным фактором роста остаются корпоративные пенсионные программы.

Стоимость чистых активов (СЧА) открытых и интервальных паевых инвестиционных фондов (ПИФ)

-15,7% | 102 млрд руб.

Положительную доходность показал только каждый пятый ПИФ (68 открытых и 4 интервальных фонда). Доходность выше уровня инфляции (6,1%) продемонстрировали лишь 15 фондов, преимущественно инвестирующих в облигации. В итоге низкая доходность фондов и высокие риски из-за волатильности фондового рынка привели к отказу клиентов от паев ПИФов как инструмента инвестирования в пользу индивидуального доверительного управления. Развитие пенсионного тренда на рынке УА позволяет прогнозировать усиление зависимости рынка от стратегий крупнейших корпоративных НПФ, а также предложений по реформированию пенсионной системы.

Рынок лизинга

Темпы роста рынка лизинга в 2011 году («Эксперт РА»), %



Объем новых сделок, трлн руб.

1,3 | исторический максимум

Лизинговый портфель, трлн руб.

+57,6% | 1,86

Доля топ-10 компаний в объеме нового бизнеса, %



Увеличение доли лидеров рынка произошло из-за укрепления позиций госкомпаний (доля 52%). В региональной структуре доля Москвы в объеме нового бизнеса возросла на 3,7 п. п., до 42,1%. Значительное наращивание объемов бизнеса, а также активная работа лизинговых компаний с проблемными активами способствовали относительному улучшению качества лизинговых портфелей.

Объем просроченной задолженности

+0,8% портфеля | 14,3 млрд руб.

Сдерживающими факторами развития рынка лизинга стали его разрозненность, отсутствие единой базы недобросовестных клиентов, недостаточно проработанные системы оценки платежеспособности клиентов и риск-менеджмента, отсутствие площадки по обмену опытом. В ближайшей перспективе ожидается замедление темпов прироста рынка лизинга (до 10–20%) из-за удорожания фондирования, эффекта высокой базы, а также возможных законодательных изменений (в частности, применения ускоренной амортизации имущества).

Банковская система в 2011 году

Банковская система в 2011 году показала позитивную динамику развития.

Соотношение активов к ВВП, %

76,6 | исторический максимум

Рост совокупных активов банковского сектора РФ, %



Ключевым фактором роста активов стало наращивание объемов кредитования как в корпоративном, так и в розничном сегменте. В 2011 году спрос на заемные средства практически вернулся к докризисному уровню.

Рост объемов кредитования по сегментам, %



Во втором полугодии 2011 года, как и в кризисном 2009 году, высокие темпы корпоративного кредитования поддерживались крупнейшими госбанками (Сбербанк, ВТБ, РСХБ, ГПБ, Банк Москвы). Частные банки во втором полугодии, наоборот, замедлили рост кредитных портфелей юрлиц, столкнувшись с ухудшением ситуации с ликвидностью.

Темпы прироста корпоративного кредитования в 2011 году по секторам, %



Значимое повышение долговой нагрузки на домохозяйства не было поддержано ростом доходов населения, которые увеличились лишь на 0,8% в реальном выражении. Существенный разрыв между приростом розничного кредитования и доходами населения свидетельствовал о «перегреве» рынка, а также создал угрозу роста проблемной задолженности в случае ухудшения экономической ситуации.

Рост совокупного объема просроченной задолженности, %



В 2011 году основным источником пополнения ресурсной базы банков продолжали оставаться средства клиентов.

Темпы увеличения вкладов населения, %



На снижение темпов привлечения средств от населения влияли низкие процентные ставки по вкладам, не обеспечивающие положительную реальную доходность относительно инфляции, возврат населения к потребительской модели поведения, а также стагнация реальных доходов населения, которая не позволяла делать сбережения. Наращивание кредитования опережающими темпами относительно клиентского привлечения, а также ограниченные возможности по выходу российских банков на внешние рынки капитала ввиду долгового кризиса и угрозы рецессии в еврозоне повлекли обострение ситуации на рынке ликвидности во втором полугодии. Нехватка ликвидности спровоцировала рост ставок на внутреннем рынке межбанковского кредитования в 1,5–2 раза (в зависимости от срока), активизацию привлечения средств ЦБР по операциям прямого

РЕПО, а также рост спроса на аукционах Минфина РФ по размещению временно свободных средств бюджета в депозиты. К концу года объем средств, привлеченных от ЦБР, превысил 1,2 трлн руб. (против 0,3 трлн руб. на начало года). Объем средств на депозитах Минфина РФ составил 916,5 млрд руб.

Доля госсредств в пассивах банков, %



Совокупные собственные средства банковской системы в 2011 году возросли на 10,8% главным образом за счет капитализации нераспределенной прибыли. Двукратно опережающий рост активов относительно собственных средств повлек снижение норматива достаточности капитала (Н1 на конец года составил 14,7% против 18,1% на начало года). Ограниченные возможности банков по докапитализации будут способствовать реализации стратегии умеренного роста активов, тем самым повышая устойчивость банков в случае ухудшения экономической ситуации.

Совокупная прибыль российских банков, млрд руб.



Негативным результатом 2011 года стало снижение чистой процентной маржи по клиентскому кредитованию до 6% (6,3% в 2010 году). В 2011 году на фоне позитивной динамики ключевых объемных и доходных показателей банковской системы обострились внутрисистемные риски, в первую очередь риски ликвидности и достаточности капитала.

Прогноз развития российских банков агентства Moody's (осень 2011 года)

| «стабильный» ▼ «негативный» | аналогичное понижение произошло осенью 2008 года.

Рынок инвестиционно-банковских услуг

Вторичный рынок акций и облигаций

Значение индексов по итогам 2011 года

РТС **-22%** | 1382 пункта |
ММВБ **-17%** | 1402 пункта |

Оборот торгов акциями на ММВБ

-7,5% | 13,3 трлн руб.

Одним из самых заметных событий, положивших начало периоду выхода инвесторов с emerging markets, стало решение PA Standard & Poor's 6 августа впервые в истории понизить суверенный кредитный рейтинг США с высшей степени надежности AAA до AA+ с негативным прогнозом. Из внутренних факторов влияние на рынок оказала политическая напряженность на фоне массовых митингов несогласных с итогами парламентских выборов.

Биржевой оборот торгов облигациями на ММВБ-РТС (без РЕПО)

+10% | 5,6 трлн руб.

Первичный рынок размещений корпоративных долговых обязательств (облигаций)

Объем рынка корпоративных рублевых облигаций вырос в 2011 году почти на 20%, до 3,5 трлн руб. В течение года было размещено 280 облигационных займов 131 эмитентом.

Общая сумма размещения облигаций, трлн руб.



С учетом погашенных займов чистый объем привлеченных с рынка средств достиг 534 млрд руб. Лидирующие позиции в отраслевой структуре рынка корпоративного долга занимали банки и финансовые институты. На их долю приходится около 40% рынка облигаций (1,3 трлн руб.).

Объем размещений корпоративных еврооблигаций в 2011 году, \$

19,4 млрд



▼ Обзор ситуации на финансовых рынках | Рынок инвестиционно-банковских услуг (продолжение)

IPO/SPO/PO

Количество публичных размещений акций российских эмитентов в 2011 году (Offerings.ru)

21 шт.

Стоимостной объем рынка, \$ млрд

+100% | 11,4

Средний объем размещения, \$ млн

+100% | 541,4

Значимые изменения на рынке размещений в 2011 году, доля

Сфера услуг и торговли («Магнит», «Дикси» и др.)

19% (в количественном выражении)

Финансовый сектор (ВТБ, Номос-банк)

35% (в стоимостном выражении)

Российские биржи

42% (в количественном выражении)

34% (в стоимостном выражении)

Слияния и поглощения (M&A)

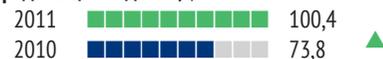
Количество завершенных сделок в 2011 году (Mergers.ru)

+20% | 1070 шт.

Объем рынка в стоимостном выражении, \$ млрд

+64% | 90,3

Средняя цена сделки, \$ млн



Значимые изменения на рынке M&A в 2011 году, доля

Сфера телекоммуникаций и химии

32% (в стоимостном выражении)

20% (в количественном выражении)

Ключевыми тенденциями стали снижение объема зарубежных покупок российскими инвесторами и рост сделок с участием иностранных инвесторов. Ожидается, что в 2012 году драйвером рынка станет возобновление приватизационной кампании.

Прямые инвестиции (private equity)

Количество сделок с участием инвестиционных фондов в 2011 году (Mergers.ru), 67 шт.

Совокупный объем сделок, 4,78 \$ млрд

Средняя цена сделки, 83,4 \$ млн

Значимые изменения на рынке M&A в 2011 году, %

Рынок	Доля рынка
Сфера недвижимости/девелопмента в стоимостном выражении	50
Сфера телекоммуникаций и IT в количественном выражении	39

В 2011 году на фондовом рынке отмечалась неоднозначная динамика: позитивная ситуация в первом полугодии сменилась падением во второй половине года. Высокая волатильность на фоне продолжающихся проблем в еврозоне и оттока капитала с развивающихся рынков сохранится в следующем году.

Приоритеты социально-экономического развития России на 2011–2013 годы

(на основе прогноза социально-экономического развития РФ на 2011–2013 годы, подготовленного Минэкономразвития РФ)

Социально-экономическая политика Правительства Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2011–2013 годы) смещает акценты с антикризисной поддержки отраслей, предприятий и населения на стратегические направления развития, зафиксированные в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (№ 1662-р от 08.08.2009). Основные усилия Правительства Российской Федерации сосредоточатся на следующих приоритетах социально-экономической политики: новое качество жизни, социальное развитие и инвестиции в человеческий капитал. В том числе:

- рост пенсионного и социального обеспечения, повышение адресности социальных выплат;
- перенос акцента на реализацию мер по стимулированию трудовой мобильности населения, по профессиональной подготовке и переподготовке кадров, созданию новых рабочих мест, отвечающих требованиям инновационной экономики;
- стимулирование жилищного строительства, в первую очередь строительства комфортного жилья эконом-класса, восстановление снизившихся в условиях кризиса темпов роста покупок жилья на условиях ипотеки.

Планируемый объем расходов на инвестиции в человеческий капитал

10,1% ВВП

Обеспечение инновационного развития и поддержка высокотехнологичных секторов экономики. В том числе:

- стимулирование кооперации вузов и предприятий;
- содействие развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере и поддержка малого инновационного бизнеса.

Планируемый объем расходов на инновационное развитие

0,9–1,1% ВВП

Диверсификация экономики и развитие инфраструктуры.

В том числе:

- содержание и развитие транспортной инфраструктуры – наземной, водной и воздушной, повышение безопасности транспорта, расходы на поддержку железнодорожных и воздушных перевозок;
- расширение поддержки несырьевого экспорта;
- поддержка развития системообразующих предприятий через реализацию крупных инвестиционных проектов в этих секторах.

Планируемый объем расходов на модернизацию транспортной инфраструктуры

0,8–0,9% ВВП

Планируемый объем расходов на стимулирование диверсификации и поддержку отраслей

1,1–1,3% ВВП

Сбалансированное региональное развитие. В том числе:

- поддержка развития малого и среднего бизнеса, в том числе через сохранение объемов финансирования программы поддержки малого бизнеса и через масштабирование соответствующих программ Внешэкономбанка.

Планируемый объем расходов на региональное развитие

1,5% ВВП

Совершенствование бизнес-среды. В том числе:

- совершенствование корпоративного управления, развитие финансовых рынков, банковского и страхового секторов;
- создание международного финансового центра – системы взаимодействия организаций, нуждающихся в привлечении капитала, и инвесторов, стремящихся к размещению своих средств, которая охватывает участников из многих стран.

Планируемый объем расходов на развитие бизнес-среды

0,1% ВВП

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
	30	58	72	90	100	106	112

Приоритетные задачи и результаты (КРИ) ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году

(приводятся существенные показатели эффективности 2011 года на основе модели BSC – стратегических карт Нортон – Каплана)

Стратегическая перспектива

Приоритетные задачи на 2011 год (КРИ)



СОЦИАЛЬНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ*

Доля сотрудников, участвующих в добровольческих акциях, – не менее 30% (с. 96)

Степень вовлеченности сотрудников в программы 30Ж – не менее 49% (с. 79)

Степень реализации запланированных благотворительных программ – 100% (с. 90)

Рейтинг позитивного отношения к бренду как социально-ответственному бизнесу – ТОП-5 (с. 16)

РЕЗУЛЬТАТ

Доля проблемных активов в кредитном портфеле на уровне 12,2% в 2011 г. (с. 39)

ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ (СТЕЙКХОЛДЕРЫ)

Обеспечить поток дивидендов акционерам на уровне 40% от прибыли (с. 33)

Сохранить целевую позицию «УРАЛСИБА» в рейтинге лучших российских работодателей на уровне топ-20 (с. 74, 108)

Обеспечить целевой уровень узнаваемости бренда по подсказке в 75% (с. 16)

Сохранить индекс деловой репутации на целевом уровне ТОП-10 (с. 106–109)

Обеспечить целевой рост объема продаж малому бизнесу и ипотечных продуктов розничным клиентам (с. 60)

ПРОЦЕССЫ

Внедрить единые стандарты риск-менеджмента и комплаенс-контроля в бизнес-единицах Корпорации (с. 48, 55)

Внедрить конвейерные технологии продаж в Лизинговом бизнесе и Розничном банке для клиентов малого бизнеса (с. 42)

Повысить эффективность ключевых бизнес-процессов Корпорации (с. 64)

РЕСУРСЫ

Обеспечить в Корпорации вовлеченность сотрудников на уровне 45% и сохранность на уровне 80% (с. 74)

Внедрить целевую модель региональной сети Розничного и Корпоративного банка (с. 66)

Изменить бизнес-модели работы с проблемными активами (с. 38)

Внедрить платформы Finacle в пилотных регионах (с. 66)

Обеспечить офисы комфортными условиями работы (климатическими системами, аппаратами чистой питьевой воды, пунктами приема пищи и т. п.) (с. 80)

* В 2010 году по инициативе Совета директоров Корпорации в модель BSC введена пятая перспектива высшего уровня – «Социальный результат». Таким образом, этические принципы ведения бизнеса учитываются в стратегии развития ресурсов, процессов, стейкхолдеров и отражаются в результатах деятельности Корпорации.

БРЕНДЫ



В 2004 году все бизнес-единицы, входящие в Финансовую корпорацию «НИКойл» и Банковскую группу «УРАЛСИБ», объединены под зонтичным брендом «УРАЛСИБ». Ядро бренда сформировано на базе концепции социально ответственного предпринимательства, которая предполагает использование возможностей различных финансовых инструментов для развития потенциала частного предпринимательства и улучшения качества жизни в регионах присутствия Корпорации. Долгосрочная стратегия развития бренда основана на модели «финансовый супермаркет»: своим клиентам «УРАЛСИБ» предлагает розничные и корпоративные банковские продукты, инвестиционно-банковские услуги, лизинговые продукты, брокерское и кастодиальное обслуживание, управление активами и благосостоянием.

В 2011 году Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» удостоена диплома Всероссийского конкурса РСПП «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность» за социальные инвестиции и проекты развития персонала.



Банк «УРАЛСИБ» (РТС: USBN) www.bankuralsib.ru

Банк входит в десятку крупнейших российских банков. Под единым брендом предоставляются услуги частным клиентам, малому бизнесу, крупным корпоративным клиентам, финансовым институтам. Линейка услуг насчитывает более 40 продуктов.

Standard & Poor's – BB–, прогноз стабильный (09.12.2011 – конец года);
Moody's – Ba3, прогноз стабильный (23.05.2011 – конец года);
Fitch – BB–, прогноз стабильный (09.08.2011 – конец года);
Brand Finance Banking 500 – 399-е место; «Медиадиалогия», индекс информационного благоприятствования (ИИБ) в секторе «Банки» – 3-е место / +30%; HeadHunter, HR-бренд 2011 – «Лидер рейтинга работодателей России»; World Finance – «Лучший коммерческий банк в России»; «Эксперт РА» – «Прорыв года на ипотечном рынке»; People Investor 2011 – «За развитие социальных инноваций»; Правительство РФ – победитель конкурса «Лучший работодатель города Москвы»; «Итоги» – «Банк года на рынке кредитования малого и среднего бизнеса».



Лизинговая компания «УРАЛСИБ» www.leasing.uralsib.ru

Компания развивает два продуктовых направления: стандартизированные лизинговые продукты для предприятий малого и среднего бизнеса и специализированные корпоративные продукты для крупных и средних предприятий. Для обеспечения стабильного развития бизнеса компания поддерживает умеренно низкий уровень просроченной задолженности со стороны клиентов (1,9% портфеля на 01.01.2012), приемлемую долю собственных средств в структуре источников финансирования деятельности (6,5% пассивов на 01.01.2012 по РСБУ), развитую филиальную сеть и высокий уровень организации системы риск-менеджмента.

Fitch Ratings – долгосрочный рейтинг дефолта BB– (повышение с B+). «Эксперт РА» – уровень финансовой устойчивости А+, очень высокий; уровень системы риск-менеджмента А.гм, высший; рейтинг по облигациям А+, высший.



УРАЛСИБ | БАНК 121 www.bank121.ru

Частный банк Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» имеет 18-летний опыт работы на рынке финансовых услуг для состоятельных клиентов. Бренд «УРАЛСИБ | Банк 121» позиционируется на рынке как российский частный банк с западным подходом и экспертизой мирового уровня. Продукты и услуги Банка 121 гармонично дополняют жизнь клиента, отвечают самым разнообразным потребностям в финансовой и нефинансовой сферах. В рамках предоставления услуг по управлению семейным капиталом Банк реализует новаторскую программу «Наследник», цель которой – финансовое обучение детей клиентов. Программа позволяет наследникам получить уникальный опыт самостоятельного управления семейными финансами в соответствии со стратегией, разработанной совместно с главой семьи.

В 2011 году Исполнительный директор УРАЛСИБ | Банк 121 Ольга Дегтярева стала лауреатом профессиональной премии в области private banking – SPEAR'S Russia Wealth Management Awards 2011.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
	30	58	72	90	100	106	112

Управляющие компании www.am.uralsib.ru, www.wealth-management.uralsib.ru, www.uralsib-asset.ru

Входящие в ФК «УРАЛСИБ» управляющие компании работают на финансовом рынке с 1996 года. В 2004 году услуги этого бизнес-сегмента объединены под брендом УК «УРАЛСИБ».

Под управлением УК «УРАЛСИБ» находится семейство паевых инвестиционных фондов «УРАЛСИБ Фонд», являющееся одним из крупнейших на рынке коллективных инвестиций России, а также активы Пенсионного фонда России (ПФР) и пенсионные резервы семнадцати негосударственных пенсионных фондов, которые входят в число пятидесяти крупнейших НПФ России.

Управляющая компания «УРАЛСИБ» рассматривает участие в пенсионной реформе как один из приоритетных проектов. Статус одного из лидеров рынка обязывает УК «УРАЛСИБ» разрабатывать максимально эффективные, высокотехнологичные стратегии инвестирования пенсионных накоплений.

Услуги доверительного управления активами позволяют частным и корпоративным инвесторам из любой страны мира с максимальной эффективностью использовать возможности российского фондового рынка.

«Эксперт РА» — А++ исключительно высокий/наивысший уровень надежности. Национальное рейтинговое агентство (НРА) - AAA, максимальная надежность.

Объединенная итоговая премия в области финансов «Финансовая элита России» — премия в номинации «Надежность». Конкурс «Российский рынок коллективных инвестиций» — победитель в номинации «Управляющая компания фондов акций» (Национальная лига управляющих).

II Ежегодная конференция «Будущее рынка доверительного управления в России» — победитель в номинациях «За лидерство на рынке коллективных инвестиций», «За высокую надежность и качество услуг» («Эксперт РА»). Премия «Финансовый супермаркет 2011» — лауреат в номинации «Лучший ПИФ года».

Рейтинг Institutional Investors «Russia's Top 20 Money Managers» — 3-е место.

«УРАЛСИБ Кэпитал» www.uralsibcap.ru

Инвестиционный бизнес ФК «УРАЛСИБ» является одним из стратегических направлений деятельности Корпорации. «УРАЛСИБ Кэпитал» предлагает полный спектр услуг в области инвестиций и финансов российским и международным клиентам, фокусируя свою деятельность на брокерском обслуживании и проведении торговых операций с ценными бумагами, организации выпусков долговых ценных бумаг, предоставлении консультационных услуг по сделкам на рынках капитала в области слияний и поглощений в России и за ее пределами. Головной офис компании «УРАЛСИБ Кэпитал» находится в Москве, доступ к международным рынкам обеспечивают офисы в Лондоне и Нью-Йорке. Система интернет-трейдинга «УРАЛСИБ Кэпитал» открывает доступ ко всем ведущим российским торговым площадкам на платформе QUIK и позволяет инвесторам принимать независимые инвестиционные решения.

На сайте компании (<http://www.uralsibweb.ru/help/training/>) начинающим инвесторам предоставляется возможность воспользоваться игровой версией программы интернет-трейдинга QUIK. С 2007 года «УРАЛСИБ Кэпитал»

публикует собственные отраслевые индексы «Уралсиб Энергетический», «Уралсиб Телекоммуникационный», «Уралсиб Потребительский сектор», «Уралсиб Нефтегазовый» и «Уралсиб Металлургический и Горнодобывающий».

НАУФОР — AAA, высшая категория надежности.

Cbonds — 5-е место (организатор размещений корпоративных долговых обязательств), 2-е место (организатор размещения муниципальных облигаций), 6-е место (рэнкинг андеррайтеров). Рэнкинг All-Russia Research Team — аналитическая команда «УРАЛСИБ Кэпитал», 5-е место (журнал Institutional Investor). «РБК. Рейтинг» — 17-я позиция в списке крупнейших брокеров России. Рэнкинг Thomson Reuters Extel 2011 Survey (Russia) — 17-е место (Leading Brokerage Firm Russia), 15-е место (Leading Brokerage Firm Russia — Based on Commissions Paid).

РЫНКИ

Банк «УРАЛСИБ» (розничный сегмент)

Банк «УРАЛСИБ» предоставляет розничные банковские услуги на рынках привлечения и размещения денежных средств, а также расчетных операций. Стратегия на рынке розничных банковских услуг основана на учете ключевых потребностей массового сегмента розничных клиентов, которые во многом тесно связаны с динамикой изменений в социально-экономическом ландшафте РФ. Линейка кредитных продуктов формируется с соблюдением баланса между доходностью операций и доступностью кредита для населения. В результате все основные кредитные продукты (потребительские кредиты, кредиты на приобретение автотранспорта, жилищные кредиты, кредитные карты) выдаются по умеренным процентным ставкам и соответствуют актуальным социальным потребностям населения. Банк не

Рыночная доля Банка «УРАЛСИБ» (розничный сегмент)

	Натуральный показатель		Рыночная доля, %	
	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2010	31.12.2011
Количество банкоматов, тыс.	2,6	3,02	1,7	1,6
Количество карт в обращении, млн	3,7	3,1	2,6	1,4
Ипотечный портфель, млрд руб.	32,1	34,9	3,4	2,2
Портфель кредитов физическим лицам, млрд руб.	62,9	75,3	1,5	1,4
Портфель срочных депозитов, млрд руб.	87,2	103,8	1,0	1,1
Портфель кредитов малому бизнесу, млрд руб.	63,0	81,7	6,0	6,2

формирует сверхприбыли в этом рыночном сегменте. Максимальная ставка по депозитам Банка соответствует средней максимальной ставке по десяти крупнейшим банкам, которую ежедекадно публикует ЦБ РФ.

Позиции Банка «УРАЛСИБ» в рейтингах по итогам 2011 года («РБК. Рейтинг»)

Показатель	Позиция в рейтинге
Портфель кредитов малому и среднему бизнесу	3
Объем кредитов, выданных малому и среднему бизнесу	3
Количество банкоматов	4
Ипотечный портфель	5
Объем выданных ипотечных кредитов	5
Количество карт в обращении	6
Портфель депозитов физлиц	7
Портфель автокредитов	10
Объем выданных автокредитов	11
Портфель кредитов физлиц	16
Портфель беззалоговых потребительских кредитов	20
Объем выданных беззалоговых кредитов	24

Банк «УРАЛСИБ» (корпоративный сегмент)

Банк предоставляет полный спектр услуг корпоративным клиентам: расчетно-кассовое обслуживание, валютный контроль, размещение денежных средств, торговое финансирование, кредитование, банковские карты, инвестиционные операции, операции с драгоценными металлами. В 2011 году осуществлен перевод сегмента «Малый бизнес» в розничный блок. Корпоративный банковский бизнес сосредоточил свои усилия на работе со средним клиентским сегментом. Банк не стремится к значительному росту количества клиентов, фокусируясь на установлении долгосрочных партнерских отношений и предоставлении каждому клиенту набора продуктов исходя из индивидуальных потребностей каждой компании.

Состав корпоративных клиентов на 31.12.2011
Средний бизнес – 8 512 (+2,6% к 2010 году)
Крупные корпоративные клиенты – 1 326 (-7,5% к 2010 году)

Региональная структура кредитного портфеля (корпоративный сегмент), млн руб.

Регион	2010	2011	Изм.
Москва	63 197	75 833	20%
ПФО	25 024	20 227	-19%
СФО	11 571	12 724	10%
СЗФО	10 827	14 787	37%
УФО	9 160	7 843	-14%
ЦФО	4 702	5 606	19%
ЮФО	11 244	11 034	-2%
Итого КББ	135 725	148 054	9%

Позиции в открытых рейтингах по состоянию на 01.01.2012

Рейтинги	Место
Топ банков по кредитам юрлиц (РБК)	15
Топ банков по депозитам юрлиц (РБК)	14
Банки, выдавшие больше всего кредитов частным компаниям («Профиль»)	15
Банки с наибольшими денежными остатками на счетах корпоративных клиентов («Профиль»)	15

Доля Банка «УРАЛСИБ» на рынке корпоративного обслуживания

	2010	2011
Кредиты	1,1%	0,9%
Привлечение	1,5%	0,7%

Региональная структура привлечения средств корпоративных клиентов, млн руб.

Регион	2010*	2011**	Изм.
Москва	67 640	48 442	-28,3
ЦФО	6 776	3 422	-49,5
СЗФО	9 688	7 594	-21,6
ПФО	35 117	23 004	-34,5
ЮФО	15 626	10 837	-30,6
УФО	19 270	6 840	-64,5
СФО	7 015	6 550	-6,6
Итого КББ	161 132	106 689	-33,7

* С учетом клиентов в сегменте «Малый бизнес».

** Без учета клиентов в сегменте «Малый бизнес».

В целях снижения концентрации ресурсной базы в 2011 году осуществлялись вывод крупных депозитов и массовое привлечение небольших депозитов. В результате портфель в целом сократился, при этом достигнуто значительное снижение концентрации привлечения.

Частный банк (УРАЛСИБ | БАНК 121)

Банк работает с клиентами, готовыми разместить сумму, эквивалентную не менее чем \$1 млн, используя различные финансовые инструменты.

Клиентам предлагается индивидуальная программа управления семейным капиталом, которая включает в себя:

- Financial services — банковские услуги;
- Investments services — инвестиционные решения;
- Legal & Tax support — юридическое и налоговое консультирование;
- Lifestyle — нефинансовые услуги в сфере недвижимости, искусства и организации путешествий.

Активы под управлением Частного банка, млрд руб.



* Доля депозитов в портфеле 36%.

Модель «открытая архитектура», которую использует Банк, дает возможность применять лучшие европейские стандарты частного банковского обслуживания, ориентируясь на эффективное и долгосрочное сотрудничество с клиентами. «Открытая архитектура» подразумевает размещение средств клиентов с использованием наиболее выгодных для них финансовых инструментов из существующих на российском и международном финансовых рынках (структурные продукты, западные фонды и т. д.).

Управление активами (УК «УРАЛСИБ»)

В 2011 году Группа управляющих компаний «УРАЛСИБ» вела работу по следующим приоритетным направлениям:

- управление паевыми инвестиционными фондами;
- управление пенсионными резервами негосударственных пенсионных фондов;
- управление пенсионными накоплениями;
- индивидуальное доверительное управление ценными бумагами.

Группа УК «УРАЛСИБ» (СЧА — 105,9 млрд руб.) вошла в топ-10 по объему средств под управлением с долей рынка 5%.

Паевые инвестиционные фонды

В результате сложившейся негативной рыночной конъюнктуры доля открытых и интервальных ПИФов в совокупном объеме рынка за 2011 год снизилась с 6,9% до 5,2%.

Объем рынка открытых и интервальных фондов по итогам 2011 года составил 101,9 млрд руб. (в 2010-м — 121,2 млрд руб.).

Нетто-приток в фонды в размере 3,4 млрд руб. в 2011-м был обеспечен за счет привлечения в фонды облигаций, объем которых составил 3,9 млрд руб., и открытые индексные ПИФы (0,9 млрд руб.). Главные потери понесли фонды акций и фонды смешанных инвестиций (-2,9 млрд руб.).

Группа УК «УРАЛСИБ» по итогам 2011 года заняла 2-е место по СЧА открытых и интервальных фондов (13,66 млрд руб.) с долей рынка 13,4%. В 2011 году Группа работала со средствами 59 574 пайщиков.

По итогам года в двадцатку лидеров по доходности вошел «УралСиб Фонд Консервативный» (6,10% с 31.12.2010 по 30.12.2011). «Фонд УралСиб Нефть и Газ» занял 3-е место по доходности за год в своем секторе (4,98%). «Фонд Инфраструктура и Связь» входит в тройку лидеров среди открытых ПИФов по доходности за три года (392,47% с 31.12.2008 по 30.12.2011).

Управление пенсионными программами

Объем активов НПФ под управлением УК «УРАЛСИБ» за 2011 год вырос на 9% и составил 19 639 млн руб. Доля рынка сохранилась практически на прошлогоднем уровне — 2,2%.

Группа управляла активами 14 крупнейших НПФ, в том числе «Благосостояние», «Транснефть», «Норильский никель», «Газфонд», «ВЭФ», «Сургутнефтегаз», «Стройкомплекс», «Райффайзен», «Ресо» и др.

Управление активами Пенсионного фонда России (ПФР)

Объем активов ПФР под управлением Группы за 2011 год вырос на 36% и составил 3711 млн руб. Занимаемая доля рынка — 12,2%.

Доходность пенсионных накоплений, переданных ПФР под управление «УРАЛСИБУ», является средней среди частных управляющих компаний и за 2011 год составила -0,58%. Отсутствие ликвидности на рынке облигаций и рост процентных ставок привели к тому, что даже консервативный портфель принес минимально отрицательный результат.

Индивидуальное доверительное управление

В 2011 году рынок услуг по индивидуальному доверительному управлению вырос на 50%, активы, находящиеся в ИДУ под управлением УК «УРАЛСИБ», — на 8%. Стоимость чистых активов в ИДУ под управлением УК «УРАЛСИБ» по итогам 2011 года составила 20 278 млн руб. Доля рынка — 7%.

Несмотря на достаточно существенный вывод средств пайщиками в конце года, впервые после кризиса 2008–2009 годов по итогам года розничные ПИФы смогли показать привлечение средств со знаком плюс. Благодаря развитой сети продаж, высокой узнаваемости бренда и широкой продуктовой линейке темпы роста бизнеса Группы управляющих компаний «УРАЛСИБ» в перспективе должны соответствовать среднерыночным.

Лизинг (ЛК «УРАЛСИБ»)

Компания является универсальным лизингодателем и предоставляет в лизинг широкий спектр оборудования и техники, включая оборудование для различных отраслей промышленности, недвижимость, легковой и грузовой автотранспорт, железнодорожную, строительную технику и т. д.

На 01.01.2012

Объем портфеля – 33,9 млрд руб.

Объем полученных платежей – 17 млрд руб.

Объем нового бизнеса – 26,7 млрд руб.

В 2011 году ЛК «УРАЛСИБ» в 2,3 раза опередила рынок по темпам прироста объемов нового бизнеса. Компания усилила свои конкурентные позиции: **рыночная доля по объему новых сделок возросла до 2,1% (с 1,3% в 2010 году)**. Более половины объема новых сделок ЛК «УРАЛСИБ» сформировал сегмент железнодорожного транспорта. Также планомерное наращивание лизингового портфеля осуществлялось за счет таких высокодоходных сегментов, как грузовой транспорт, строительная и дорожно-строительная техника, оборудование.

Позиции Лизинговой компании «УРАЛСИБ» в рейтингах по итогам 2011 года («Эксперт РА»)

Показатель	Позиция в рейтинге
Объем нового бизнеса (среди частных компаний)	2
Объем текущего портфеля (среди частных компаний)	2
Объем полученных платежей	6
Объем профинансированных средств	6
Сделки с малым и средним бизнесом	8
Количество сделок:	
в сегменте железнодорожной техники	8
в сегменте сделок с грузовым автотранспортом	5
в сегменте сделок с легковыми автомобилями	10
в сегменте строительной техники	9

Фокус внимания клиентской стратегии был сосредоточен на работе с малым и средним бизнесом (2 550 новых сделок). Одним из достижений стало пятикратное увеличение объема продаж через агентскую сеть (до 2,5 млрд руб. – 9% совокупного объема продаж), а также увеличение объема продаж через региональную сеть.

В 2011 году качество лизингового портфеля возросло благодаря плодотворной работе по урегулированию проблемных сделок.

Развитие продуктов, условий, процессов в 2011 году позволило компании выйти на темпы роста портфеля, равные 33%.

Инвестиционно-банковские услуги («УРАЛСИБ Кэпитал»)

Инвестиционные услуги

«УРАЛСИБ Кэпитал» – ведущий оператор на первичном рынке долгового капитала с долей рынка **4,5%**. «УРАЛСИБ Кэпитал» фокусирует свою деятельность на отечественных компаниях средней и малой капитализации, нацеленных на стремительный органический рост. В 2011 году «УРАЛСИБ Кэпитал» организовала 15 облигационных выпусков для 10 эмитентов общим объемом 45,2 млрд руб., а также выступила андеррайтером 24 эмиссий на общую сумму 40 млрд руб. Компания была организатором крупнейшей сделки на рынке муниципального долга 2011 года – облигационного выпуска Министерства финансов Самарской области на сумму 12,2 млрд руб. По итогам 2011 года «УРАЛСИБ Кэпитал» занимает 2-е место среди маркетмейкеров по облигациям (ММВБ, 31-й выпуск); 12-ю позицию в рейтинге ММВБ ведущих операторов рынка облигаций (режим основных торгов, 64 млрд руб.) и, по данным РБК, 17-ю позицию среди ведущих операторов рынка акций (373 млрд руб.).

По данным Cbonds, по итогам 2011 года «УРАЛСИБ Кэпитал» занимает 2-е место в рейтинге организаторов размещения муниципальных облигаций (13,8 млрд руб.). В рейтинге андеррайтеров «УРАЛСИБ Кэпитал» на 6-м месте (40 млрд руб.). В 2011 году «УРАЛСИБ Кэпитал» стал лидером в сегменте размещений долговых обязательств компаний средней и малой капитализации. Совместно с компанией USL для международных инвесторов на российском рынке разработан продукт Direct Market Access (DMA). Во II квартале 2012 года планируется запуск аналогичного продукта для российских клиентов на международном рынке. (с. 68)

Торговые операции с ценными бумагами

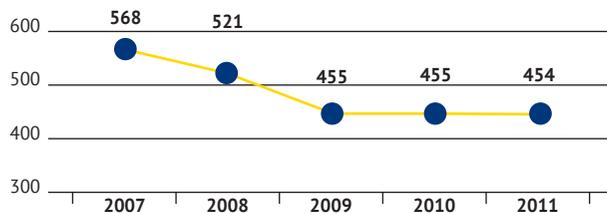
Для активных инвесторов, желающих самостоятельно реализовывать свои инвестиционные решения, компания развивает направление интернет-трейдинга. По итогам трех кварталов 2011 года клиентская база этого направления составила 6 060 частных инвесторов. Общий торговый оборот (ММВБ + срочный рынок ФОРТС) по интернет-трейдингу в 2011 году составил 2 100,836 млрд руб.

Торговый оборот «УРАЛСИБ Кэпитал» (включая РЕПО), млрд руб.

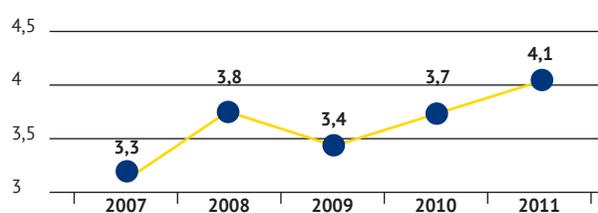
Общий	1866,68
По акциям	105,058
По облигациям	791,622

ИНФРАСТРУКТУРА ФК «УРАЛСИБ»**БАНК**

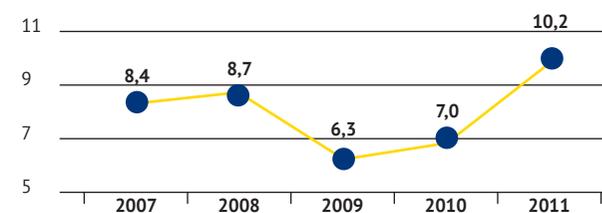
Точки продаж, шт.



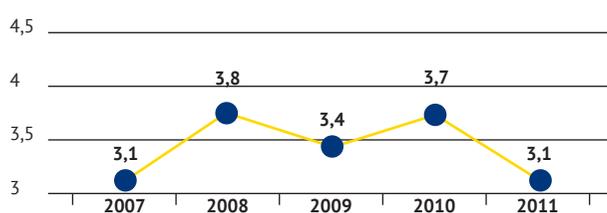
Количество клиентов – физлиц, млн



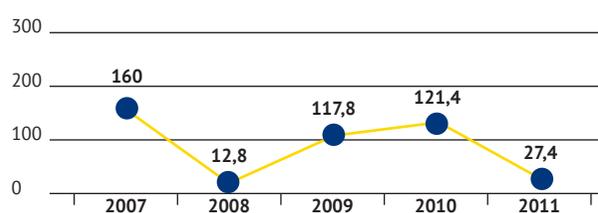
Платежные терминалы, тыс. шт.



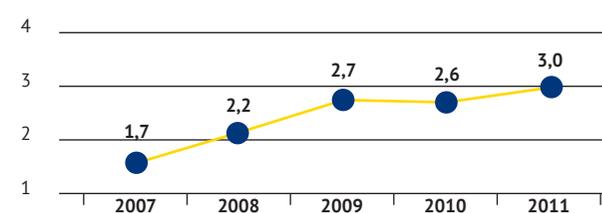
Пластиковые карты, млн шт.



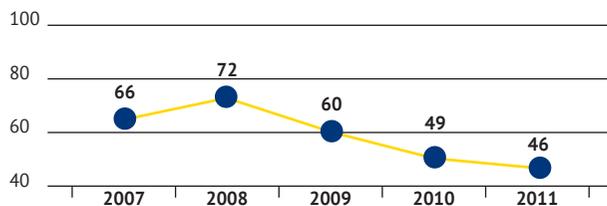
Количество клиентов – юрлиц (включая малый бизнес), тыс.



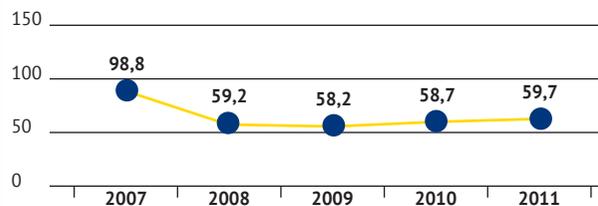
Банкоматы, тыс. шт.

**ЛИЗИНГ**

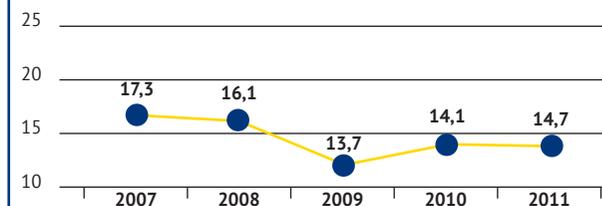
Точки продаж, шт.

**ГРУППА УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЙ**

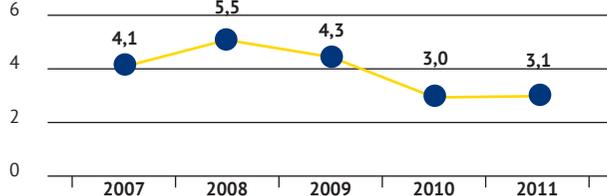
Количество клиентов, тыс.

**ФК «УРАЛСИБ»**

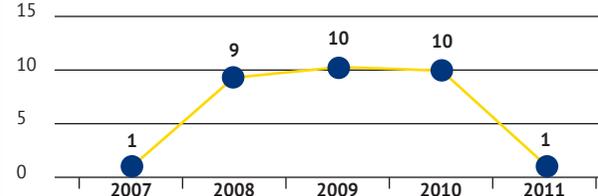
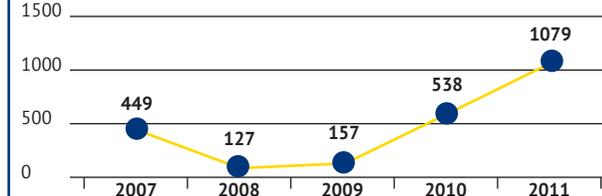
Количество штатных сотрудников, тыс. чел.



Количество клиентов – юрлиц, тыс.

**ЧАСТНЫЙ БАНК**

Точки продаж, шт.

Затраты на внешние социальные программы
и благотворительность (МСФО), млн руб.

ГЕОГРАФИЯ

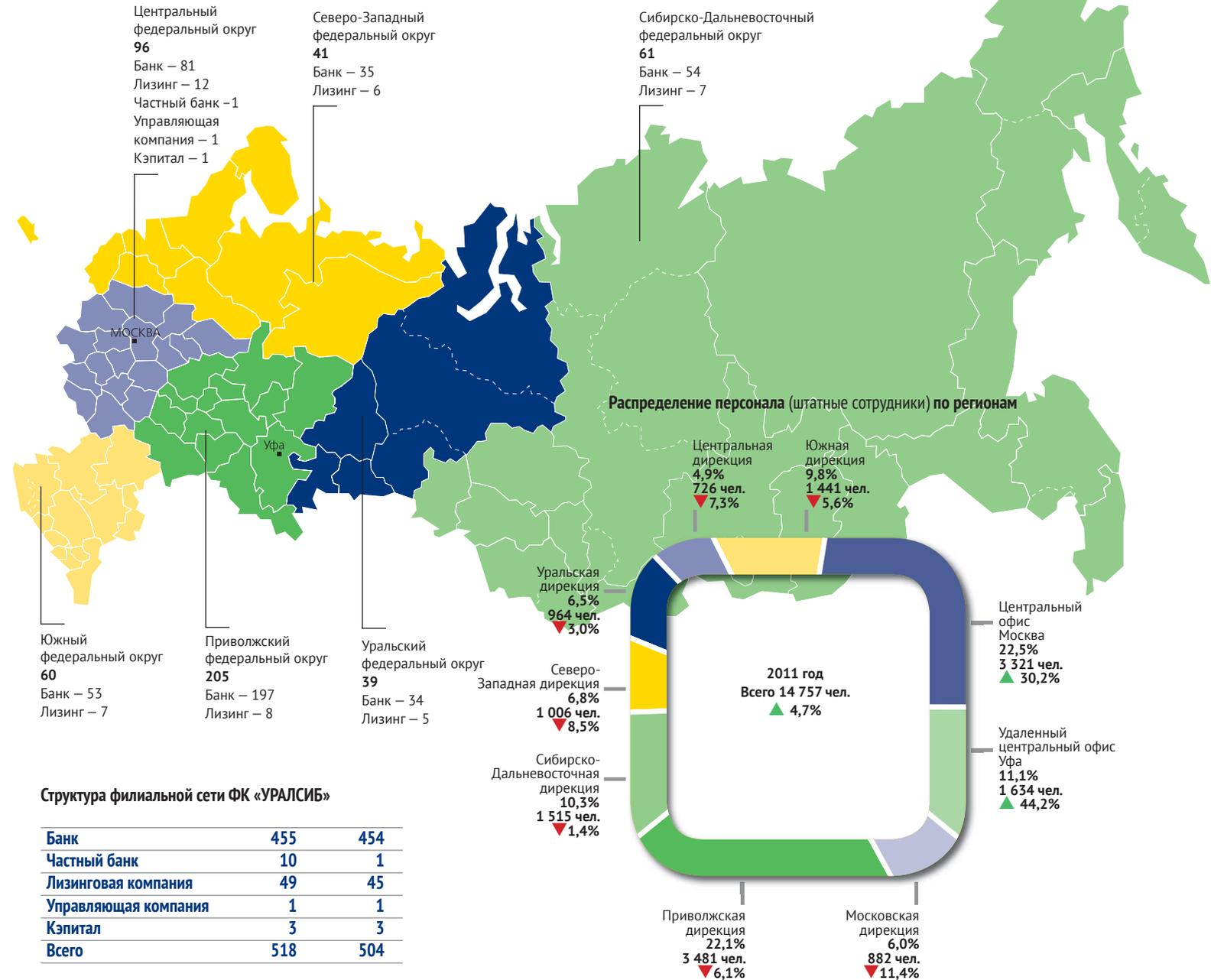
В ФК «УРАЛСИБ» действуют два управленческих центра: Центральный офис (ЦО) в Москве отвечает за реализацию общекорпоративной стратегии, Удаленный центральный офис (УЦО) в Уфе руководит региональным развитием.

В 2011 году Корпорация была представлена в 7 из 8 федеральных округов России (за исключением Северо-Кавказского), в 56 субъектах РФ из 89. В Республике Башкортостан, Краснодарском крае и Кемеровской области Корпорация в значительной степени формирует финансовую инфраструктуру территории, обеспечивая доступ населения к комплексу современных финансовых услуг.

Управление региональной сетью Банка осуществляется через 7 региональных дирекций: Приволжскую, Северо-Западную, Южную, Сибирско-Дальневосточную, Уральскую, Центральную и Московскую. Региональная сеть насчитывает 454 офиса продаж.

Все закрытия офисов продаж Банка в 2011 году были связаны с их низкой рентабельностью и проводились в рамках мероприятий по повышению эффективности региональной сети Банка. Офис Банка 121 расположен в Москве. В 2011 году все региональные офисы Банка 121 (в 2010 году действовало 9 региональных офисов) были переведены в управление розничного банковского бизнеса.

Представительства Управляющих компаний размещаются в Центральном офисе Корпорации в Москве. На конец 2011 года региональная сеть ЛК «УРАЛСИБ» состояла из 45 филиалов. Головной офис компании «УРАЛСИБ Кэпитал» находится в Москве, доступ к международным рынкам обеспечивают офисы в Лондоне (URALSIB Securities Limited) и Нью-Йорке (в партнерстве с Auerbach Grayson & Co).



ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
	30	58	72	90	100	106	112

ОБЩИЙ ВКЛАД ФК «УРАЛСИБ» В СООБЩЕСТВО ЗА 2011 ГОД, млн руб.*



* Данные представлены на основе консолидированной финансовой отчетности ФК «УРАЛСИБ» по МСФО за 2011 год, заверенной аудитором КРМГ.

** Данные приводятся по статье «Административные и операционные расходы».

КОНСОЛИДИРОВАННАЯ ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

Настоящая консолидированная финансовая отчетность подготовлена в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (далее «МСФО»), выпущенными Советом по Международным стандартам финансовой отчетности. Аудит проведен компанией KPMG. Встречи с аналитиками по финансовым результатам в рамках требований МСФО/РСБУ проводятся на регулярной основе в соответствии с утвержденной процедурой подготовки отчетности. МСФО применяется для Банка «УРАЛСИБ» с 2005 года. Консолидированная финансовая отчетность ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» по МСФО готовится с 2007 года (www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=12480).

Заемный и собственный капитал, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Средства кредитных организаций	49 824	67 861	36,2
Расчеты с брокерскими и инвестиционными компаниями	7 247	3 700	-48,9
Обязательства торгового портфеля	376	368	-2,1
Средства клиентов	1 769	838	-52,6
Выпущенные векселя и депозитные сертификаты	279 714	283 088	1,2
Прочие заемные средства	7 354	12 875	75,1
Отложенные налоговые обязательства	19 610	19 058	-2,8
Прочие обязательства	4 662	5 069	8,7
Итого обязательства	370 556	392 857	6,0
КАПИТАЛ			
Уставный капитал	1 146	1 146	0,0
Добавочный капитал	27 209	25 965	-4,6
Нереализованная прибыль/(убытки) по операциям с ценными бумагами, имеющимися в наличии для продажи	748	-948	-226,7
Фонд переоценки зданий	4 912	5 245	6,8
Фонд переоценки иностранной валюты	-1 306	-975	-25,3
Доля прочего совокупного дохода ассоциированных компаний	38		-100,0
Нераспределенная прибыль	34 944	28 666	-18,0
Итого капитал, причитающийся акционерам материнской компании	67 691	59 099	-12,7
Доля миноритариев	3 716	1 731	-53,4
Итого капитал	71 407	60 830	-14,8
Итого капитал и обязательства	441 963	453 687	2,7

Прибыль, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
Нераспределенная прибыль	34 944	28 666	-18,0
Чистая прибыль за год	119	-5 976	-5 121,8
Причитающаяся:			
мажоритарным акционерам Группы	17	-5 908	-34 852,9
миноритариям	102	-68	-166,7

30

58

72

90

100

106

112

25

Объем средств, направленных на внешние социально значимые проекты, в том числе на экологические акции и благотворительность, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
Из прибыли отчетного периода	60	159	165,0
Благотворительные взносы, сделанные от имени акционеров (из прибыли прошлых лет)	478	920	92,5
Всего	538	1079	100,6

Обучение персонала, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
	30	99	230,0

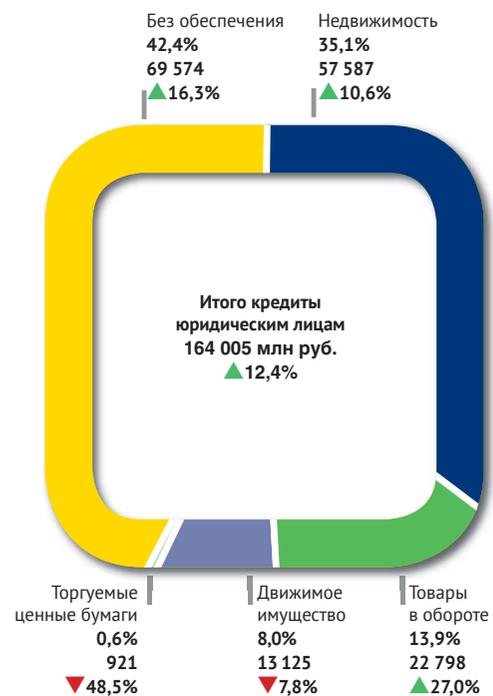
Зарплата и прочие вознаграждения сотрудникам, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
	10 541	13 001	23,3

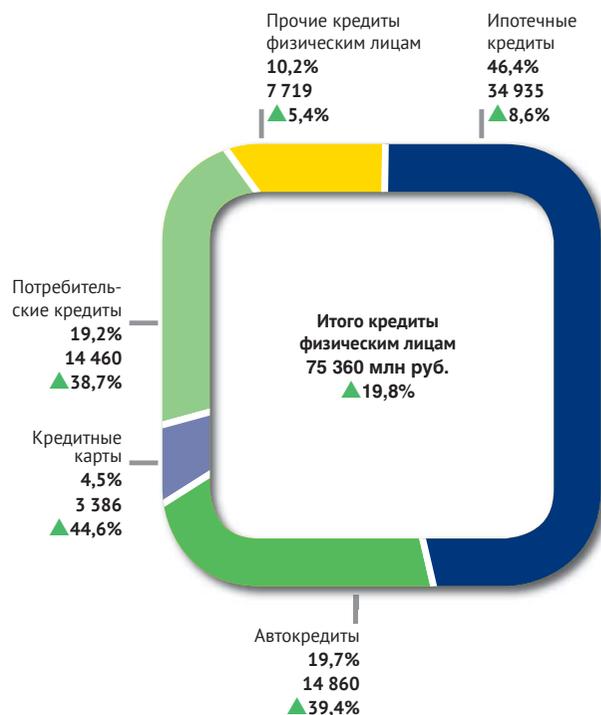
Административные и операционные расходы, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
	8 327	8 896	6,8

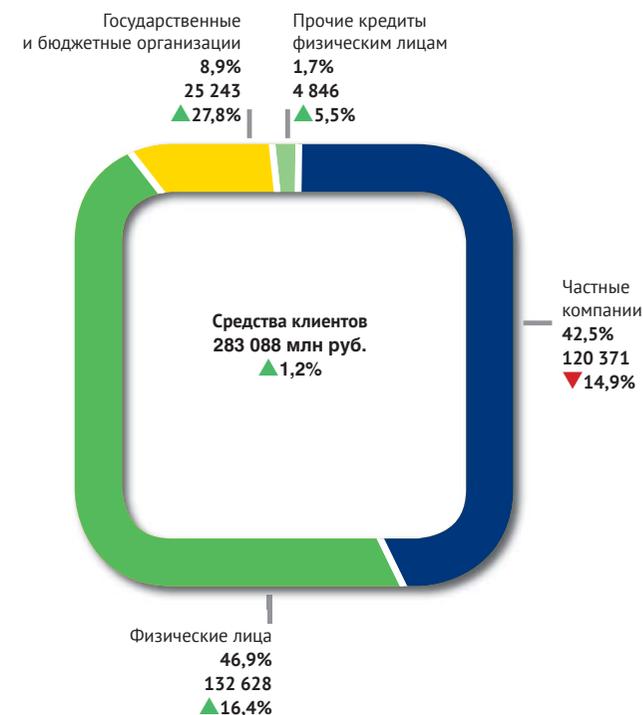
Кредиты юридическим лицам за вычетом резерва под обесценение, млн руб.



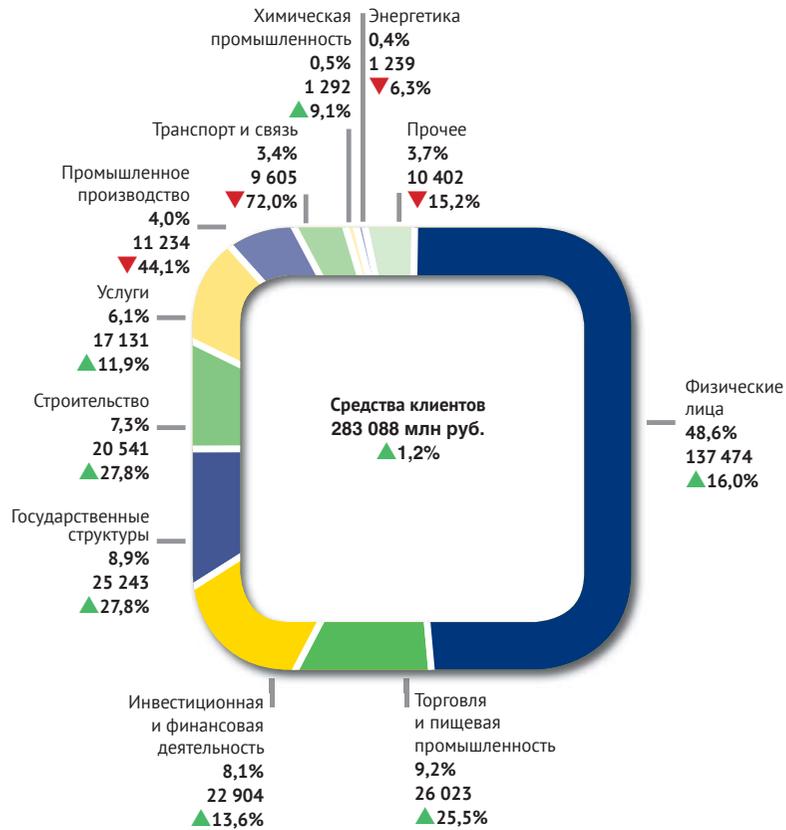
Кредиты физическим лицам за вычетом резерва под обесценение, млн руб.



Состав средств клиентов по категориям, млн руб.



Структура счетов клиентов по отраслям экономики, млн руб.



Средства клиентов, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
Срочные депозиты	137 179	171 018	24,7
Срочные депозиты юридических лиц	49 934	67 139	34,5
Срочные депозиты физических лиц	87 245	103 879	19,1
Текущие счета	142 535	112 070	-21,4
Текущие счета юридических лиц	111 269	78 475	-29,5
Текущие счета физических лиц	31 266	33 595	7,4
Средства клиентов	279 714	283 088	1,2

Дивиденды, выплаченные миноритарным акционерам, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
	-28	-18	-35,7

Налоговые отчисления, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
Операционные налоги	1 395	1 540	10,4
Расход по налогу на прибыль	1 192	-596	-150
Всего налоги	2 587	944	-63,5

Обязательные резервы в Центральном банке, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
	3 097	4 884	57,7

Гудвил и нематериальные активы, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
Гудвил	4 737	4 737	0,0
Программное обеспечение и лицензии	1 819	2 120	16,5
Нематериальные активы	6 556	6 857	4,6

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
	30	58	72	90	100	106	112

Достаточность капитала

Политика по управлению капиталом Банка направлена на динамичную оптимизацию размера собственного капитала с целью обеспечения опережающего развития Банка при одновременном соблюдении приемлемого уровня достаточности капитала на случай непредвиденных рыночных рисков и риска ликвидности. Политика по управлению капиталом позволяет стабильно поддерживать стратегию акционеров по долгосрочному развитию Банка. Политика управления капиталом по сравнению с 2010 годом не менялась.

Поскольку ОАО «УРАЛСИБ» (Банк) является самой большой компанией Группы, процедуры управления капиталом Банка и его дочерних компаний оказывают определяющее влияние на управление капиталом Группы. Основными целями Группы по управлению капиталом являются:

- соблюдение требований к капиталу, установленных ЦБ РФ и законодательством Российской Федерации;
- поддержание способности Группы продолжать действовать в качестве непрерывно функционирующего предприятия для получения прибыли для акционеров и прочих выгод для других заинтересованных сторон;
- обеспечение достаточного капитала для дальнейшего расширения и развития бизнеса.

Соответствие законодательным требованиям РФ к минимальному размеру капитала банков

Федеральные законы «О банках и банковской деятельности» и «О Центральном банке РФ» устанавливают минимальный размер капитала для действующих банков в сумме 5 млн евро. В отчетном периоде Банк соответствовал этим требованиям.

Соответствие законодательным требованиям РФ к уровню достаточности капитала

Руководство Группы осуществляет постоянный мониторинг соблюдения нормативов достаточности капитала в соответствии с действующими требованиями. Для банковских компаний Группа применяет положения и нормативы, утвержденные ЦБ РФ. Все необходимые расчеты по нормативам достаточности капитала выполняются в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и предоставляются в ЦБ РФ на ежемесячной основе. ЦБ РФ требует, чтобы каждый банк постоянно поддерживал отношение «общего нормативного капитала» (как определено российскими требованиями бухгалтерского учета) к активам, взвешенным по риску, как минимум на уровне 10%. По состоянию на 31 декабря 2011 и 2010 годов норматив достаточности капитала Банка, установленный ЦБ РФ, превышал установленный минимум.

Норматив достаточности капитала, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011
Основной капитал	32 442	32 216
Дополнительный капитал	18 813	17 366
Итого нормативный капитал	51 255	49 582

Активы, взвешенные с учетом риска	391 173	442 795
--	----------------	----------------

Норматив достаточности капитала	13,10%	11,20%
--	---------------	---------------

Соответствие нормативам достаточности капитала Базельского соглашения («Базельский коэффициент»)

Нормативы достаточности капитала превышают минимальный уровень в 8%, рекомендованный Базельским соглашением. По состоянию на 31 декабря 2011 и 2010 годов Банк соответствовал положениям Базельского соглашения.

Состав капитала в соответствии с Базельским соглашением и нормативы достаточности капитала, млн руб.

	31.12.2010	31.12.2011
Капитал 1-го уровня*	50 032	42 770
Капитал 2-го уровня**	16 180	16 854
Минус инвестиции в ассоциированные компании и акции кредитных институтов	(130)	(234)
Итого нормативный капитал	66 082	59 390

Активы, взвешенные с учетом риска:		
балансовые	329 101	353 167
внебалансовые	35 425	42 833
Итого активы, взвешенные с учетом риска	364 526	396 000

Итого капитал	18,13%	15,00%
Капитал 1-го уровня	13,73%	10,80%

* Капитал 1-го уровня является основным капиталом Банка и включает оплаченный уставный и добавочный капитал (за вычетом балансовой стоимости собственных акций, выкупленных у акционеров), долю неконтролирующих акционеров в капитале дочерних компаний и нераспределенную прибыль и резервы, созданные из нераспределенной прибыли, за минусом вычетов из капитала, таких как гудвил.

** Капитал 2-го уровня является дополнительным капиталом Банка, включающим субординированную задолженность, гибридные инструменты с характеристиками, схожими с капиталом, и определенные резервы переоценки, такие как резерв по переоценке ценных бумаг, имеющихся в наличии для продажи, и фонд переоценки зданий.

ФИНАНСОВЫЙ АНАЛИЗ ПО БИЗНЕС-СЕКТОРАМ

Финансовый отчет по восьми ключевым бизнес-секторам является основным элементом управленческой отчетности и входит отдельным блоком в консолидированный годовой отчет по МСФО. Управленческая отчетность включает в себя следующие сегменты: корпоративные банковские операции, розничные банковские операции, лизинговые операции, инвестиционно-банковские операции, частные банковские операции и управление активами, операции казначейства и операции по управлению ресурсами, корпоративные инвестиции и прочие операции, операции между сегментами. В системе управленческой отчетности не ведется отдельной статистики по услугам, имеющим социальный эффект. Это связано с методическими ограничениями в выделении унифицированных критериев влияния коммерческих продуктов Корпорации на социальную среду. Традиционно к социально ориентированным продуктам ФК «УРАЛСИБ» относят часть услуг в ипотечном кредитовании, автокредитовании, пенсионных вкладах, кредитовании малого бизнеса. В эту категорию попадают и такие продукты, как социальная карта региона, вклад «Достойный дом детям!». Отдельного учета инвестиционных проектов, связанных с экологией ФК «УРАЛСИБ», не ведется. Руководство Группы определило и зафиксировало операционные сегменты Группы на основании состава отчетов, регулярно анализируемых Правлением Группы в

процессе принятия стратегических решений. Все операционные сегменты Группы получают выручку – в виде различных финансовых доходов – из источников, находящихся в основном на территории Российской Федерации. В связи с относительно схожей хозяйственной средой в стране руководство Группы отдает особый приоритет управленческому анализу бизнеса в разрезе продуктовой линейки, а не географических зон ведения бизнеса. Анализ по сегментам представляется на рассмотрение руководства Группы на регулярной основе как часть управленческой отчетности. Он используется для оценки эффективности деятельности сегментов и принятия решений по распределению ресурсов. В соответствии с методологией управленческого учета капитал распределяется сегменту «Корпоративные инвестиции и прочие операции». Все виды хозяйственной деятельности Группы, разбитые на операционные сегменты, раскрыты в анализе деятельности отчетных сегментов. Правление Группы анализирует хозяйственную деятельность на основании следующих сегментов.

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

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

Лизинговые операции: группа юридических лиц, входящая в состав Группы и отвечающая за лизинговую деятельность.

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

Частные банковские операции и управление активами: полный спектр банковских услуг для клиентов с высоким уровнем дохода, включая управление их сбережениями и услуги по финансовому консультированию, доверительное управление, привлечение средств крупных корпоративных и частных клиентов посредством построения частных и коллективных инвестиционных схем, включая закрытые и открытые паевые инвестиционные фонды, предлагаемые клиентам через региональную сеть Группы.

Операции казначейства и операции по управлению ресурсами: казначейство, размещающее и осуществляющее заимствования на денежном рынке, осуществляющее фондирование Группы за счет выпуска долговых ценных бумаг, привлечения синдицированных кредитов

и производящее операции с иностранной валютой. Кроме того, данный сегмент отвечает за поддержание оптимальной позиции ликвидности Группы путем проведения операций с рыночными ценными бумагами. Данный сегмент также отвечает за накопление и последующее перераспределение всех ресурсов, привлеченных другими сегментами.

Корпоративные инвестиции и прочие операции: корпоративные операции, не осуществляемые и не относимые к другим бизнес-секторам. Этот сегмент отвечает за операции со связанными сторонами Группы и отдельные виды операций с ценными бумагами. В соответствии с принципами трансфертного ценообразования Группы данный сегмент распоряжается капиталом Группы.

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

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
	30	58	72	90	100	106	112

Сегментная отчетность, млн руб.

	АКТИВЫ			ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			ПРИБЫЛЬ			ВЫРУЧКА		
	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %	31.12.2010	31.12.2011	Изменение, %
Корпоративные банковские операции	142 099	152 431	7,3	158 269	142 775	-9,8	9 183	1 925	-79,0	18 318	18 751	2,4
Розничные банковские операции	61 410	75 002	22,1	116 426	132 576	13,9	4 277	3 516	-17,8	12 474	13 370	7,2
Лизинговые операции	30 693	32 378	5,5	26 684	29 664	11,2	422	-1 547	-466,6	3 897	3 794	-2,6
Инвестиционно-банковские операции	44 319	30 613	-30,9	20 710	18 610	-10,1	337	-1 816	-638,9	3 480	1 417	-59,3
Частные банковские операции и управление активами	3 942	3 956	0,4	12 938	14 759	14,1	542	341	-37,1	1 428	974	-31,8
Операции казначейства и операции по управлению ресурсами	106 188	102 759	-3,2	39 003	59 066	51,4	676	524	-22,5	868	719	-17,2
Корпоративные инвестиции и прочие операции	73 669	80 478	9,2	29 110	22 459	-22,8	2 287	4 876	113,2	5 010	2 038	-59,3
Общехозяйственные операции	8 917	8 898	-0,2	425	429	0,9	-13 629	-12 122	-11,1	181	0	-100,0
Операции между сегментами	-12 112	-13 314	9,9	-12 134	-13 374	10,2	21	59	181,0	-357	-317	-11,2
Итого	459 125	473 201	3,1	391 431	406 964	4,0	4 116	-4 244	-203,1	45 299	40 746	-10,1

ОБЪЕМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ, ПРИНЯТОЙ КОМПАНИЯМИ, ВХОДЯЩИМИ В ФК «УРАЛСИБ»

В связи с кризисом ликвидности на российском денежном рынке Банк формировал запас по ликвидности, для чего в октябре – декабре 2011 года привлекал средства господдержки от Федерального казначейства, а также Центрального банка РФ под гарантии других банков. Общая сумма привлеченных составила 19,093 млрд руб. Также в 2011 году активно использовался инструмент – прямое РЕПО с Центральным банком РФ, позволяющий быстро и гарантированно привлечь денежные средства для управления текущей ликвидностью. Объем привлеченных средств не превышал 10,125 млрд руб.

Сведения о величине денежных средств, полученных в 2010–2011 годах, млн руб.

№ п/п	Вид полученных средств	31.12.2010	31.12.2011
1	Кредиты (из них внутрисрочные, овернайт, ломбардные), полученные в порядке и на условиях, установленных Положением Банка России № 236-П	0,00	0,00
2	Обеспеченные кредиты, полученные в порядке и на условиях, установленных Положением Банка России № 312-П (обеспеченных поручительством)	0,00	6 000,00
3	Средства федерального бюджета, размещенные в банковские депозиты в соответствии с постановлением Правительства РФ от 29.03.2008 № 227		
	общая сумма сделок за период	0,00	24 093,87
	максимальная сумма привлеченных средств	0,00	13 093,87
4	Кредиты без обеспечения, полученные в порядке и на условиях, установленных Положением Банка России № 323-П	0,00	0,00
5	Сделки прямого РЕПО*		
	общая сумма сделок за период	44 978,90	262 807,88
	максимальная сумма привлеченных средств	4 463,48	10 125,29
	Итого	49 442,38	316 120,91

* Сделки, заключенные в порядке и на условиях, установленных Указанием Банка России № 1365-У и Положением Банка России № 357-П.

1 млрд руб.

ВЫПЛАЧЕННЫЕ ДИВИДЕНДЫ АКЦИОНЕРАМ

51,05

ОТНОШЕНИЕ ЧИСТЫХ АКТИВОВ
К УСТАВНОМУ КАПИТАЛУ

-17,9%

СНИЖЕНИЕ ДОЛИ ПРОБЛЕМНЫХ АКТИВОВ

2 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» создано в марте 2007 года и является холдинговой компанией. Общество и его дочерние и зависимые общества совместно образуют группу компаний, которые объединены под общим названием Финансовая корпорация «УРАЛСИБ». Группа не является самостоятельным субъектом права, в то же время компании, входящие в нее, имеют единые цели, ценности и объединены системой владения. Полный список дочерних и зависимых компаний опубликован в Консолидированной финансовой отчетности (МСФО) ОАО «ФК УРАЛСИБ» за 2011 год.

Наряду с извлечением прибыли в качестве цели создания и деятельности Общества акционеры ориентируются на следующие задачи:

- максимизировать стоимость активов за счет построения сбалансированного портфеля инвестиций, способного обеспечить диверсификацию бизнес-рисков и реализацию межсегментных и сервисных синергий;
- занять существенные доли рынка в бизнес-сегментах, где ожидается существенный рост или высокая доходность и по отношению к которым Общество и его дочер-

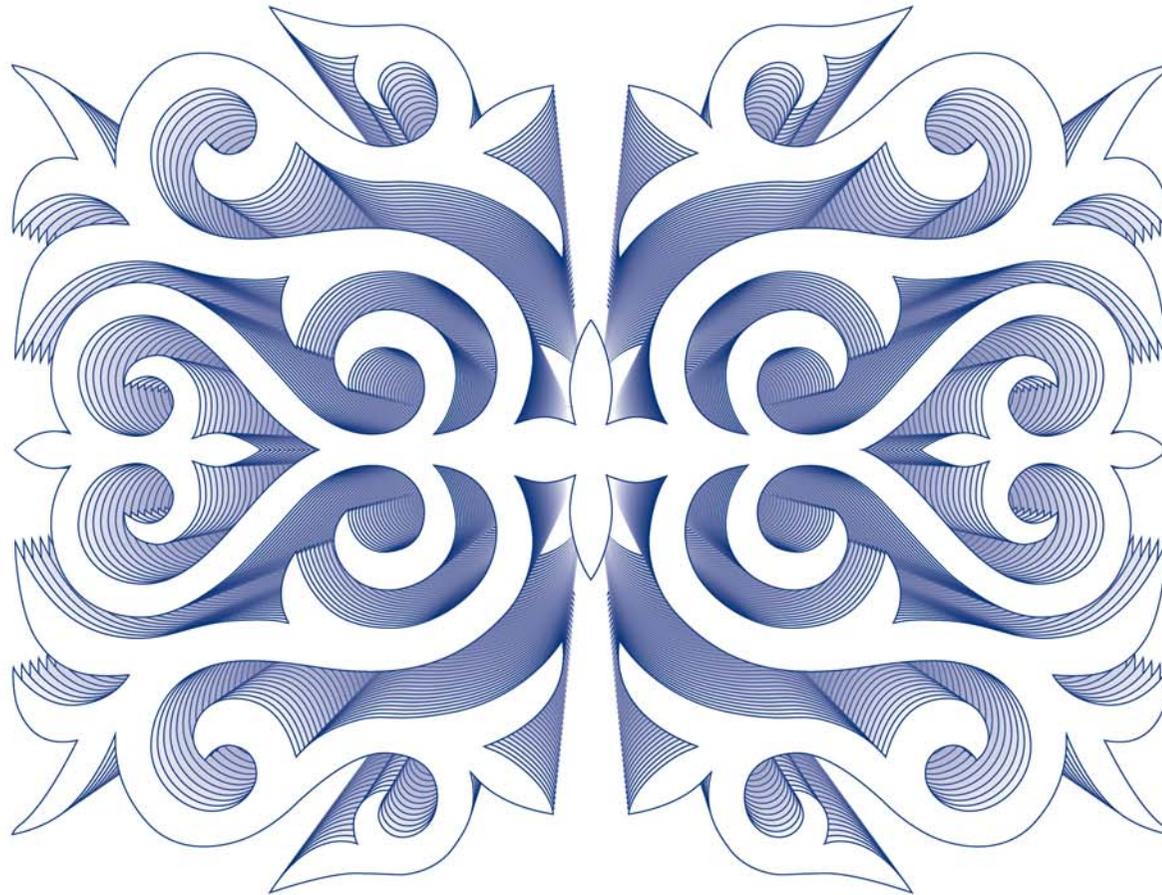
ние общества обладают долгосрочным конкурентным преимуществом и компетенциями;

- развивать человеческий капитал сотрудников и повышать качество социальной среды, в которой действуют Общество и его дочерние общества.

Главными видами деятельности юридических лиц в составе Группы являются банковский бизнес (ключевое юридическое лицо — ОАО «УРАЛСИБ»), лизинговый бизнес (ключевое юридическое лицо — ООО «Лизинговая компания УРАЛСИБ»), инвестици-

онный бизнес и управление активами (ключевые юридические лица — ЗАО «УК УРАЛСИБ» и ООО «УРАЛСИБ Кэпитал»).

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



Алтайский орнамент. Влияние стихий.

*Искусство стратегического управления приобретает истинную ценность,
если оно нацелено на поиск баланса между ожиданиями всех сторон,
заинтересованных в деятельности организации.*

В 2010 году в рамках стратегического направления развития корпоративной культуры, нацеленной на развитие человеческого капитала, Корпорация модернизировала действующую систему управления по цели (BSC), интегрировав в нее систему управления по ценности (MBV). В этой связи была проведена работа по обновлению **Кодекса корпоративной этики**. Совместная разработка и принятие Кодекса всеми сотрудниками компании создали особую атмосферу вовлеченности, доверия, единого понимания стратегии и целей Корпорации.

Кодекс является нравственной основой жизни в компании, первичным по отношению ко всем корпоративным стандартам и регламентам. Все нормативные документы, регламентирующие бизнес-процессы, основаны на его положениях. Кодекс зафиксировал в качестве ключевой ценности существования Корпорации «самоосознание». Согласно действующей модели корпоративной культуры, осозна-

ние своего предназначения является неперенным условием развития бизнеса и самореализации сотрудников. В качестве ключевых принципов деятельности Корпорации Кодекс зафиксировал: доверие, саморазвитие, благодарность, чувство гордости за компанию, открытость и публичность, честность, справедливость, социальную ответственность и благотворительность, достижение результата, ответственность, отзывчивость. В 2011 году Кодекс был издан в новой редакции, что обусловлено эволюцией корпоративной культуры и изменениями социально-экономической ситуации в стране.

По вопросам соблюдения положений Кодекса корпоративной этики любой сотрудник Корпорации может обратиться в **Этическую комиссию** или воспользоваться интерактивным информационным каналом «Обратная связь», обеспечивающим прямую коммуникацию между сотрудниками и менеджментом.

Уникальные точки опоры ФК «УРАЛСИБ» (из Кодекса корпоративной этики)



ВЫСШИЙ ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ

Высшим органом управления ОАО «ФК УРАЛСИБ» является **Общее собрание акционеров**. Собрания, согласно Уставу Общества, проводятся один раз в год. Для решения актуальных вопросов управления Обществом может быть созвано внеочередное собрание акционеров.

Компетенции Общего собрания акционеров:

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

В 2011 году проведено два собрания акционеров: очередное годовое Общее собрание акционеров (29.06.2011), внеочередное Общее собрание акционеров (28.11.2011). Решения собраний акционеров отражены в Годовом отчете Открытого акционерного общества «Финансовая

корпорация УРАЛСИБ» по итогам 2011 года (29.06.2012, <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=12480>).

Вознаграждения

Решением внеочередного Общего собрания акционеров от 31.08.2007 были установлены размеры вознаграждений и компенсаций для членов Совета директоров, председателей комитетов при Совете директоров. Выплачены вознаграждения (заработная плата, премии, комиссионные, а также иные имущественные предоставления) лицам за выполнение функций единоличного исполнительного органа и за участие в работе Совета директоров за 2011 год в сумме 25 210 077,84 руб. Размер годовой премии топ-менеджеров Корпорации зависит как от финансовых результатов деятельности Корпорации и курируемых видов бизнеса, так и от степени выполнения индивидуальных ключевых показателей эффективности (KPI), зафиксированных в предпринимательском замысле и обновленной модели BSC (с. 15). Выполнение индивидуальных ключевых показателей эффективности фиксируется в рамках ежегодного проводимой процедуры оценки деятельности персонала, которая обязательна для всех категорий сотрудников (с. 88). Основные процедуры, связанные с функционированием высшего руководящего органа, в том числе и в случае возникновения ситуации конфликта интересов, зафиксированы в Уставе Общества, Положении о Совете директоров и Политике комплаенс. В связи с общностью интересов основных акционеров Общества

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112

за весь период функционирования ОАО «ФК УРАЛСИБ» ситуаций конфликта интересов не зарегистрировано. Нарушений налогового и бухгалтерского законодательства в 2011 году не выявлено. Административные и экономические санкции органами государственного управления, судами и арбитражем на Корпорацию не налагались.

Выплата дивидендов

В 2011 году на основании решений Общего собрания акционеров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» на выплату дивидендов направлено 1 072 490 180 руб. (часть прибыли за 2010 год в сумме 444 969 330 руб. и нераспределенная прибыль Общества в сумме 627 520 850 руб.).

Структура акционерного капитала ФК «УРАЛСИБ», %

Акционеры	2010	2011
Campsbay Limited	43,85	43,85
Dalecoast Limited	42,13	42,13
Цветков Николай Александрович	5,33	5,33
ООО «Финансовая корпорация НИКойл»	1,71	1,71
Прочие	6,98	6,98
Итого	100	100

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

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

В процессе планирования своей деятельности Совет директоров определяет ключевые стратегические инициативы, реализация которых подлежит контролю с его стороны. В рамках своих заседаний Совет директоров регулярно (в соответствии с планом работы) заслушивает отчеты менеджмента Корпорации по исполнению ключевых стратегических инициатив и принимает по ним необходимые решения. Все вопросы, выносимые на заседания Совета директоров, предварительно рассматриваются соответствующими комитетами при Совете директоров, которые дают свои рекомендации. В Обществе создана система контроля исполнения решений Совета директоров, включающая в себя периодическую отчетность Корпоративного секретаря Корпорации перед Советом директоров об исполнении его поручений. Кроме того, оценка эффективности управленческих решений проводится в рамках сбалансированной системы показателей и модели управления стратегией на основе стратегических карт (BSC).

Система корпоративного управления ФК «УРАЛСИБ» основана на взаимодействии Совета директоров головной

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

директоров в экономической, экологической и социальной областях оценивается на основе применяемой в Корпорации модернизированной модели стратегических карт и системы сбалансированных показателей. В 2010 году по инициативе Совета директоров Корпорации в классическую модель стратегических карт Нортон — Каплана (BSC) введена пятая перспектива высшего уровня — «Социальный результат». Таким образом, этические принципы ведения бизнеса непосредственным образом влияют на оценку эффективности совета директоров. В 2011 году на рассмотрение Комитета по социальной ответственности бизнеса выносились вопросы о целевых показателях социальных инвестиций Корпорации и их объеме. Решения о финансировании социальных программ из прибыли Корпорации выносились на Совет директоров.

Состав Совета директоров с 01.01.2011 по 31.12.2011*

	Владение акциями Общества в отчетном периоде	Должность
Цветков Николай Александрович	Владел по состоянию на 31.12.2011 30 420 000 шт. обыкновенных именных акций, что составляет 5,33% от величины уставного капитала Общества	Председатель
Гарднер Дуглас Уэйр	Не владел	Независимый директор**
Коробков Денис Игоревич	Не владел	
Молоковский Михаил Юрьевич	Не владел	
Муслимов Ильдар Равильевич	Не владел	
Шабалкина Людмила Алексеевна	Не владела	
Чаленко Юлия Николаевна	Не владела	

* Состав Совета директоров по отношению к предыдущему отчетному периоду не изменился. Краткие биографические данные указаны в Годовом отчете Открытого акционерного общества «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» по итогам 2011 года (29.06.2012).

** В соответствии с Распоряжением ФКЦБ от 04.04.2002 № 421/р «О рекомендации по применению Кодекса корпоративного поведения» в состав Совета директоров Общества избран независимый директор. С 01.03.2010 по настоящее время Генеральным директором ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» является Молоковский Михаил Юрьевич.

Вопросы, рассмотренные на заседаниях Совета директоров ОАО «ФК УРАЛСИБ» в 2011 году*:

- о предпринимательском замысле бизнес-плана ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», включая дочерние и зависимые общества, на 2011 год;
- о предъявлении акционерами требований о выкупе принадлежащих им акций Общества;
- об увеличении уставного капитала ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;
- о программе текущего и долгосрочного вознаграждения руководителям высшего звена и ключевым сотрудникам ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», в том числе его дочерних и зависимых обществ;
- о предложениях акционеров по выдвижению кандидатов в Совет директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;
- о предложениях акционеров по выдвижению кандидатов в Ревизионную комиссию ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;
- об Отчете о деятельности ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ», включая его дочерние и зависимые общества, за 2010 год (о выполнении бизнес-плана, бюджета, состояния ПА);
- о работе с проблемными активами (объемы, динамика, предпринимаемые меры), в том числе по лизинговому бизнесу;
- о статусе проекта «Сфера»;
- определение формы, даты, места и времени проведения годового Общего собрания акционеров и времени начала регистрации лиц, участвующих в годовом Общем собрании акционеров;
- определение даты составления списка лиц, имеющих право на участие в годовом Общем собрании акционеров;
- утверждение повестки дня годового Общего собрания акционеров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;
- предварительное утверждение годового отчета ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» за 2010 год;
- о рекомендациях Совета директоров по распределению прибыли по итогам 2010 года, в том числе по размеру дивиденда по акциям Общества и порядку его выплаты;
- определение порядка сообщения акционерам о проведении годового Общего собрания акционеров и текста уведомления;
- о рекомендации общему собранию акционеров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» по утверждению аудитора ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;
- избрание Председателя Совета директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;

- определение формы, даты, места и времени проведения внеочередного Общего собрания акционеров и времени начала регистрации лиц, участвующих во внеочередном Общем собрании акционеров;
- определение цены выкупа Обществом акций при осуществлении акционерами права требовать выкупа Обществом принадлежащих им акций;
- утверждение Обоснования условий и порядка реорганизации Общества, содержащихся в Договорах о присоединении ЗАО «УРАЛСИБ-Недвижимость», ЗАО «Центррыбпродукт» и ОАО «УРАЛСИБ – Управление капиталом» к ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»;
- об утверждении доклада Совета директоров о реорганизации ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» в форме присоединения ЗАО «УРАЛСИБ-Недвижимость», ЗАО «Центррыбпродукт» и ОАО «УРАЛСИБ – Управление капиталом», содержащего оценку необходимости такой реорганизации и меры по защите прав акционеров в процессе ее реализации;

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН

В 2011 году управление в ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» осуществлялось единоличным исполнительным органом – Генеральным директором. В отчетный период должность Генерального директора ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» занимал Молоковский Михаил Юрьевич**.

Комитеты при Совете директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ»

Комитеты Совета директоров контролируют стратегические направления деятельности Корпорации и готовят аналитические доклады для Совета директоров. Все комитеты возглавляются членами Совета директоров. В состав комитетов наряду с членами Совета директоров входят должностные лица, курирующие соответствующие направления деятельности Корпорации. Деятельность комитетов способствует повышению эффективности работы Корпорации в долгосрочной перспективе.

* Полный перечень опубликован в Годовом отчете Открытого акционерного общества «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» по итогам 2011 года от 29.06.2012.
** Молоковский М. Ю. родился в 1962 году в Москве. В 1992 году окончил Московский ордена Дружбы народов государственный лингвистический университет. В 1997 году окончил Всероссийский заочный финансово-экономический институт по специальности «финансы и кредит». Опыт работы в финансовой сфере составляет более 17 лет. Занимал руководящие позиции в ОАО «Belkompus», ЗАО «Альфа-Девелопмент», ОСаО «Ингосстрах». В 2005 году перешел в ЗАО «СГ УРАЛСИБ» на должность финансового директора. В июле 2006 года назначен на должность заместителя генерального директора по поддержке страхового бизнеса ФК «УРАЛСИБ». С конца 2009 года – первый вице-президент Финансовой корпорации «УРАЛСИБ», курирует стратегию и финансы, IT, операционную поддержку. В 2010 году назначен на должность генерального директора ОАО «Финансовая корпорация «УРАЛСИБ».

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112

Комитеты при Совете директоров:

- **Комитет по аудиту** (председатель – Гарднер Дуглас Уэйр);
- **Комитет по социальной ответственности бизнеса** (председатель – Цветков Николай Александрович);
- **Комитет по стратегии и инвестициям** (председатель – Коробков Денис Игоревич);
- **Комитет по кадрам и вознаграждениям** (председатель – Шабалкина Людмила Алексеевна).

Одобрение крупных сделок (в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах»)

В 2011 году решения об одобрении крупных сделок уполномоченными органами ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» не принимались. Все сделки, связанные с участием или прекращением участия в уставных капиталах коммерческих организаций, одобрялись Советом директоров Общества в порядке, предусмотренном Уставом.

Реорганизация ОАО «ФК УРАЛСИБ»

Внеочередным Общим собранием акционеров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» (31.12.2010) было одобрено решение о реорганизации ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» в форме присоединения к нему ЗАО «Деловой

центр УралСиб», ЗАО «Актив-холдинг» и ЗАО «Стратегия резерв-холдинг». Датой прекращения деятельности ЗАО «Деловой центр УралСиб» и внесения соответствующей записи в Реестр является 07.07.2011. Датой прекращения деятельности ЗАО «Актив-холдинг» и внесения соответствующей записи в Реестр – 12.07.2011. Датой прекращения деятельности ЗАО «Стратегия резерв-холдинг» и внесения соответствующей записи в Реестр – 09.06.2011. Внеочередным Общим собранием акционеров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» (29.12.2011) было принято решение о реорганизации Общества в форме присоединения к нему ЗАО «Центррыбодукт», ЗАО «УРАЛСИБ-Недвижимость» и ОАО «УРАЛСИБ – Управление капиталом». В процессе реорганизации Общества все акции присоединяемых обществ принадлежат единственному акционеру – ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» и в соответствии с пп. 2, 4 ст. 17 Федерального закона «Об акционерных обществах» будут погашены. Присоединение позволит объединенному Обществу повысить капитализацию Общества, эффективность его деятельности, укрепить конкурентные позиции на финансовом рынке, что является важным этапом в реализации стратегических инициатив обществ и планов их акционеров. По состоянию на 31.12.2011 уставный капитал Общества составляет 1,140 954 млрд руб. Сумма чистых активов – 58,248 075 млрд руб. Отношение чистых активов к уставному капиталу – 51,05.

Илка Салонен Председатель Правления ОАО «УРАЛСИБ»*



Одной из самых сильных сторон Банка является широкое присутствие на территории Российской Федерации, которое «УРАЛСИБ» выстраивал на протяжении многих лет. Немаловажную роль в моем выборе места работы сыграл тот факт, что Банк «УРАЛСИБ» уделяет много внимания корпоративной культуре. Большая организация может быть эффективной только при адекватном уровне доверия среди коллег, и он может быть достигнут посредством общих ценностей и целей. Сильная корпоративная культура и строгое следование утвержденным ценностям – вот то, что

отличает нас от других российских банков.

В отношениях с клиентами наша культура и ценность должны выражаться в высочайшем качестве услуг. Качество банковских услуг определяется их надежностью, быстротой и разумным ценообразованием. К этому списку я бы добавил такое понятие, как комфорт. Клиенты должны чувствовать себя комфортно, доверяя нам свои финансовые активы и выполнение операций. Мы не можем и не должны конкурировать с крупными государственными банками в ценообразовании – продавать дешевле, – но мы можем и должны быть качественнее в работе с нашими клиентами. Это неизменное правило для банковской среды, этот бизнес был, есть и будет бизнесом людей и для людей. Конечно, сейчас многие банковские операции совершаются через Интернет, но ни один серьезный вопрос не может быть решен без личной встречи.

«УРАЛСИБ» – один из лидеров среди российских банков, инвестирующих в развитие персонала, и это останется неизменным. Когда мы совместно направим нашу энергию на достижение общей цели, мы действительно сможем многого достичь. Есть еще одна важная вещь, которую нельзя забывать: сильный не тот, кто старается выжить любым способом, а тот, кто быстрее адаптируется в новых условиях.

* Илка Сеппо Салонен назначен Председателем Правления ОАО «УРАЛСИБ» в сентябре 2012 года. Организационные изменения проведены в соответствии с моделью развития инвестиционного холдинга, включающей формирование долгосрочной стратегии и управление инвестициями.

СТРАТЕГИИ

В 2011 году локомотивной стратегией для всех видов бизнеса Корпорации оставались настройка продуктовых линеек на потребности целевых клиентских сегментов и разработка единых принципов оперативного управления продажами. Бизнес-стратегии отдельных видов бизнеса ФК «УРАЛСИБ» традиционно базируются на единой платформе функциональных стратегий, что позволяет достигать наибольшего синергетического эффекта от деятельности Группы. Приоритетом при

создании новых коммерческих предложений является использование возможностей комплексных кросс-продуктов, что позволяет расширить спектр предложений каждому клиенту и обеспечить рост доходности на одного клиента. На этапе реализации стратегий «УРАЛСИБ» сочетает классические факторы успеха: репутацию надежного партнера и, следовательно, высокий уровень доверия и лояльности клиентов бренду; взвешенную долгосрочную стратегию и гибкое оперативное управление, позволяющее учитывать быстро меняющиеся рыночные условия.

Комплексный стратегический план

В качестве основы для стратегического планирования ФК «УРАЛСИБ» с 2006 года применяет модель стратегических карт и систему сбалансированных показателей – модель Balanced Scorecard (BSC) Р. Каплана и Д. Нортон. Предпринимательский замысел 2011 года строился на основе расширенной модели стратегических карт, в которой к классическим четырем перспективам – «ресурсы», «процессы», «клиенты» и «результат» – была добавлена пятая перспектива высшего уровня «Социальный результат». Данная перспектива позволила зафиксировать приверженность Корпорации принципам социальной ответственности непосредственно в процедуре стратегического планирования. Введение дополнительной перспективы позволило связать в Предпринимательском замысле ключевые направления развития Корпорации: осознание ценности персонального развития сотрудников, устойчивое развитие организации и управление влиянием на социальную среду. Удержание в фокусе корпоративной стратегии одновременно трех перспектив позволяет «УРАЛСИБУ» достичь целей устойчивого развития, которые сформулированы в стандарте ISO 26000 как «объединение высокого качества жизни, здоровья и благополучия с социальной справедливостью и поддержанием способности Земли развивать жизнь во всем ее разнообразии». Управле-

ние проектами в рамках новой перспективы основано на трех базовых моделях менеджмента: сбалансированной системе показателей (BSC), корпоративной культуре на основе ценности «самоосознание» (модель Management by Values – MBV) и системе социальных инвестиций (модель Social Investment – SI).

Данная методология полностью отвечает приоритетам развития Корпорации и позволяет учитывать все аспекты деятельности в экономической, социальной и экологической сферах. Она обеспечивает требуемый уровень централизации при оперативном планировании в кризисный и посткризисный периоды.

В 2011 году Комплексный стратегический план Корпорации формировался по двум основным направлениям. Устойчивость и потенциал Корпорации обеспечивали функциональные стратегии, а экономическая эффективность и рыночная доля формировались на основе бизнес-стратегий. Все ключевые виды бизнеса и функциональные подразделения имеют соответствующие Комплексному стратегическому плану стратегические карты, в которых зафиксированы приоритеты, цели, стратегические инициативы, механизмы реализации и ключевые показатели эффективности, а также установлена персональная ответственность сотрудников всех уровней за реализацию стратегии и достижение целевых показателей. В 2011 году система стратегического планирования дополнена новыми целевыми показателями, отвечающими за развитие среды синергии бизнесов, среды корпоративного управления, среды



* Новая перспектива (введена в 2010 году).

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112

Бизнес-стратегии

Развитие Розничного банка в 2011 году было направлено на повышение эффективности внутренних процессов: оптимизацию кредитного процесса, внедрение сервисных клиентских моделей, повышение эффективности сети. В 2011 году под эгидой Розничного банка была создана единая специализированная региональная сеть, что позволило расширить и дифференцировать клиентскую базу. Реализовывались задачи повышения эффективности взаимоотношений с клиентами за счет портфельных продуктов и кросс-продаж продуктов других видов бизнеса Корпорации. В продуктовой линейке Розничного банка уже традиционно предлагал различные социально ориентированные продукты, в том числе и созданные совместно с Детским фондом «Виктория»: пластиковые карты, расчетные счета, накопительные вклады. Также Розничный банк участвовал в проекте в рамках государственного проекта федерального масштаба «Электронная универсальная карта» и продолжал самостоятельно реализовывать проекты «Социальная карта» на территории своего присутствия. Все проведенные работы в совокупности способствовали положительной динамике финансовых показателей и достижению целевых результатов.



* Ковенант – договорное обязательство заемщика кредитору, содержащее перечень определенных действий, которые заемщик обязуется выполнять или от выполнения которых он обязуется воздержаться на протяжении действия кредитного договора. При нарушении положений ковенанта, то есть при их невыполнении или отказе от выполнения, кредитор вправе объявить заемщику дефолт.

▼ СТРАТЕГИИ (продолжение)

экономической эффективности, среды корпоративной культуры.

В 2011 году установленные руководством Корпорации Приоритеты развития фокусировали деятельность на развитии таких направлений, как:

- система управления по ценности;
- узнаваемость бренда через повышение качества продуктов и услуг;
- уровень зрелости процессов, поддерживающих и развивающих качество ресурсов;
- качество человеческих, организационных, информационных и материальных ресурсов.

Унифицированная методология планирования ФК «УРАЛСИБ» на основе модели стратегических карт позволяет в любой экономической ситуации корректировать, полностью изменять и совершенствовать стратегические планы, сохраняя при этом последовательность планирования и полноту информации.

Процесс оперативно-стратегического планирования Корпорации в 2011 году

В 2011 году было проведено централизованное каскадирование задач и целевых показателей Предпринимательского замысла Корпорации на нижестоящие уровни управления. Это позволило совместить планы развития бизнес-подразделений и функциональных подразделений с приоритетами Корпорации и целями развития верхнего уровня.

В период с августа по октябрь 2011 года были проведены стратегические семинары в формате деловых игр для всех ключевых бизнес-подразделений и поддерживающих подразделений Корпорации. В них приняли участие почти 600 ключевых сотрудников. На основе анализа результатов полугодовой деятельности подразделениями были определены корректирующие мероприятия, которые позволили достичь запланированных значений показателей 2011 года. К середине декабря подготовлены Предпринимательские замыслы 2012 года всех подразделений и Корпорации в целом.

Система динамического сценарного моделирования

ФК «УРАЛСИБ» использует систему динамического сценарного моделирования, разработанную и внедренную совместно с консалтинговой компанией Oliver Wyman в 2009 году. Система позволяет оперативно просчитывать ежемесячные прогнозы баланса, прибылей и убытков, позиции по ликвидности и достаточности капитала для Банка и Корпорации в целом. Кроме того, модель позволяет строить прогнозы с высокой степенью достоверности на основе оперативных данных мониторинга ключевых внутрикорпоративных данных, макроэкономических показателей и задаваемых стратегических инициатив.

Функциональные стратегии

В 2011 году приоритетными были следующие функциональные стратегии Корпорации:

- позиционирование бренда как социально ответственного бизнеса;
- повышение качества активов;
- повышение эффективности деятельности.

Развитие бренда «УРАЛСИБ»

Стратегия развития зонтичного бренда «УРАЛСИБ» с момента его создания не менялась. Она направлена на развитие бренда в концепции социально ответственного бизнеса по трем направлениям: создание ценности для общества, поддержание имиджа ответственного работодателя и поддержание имиджа надежного партнера для клиентов.

Повышение эффективности работы с проблемными активами

В стратегию развития Корпорации на горизонте 2011 года были включены задачи по повышению эффективности работы с проблемными активами Розничного и Корпоративного банков. В рамках этого направления было создано специализированное коллекторское подразделение со стратегической задачей обеспечить себестоимость взыскания задолженности на уровне ниже рыночного. Запланированные показатели коллекторской поддержки бизнеса были выполне-

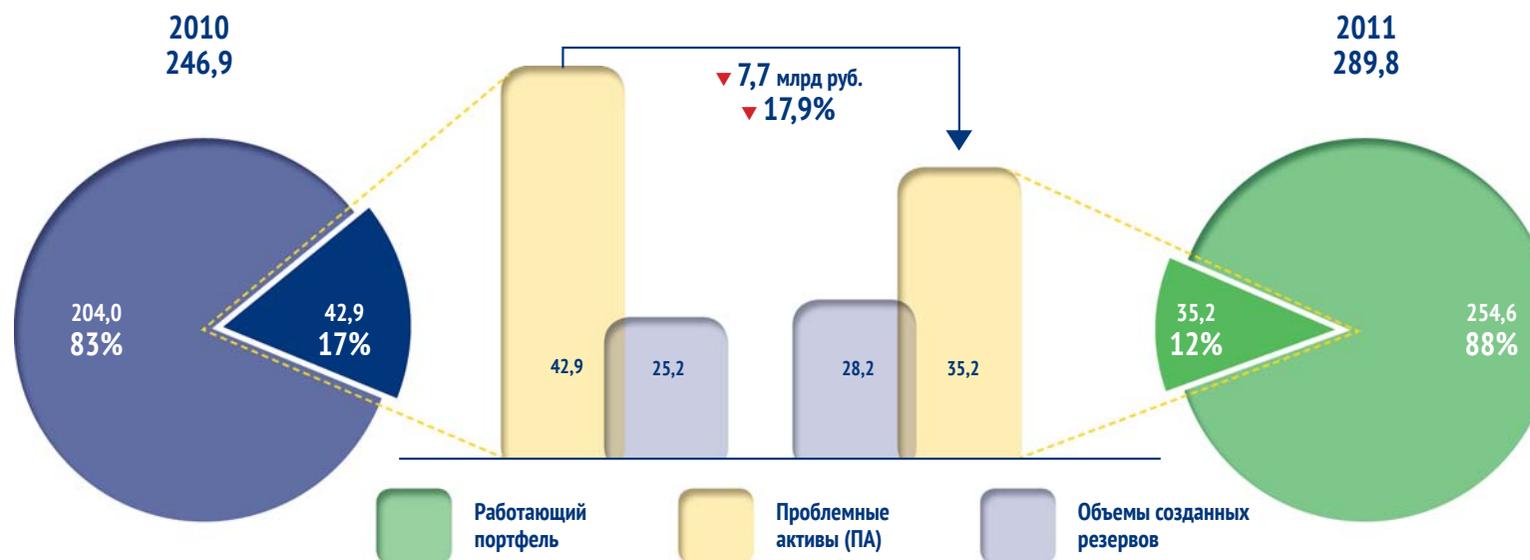
ны полностью: обеспечено перевыполнение планов по снижению задолженности Корпоративного банка на 20% и задолженности Розничного банка на 61%, а также достигнут уровень себестоимости почти на 60% ниже рыночного. В 2011 году проблемные активы были снижены на 17,9% (7,7 млрд руб.).

Повышение эффективности процессов поддержки

В рамках данного приоритета усилия были сосредоточены на централизации систем управления филиальной сетью Банка и переводе всех клиентских сервисов на единую автоматизированную банковскую систему. Для реализации стратегических целей в 2011 году сформированы комплексная программа «Каскад» и проект внедрения банковской информационной системы Finance – «Сфера» (с. 66).

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112

Доля проблемных активов и ее влияние на резервы, млрд руб.



На период кризисов в Группе задействуется Положение по обеспечению платежеспособности в кризисных ситуациях, в котором содержится

описание мер и порядок действий коллегиальных органов (комитетов), подразделений и сотрудников при возникновении ситуаций, связанных с возможной нехваткой ликвидности

В соответствии с требованиями ЦБ РФ Группа держит обязательные резервы в ЦБ РФ, размер которых на 31 декабря 2011 года составляет 4 884 млн руб.

(2010 – 3 097 млн руб.). ОАО «УРАЛСИБ» обеспечивает соблюдение нормативов ликвидности ЦБ РФ: Н2, Н3, Н4.



Критерии риск-менеджмента актуализируем, а не смягчаем

Интервью с Олегом Литовкиным,
генеральным директором Лизинговой компании «УРАЛСИБ»

анализ финансовой возможности клиента в будущем оплачивать лизинговые платежи, оценка его возможностей исходя из множества факторов.

– Как в 2011 году изменялась ситуация с просрочкой в Вашей компании?

– Просроченная задолженность по нашему портфелю находится в пределах жестких нормативов, которые установлены в нашей компании. За 2011 год она была снижена.

– Клиенты из каких отраслей, на Ваш взгляд, будут наиболее надежны в 2012/2013 году?

– Надежность любой отрасли будет зависеть от экономической ситуации в целом. В первую очередь наиболее надежными клиентами будут компании естественных монополий в отраслях с высокой долей добавленной стоимости. Например, энергетические компании.

– Смягчала ли Ваша компания критерии риск-менеджмента в 2011 году?

– В 2011 году Лизинговая компания «УРАЛСИБ» критерии риск-менеджмента не смягчала. При этом важно отметить, что в компании происходит периодическая актуализация критериев риск-менеджмента исходя из потребностей рынка лизинговых услуг и общей экономической ситуации. В 2011 году была уточнена модель рейтингования клиентов с целью детализации критериев оценки клиентов и их веса в общей системе рейтингования.

– Использует ли Ваша компания разделение клиентов на группы надежности в зависимости от их финансового состояния?

– Лизинговая компания «УРАЛСИБ» применяет систему рейтингования, которая позволяет оценивать клиента в зависимости от его финансового состояния и планируемого лимита лизингового финансирования, а также разделять клиентов на группы надежности с целью адекватного формирования резервов по действующему портфелю компании.

– Какие меры предпринимает Ваша компания для снижения рисков?

– Для снижения рисков по сделкам компания использует договор поручительства. Также при оценке возможности предоставления лизингового финансирования Компания применяет модель оценки рейтингов кредитоспособности клиентов.

– В каких сегментах рынка (по предметам лизинга) сосредоточен сегодня наибольший уровень просроченной задолженности?

– Просрочка в стандартных продуктах зависит не от предмета, а от подходов к оценке финансового состояния лизингополучателя. Она определяется подходом к оценке финансового состояния клиентов. Если сделка предполагает финансовый анализ, просрочка меньше. Если сделка без финансового анализа, возможно, просрочка будет выше. От типа предмета лизинга зависит размер возможных потерь при дефолте заемщика. Фактически корпоративный лизинг, за исключением лизинга железнодорожных вагонов, – это разновидность инвестиционного кредитования с точки зрения полноты и качества анализа. В этом сегменте проводится жесткий



Проблемных активов становится меньше

Интервью с Александром Афониним,
руководителем Главной исполнительной дирекции
корпоративного банковского бизнеса Банка «УРАЛСИБ»

— Чем Вам запомнился рынок корпоративного кредитования в 2011 году?

— Период конца 2010 года и первой половины 2011 года с точки зрения банковских услуг был рынком покупателя, а не рынком продавца. После кризиса еще не появилось большого количества хороших заемщиков с точки зрения изменившегося аппетита банков к риску, способных удовлетворить потребности банков по размещению имевшихся в тот момент свободных средств. Поэтому количество тендеров на банковские услуги, которые проводили не только государственные, но и частные компании, выросло многократно.

Те же корпоративные клиенты, которые не соответствовали требованиям тендеров по выбору обслуживающих банков, просто усилили свои финансовые подразделения, чтобы они могли одно-

временно вести переговоры с разными банками. Клиенты запрашивали кредиты сразу в трех, четырех банках, которые откровенно сталкивались лбами. Кто-то не выдерживал и начинал демпинговать. В итоге, например, стоимость такого востребованного сейчас продукта, как банковские гарантии, в среднем снизилась всего за год в два-три раза. Некоторые из клиентов рассказывали, что дешевле нанять трех новых финансистов для того, чтобы они одновременно, а не по очереди вели переговоры с разными банками, чем взять дорогой кредит. Более выгодный и дешевый кредит с лихвой окупал зарплату таких специалистов. До кризиса и в его разгар в массовом порядке такого не было. В целом я не приветствую такой подход, поскольку для заемщика, использующего принцип «везде по чуть-чуть, берем у того, кто дешевле предложит», момент истины наступает в периоды недостатка ликвидности на рынке, что, собственно, сейчас и происходит. В такие периоды банки стараются поддержать прежде всего своих опорных клиентов, с которыми у них сложились долгосрочные отношения.

— Сейчас Вы подводите итоги работы корпоративного бизнеса. Какова ситуация с просроченной задолженностью?

— За девять месяцев просрочка составила 6,8% по корпоративному портфелю против 12% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Произошло это либо потому, что некоторые проблемные активы перестали быть таковыми после реструктуризации, либо потому, что мы получили материальные активы в виде надежного погашения, продали долги с дисконтом, списали безнадежную задолженность или, наконец, просто добились погашения. Просрочка сокращается, проблемных активов становится меньше, но тем не менее они есть. При этом у нас есть понимание более полного контроля кредитных рисков и источников погашения задолженности, нежели это было до кризиса. Уроки извлекли не только банки, но и заемщики, поэтому я думаю, что если период обострения все-таки наступит, то он будет носить значительно более кратковременный характер и будет более управляемым.

— Много проблемных кредитов передали коллекторам?

— В течение 2011 года — около 6 миллиардов рублей. Это те кредиты, которые были реструктурированы в 2008–2009 годах, но тем не менее попали в категорию проблемных. Мы надеялись, что реструктуризация даст какой-то эффект, но этого не произошло. Что касается коллекторского агентства, то у нас в банке есть собственное подразделение по управлению качеством активов. В части работы с корпоративными кредитами практически нет удобных агентств, с которыми можно работать. Как правило, по каждому активу это точечные, индивидуальные решения.

— Какие непрофильные активы достались Банку в качестве залогов по итогам этого кризиса?

— Мы получили достаточно много недвижимости, как коммерческой, так и жилой, плюс какие-то активы в виде средств производства. Часть недвижимости мы поставили на реализацию, часть сдали в аренду.

— Как менялись ставки по корпоративным кредитам в 2011 году?

— На начало 2011 года средняя ставка по кредитам юрлицам в России была 9,9% годовых. К середине года она снизилась до 8,6%. Это статистика по корпоративному бизнесу, включая средний и малый бизнес. Если же отбросить малый бизнес, ставки для крупного и устойчивого среднего бизнеса были на 1,5–2% ниже вышеозвученных значений. Пик снижения ставок пришелся на август — сентябрь. Сейчас мы наблюдаем рост ставок.



Рынок развивается и имеет устойчивые перспективы

Интервью со Светланой Кулагиной,
руководителем Главной исполнительной дирекции
малого бизнеса Банка «УРАЛСИБ»

— Как Вы оцениваете изменения, произошедшие в сфере поддержки малого бизнеса?

— На рынке малого бизнеса 2011 год был очень заметный. Я думаю, если кто-то в будущем будет писать историю развития малого бизнеса в нашей стране, то непременно сделает акцент на двух датах: 1994 год — развертывание программ Европейского банка рационального финансирования (ЕБРФ) — и 2011 год. В этот год в малом бизнесе произошла революция. Впервые за все время развития программ поддержки малого бизнеса в нашей стране произошло резкое снижение ставок. Конечно, свою роль сыграли общее падение доходности в банковской системе и, как следствие, обострение конкуренции, что нормально при входе на стабильный этап развития. Многие обратили внимание на то, что малый бизнес интересен с точки

зрения РКО и остатков. На снижение ставок повлияло и то, что господдержка этого сектора стала реальной, деятельной и доступной. Ситуация поменялась после запуска программы поддержки малого бизнеса, разработанной Минэкономразвития совместно с МСП-банком на основе классических подходов ЕБРФ. Все в совокупности сыграло на то, что рынок очень хорошо развивался и имеет устойчивые перспективы.

Хорошо, что удалось решить давнюю проблему — отсутствие залогового обеспечения. Сейчас при отсутствии залога у предпринимателя за небольшую плату в 1,5% годовых до 70% кредита может гарантировать Фонд поддержки малого предпринимательства. Эта система очень сильно расширила круг предпринимателей, которые получили новые возможности для развития производства. Эта схема работает намного лучше, чем субсидирование.

— Как Вы оцениваете перспективы роста данного сегмента рынка?

— Прогнозы, которые дают большинство аналитиков на 2012 год, сводятся к негативным оценкам: малому бизнесу будет плохо. Я не разделяю эти пессимистические настроения. Как китайцы составляют иероглиф «кризис» из двух иероглифов — «возможность» и «угрозы», так и в секторе малого бизнеса, безусловно, часть предприятий разоряются, и в основном это те, которые обслуживают крупные структуры. Но при этом мы понимаем, что возникает безработица, проходит сокращение кадров на крупных предприятиях и людям необходимо заботиться о себе, о семье, а это как раз очень хорошая мотивация, чтобы начать свое дело. Кто-то разорился, но тот, у кого есть предпринимательская жилка, просто будет придумывать что-то новое. И, слава богу, у государства сейчас существуют гранты по 300 000 рублей, которые можно получить на стартап. Сейчас существует достаточно развитая система потребительского кредитования, и можно какие-то деньги занять просто как физическому лицу.

— Почему в корпоративном сегменте «УРАЛСИБ» отдает приоритет обслуживанию малых и средних предприятий?

— Здесь несколько факторов. Первый фактор, скорее всего, экономический. Малый бизнес считается наиболее доходным по сравнению с розницей и корпоративным, если, конечно, правильно кредитовать этот сегмент. При этом риск невозврата снижается, а ставки, особенно до 2011 года, позволительно было держать выше. Для малого бизнеса очень важно получить деньги быстро и просто, и если ты настраиваешь программу и выдаешь деньги быстро, просто, но с разумной степенью риска, то по экономике получается, что это очень вкусный сегмент. Второй мотив — запрос общества на повышение качества жизни. Малый бизнес прежде всего создает новые рабочие места, а значит удовлетворяет постоянно растущий запрос общества на повышение качества жизни. Малые предприятия — это более гибкое реагирование и обслуживание существующей инфраструктуры и это потенциал развития инновационной экономики. Но есть и еще одно качество, которое редко обсуждается среди экспертов. Когда мы молоды и неопытны, нам хочется быть как все. Но, взрослея, мы испытываем потребность быть непохожими на других, быть самими собой, творить. Мне кажется, современное общество взрослеет. Оно прошло этап глобализации, когда в любой точке мира можно было купить «мировые бренды». Теперь нарастает спрос на индивидуальный подход. А малый бизнес как раз такая, несколько бутиковая

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112
<p>вещь — ты приходишь в кафе и ресторан и хочешь, чтобы тебя хозяин узнавал. Или ты приходишь в маленький бутик, где все хенд-мейд, и понимаешь, что вещь сделана с другой энергетикой. И это только малый бизнес. Крупные предприятия этого точно обеспечить не могут. Для создания собственного образа все равно нужно добавлять то, что сделано по-другому. Только малый бизнес способен поддержать это самосознание и самопонимание. «УРАЛСИБ» первый увидел эту социальную составляющую малого бизнеса и стал на рынке развивать продукты именно в этом ключе.</p> <p>— Какие стратегические приоритеты стоят в сегменте малого бизнеса?</p> <p>— В 2011 году сегмент малого бизнеса был передан из корпоративного банка в розничный. Это говорит о том, что сегменту уделяется очень большое внимание. Ведь что такое розничный банк? Это высокая технологичность и совсем другие продажи. Таким решением мы реализуем главную задачу — быть доступными большому числу предпринимателей. Получение финансовой поддержки для предприятия должно быть легким и быстрым. Сейчас мы сосредоточили усилия на выстраивании технологической линейки конвейерных продаж. В предыдущей модели мы работали с кредитчиками-универсалами, которые делали все. Новый подход предполагает централизацию, андеррайтинг, выделение клиентской службы, задача которой обеспечить поток квалифицированных заявок, и создание группы оценки кредитных заявок. Стратегия предусматривает</p>		<p>централизацию всех технологических процессов на базе единой IT-платформы. Весь 2011 год у нас ушел на то, чтобы оценить наши организационные ресурсы и выбрать оптимальную IT-платформу, и 2012 год как раз должен стать годом, когда мы будем выдавать быстро, много и с низким уровнем невозвратов. Наши основные конкуренты — это государственные Сбербанк и ВТБ. Поэтому мы предполагаем действовать более агрессивно, быть максимально ближе к клиенту, слушать его и оперативно предлагать актуальные услуги и продукты. Второе направление — формирование лояльности на основе открытого диалога. В наших планах создать клуб для предпринимателей, где «УРАЛСИБ» будет выполнять функции центра финансовой грамотности. На самом деле это очень важно — общаться. Малый бизнес, в отличие от среднего, более закрыт и варится в своем соку, а для развития важны именно партнерские инициативы. Для нас это источник качественных заемщиков, а предприниматели получают ценный информационный ресурс для повышения устойчивости и эффективности своего бизнеса. Из опыта прохождения кризисов 1998 и 2008 года мы сделали простой вывод: там, где с клиентами удалось разработать грамотную индивидуальную программу поддержки, мы получили самых надежных клиентов, а порой и партнеров. Мы будем продолжать действовать в этом направлении.</p>		<p>— «УРАЛСИБ» успешно развивает клиентский проект «Дни открытых идей». Какие цели преследует эта инициатива?</p> <p>— Безусловно, «Дни открытых идей» — это клиентоориентированные мероприятия. У нас лежит реклама на столах, и мы проводим консультации по продуктам, но при этом тема встречи больше ориентирована на потребности клиентов — говорим о специфике этапов развития бизнеса, о существующих банковских продуктах, которые помогают развивать бизнес-модель, — не уралсибовских, а вообще. Мы рассказываем о способах развития своей индивидуальности, вариантах работы с возражениями, то есть о том, что может пригодиться в самом бизнесе. Перед запуском проекта «Дни открытых идей» мы проводили опрос предпринимателей, и получилось, что больше половины опрошенных ни на какие курсы и специализированные образовательные программы для малого бизнеса не ходили. Поэтому тема повышения финансовой грамотности сотрудников и владельцев малых предприятий вполне актуальна. Людям действительно не хватает информации, и им интересно узнавать о существующих возможностях. Кроме того, на «Днях открытых идей» мы фактически работаем с качеством наших заемщиков, что позволяет снижать для участников ставки по кредиту. Проект активно развивается. Так, в 2010 году в программе приняли участие около 3 тысяч человек, в 2011-м — уже 6 тысяч.</p>		<p>— Какие формы взаимодействия с заинтересованными сторонами, кроме «Дней открытых идей», использует «УРАЛСИБ»?</p> <p>— Я вхожу в рабочую группу Ассоциации российских банков и Центробанка РФ, которая разрабатывает стандарты кредитования малого бизнеса. Стандартизация должна снизить дефолтность. Это и большая доступность финансовых инструментов: чем больше банков будут кредитовать правильно, тем ниже будут ставки, тем больше внимания нужно будет уделять скорости, простоте, технологиям. А в выигрыше — общество. Мы также сотрудничаем с муниципалитетами, общественными организациями, такими как «ОПОРА России», Ассоциация молодых предпринимателей.</p> <p>— Как Вы оцениваете потенциал программ микрофинансирования?</p> <p>— С отменой запрета на выдачу потребительского кредита частному предпринимателю и внедрением в систему риск-менеджмента розничных банков решений по оценке рисков подобных кредитов необходимо внедрения системы микрофинансирования в крупных городах отпала. В малых городах успешно действуют потребительские кооперативы, которые обеспечивают доступ предпринимателей к необходимым ресурсам. Для банка вопрос запуска программ микрофинансирования в малых городах — это вопрос себестоимости и технологичности. Возникает вопрос создания кассового узла и соблюдения других требований к банку. В нашей стратегии этого направления пока нет.</p>	



Россия является хорошей альтернативой для инвесторов

Интервью с Марком Темкиным,
главным исполнительным директором «УРАЛСИБ Кэпитал»

— **Какие существенные изменения на рынке инвестиций произошли в 2011 году?**

— С кризисом и его затяжными последствиями правила работы в инвестиционном бизнесе серьезно изменились, в том числе и в России. Прежде всего, сами рынки сейчас очень турбулентны, и говорить о том, в каком секторе турбулентность выше, а в каком ниже, можно лишь по отношению к малому временному отрезку. Благодаря действиям регуляторов и российских монетарных властей был быстро преодолен кризис ликвидности, и инвестиционные коммерческие банки обеспечили компаниям доступ к этой ликвидности. Долговой рынок первичных размещений очень оторвался от этого сегмента рынка акций, и эта тенденция продолжает усиливаться.

— **Изменились ли стратегические приоритеты «УРАЛСИБ Кэпитал»?**

— Изменившиеся законы рынка потребовали от нас кардинальных изменений в стратегии, и теперь, принимая решение об участии в размещении или о работе с бумагами той или иной компании на вторичном рынке, мы оцениваем не только ее формальные признаки — долю на рынке, капитализацию и т. п. В первую очередь нам интересны компании, которые уже являются клиентами нашей финансовой корпорации или могут стать таковыми. Нам важен синергетический эффект, который возникает, когда компания является клиентом не только инвестиционного банка, но и коммерческого банка и других структур Корпорации. «УРАЛСИБ» является мощным региональным банком, возможностями которого мы не вправе пренебрегать.

— **В чем Вы видите основные преимущества региональной сети Банка «УРАЛСИБ»?**

— Глобальные инвестбанки и государственные структуры, которые сейчас объективно занимают около 70% рынка, в основном фокусируются на крупных российских корпорациях. Несмотря на то что присутствие глобальных банков снижается, так как

уменьшается их бизнес-фокус на российский рынок, это полностью компенсируется усилением фокуса со стороны российских государственных структур, таких как ВТБ и Сбербанк/«Тройка». Мы же фокусируем свою деятельность на компаниях средней и малой капитализации, то есть компаниях, оказавшихся в конце списка приоритетов государственных и глобальных игроков. Синергия — это важная часть успеха, но это далеко не все. Каковы бы ни были современные рыночные реалии, мы всегда активно работаем над созданием новых продуктов.

— **Что, на Ваш взгляд, может привлечь инвесторов в Россию?**

— Россия со стабильной политической системой и колоссальной ресурсной базой является хорошей альтернативой для инвесторов, например, из Латинской Америки. В этой связи диверсификация, скорее всего, будет в сторону снижения рисков, поскольку такие рынки сами по себе весьма агрессивны с точки зрения рисков. Важным дополнительным фактором, говорящим о возможном привлечении таких инвесторов, является национальная валюта России. Сейчас рубль по объему не

очень большая валюта. Но в целом с точки зрения долговой нагрузки и текущей экономической ситуации в мире финансовая стабильность России может явиться серьезным положительным фактором для привлечения инвестиций. Сейчас иностранные инвестиции в рублевые облигации невелики, потому что существует рублевый риск, для хеджирования которого не хватает ликвидности. Кто может обеспечить эту ликвидность? Только крупнейшие игроки и государственные банки.

— **Какие сектора будут развиваться в ближайшей перспективе?**

— Для нас в рамках выбранной и реализуемой стратегии важно сконцентрировать внимание иностранных инвесторов на том, что Россия — это не только натуральные ресурсы. Если до кризиса мы проявляли интерес к «голубым фишкам», к примеру участвовали в IPO «Роснефти», то сейчас такие сделки вне нашего фокуса. Решено в большей мере сфокусировать нашу работу на российских публичных компаниях второго эшелона, причем не только тех, которые представлены на объединенной РТС-ММВБ, но и на LSE и других иностранных биржах. Эти компании уже достаточно продолжительное время показывают неплохую динамику. Пока выбранная стратегия внушает определенный умеренный оптимизм: несмотря на довольно противоречивую макроэкономическую ситуацию и постоянно увеличивающийся разрыв между рынком акций и долговым рынком, «УРАЛСИБ Кэпитал» показывает высокий уровень стабильности. Рынки ждут новые перемены, мы готовимся к ним.



— Движения на финансовых рынках, которые начались в августе 2011 года, привели к тому, что состоятельные инвесторы из России стали проявлять интерес к частным банкам, работающим по принципу открытой архитектуры. В чем основные преимущества этой модели?

— В нашем понимании открытая архитектура означает отказ от идеи продавать клиентам исключительно собственные финансовые продукты и решения. Вместо этого фокус смещается на финансовую экспертизу в области глобальных рынков, что позволяет банку значительно расширить свои возможности. Этот подход также подразумевает отсутствие ангажированности и полную свободу клиента в выборе инструментов инвестирования. Кроме того, такая организация банковского обслуживания позволяет существенно сократить издержки банка за счет оптимизации штата специалистов — «продуктовиков».

Необходимая степень свободы

Интервью с Андреем Векловым,
главным исполнительным директором УРАЛСИБ | Банк 121

— В чем преимущества модели для клиентов?

— Клиентов открытая архитектура привлекает по большей части тем, что способна предложить высшую степень независимости и контроля над собственными деньгами. И после финансового кризиса 2008 года любви к аббревиатуре «ДУ» (доверительное управление) явно не прибавилось. Российских клиентов private banking перестала устраивать ситуация, когда судьбу их капиталов фактически определяют финансовые консультанты и аналитики, а не они сами. Мы стараемся максимально полно раскрыть перед клиентом особенности различных инвестиционных стратегий, предупредить о возможных рисках.

— Не получится ли так, что, внедряя модель открытой архитектуры, банк фактически снимет с себя ответственность за результаты?

— Благодаря открытой архитектуре клиент получает больший выбор, более полный контроль и лучшие возможности для диверсификации, что особенно ценно в условиях нынешней турбулентности. Важно понимать, что банк не пытается

переложить ответственность за управление деньгами с себя на клиента, а стремится добиться абсолютной прозрачности финансовых потоков. В то же время в числе основных рисков такого подхода в wealth management я бы выделил следующее: инвестиционная экспертиза банка может оказаться недостаточной для того, чтобы соответствовать обещанному клиенту уровню. А это, в свою очередь, способно привести к проблемам. Несмотря на то что речь идет не о доверительном управлении и частный банк делит риски со своими клиентами, последние могут в итоге получить некомпетентных партнеров вследствие слабой экспертизы со стороны банка. Кроме того, при работе с недостаточно подготовленными — в плане знаний о финансовых инструментах — клиентами может возникнуть искушение предложить сложные продукты, такие как хедж-фонды. Сам по себе хедж-фонд — весьма привлекательный инструмент с большим потенциалом, но его стоит рекомендовать избирательно. Что касается консервативных инвесторов, частному банку все же стоит прислушаться к их страхам и опасениям и позволить им переждать неспокойные времена в понятных и защищенных продуктах.

— Правильно ли говорить, что открытая архитектура приобретает актуальность для состоятельных инвесторов лишь в период финансовых кризисов и турбулентности?

— На мой взгляд, нет. В современной теории wealth management подробно описано, в каком цикле экономического развития тот или иной финансовый продукт или актив способен принести максимальную отдачу. И грамотный подбор инструментов, инвестиционных идей в соответствии с задачами и потребностями конкретного клиента востребован всегда, даже в период бурного роста фондовых площадок. Конечно, пройдет время, и воспоминания о былых финансовых потерях забудутся, а многие из клиентов private banking вновь поддадутся на уговоры управляющих, которые убедительно будут рассказывать о своей блестящей команде и о радужных перспективах, которые ждут клиентский капитал, отданный в распоряжение профессионалов. Но даже в этом случае открытая архитектура вряд ли отойдет на второй план. Стратегически и на многие годы вперед она останется основным направлением движения private banking, поскольку этот принцип не несет в себе системных ограничений и не ставит клиента в жесткие рамки. Это одна из форм свободы, а свобода лишней не бывает.

УЧАСТИЕ В АССОЦИАЦИЯХ И ВНЕШНИХ ИНИЦИАТИВАХ

ФК «УРАЛСИБ» рассматривает работу с общественными и профессиональными организациями как одно из ключевых направлений развития российской банковской системы. Представители Корпорации работают в комитетах и комиссиях профильных общественных организаций, активно участвуют в деятельности профессиональных ассоциаций в области совершенствования банковского законодательства. ФК «УРАЛСИБ» регулярно поддерживает проведение общественно значимых мероприятий, направленных на развитие партнерства между участниками финансового рынка России. В 2011 году представители Корпорации приняли участие в следующих общественно значимых мероприятиях на уровне федеральных округов и субъектов Федерации:

- X Международный инвестиционный форум «Сочи-2011»;
- Петербургский международный экономический форум;
- IX Международный банковский форум «Банки России – XXI век»;
- VII научно-практическая конференция «Банки. Процессы. Стандарты. Качество»;
- IX Международная научно-практическая конференция «Модернизация системы противодействия отмыванию преступных доходов и финансированию терроризма в посткризисный период»;

- XX Международный банковский конгресс;
- VIII Тверской социально-экономический форум;
- IX Российский региональный конгресс.

Глобальный договор ООН



Банк «УРАЛСИБ» является членом Глобального договора ООН (The United Nations Global Compact).

В 2011 году совместно с Российской сетью ГД ООН проведен сертифицированный тренинг по системе международной отчетности GRI.

Международная ассоциация IFLA



Лизинговая компания «УРАЛСИБ» является представителем России в составе международной ассоциации IFLA

(International Finance & Leasing Association). Вступление в IFLA дает возможность компании обмениваться идеями, знаниями, опытом, информацией с иностранными коллегами.

«ОПОРА России»



В рамках сотрудничества Банка «УРАЛСИБ» с «ОПОРА России» в 2011 году проведено пять региональных конференций для представителей малого и среднего бизнеса.

«ОПОРА-Кредит»



В Москве при поддержке медиахолдинга «ОПОРА-Кредит» и Банка «УРАЛСИБ» состоится финал всероссийского конкур-

са для предпринимателей «Бизнес-успех – 2011». Банк «УРАЛСИБ» выступил спонсором номинации «Социально ответственный предприниматель». В шести регионах победители регионального этапа конкурса в данной номинации были награждены сертификатами на обучение по программе повышения квалификации в Московской международной высшей школе бизнеса «МИРБИС».

Ассоциация российских банков (АРБ)



В рамках членства в АРБ Банк традиционно принимает участие в следующих общественно значимых мероприятиях:

- Съезд Ассоциации российских банков;
- Всероссийский банковский форум;
- встреча руководства ЦБ РФ с руководителями российских банков;
- заседания Межрегионального банковского совета при Совете Федерации Федерального Собрания РФ;
- церемония вручения Национальной банковской премии.

Также представители Банка участвовали в деятельности комитетов и комиссий АРБ.

Ассоциация региональных банков России (Ассоциация «Россия»)



В рамках членства в этой ассоциации представители Банка приняли участие в следующих общественно значимых мероприятиях:

- Международный банковский форум «Банки России – XXI век», Сочи;

- Общее собрание членов Ассоциации региональных банков России. Также представители Банка участвовали в деятельности комитетов и комиссий ассоциации «Россия».

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)



В рамках членства в РСПП в 2011 году представители Банка приняли участие в следующих общественно значимых мероприятиях:

- конференция «Финансовая система России: вектор развития»;
- IX Налоговая конференция РСПП «Налоговая и бюджетная система: налоговые и бюджетные направления стимулирования модернизации и инновационно-ориентированной экономики»;
- конференция «Человеческий капитал как средство модернизации экономики»;
- конференция «Инновации и технологическая модернизация: меняющийся ландшафт российской экономики».

Федеральное медико-биологическое агентство России (ФМБА)



В 2011 году Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» действовала в сфере развития безвозмездного массового донорства крови и ее компонентов в рамках подписанного в 2010 году соглашения Федеральным медико-биологическим агентством (ФМБА) России.

СТРАТЕГИЯ РАБОТЫ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

В 2011 году подготовлена, согласована с ключевыми подразделениями и утверждена Правлением единая коммуникационная стратегия ФК «УРАЛСИБ», частью которой является стратегия работы с органами государственной власти на 2011 и 2012 годы.

В соответствии с миссией Корпорации документ определяет цели и задачи совместной работы. Основное внимание уделяется согласованию интересов партнеров в целях социально-экономического развития регионов присутствия ФК «УРАЛСИБ».

Впервые в стратегии присутствует взаимодействие по внутренним коммуникационным каналам с активным вовлечением стратегических партнеров Корпорации. Описание инструментов работы выстроено в соответствии с методологией корпоративной культуры управления по ценности и системой сбалансированных показателей. Выделены основные партнеры и институты и ключевые области работы по каждому из этих направлений. Показатели оценки эффективности GR-стратегии направлены на повышение уровня вовлеченности сотрудников и партнеров из органов власти и общественных организаций в реализацию совместных социальных проектов, повышение эффективности работы каналов коммуникаций и развитие программ социального партнерства.

ПОЛИТИКА ИНФОРМАЦИОННОЙ ОТКРЫТОСТИ

Служба связей с общественностью ФК «УРАЛСИБ» и профильные подразделения компаний, входящих в Группу, оперативно информируют журналистов, представите-

лей профессионального сообщества и общественность об основных событиях и новостях Корпорации. На официальных интернет-ресурсах ФК «УРАЛСИБ» в открытом доступе размещается информация о решениях Совета директоров, годовая и квартальная финансовые отчетности, развернутая информация о предоставляемых продуктах и услугах.

На каждом ресурсе размещена форма обратной связи и телефон горячей линии. Ключевая информация о деятельности и составе ФК «УРАЛСИБ» представлена на русском и английском языках. ФК «УРАЛСИБ» на регулярной основе выпускает журнал «Корпоративные новости», ориентированный на сотрудников и партнеров.

Представительство ФК «УРАЛСИБ»

Банк:

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

Регистратор:
RCNIKOIL.RU

Частный банк:
BANK121.RU
(ONE-TO-ONE.RU)

ФК «УРАЛСИБ»
URALSIB.RU
URALSIB.COM

Депозитарии:

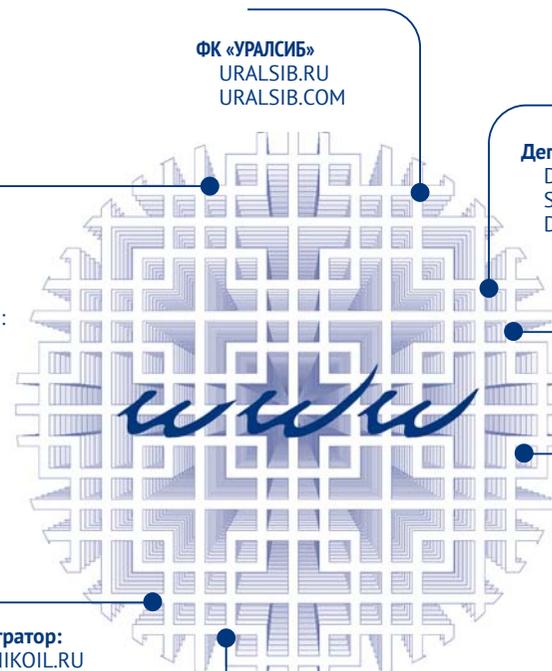
DEPOSITORY.URALSIB.RU
SD-CENTRE.RU
DEPO-URALSIB.RU

Лизинг:

LEASING.URALSIB.RU
LEASING4U.RU

Управляющие компании:

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



СИСТЕМА РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

Банк «УРАЛСИБ»

Помимо наращивания объемов кредитования розничных и корпоративных клиентов ключевым направлением деятельности остается улучшение качества активов. В связи с эскалацией кризисных явлений в мировой экономике Банк продолжает уделять повышенное внимание совершенствованию системы риск-менеджмента и процедур резервирования. Осуществляется комплексное и целостное управление проблемными активами как по корпоративным, так и по розничным кредитам, а также лизинговым договорам. Переход на единые технологии работы с проблемной задолженностью позволит существенно снизить затраты и ресурсоемкость процессов. При управлении рисками Банк руководствуется рекомендациями Банка России и Базельского комитета по банковскому регулированию и надзору. В Банке ведется контроль за следующими основными видами рисков:

- кредитный риск;
- страновой риск;
- рыночный риск, в том числе фондовый, валютный, процентный;
- риск ликвидности;
- операционный риск;
- правовой риск;
- риск потери деловой репутации (репутационный риск);
- стратегический риск.

Политика Банка в области управления рисками базируется на комплексном, едином подходе к организации процесса управления рисками, прежде всего в части идентификации всех существенных рисков, разработки методов и процедур их оценки, снижения (предотвращения) и мониторинга.

Кредитный риск

В связи с относительно высокими кредитными рисками при принятии решения о кредитовании Банк выдвигает повышенные требования к финансовой устойчивости заемщиков, к оценке прогнозов движения денежных средств, качеству и ликвидности обеспечения.

Для снижения уровня кредитных рисков проводятся следующие мероприятия:

- изменение структуры кредитного портфеля, в том числе за счет отказа от предоставления кредитов с повышенным уровнем риска и формирования кредитного портфеля за счет ссуд, предоставленных высоконадежным заемщикам;
- оформление дополнительного обеспечения, приостановление выдачи очередных траншей по потенциально проблемным кредитам, разработка дополнительных мер по контролю над деятельностью отдельных заемщиков;
- повышение уровня сформированных резервов на возможные потери по кредитному портфелю.

Выявление и анализ рисков, возникающих в ходе проведения Банком операций с кредитным риском, и принятие мер по их снижению, обеспечение целостной и достоверной отчетности об уровне

рисков, принимаемых Банком, находятся в компетенции Службы риск-менеджмента.

Страновой риск

Банк осуществляет деятельность преимущественно на территории Российской Федерации и подвержен влиянию связанных с этим страновых рисков. Основные страновые риски, присущие Российской Федерации, принимаемые эмитентом и в равной степени влияющие на деятельность его основных конкурентов:

- зависимость экономики РФ от состояния мировой экономики, колебаний цен на нефть и газ, деловой активности в других странах, низкое доверие иностранных инвесторов, незрелость отдельных производственных и управленческих процессов. Сокращение влияния указанных факторов достигается Банком путем отказа от вложений в высоковолатильные финансовые инструменты, диверсификации активов по отраслям промышленности и наращивания ликвидных резервов;
- структурная слабость экономики, проявляемая в чрезмерной концентрации деловой активности в отраслях, связанных с добычей и экспортом минерального сырья, влияние на экономику крупных промышленных конгломератов. Банк осознает, что чрезмерная концентрация бизнеса может привести к возрастанию рисков, и стремится в значительной степени диверсифицировать операции как за счет розничного бизнеса, так и в региональном аспекте;

- географические особенности Российской Федерации обуславливают различия в условиях ведения бизнеса на разных территориях, дополнительные издержки, связанные с преодолением расстояний, развитием коммуникаций, необходимостью учитывать разницу во времени. Эти особенности не оказывают существенного влияния на деятельность Банка.

Прогноз суверенного рейтинга Российской Федерации, определенный агентством S&P, сохраняется на уровне «стабильный», что рассматривается Банком как дополнительный фактор снижения странового риска, в равной степени принимаемого конкурентами.

Риск ликвидности

Основной целью в области управления риском ликвидности является обеспечение достаточного объема ликвидных активов, необходимых для своевременного выполнения обязательств, и обслуживание собственных потребностей Банка при возникновении непредвиденного оттока денежных средств. Риск ликвидности Банка оценивается как умеренный, так как у Банка накоплены (сформированы) значительные объемы ликвидности для предотвращения возможных кризисных ситуаций, а также реализованы современные методы организации бизнес-процессов и инструменты финансового менеджмента. Управление и контроль риска ликвидности Банка в целом осуществляет КУАП, определяющий стратегию формирования структуры активов и пассивов, ее количе-

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112

ственные и качественные параметры. Исполнительным органом в части управления ликвидностью является Казначейство.

Операционный риск

Под операционным риском в Банке понимается риск возникновения прямых или косвенных потерь вследствие недостатков или ошибок в ходе осуществления внутренних процессов, действий персонала, функционирования информационных систем и технологий, а также вследствие воздействия внешних событий и угроз. Система управления операционными рисками Банка имеет многоуровневую организационную структуру. Ключевым звеном системы являются руководители структурных подразделений, которые оперативно управляют операционными рисками, присущими их деятельности. Служба риск-менеджмента и Служба внутреннего контроля реализуют методологические и контрольные функции соответственно. Объектами управления являются бизнес-процессы Банка. Особое внимание уделяется новым продуктам и направлениям бизнеса, расчетным операциям, процессам использования и внедрения информационных технологий, распределения полномочий, регламентации деятельности, управления человеческими ресурсами, предупреждения рисков чрезвычайных ситуаций природного, техногенного характера и рисков внешнего вмешательства. В составе Службы риск-менеджмента создана Дирекция операционных рисков.

Правовой риск

Правовой риск связан с правовыми ошибками, допускаемыми при осуществлении деятельности (неверное составление документов, неправильные юридические консультации), несоблюдении Банком или его контрагентами требуемых нормативных правовых актов и заключенных договоров, а также из-за несовершенства правовой системы. Управление правовыми рисками осуществляется путем унификации нормативной и договорной базы Банка, выработки рекомендаций правового характера по вопросам деятельности Банка, обязательно для Банка договоров и иной документации, проверкой правоспособности контрагентов и полномочий их представителей.

Риск потери деловой репутации (репутационный риск)

Банк может быть подвержен риску потери деловой репутации вследствие формирования в обществе негативного представления о финансовой устойчивости Банка, качестве оказываемых им услуг или характере деятельности в целом. Снижение риска потери деловой репутации достигается за счет соблюдения Банком нормативных правовых актов, учредительных и внутренних документов, норм делового оборота, деловой этики, принятых бизнес-сообществом; реализации программ повышения лояльности клиентов и контрагентов; принятия адекватных мер при возникновении жалоб и обращений клиентов, связанных

с организацией работы Банка и другими факторами риска. В рамках управления репутационным риском подлежат контролю деловая репутация сотрудников Банка, организация управления рисками Банка, кадровая политика при подборе и расстановке кадров, правомерность действия подразделений и сотрудников Банка. В Банке функционирует служба, в задачи которой входит организация мониторинга с целью противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма. Для создания позитивного имиджа Банка в обществе и формирования лояльного отношения к Банку его клиентов и контрагентов функционирует PR-служба. На регулярной основе производится информирование клиентов о текущем состоянии и перспективах развития Банка. Это способствует повышению прозрачности бизнеса Банка перед клиентами и партнерами. В Банке функционирует «горячая линия», где клиенты Банка могут получить профессиональную консультацию квалифицированных специалистов об услугах и продуктах Банка, специальных акциях, условиях обслуживания и другую информацию. Оперативное управление репутационным риском осуществляют коллегиальные органы и подразделения Банка в рамках своих компетенций. На стратегическом уровне управление риском потери деловой репутации осуществляют акционеры и Правление Банка.

Стратегический риск

Стратегический риск отражает способность Банка выбирать географические и продуктовые сегменты, предположительно прибыльные для Банка в будущем, с учетом комплексного анализа будущей операционной среды. Принципы управления стратегическим риском определяются акционерами Банка. Управление стратегическим риском осуществляют Правление и другие коллегиальные органы Банка в рамках своих компетенций. Для снижения стратегического риска используется планирование деятельности Банка, состоящее из трех уровней: текущее, среднесрочное, долгосрочное. Подразделения Банка периодически предоставляют руководству Банка отчеты о выполнении текущих и среднесрочных плановых показателей. Долгосрочные планы рассматриваются и утверждаются на заседаниях Наблюдательного совета Банка, функционирует система постановки и контроля исполнения приоритетных задач Банка в среднесрочном и долгосрочном периоде.

Рыночный риск

Деятельность Банка подвержена рыночному риску вследствие неблагоприятного изменения рыночной стоимости финансовых инструментов торгового портфеля и производных финансовых инструментов, а также курсов иностранных валют и (или) драгоценных металлов. Банк осуществляет активное управление рыночным риском, начиная с идентификации рисков по





«УРАЛСИБ» в числе первых может пройти аккредитацию Центробанка на соответствие стандартам риск-менеджмента Базель II

Интервью с Натальей Тутовой,
руководителем Службы риск-менеджмента ФК «УРАЛСИБ»

– Изменились ли подходы к управлению рисками финансовых институтов в посткризисный период?

– Кризис стимулировал процесс внедрения в банках новых технологий, в том числе и технологий риск-менеджмента. Новации должны позволить не только ускорить процесс рассмотрения кредитных заявок, не снижая, а зачастую повышая качество оценки рисков, но и своевременно и быстро реагировать на риск. Теперь одинаково важна оценка текущей ситуации и возможность построения прогноза ее развития. Риск-менеджер перестал восприниматься как преграда для роста кредитного портфеля. Стало очевидно, что он является прежде всего помощником бизнеса, оберегающим его от неоправданных существенных ошибок.

– Какие изменения произошли в 2011 году в политике учета рисков Корпорации?

– В рамках повышения эффективности системы учета и управления рисковыми активами в 2011 году была создана самостоятельная бизнес-единица «Коллекторский бизнес». Такое структурное преобразование принесло положительные результаты уже в первый год своей деятельности: доля проблемных активов была снижена на 17,9%, это дает нам уверенность в том, что и в дальнейшем эффективность коллекторского бизнеса будет расти, а разгрузка других бизнес-подразделений будет способствовать улучшению качества работы с клиентами.

– Начиная с 2010 года активно обсуждается внедрение принципов стандарта Базель II в России. Банк активно участвует в этом проекте. Какие планы существуют по внедрению этого стандарта?

– ОАО «УРАЛСИБ» начало свою работу по подготовке к внедрению стандартов Базель II уже в 2008 году. В частности, был проведен проект с консалтинговой компанией Oliver Wyman «Развитие риск-менеджмента по международным требованиям». В Банке сегодня действуют модели оценки кредитного рейтинга и вероятности

дефолта корпоративных заемщиков и контрагентов Банка, а также выработаны подходы к оценке экономического капитала. В 2010 году «УРАЛСИБ» вошел в перечень банков с продвинутой системой риск-менеджмента, от которых Банк России ожидает перехода к передовым подходам оценки кредитного риска (на основании внутренних рейтингов – IRB-подхода) в первую очередь. В 2011 году Банком России совместно с крупнейшими российскими банками (в том числе ОАО «УРАЛСИБ») проведены рабочие встречи по внедрению требований IRB-подхода Базель II в РФ. По итогам этого проекта на базе Ассоциации российских банков был сформирован Комитет по стандартам Базель II и управлению рисками. Сотрудники службы риск-менеджмента «УРАЛСИБА» входят в состав рабочих групп при этом комитете и принимают активное участие в формировании единой позиции банковского сообщества по данным вопросам. Для эффективного внедрения стандартов Базель II в Банке, согласно решению Правления Банка, в настоящее время проводится детальный гэг-анализ, цель которого – выявление расхождений между текущей ситуацией и целевой архитектурой, соответствующей требованиям

Базель II, а также разработка детального мастер-плана устранения обнаруженных гэпов. Данный этап выполняется с привлечением внешних консультантов. Следует также отметить, что Банк планирует в числе первых пройти аккредитацию Центробанка на соответствие стандартам Базель II и распространить эти нормы на другие субъекты Корпорации.

– Какие стратегии поддерживала система риск-менеджмента в 2011 году? Как учитывается в компании внешнеэкономический риск второй волны кризиса?

– Корпорация традиционно придерживается стратегии разумного консерватизма в управлении рисками. Принимая во внимание нестабильность современной экономической ситуации, риск-менеджмент старается поддержать бизнес и, не ограничивая возможностей его развития, существенно снизить риск роста проблемных активов. На 2012 год запланирована масштабная работа по развитию системы риск-менеджмента. Во-первых, речь идет о развитии розничных рисков, методов и подходов к их оценке. Во-вторых, планируется тестовое внедрение процедур расчета и аллокации экономического

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112

капитала. Также Банк работает над промышленным внедрением системы раннего предупреждения по клиентам корпоративного банка. Работа идет и в направлении развития системы ключевых показателей риска в области операционных рисков.

В условиях нарастающего экономического напряжения особое внимание будет направлено на управление риском ликвидности.

– На фоне объективного сокращения ресурсов для развития наряду с экономическими рисками приоритетное значение приобретают социальные и экологические факторы. Как эти вызовы учитываются в модели управления рисками Корпорации?

– Финансовые организации относятся к числу основных субъектов, от решений которых зависят уровень экологической безопасности, рациональность использования природных ресурсов, а тем самым благосостояние нынешних и будущих поколений. Бизнес не может работать отдельно от окружающей среды, он должен предотвращать негативные социальные и экологические последствия. Риск-менеджеры Банка проходят профессиональную переподготовку по направлению «Анализ экологических и социальных рисков» в рамках образовательной программы Финансовой инициативы Программы ООН по окружающей среде (UNEP FI). В настоящее время перед Банком поставлена задача по внедрению управления экологическими и социальными рисками в процессы принятия управленческих решений. Соответствующие изменения

планируется внести отдельным разделом в части экологических и социальных рисков в Кредитную политику Банка.

– Предпринимательский замысел 2011 года строился на основе расширенной модели стратегических карт (BSC), в которой к четырем классическим перспективам – «ресурсы», «процессы», «клиенты», «результат» – добавлена пятая перспектива – «Социальный результат». Предполагается ли в этой связи вносить изменения в процедуры оценки рисков, ведь очевидно, что структура активностей Корпорации изменяется в сторону большего влияния на сообщества?

– Появление новой перспективы развития, безусловно, отразится в соответствующих разделах профильных политик управления рисками Корпорации. Изменения будут внесены в должностные инструкции и положения о подразделениях. Разработка новой системы мотивации с учетом принимаемого риска позволит адекватно оценивать качество работы подразделений и персонала, мотивировать бизнес на создание условий для устойчивого развития социальной и экологической среды.

– Применяет ли «УРАЛСИБ» принцип социально ответственного инвестирования? Какие действия планирует предпринять Корпорация в будущем для эффективного управления экологическими рисками крупных инвестиционных проектов?

– Мы признаем, что применение принципов ответственного инвестирования способствует более эффективному учету

социальных, экологических, этических аспектов в практике корпоративного управления наших клиентов. Сегодня работа по внедрению руководящих принципов ответственного инвестирования идет прежде всего в направлении малого и среднего бизнесов, составляющих основную долю кредитов Корпорации. Банк уже имеет экологические стандарты по ипотеке и работает по другим направлениям бизнеса. Для анализа социальных и экологических рисков анкеты заемщиков дополняются соответствующими вопросами.

– Каким нефинансовым рискам, на Ваш взгляд, требуется уделить особое внимание в краткосрочной и среднесрочной перспективе для придания большей устойчивости Корпорации и окружающей ее среде?

– От развития системы управления нефинансовыми рисками во многом зависит не только финансовое состояние компании, но и то, как она воспринимается внешними партнерами и рынком в целом. Говоря о нефинансовых рисках,

мы имеем в виду прежде всего операционные, репутационные и правовые риски. Рост операций кредитования обязывает проводить тщательный анализ операционных рисков, исключать всевозможные ошибки и сбои в операциях. Поэтому работа над снижением операционных сбоев позволяет повысить эффективность деятельности Банка, а также делает его более привлекательным для партнеров. Успех клиентов и самого Банка сегодня во многом зависит от наличия безупречной репутации и широко распространенного мнения о высоком качестве работы финансовой организации. Поэтому управление репутационными и правовыми рисками ФК «УРАЛСИБ» находится под постоянным контролем. Для минимизации нефинансовых рисков Корпорации Банк оснащен различными информационно-справочными системами, позволяющими отслеживать все нарушения, а также оперативно уведомлять все заинтересованные подразделения о возможных угрозах в отношении нефинансовых рисков.

Базель II – новый стандарт учета рисков, направленный на повышение стабильности и равные условия конкуренции международной финансовой системы.

При этом исходным пунктом служит стимулирование банков (со стороны банковского надзора) к более тонкому «юстированию» процесса измерения кредитного риска. Основные цели Базель II:

- усиление ориентирования банков на фактические риски при резервировании собственного капитала;

- улучшение внутреннего риск-менеджмента банков, в особенности путем создания стимулов к переходу на дальнейшие методы измерения рисков для контрольных целей;
- улучшение условий международной конкуренции посредством введения единых мировых правил банковского контроля;
- создание правил, которые могут применяться банками различного уровня сложности и размеров.

▼ СИСТЕМА РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА (продолжение)

продуктам и операциям на всех уровнях принятия решений, проводит оценку рисков с помощью современных моделей (модели VaR, стресс-тестирование, сценарный анализ, анализ чувствительности и т. д.), осуществляет ограничение/управление рисками с помощью различного инструментария (лимитирование открытых позиций и сумм риска, структурирование портфелей ценных бумаг, диверсификация, хеджирование, процентные гэпы и т. д.), а также реализует постоянный мониторинг возникающих рисков и контроль установленных лимитов. Определение и контроль уровня рыночного риска осуществляет Правление Банка. Реализация утвержденной Правлением стратегии относится к зоне ответственности Комитета по управлению активами и пассивами. Казначейство и Служба риск-менеджмента разрабатывают, а Правление и КУАП утверждают политику и методы управления рыночными рисками.

Частный банк

В УРАЛСИБ | Банк 121 действует система риск-менеджмента, разработанная для Банка «УРАЛСИБ». Репутационный риск управляется посредством разработки и реализации контрольных процедур, особенно в части взаимоотношений частных банкиров с клиентами. Также регулярно проводится анкетирование клиентов, что позволяет последовательно улучшать качество предоставляемых клиентам услуг.

Управляющая компания «УРАЛСИБ»

Организацию управления рисками и поддержание соответствующей культуры осуществляет Руководство компании с помощью коллегиального органа – Комитета риск-менеджмента, а также структурного подразделения, ответственного за управление рисками, – Дирекции риск-менеджмента.

Система управления рисками компании делится на:

- управление операционными рисками;
- управление непрерывностью деятельности;
- управление инвестиционными рисками;
- оценку результативности инвестирования.

Операционный риск

В рамках управления операционными рисками мониторится и анализируется база данных по реализованным риск-событиям и ключевые показатели риска (KRI). Оценка рисков и установление мер по их митигированию* ведется в рамках разработанной в 2011 году карты рисков компании. Совет директоров и Генеральный директор определяют стратегию в области управления инвестиционными рисками компании в форме принятия Политики и других нормативных документов по управлению инвестиционными рисками.

* Митигировать риски – уменьшать вероятность наступления риска и минимизировать его возможный ущерб.

Инвестиционный риск

Система управления инвестиционными рисками имеет трехуровневую организационную структуру.

I. Стратегический уровень. Реализуется решениями Руководства и Комитета риск-менеджмента. Комитет является коллегиальным органом, помогающим Руководству компании принимать решения по управлению существенными рисками, применять политику и процедуры по управлению инвестиционными рисками, продвижению культуры управления инвестиционными рисками среди сотрудников компании.

II. Тактический уровень. Основным элементом тактического уровня Системы управления инвестиционными рисками является Дирекция риск-менеджмента.

III. Оперативный уровень. Реализуется подразделениями, участвующими в инвестиционной деятельности и поддержке инвестиционной деятельности. В компании реализуются различные показатели риска и результативности инвестиций. Мониторинг данных показателей включен в процесс ежедневного управления рисками.

Рыночный риск

Для измерения рыночного риска используются различные индикаторы, покрывающие различные аспекты рыночного риска. Показатели фактических рисков основаны на наблюдаемых величинах, и они представляют реализованный риск по портфелю.

1. Ошибка слежения – это мера волатильности относительной доходности

портфеля по отношению к доходности бенчмарка. Положительная относительная доходность портфеля по отношению к доходности бенчмарка является важным признаком эффективности управления портфелем. Более высокая относительная доходность может возникнуть за счет высокой волатильности портфеля, что влечет увеличение уровня риска продукта. Данный инструмент позволяет оценить постоянство относительной доходности (относительно бенчмарка) и соответственно является инструментом, позволяющим поддерживать продукт с тем уровнем риска профиля, с которым он был предложен и продан клиенту.

2. Для измерения, оценки и мониторинга риска используются волатильность (средний риск портфеля), бета, альфа, максимальное абсолютное отклонение, максимальная просадка, коэффициент Шарпа, информационный коэффициент, коэффициент Сортино, модифицированная дюрация.

Эти индикаторы риска определяются по необходимости и рассчитываются в соответствии с внутренним регламентом компании.

3. Ожидаемые риски измеряются стоимостью, подверженной риску, – VaR. Целью модели VaR является подсчет максимального потенциального убытка, который может быть получен портфелем в нормальных рыночных условиях. Такой убыток оценивается на основе данного временного периода, определенного доверительного уровня и статистической модели прогнозирования.

4. Процесс управления рисками включает регулярный анализ сценариев и стресс-тест. Цель стресс-теста состоит в том, чтобы обнаружить потенциальную концентрацию рисков и сделать риски более прозрачными, а также в том, чтобы протестировать воздействие особых рыночных условий на портфели. Оба риска — реализованный (фактический) и ожидаемый (предполагаемый) — являются ключевыми мерами при контроле инвестиционного риска.

5. В компании реализуются различные показатели результативности инвестиций, которые также влияют на снижение риска по портфелю. Мониторинг данных показателей включен в процесс ежедневного управления рисками. Отчетность по инвестиционным рискам является важной составляющей информационного потока внутри компании и позволяет Руководителю компании, Комитету риск-менеджмента и другим участникам инвестиционного процесса осуществлять контроль за рисками портфелей клиентов, которые могут повлечь финансовые, репутационные и комплаенс-риски для компании, в том числе правовые риски.

Риск-профиль каждого продукта подразумевает, что продукт будет управляться в соответствии с определенными риск-лимитами, ограничивающими риск по продукту до утвержденного уровня. В случае неустранения нарушения риск-лимита в срок к ответственному за управление портфелем, по которому произошло такое нарушение, могут быть применены дисциплинарные меры в соответствии с трудовым законодательством РФ.

«УРАЛСИБ Кэпитал»

В компании внедрена и используется система полномочий и принятия решений при управлении рыночным и кредитным рисками. Контроль лимитов осуществляется в режиме реального времени. На ежедневной основе осуществляется подготовка отчетности с количественной оценкой риска и использованием лимитов.

Рыночные риски

Основным принципом управления рыночным риском является установление лимитов на собственную позицию с учетом ликвидности и волатильности инструментов.

Помимо лимитов на позиции устанавливается и ежедневно контролируется лимит стоп-лосс. Широко применяется методология VaR для количественной оценки рыночных рисков при установлении лимитов и дисконтов по сделкам РЕПО. По сделкам маржинального кредитования применяются ограничения к качеству обеспечения.

Кредитные риски

Лимитирование также является основным методом управления кредитным риском. Выделяются кредитные риски контрагента и эмитента. Процедура установления лимита сопровождается анализом финансового состояния контрагента и эмитента. Устанавливаются лимиты на контрагентов, а также лимиты на позиции исходя из кредитного качества эмитентов.

Лизинговая компания «УРАЛСИБ»

В компании создано отдельное подразделение по управлению рисками с выделением отдельных направлений риск-менеджмента — Служба риск-менеджмента ЛК, в которую входят специалисты, оценивающие кредитные риски, специалисты, контролирующие показатели лизингового портфеля ЛК, и специалисты по оценке предметов лизинга. Управление рисками в компании осуществляется на основании внутренних документов (регламенты, положения, методики), определяющих порядок и механизмы предоставления продуктов, оценки рисков, работы с залогами, просроченной задолженностью, управления и контроля за финансовыми рисками и т. д.

Система риск-менеджмента в компании имеет следующие характеристики:

- использование страховой защиты лизингового имущества;
- разделение полномочий по принятию решений по лизинговым сделкам;
- контроль достаточности полномочий на этапе санкционирования решений по лизинговым сделкам;
- использование системы централизованного андеррайтинга при предоставлении стандартных продуктов;
- принятие решений по предоставлению нестандартных продуктов Кредитным комитетом на индивидуальной основе;
- принятие решений по заключению корпоративных сделок на индивиду-

альной основе на Кредитном комитете либо уполномоченным менеджером;

- мониторинг финансового состояния корпоративных клиентов на ежеквартальной основе;
- установление максимального размера предоставляемого финансирования как на предмет лизинга (единицу лизингового имущества), так и на лизингополучателя/группу компаний по всем стандартным продуктам компании;
- контроль соблюдения размеров утвержденных кредитных лимитов, пересмотр лимитов — не реже 1 раза в 6 месяцев;
- юридическая экспертиза лизинговых сделок;
- проверка участников сделки и бизнеса клиентов Службой содействия бизнесу;
- контроль показателей лизингового портфеля;
- оценка рисков согласно стандартам МСФО и формирование резервов по лизинговому портфелю;
- ежедневный контроль риска ликвидности;
- использование в процессе управления процентным риском стресс-тестирования, гэп-анализа, метода дюрации, ежемесячное составление отчета об уровне процентного риска;
- контроль ОВП (1 раз в 2 недели);
- установление максимального размера предоставляемого финансирования как на предмет лизинга (единицу лизингового имущества), так и на лизингополучателя/группу компаний по всем стандартным продуктам компании;
- пересмотр лимитов 1 раз в 6 месяцев.

Внутренний контроль

Система внутреннего контроля Корпорации состоит из процедур, которые осуществляются Советом директоров, коллегиальными органами, специальными службами, менеджментом и сотрудниками. Эти процедуры проводятся для достижения следующих целей:

- стратегические: реализация миссии Корпорации, достижение целевых стратегических показателей;
- операционные: обеспечение финансовой и операционной эффективности;
- информационные: обеспечение внутренних и внешних пользователей надежной, полной, своевременной и защищенной финансовой и управленческой информацией, включая отчетность, в том числе для эффективного управления внутренними социальными программами и программами экологической безопасности;
- комплаенс-цели: обеспечение соблюдения законодательства и внутренних правил и кодексов, в том числе Кодекса корпоративной этики;
- репутационные: обеспечение репутации Корпорации в обществе и деловом сообществе, в том числе создание дружелюбной среды взаимодействия с клиентами, инвесторами и регулирующими органами.

Совет директоров ФК «УРАЛСИБ», Генеральный директор, Правление и другие коллегиальные органы Корпорации, в первую очередь Комитет по аудиту при Совете директоров, являются ключевыми органами, определяющими общие принципы построения системы внутреннего контроля и осуществляющими мониторинг соответствия ее состояния характеру и масштабам бизнеса. Основные механизмы внутреннего контроля на общекорпоративном уровне — централизация, стандартизация и регламентация управления бизнес-процессами. В частности, работа ведется с системой распределения зон ответственности коллегиальных органов и делегирования полномочий, контролем исполнения поручений, отчетности, контролем информационных потоков и защиты информации, а также контролируются обязательные общекорпоративные процедуры, такие как согласование документов, наиболее важных решений и существенных сделок, постановка каскадированных целей и оценка деятельности сотрудников. Контрольные процедуры осуществляются в непрерывном режиме непосредственными участниками процесса, автоматизированными системами и специализированными подразделениями: службами внутреннего контроля, управления рисками, комплаенса, содействия бизнесу (экономической безопасности). Применение контрольных процедур устанавливается внутренними документами ФК «УРАЛСИБ» и ее дочерних и зависимых обществ. Содержание этих

документов полностью согласуется с требованиями Банка России, постановлениями Правительства РФ, Федеральной службы по финансовым рынкам, Министерства финансов РФ и др. Методологически они опираются как на лучшие разработки российских бизнес-технологов (в том числе и собственных методологов ФК «УРАЛСИБ»), так и на общепризнанные международные стандарты, например публикации Базельского комитета по банковскому надзору (в банковском деле), стандарты Института внутренних аудиторов (США). В качестве основы для построения системы внутреннего контроля принят международный стандарт COSO ERM. В течение 2011 года развитие системы внутреннего контроля продолжалось в направлении риск-ориентированных проверок бизнес-процессов (агентские и кросс-продажи, розничное кредитование), а также тиражирования лучших практик организации внутреннего контроля, внедренных в ФК «УРАЛСИБ» и в отдельных компаниях Корпорации.

Система внутреннего аудита

Служба внутреннего аудита функционирует в Корпорации с 2008 года как самостоятельный элемент структуры корпоративного управления. Процедуры внутреннего аудита обеспечивают уверенность Совета директоров Корпорации в достоверности финансовой отчетности, эффективности системы внутреннего контроля, системы управления рисками и системы корпоративного управления.

Независимость функции обеспечивается следующими мерами:

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

Служба внутреннего аудита осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, внутренними документами Корпорации и решениями ее органов управления, Положением о Службе, Международными стандартами профессиональной деятельности внутренних аудиторов и Кодексом этики (документы Института внутренних аудиторов, США).

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112

Комплаенс-контроль

Компании ФК «УРАЛСИБ» стремятся работать только с высоконадежными партнерами, они обеспечивают соблюдение норм российского и международного права в сфере борьбы с незаконной легализацией денежных средств и не осуществляют трансформации капитала в интересах субъектов теневого сектора экономики.

Действующая в Корпорации система комплаенс-контроля позволяет решать три приоритетные задачи:

- минимизировать риск возникновения конфликта интересов между Корпорацией и сотрудниками;
- минимизировать риск возникновения конфликта интересов между сотрудниками и клиентами;
- минимизировать комплаенс-риски в работе компаний Группы на рынке ценных бумаг.

Система анализа информации

Служба комплаенс использует информационную базу данных «Запрос на сделку». Она предназначена для автоматизации процесса согласования со Службой комплаенс сделок по ценным бумагам, совершаемых сотрудниками Корпорации в личных интересах и подпадающих под риск возникновения конфликта интересов в соответствии с требованиями Политики комплаенс Финансовой корпорации «УРАЛСИБ», утвержденной распоряжением Президента Корпорации в 2008 году.

Внедрение автоматизированной системы позволило снизить риск возникновения конфликта интересов за счет обеспечения оперативного доступа к информации, применения автоматизированных процедур и повышения скорости принятия решения.

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

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

С 2008 года в ФК «УРАЛСИБ» действует политика «Знай своего клиента», которая предназначена для защиты интересов Корпорации от действий недобросовестных клиентов и контрагентов, деятельность которых, в частности, связана с легализацией преступных капиталов и финансированием терроризма.

Политика «Знай своего клиента» является

частью системы корпоративного управления рисками и направлена на минимизацию для компаний Корпорации следующих видов комплаенс-рисков:

- лицензионного риска либо риска административного приостановления (ограничения) бизнеса в связи с неисполнением регулятивных требований в сфере противодействия отмыванию незаконно полученных средств;
- риска потери деловой репутации, влекущего за собой формирование негативного имиджа Корпорации на финансовых рынках в Российской Федерации и за рубежом;
- юридических (правовых) рисков, влекущих за собой привлечение к ответственности и наложение разного вида санкций.

Действующий с 2009 года Регламент взаимодействия Службы комплаенс и подразделений ФК «УРАЛСИБ» при работе с обращениями участников финансовых рынков позволяет:

- организовать обратную связь с клиентами компаний — профессиональных участников рынка ценных бумаг для повышения качества обслуживания и поддержания их лояльности Корпорации;
- оперативно реагировать на полученные претензии, выявлять и систематизировать типичные претензии клиентов;
- совершенствовать внутренние процедуры (бизнес-процессы) предоставления услуг клиентам ФК;
- поддерживать постоянство процедур ведения претензионной работы.

Противодействие коррупции

В целях противодействия коррупции Служба внутреннего контроля, Служба комплаенс и Служба содействия бизнесу ФК «УРАЛСИБ» в рамках своих ключевых областей и зон ответственности контролируют работу Центрального офиса и региональных подразделений Корпорации.

С целью раннего обнаружения рисков нарушения антикоррупционного законодательства проводятся регулярные проверки в отношении руководителей, ключевых менеджеров и лиц, ответственных за принятие стратегических решений. В 2011 году сотрудники Корпорации не совершили действий, подпадающих под определения, данные в Федеральном законе «О противодействии коррупции». В число принципов деловой этики, принятых в ФК «УРАЛСИБ», входит неукоснительное соблюдение требований действующего законодательства, иных правовых актов и внутренних нормативных документов, в том числе антимонопольного законодательства и нормативно-правовых актов и решений Федеральной антимонопольной службы России. Полученные в 2011 году предписания Федеральной антимонопольной службы об устранении нарушений были выполнены в установленный срок.

Управление конфликтом интересов руководителей

Подготовлена новая редакция Правил раскрытия и управления конфликтом интересов руководителей и членов

коллегиальных органов Финансовой корпорации, предусматривающая, в частности, установление текущего контроля за раскрытием и управлением конфликтом интересов в форме ежеквартального отчета руководителей о фактах выявления конфликта интересов и принятых решениях по его управлению.

Исследования в области комплаенс
Банк «УРАЛСИБ» как активный член ряда отраслевых профессиональных ассоциаций и саморегулируемых организаций принимал участие в подготовке предложений к законопроектной в области строительства национальной противомошечной системы и формировании позиции банковского сообщества по наиболее актуальным вопросам в этой области.

Ключевые сотрудники ФК «УРАЛСИБ» активно передавали практический опыт в рамках международных конференций, семинаров и круглых столов.



За достижения в области построения эффективных комплаенс-систем ОАО «УРАЛСИБ» присуждена престижная награда Международной ассоциации комплаенс (ICA) в номинации «За лучшее исследование в области комплаенс», а один из сотрудников награжден общественным орденом АРБ «За заслуги перед банковским сообществом».

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ (СТЕЙКХОЛДЕРАМИ)

Стейкхолдерами ФК «УРАЛСИБ» считает лиц, группу лиц или организации, которые оказывают влияние на деятельность Корпорации или испытывают влияние

Корпорации, ее услуг и продуктов на себе. Взаимодействие с ключевыми группами заинтересованных сторон Корпорация выстраивает на основе требований российского законодательства, Всеобщей декларации прав человека, видения, миссии, ценности, функциональных и бизнес-стратегий. Структура заинтересованных сторон определена на основе анализа операционной и благотворительной деятельности в процессе подготовки

коммуникационной стратегии на 2011 год. Корпорация выделяет шесть ключевых групп стейкхолдеров: клиенты, акционеры, сотрудники и менеджмент, стратегические партнеры и потенциальные инвесторы, бизнес-партнеры и поставщики, регулирующие органы, общественные организации и органы государственной власти. В 2011 году существенных изменений в структуре заинтересованных сторон не произошло.

В 2011 году проведены исследования качества клиентского сервиса по системе «Тайный покупатель». Проверено 100% точек продаж Банка. Полученные результаты используются для формирования проектных линий во внутреннем конкурсе для сотрудников «Большое дело». Конкурс проектных идей «Большое дело» ориентирован на повышение качества клиентского сервиса и выстраивание долгосрочных отношений с клиентами на основе базовой ценности Корпорации – «самоосознание». Свои идеи по улучшению организации клиентского обслуживания может предложить любой сотрудник региональных офисов Банка. Лучшие проекты получают финансирование и реализуются.

Сотрудники

В 2011 году проведен опрос руководителей ключевых подразделений Корпорации с целью выявления наиболее актуальных тем отчета ФК «УРАЛСИБ» в области устойчивого развития для сотрудников и клиентского сервиса. На основе результатов исследования определены темы данного отчета и сформулированы художественные концепции оформления.

Розничные клиенты

Малый бизнес

В целях поддержания конкурентоспособности своего продуктового ряда и высокого уровня сервиса Банк «УРАЛСИБ» регулярно проводит глубокое изучение потребностей малых и средних предприятий, а также их удовлетворенности продуктовым предложением и сервисом Банка. Основной задачей при этом была настройка продукта на цели малого предприятия или предпринимателя. В результате выявленные ожидания субъектов малого предпринимательства легли в основу новой расширенной линейки кредитных продуктов для малого бизнеса. Также в 2011 году проведена серия встреч специалистов Корпорации с представителями малых предприятий – «День открытых идей». На семинарах в формате конструктивного диалога руководители филиалов, офисов продаж и предприниматели обсуждали барьеры, возникающие при получении кредита, существующие возможности оптимизации затрат малых предприятий и необходимые финансовые продукты для развития малого бизнеса.

Государство

ФК «УРАЛСИБ» регулярно принимает участие в общественно значимых мероприятиях. Руководители ключевых подразделений выступают с докладами на конференциях, форумах, круглых столах, посвященных развитию российской экономики. Заключены соглашения о социальном партнерстве, проведены консультации по вопросам социально-экономического развития регионов, в которых присутствует Корпорация.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10		58	72	90	100	106	112

Открытые идеи для малого бизнеса

Проект Банка «УРАЛСИБ»

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОЕКТА

Многолетний опыт непосредственного обслуживания клиентов в сегменте малого и среднего бизнеса показывает, что значительная часть новых малых предприятий создается людьми, не имеющими опыта ведения своего бизнеса или поменявшими его направление, например от торговли к производству. Высокий уровень неудач малых предприятий связан с тем, что многие предприниматели не имеют возможности вовремя получить качественную консультационную поддержку.

ПАРТНЕРЫ

Некоммерческие организации

Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России», Ассоциация молодых предпринимателей России, Фонд «Свое дело», Ассоциация юристов России, региональные представительства «Деловой России».

Коммерческие организации

Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС.

Органы государственной власти

Министерство экономического развития РФ, Федеральная антимонопольная служба РФ, региональные органы власти, Федеральное агентство по делам молодежи, МСП-Банк, Региональные гарантийные фонды поддержки малого бизнеса.

«ИННОВАЦИИ 2011 ГОДА»

В 2011 году прошли телемосты «Москва – Санкт-Петербург» и «Москва – Красноярск» с Натальей Ларионовой, директором Департамента развития малого и среднего предпринимательства и конкуренции Минэкономразвития России и Владимиром Мишеловиным, начальником Управления контроля органов власти ФАС России. В ходе телемоста предприниматели смогли получить ответы на конкретные вопросы, касающиеся поддержки и развития собственного бизнеса.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

«Дни предпринимателя» (2010 год)

В 2010 году Банком начата реализация комплексного проекта, направленного на поддержку малого бизнеса на всей территории России. С августа 2010 года Банком проводились семинары «Дни предпринимателя» для владельцев компаний и индивидуальных предпринимателей. Семинары «Дни предпринимателя» прошли в 96 городах РФ.

При запуске проекта Банк преследовал три основные цели: повышение финансовой грамотности представителей малого бизнеса, освещение государственных программ поддержки малого бизнеса и выстраивание доверительных партнерских отношений с представителями ключевой клиентской группы. В качестве основного формата коммуникации использовались семинары и коллективные консультации.

«Дни открытых идей» (2011 год)

На основе анализа ожиданий заинтересованных сторон и актуальных изменений в социально-экономической ситуации рабочая группа продолжила совершенствовать апробированные формы взаимодействия. В 2011 году Банк перешел от формата лекции к формату дискуссии с предпринимателями. Такой диалог позволяет не только предпринимателям получить достоверную и актуальную информацию из первых рук, но и менеджерам Банка наладить конструктивный диалог с клиентами и иметь возможность постоянно актуализировать продуктовую линейку, предлагая самые выгодные условия.

В 2011 году программа семинаров были расширена дополнительными образовательными и коммуникационными модулями. Внимание предпринимателей были предложены семинары/мастер-классы по темам: «Искусство мотивации персонала», «Поиск партнеров для продвижения», «Как активизировать продажи», «Здоровый образ жизни», «Бренд по имени Я», «Качество сервиса как залог успеха продаж», «Интернет-продавец, который постоянно работает», «Оптимизация налогообложения», «Эффективные переговоры». Семинары «Дни открытых идей» прошли в 150 городах РФ.

С 2011 года в Банке действует принципиально новая партнерская форма взаимодействия с клиентами – совместная выработка идей будущего развития бизнеса, обсуждение и реализация программ личного и профессионального развития руководителей и собственников предприятий малого бизнеса. Как следствие – рост доверия и лояльности клиентов.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОЕКТА

Количество участников мероприятий

2010 год – 2 880 субъектов малого бизнеса.
2011 год – 6 050 субъектов малого бизнеса.

Продажи продуктов МБ

Годовой прирост кредитного портфеля МСБ – 23%.
Годовой прирост расчетных счетов, открытых субъектами МБ, – 27%.

Трудоустройство молодежи

Количество работающих финансовых консультантов из числа студентов вузов и молодежи – ежегодно более 1000 человек. В 2011 году из числа студентов – участников программы зачислено в штат Банка 70 выпускников.

Количество предоставленных сертификатов на обучение в МИРБИС

2010 год – 10 сертификатов.
2011 год – 15 сертификатов.

Количество инициированных публикаций по тематике МСБ

Более 300 публикаций в федеральных и региональных СМИ (печатные, электронные, ТВ, радио).

Бренд Банка

По итогам исследования компании «КОМКОН», в 2011 году Банк вошел в топ-3 социально ответственных банков.

Совершенствование системы управления

Создана эффективная логистика клиентского потока в точках продаж Банка – система «Идеальный путь клиента» и повышение качества сервиса.

Социально-экономическое воздействие проекта

Повышение качества жизни населения на территориях присутствия бизнеса за счет развития местных предпринимательских сообществ, создания новых рабочих мест, роста доходов населения, повышения финансовой грамотности предпринимателей и населения.

+71,2%

РОСТ ВЫПУЩЕННЫХ КАРТ
«ДОСТОЙНЫЙ ДОМ ДЕТЯМ»

+7,0%

РОСТ ПОРТФЕЛЯ ИПОТЕЧНЫХ КРЕДИТОВ (ШТ.)

+17,9%

РОСТ ПОРТФЕЛЯ АВТОКРЕДИТОВ (ШТ.)

+4,8%

РОСТ ПОРТФЕЛЯ КРЕДИТОВ
МАЛОМУ БИЗНЕСУ (ШТ.)

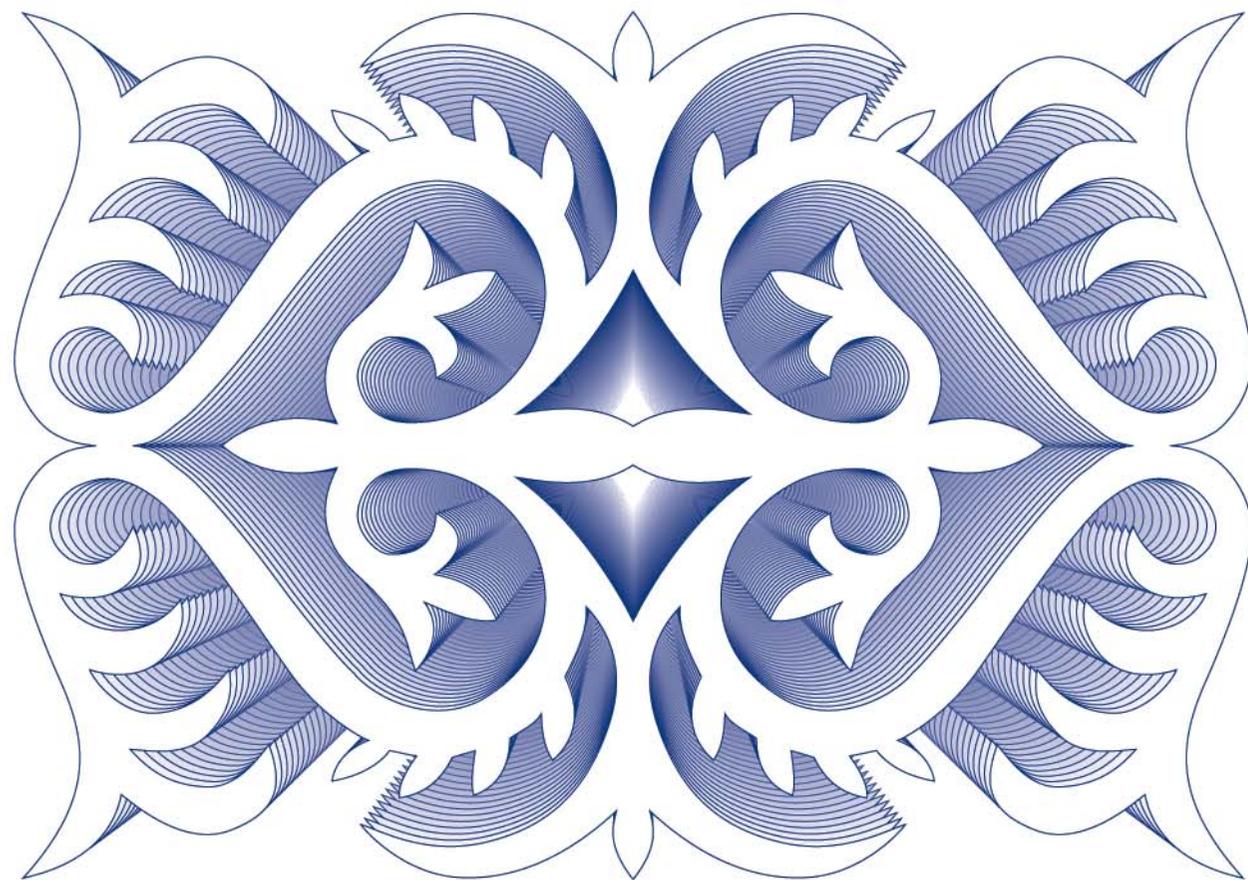
3 ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

Деятельность компаний, входящих в Финансовую корпорацию «УРАЛСИБ», базируется на партнерских отношениях с клиентами и принципах ответственного предпринимательства.

Эти принципы действуют на всех этапах создания ценности для клиентов — от разработки нового продукта до продвижения и сервисного обслуживания. Руководствуясь этими принципами, на этапе бизнес-планирования «УРАЛСИБ» не закладывает ставки по кредитным и депозитным продуктам выше среднерыночных показателей. Кампании по продвижению розничных банковских услуг разрабатываются с учетом ожиданий целевой группы клиентов и требований закона «О рекламе». В рекламе розничных продуктов Банк указывает все существенные условия сделок, которые могут повлиять на выбор клиента, в том числе размер так называемых тарифных плат (процентов, комиссий и др.). Буклеты,

аудио- и видеоролики, используемые в рекламных кампаниях ФК «УРАЛСИБ», создаются с учетом возможных негативных последствий, которые могут возникнуть при использовании рекламируемого продукта. При этом принимаются во внимание два основных риска для розничного банковского клиента: возможная потеря сбережений, размещенных в Банке, а также неправильная оценка своей платежеспособности и неверное понимание системы тарификации услуг. «УРАЛСИБ» гибко подходит к обеспечению кредита и предоставляет различные схемы погашения для малых предприятий. При наличии

положительной кредитной истории предприниматели могут воспользоваться льготными условиями кредитования, в частности снижением процентных ставок и увеличением максимальной суммы кредита. Основываясь на исследовании потребностей малого и среднего бизнеса, Банк разработал линейку кредитных продуктов, оптимально соответствующих запросам рынка. Программа по оборотному финансированию ориентирована на поддержку текущей деятельности предприятий. Пакет услуг по инвестиционному финансированию предназначен для клиентов, планирующих модернизацию и расширение действующего бизнеса (www.pora-rasti.ru).



Хакасский орнамент. Гармония.

*Осознание своего места в мире, обществе,
семье и профессии напоминает жизнь смыслом.*

СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПРОДУКТЫ

Одним из приоритетных направлений деятельности Банка является создание социально ориентированных финансовых продуктов и услуг. «УРАЛСИБ» активно участвует в решении ключевых социально-экономических задач, выступая лидером в таких областях, как кредитование малых и средних предприятий и кредитование населения. Линейка продуктов с выраженной социальной составляющей формируется по двум стратегическим направлениям: поддержка государственных программ социального развития и поддержка стратегических направлений внешней социальной политики Корпорации. Линейка социально значимых продуктов постоянно расширяется. Наибольшей популярностью у клиентов в 2011 году пользовались карты «Достойный дом детям» – рост составил 71,2%. Также вырос объем портфеля ипотечных (7%) и автокредитов (17,9%)

Отрицательная динамика по объему Социальных карт регионов связана с завершением срока действия в 2011 г. более 100 тыс. карт, изготовленных в рамках проекта «Социальная карта жителя Ивановской области».

Объем социально ориентированных продуктов Банка «УРАЛСИБ»

	Тыс. шт.		Изменение, %	Млрд руб.		Изменение, %
	31.12.2010	31.12.2011		31.12.2010	31.12.2011	
Портфель ипотечных кредитов	30,3	32,4	7,0	32,1	34,9	2,8
Портфель автокредитов	44,9	53,0	17,9	10,6	14,8	39,6
Социальные карты регионов	395,6	306,0	22,6	-	-	-
Вклады по программе «Достойный дом детям!»	12,7	10,2	-19,4	3,4	3,2	-5,9
Карты по программе «Достойный дом детям!»	26,6	45,5	71,2	-	-	-
Пенсионные вклады	43,9	33,8	-22,9	10,9	8,5	-22,2
Портфель кредитов малому и среднему бизнесу	14,5	15,2	4,8	74,9	81,7	9,1

Состав линейки социально ориентированных продуктов ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году



* Социально ответственные инвестиции (СОИ) – инвестиции, направленные на развитие перспективных компаний, демонстрирующих устойчивую рентабельность и благотворно влияющих своей деятельностью на окружающую среду и развитие местных сообществ, на территории которых действуют компании. Инвестиции могут осуществляться прямым увеличением капитализации либо через биржевые инструменты и взаимные фонды. Из числа претендентов автоматически исключаются предприятия, которые прямо или опосредованно участвуют в производстве и продаже продукции, сказывающейся негативно на здоровье населения (алкоголь, табак и др.), а также эксплуатируют детский труд.

Программа «Ипотека для родителей, настоящих и будущих»

В апреле 2011 года Банк «УРАЛСИБ» запустил беспрецедентный для российско-го рынка ипотечного кредитования продукт. Банк предоставляет скидку по процентной ставке ипотеки в размере 0,5% за каждого несовершеннолетнего ребенка в семье. Предложением могут воспользоваться не только семьи, в которых уже имеются несовершеннолетние дети на момент оформления кредита, но и те, у кого они появятся в течение всего срока кредитования. Пробный запуск этой кредитной программы оказался настолько успешным, что было принято решение распространить условия программы на готовое и строящееся жилье.

Во многом благодаря программе «Ипотека для родителей, настоящих и будущих» Банк продемонстрировал впечатляющие результаты по ипотечному кредитованию в 2011 году. Так, в 2011 году было выдано

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30		72	90	100	106	112

6 802 ипотечных кредита на общую сумму 9 310,55 млн руб., что превышает аналогичный показатель 2010 года более чем в 13 раз. Это позволило Банку войти в пятерку крупнейших ипотечных банков по данным «РБК. Рейтинг» — 5-е место в рейтинге банков по объему выданных ипотечных кредитов под залог приобретаемой недвижимости и 5-е место в рейтинге банков по объему портфеля ипотечных кредитов.



При разработке новой программы Банк ориентировался не только на достижение плановых финансовых показателей. Мы также стремились предложить условия, которые позволят повысить доступность ипотеки и улучшить благосостояние большего числа российских семей, решивших приобрести жилье с помощью ипотеки.

Программа «Достойный дом детям!»

Совместная благотворительная программа Банка «УРАЛСИБ» и Детского фонда «Виктория» стартовала в 2009 году. На первом этапе в партнерстве с MasterCard была выпущена аффинити-карта «Достойный дом детям!», 0,5% от сумм платежей по которой Банк перечислял на реализацию благотворительного проекта по благоустройству детских учреждений



на специализированный счет Детского фонда «Виктория». На следующем этапе программа была расширена за счет специального вклада «Достойный дом детям!» с повышенной процентной ставкой. По условиям вклада клиент поручает Банку перечислять 0,5% годовых из своего дохода по вкладу на финансирование проекта «Дом для достойной жизни», управление которым осуществляет Детский фонд «Виктория». Отчет об использовании средств размещен на сайте Детского фонда «Виктория» (<http://www.victoriacf.ru/ddd/index.wbp>).

Продукт для малого бизнеса «Бизнес-Доверие»

С осени 2011 года запущен новый кредитный продукт «Бизнес-Доверие»,



который отличается от других продуктов Банка для малого бизнеса стандартизированной процедурой принятия решения и минимальным пакетом предоставляе-

мых документов клиентами. Решение принимается централизованно максимум в течение 4 часов с момента предоставления готовой заявки. В рамках продукта «Бизнес-Доверие» предоставляются средства субъектам малого предпринимательства по совместной программе с МСП-Банком «МФО — микрофинансирование», что позволяет предлагать приемлемые ценовые условия — не более 17,75% годовых. Планируется, что в первой половине

2012 года «Бизнес-Доверие» будет предоставлен не менее чем 500 клиентам на сумму порядка 400 млн руб. В планах заложен поступательный прирост объема и количества выдач — не менее 50% ежемесячно — по мере присоединения новых регионов, в которых будет осуществляться предложение нового кредитного продукта. К середине 2012 года по количеству выдач продукт будет составлять не менее 25% от общего количества выданных кредитов субъек-

Участие в государственной программе МСП-Банка по финансовой поддержке малых и средних предприятий

В 2011 году Банк «УРАЛСИБ» и Российский банк поддержки малого и среднего предпринимательства (ОАО «МСП Банк») продолжили сотрудничество в рамках Государственной программы финансовой поддержки малого и среднего предпринимательства. В соответствии с условиями программы Банк «УРАЛСИБ» имеет возможность предоставлять кредиты субъектам малого и среднего предпринимательства по сниженной процентной ставке. Финансирование за счет ресурсов МСП-Банка получили предприятия, ведущие свою деятельность в области здравоохранения и образования, строительства, пищевой промышленности, в транспорте и связи. Выделенные средства также будут направлены компаниям, оказывающим бытовые и иные сервисные услуги населению и организациям, в их числе автосервисы, АЗС, гостиницы и предприятия общественного питания.

Лизинговая компания «УРАЛСИБ» благодаря участию в Государственной программе поддержки предприятий малого и среднего бизнеса предлагает выгодные условия финансирования лизинговых сделок. В 2010 году Лизинговая компания «УРАЛСИБ» подписала договор с МСП-Банком сроком на пять лет. Выделяемые по договору финансовые ресурсы будут направлены на финансирование сделок лизинга субъектов МСП через филиалы, расположенные во всех федеральных округах Российской Федерации. Сфера деятельности конечных лизингополучателей — автомобильные пассажирские и грузовые перевозки, пищевая промышленность, торговля, сельское хозяйство, электроэнергетика, складская логистика, издательская и полиграфическая деятельность, лесная и деревообрабатывающая промышленность, металлообработка, медицинская промышленность, химическая промышленность, ЖКХ и сфера услуг.

«УРАЛСИБ» на рынке Субфедеральных/муниципальных облигаций

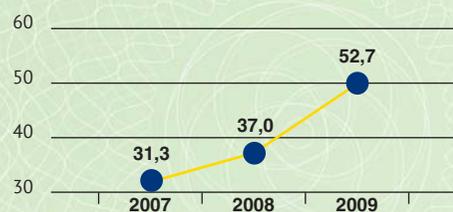
2011 год ознаменовался выходом рынка субфедеральных/муниципальных облигационных заимствований из крутого пика, в которое он провалился в 2009 году, когда большинство регионов из-за неблагоприятных рыночных условий переориентировались на дешевые кредиты федерального Минфина (0,25–0,5 ставки рефинансирования ЦБ).

Объем фактически размещенных в 2011 году бумаг региональных заемщиков вырос до 53 млрд руб. (+42% г/г), хотя этот показатель все еще находится существенно ниже рекордного 2008 года (82 млрд руб.).

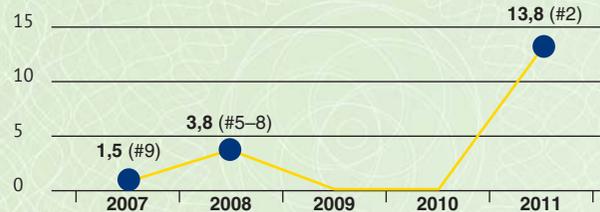
В 2011 году на рынок с регулярными займами вышли Якутия, Волгоградская, Нижегородская и Ярославская области. Кроме того, с новыми займами вышли долгожданные и знаковые для рынка регионы: Красноярский край и Самарская область. Причем заем последней установил рекорд: выпуск объемом 12,2 млрд руб. со сроком обращения 5,5 года стал крупнейшим и максимально «длинным» среди субфедеральных займов за последние три года. Размещение облигационного займа Самарской области в 2011 году, организованное «УРАЛСИБОМ», названо сделкой года в номинации «Субфедеральные/муниципальные облигации» (Investor Awards 2012).

Объем сделок Банка «УРАЛСИБ» по размещению облигаций субфедеральных заемщиков за 2011 год достиг отметки в 13,8 млрд руб., что позволило занять 2-е место в рейтинге организаторов субфедеральных/муниципальных займов независимого агентства Cbonds (отставание от лидера рынка – Росбанка – составило лишь 2,4 млрд руб.). Доля рынка при этом выросла до 26% по сравнению с 5% в 2008 году.

Объем размещенных облигаций региональных заемщиков (без учета займов Москвы), млрд руб.



УРАЛСИБ: объем размещений (млрд руб.) и место в рейтинге Cbonds (#)



Мы ожидаем, что в 2012–2015 годах рынок субфедеральных/муниципальных облигационных заимствований будет становиться все более широким и конкурентным. Причин для этого множество, среди основных – свертывание антикризисной программы бюджетных кредитов федерального Минфина, ожидаемая высокая дефицитность региональных бюджетов и более чем значимый объем долга (в том числе перед Минфином), накопленный регионами в кризисное и посткризисное время.

там малого и среднего предпринимательства в месяц, а по сумме – не менее 12% от общего ежемесячного объема. Технология рассмотрения заявок на «Бизнес-Доверие» предполагает приемлемое качество портфеля по продукту, поэтому просроченная задолженность ожидается не более 2%, что позволит увеличить максимальную сумму по кредиту до 2 млн или 3 млн руб.

Проект «Социальная карта региона»

Проект стартовал в 2006 году с выпуска социальной карты Башкортостана (СКБ). В рамках пилотного проекта реализован уникальный для России карточный продукт. К стандартному банковскому сервису добавлена возможность получения государственных услуг в рамках трех основных приложений: пенсионного, налогового и МВД. Реализована функция зачисления на карты социальных и пенсионных выплат. Карта предназначена для всех категорий граждан, имеющих социальные льготы: студентов, пенсионеров, военнослужащих, сотрудников государственных учреждений и др. Она дает возможность пользоваться социальными пособиями и льготами, такими как бесплатный проезд на общественном транспорте, скидки на лекарства и коммунально-бытовые услуги. Внедрение данного продукта способствует более

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30		72	90	100	106	112

рациональному использованию бюджетных средств, упрощает учет и сокращает издержки органов социального обеспечения. Картой можно оплачивать товары и услуги, ее принимают все банкоматы. В 2009 году проект Банка «УРАЛСИБ» «Социальная карта региона» включен в Федеральную программу перехода к предоставлению государственных услуг в электронном виде (№ 210-ФЗ) и создания универсальной электронной карты (УЭК).

В 2011 году держателями социальных карт Банка «УРАЛСИБ» стали более 700 тысяч граждан в четырех регионах страны (Республика Башкортостан, Ивановская, Московская и Смоленская области). В рамках проекта реализовано

восемь приложений: пенсионное, социальное, медицинское (в части реализации программы обязательного медицинского страхования), транспортное, налоговое, дисконтное, МВД, банковское. На стадии разработки находятся приложения: образовательное, «Росреестр», «Судебные приставы». К проекту «Социальная карта Башкортостана» в статусе эмитента карт присоединилось ОАО «Башпромбанк».

Проект «Социально ответственные инвестиции»

В 2011 году Управление инвестиционного консультирования УРАЛСИБ | Банк 121 подготовило для своих клиентов решение под названием «Социально ответ-

ственные инвестиции» (СОИ). Портфель нацелен на получение дохода с помощью инструментов, которые удовлетворяют как финансовым критериям (стабильность и ожидаемая доходность), так и критериям социальной ответственности. В первую очередь приоритет отдается компаниям, которые специализируются на «зеленых»/«чистых» технологиях. Структура портфеля с точки зрения классов активов преимущественно состоит из акций (65%) и инструментов с фиксированным доходом (35%), что позволяет снизить уровень волатильности и риска. При отборе фондов, инвестируемых в акции, предпочтение отдается портфелям с акциями крупных американских компаний. Что касается инструментов с фиксированным доходом, то они представляют собой спектр ценных бумаг, включающих государственные, корпоративные облигации и облигации развивающихся рынков.

Среди компаний, чьи бумаги занимают значительную долю в портфеле СОИ, есть компания по очистке питьевой воды American Water Works, второй по величине европейский игрок сферы водоснабжения Suez Environnement, американская биофармацевтическая компания, специализирующаяся на исследованиях и разработках в области лечения раковых и воспалительных заболеваний Celgene Corp., международный фармацевтический концерн Sanofi-Aventis.

У российских инвесторов в настоящее время пока нет возможности заниматься социально ответственным инвестирова-

нием внутри страны, вкладывать средства в отечественные компании. Во-первых, в России не развита инфраструктура, которая делает процесс оценки и отбора социально ответственных компаний — объектов инвестиций — удобным и эффективным. Инвестору сложно провести объективную оценку уровня социальной ответственности и корпоративного управления российских компаний, сравнить их с другими представителями отрасли с точки зрения финансовой устойчивости. Вторым ограничением для инвестирования в российские социально ориентированные компании является ограниченное число публичных компаний. Акции компаний-претендентов не обращаются на фондовой бирже. Клиенты Банка 121, в зависимости от собственных предпочтений, могут включить СОИ в свой портфель, используя одну из стратегий: первая состоит в подборе акций компаний, деятельность которых отвечает определенным социальным, этическим или экологическим критериям; вторая предполагает выбор — в соответствии с риск-профилем — одного или нескольких специализированных фондов (опреснение/очистка питьевой воды, альтернативные источники энергии, сельское хозяйство, биотехнологии). Эта стратегия имеет в России больше шансов на успех.

Участие в государственной программе Агентства по ипотечному жилищному кредитованию

В 2011 году Банк «УРАЛСИБ» продолжил выдачу кредитов по программе Агентства по ипотечному жилищному кредитованию (АИЖК) на приобретение готового жилья: квартир, индивидуальных жилых домов, квартир в таунхаусах. Банк выдает ипотечный кредит за счет собственных средств, а затем восстанавливает свои ресурсы посредством рефинансирования кредитов из фонда АИЖК. При этом Банк несет ответственность за добросовестное выполнение заемщиком своих обязательств перед АИЖК. Участие в программе АИЖК позволяет Банку существенно снизить процентную ставку по ипотечному кредиту и обеспечить большую доступность жилья для населения. Выдача кредитов осуществляется в российских рублях под залог приобретаемой недвижимости, которая должна быть единственным жильем, используемым в целях постоянного проживания.

Кроме ипотечных продуктов по программе АИЖК заемщики могут оформить ипотечный кредит в рамках федеральных или региональных программ, предусматривающих предоставление субсидий на приобретение жилого помещения, а также использование материнского капитала на погашение основного долга и уплату процентов по ипотечному займу.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ ФК «УРАЛСИБ», РЕАЛИЗОВАННЫЕ ЗА 2011 ГОД

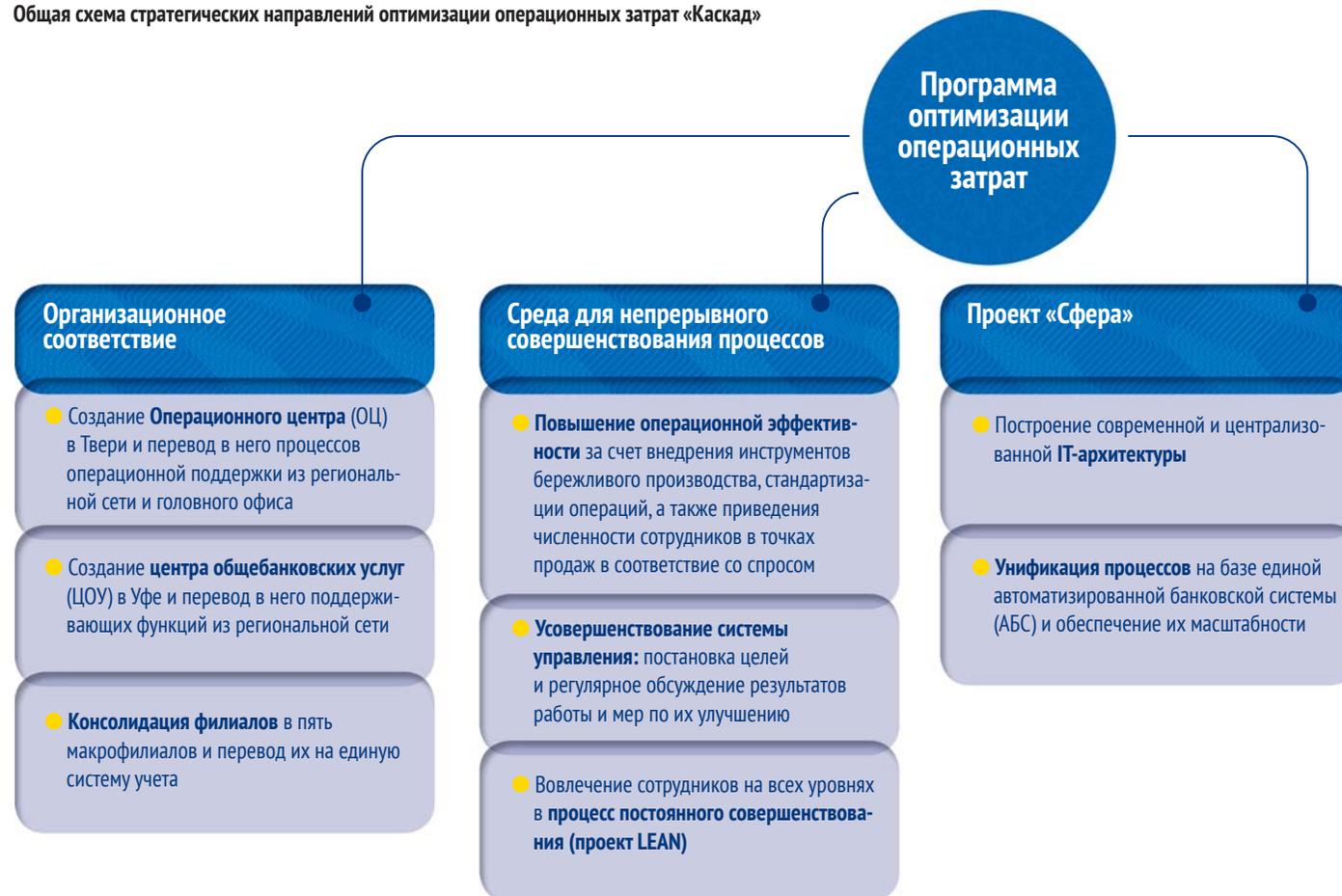


Стратегическая программа оптимизации операционных затрат «Каскад»

Программа является ключевым звеном реализации стратегии по снижению доли расходов на операционную поддержку и поддерживающие функции и по улучшению рыночных позиций Банка. Для достижения устойчивых результатов Корпорация приступила к качественному изменению процессов операционных и поддерживающих подразделений, объединенных в комплексную программу «Каскад». Программа разработана на базе модели Единых центров обслуживания/компетенций (Shared Service Centre – SSC). Принятая политика сокращения издержек нацелена на достижение показателя *cost/income* на уровне 60%. Срок реализации программы – 2013–2014 годы.

В течение IV квартала 2011 года с участием консультантов McKinsey разработана целевая модель централизованной архитектуры процессов поддержки и обеспечения, а также календарный план стратегической программы «Каскад».

Общая схема стратегических направлений оптимизации операционных затрат «Каскад»



Проект «Операционный центр»

Проект направлен на:

- стандартизацию процессов операционной поддержки и их оптимизацию в целях повышения качества обслуживания и производительности;
- создание Операционного центра (ОЦ) в Твери;
- перевод операционной поддержки филиалов и точек продаж на удаленный доступ в ОЦ.

В ходе проекта осуществляется перенос бэк-офисных процессов из региональной сети и головного офиса в удаленный центр обслуживания, где в силу преимуществ централизованного размещения увеличится эффективность этих процессов, повысится качество обслуживания клиентов и сократится объем операционных расходов Банка. Сотрудники сети региональных офисов на основании запроса со стороны клиентов или спецификации продуктов смогут инициировать необходимые транзакции, которые будут обрабатываться в едином Операционном центре. В Операционном центре предусматривается круглосуточная поддержка широкой региональной сети Корпорации.

Проект «Центр общепанковских услуг»

Задачей проекта является переход на централизованную поддержку подразделений Банка по следующим направлениям: бухгалтерия, финансы, казначейство, информационные технологии, юридическая поддержка, административная поддержка, хозяйственное обеспечение, управление недвижимостью. Данный проект подразумевает перенос части поддерживающих процессов из региональной сети и головного офиса в Центр общепанковских услуг, где в силу преимуществ централизованного размещения удастся повысить их эффективность, что, в свою очередь, позволит сократить расходы Банка на поддержку и повысить качество сервиса. Центр общепанковских услуг создается в Уфе на базе подразделений Удаленного центрального офиса и филиала ОАО «УРАЛСИБ» в г. Уфа.

29 августа 2012 года в Твери состоялось торжественное открытие Операционного центра Банка «УРАЛСИБ».

В Операционном центре будут сосредоточены процессы обработки и сопровождения расчетных операций и платежей клиентов всей филиальной сети Банка



▼ Стратегические проекты (продолжение)

Проект «Консолидация филиалов»

Проект предполагает реорганизацию филиальной сети Банка и создание новой организационной структуры на базе укрупненных федеральных филиалов. Для этого 39 филиалов Банка преобразуются в операционные офисы с подчинением пяти макрофилиалам. Зона ответственности макрофилиалов будет совпадать с географическими границами федеральных округов. Проект значительно упрощает операционное управление региональной сетью Банка и облегчает переход на единую автоматизированную банковскую систему (Finacle) в рамках проекта «Сфера». Сохранность сотрудников региональной сети составит 85,4%. Для реализации проекта будут созданы рабочие группы в каждой из региональных дирекций, а также постоянно действующая рабочая группа Центрального офиса для методологической поддержки и решения возникающих вопросов, а также для организации взаимодействия с Центральным банком.

Проект «Внедрение бережливых технологий»

Проект повышения производительности труда с применением бережливых технологий основан на модели LEAN, которая позволяет направлять работу менеджмента на то, чтобы устранять любую деятельность, которая потребляет ресурсы, но не создает ценности. Цель проекта — внедрить в деятельность Корпорации инновационные управленческие технологии, которые должны направить усилия руководителей на вовлечение своих подчиненных в постоянный поиск возможностей для улучшений. В центрах поддержки должна быть сформирована среда постоянного совершенствования, способствующая повыше-

нию качества и производительности процессов, а также гибкости в управлении загрузкой и распределении ресурсов.

Проект «Сфера»

С целью обеспечения перехода на интегрированную технологическую платформу и международные стандарты ведения банковского бизнеса в 2007 году проведено тестирование системы Finacle (Infosys) в Стройвестбанке (Калининград). В 2010 году проведена адаптация системы под требования российского банковского законодательства. В течение 2011 года система продолжала дорабатываться на базе филиала Банка в Екатеринбурге. К концу 2011 года система полностью подготовлена к промышленной эксплуа-

тации и функции по ее сопровождению переданы в дирекцию информационных технологий для развертывания системы на всю филиальную сеть Банка.

Проект «Реорганизация клиентской службы Корпоративного банка»

В 2011 году клиентская служба Корпоративного банка реорганизована на основе модели отраслевой специализации клиентских менеджеров. Таким образом, в Центральном офисе Банка сформирован институт глобальных клиентских менеджеров, каждый из которых является экспертом в своей отрасли и координирует работу региональных клиентских менеджеров в рамках работы с компаниями своего сегмента. Это способствовало повышению эффективности клиентской работы, лучшему пониманию потребностей и специфики деятельности клиента.

Проект «Оптимизация кредитного процесса»

Цель проекта — повышение качества и оперативности кредитного процесса. В 2011 году совместно с компанией McKinsey проведена оптимизация кредитного процесса. В частности, внедрены единые стандарты финансового анализа, изменена система санкционирования кредитных решений. Результатом стало сокращение сроков принятия кредитного решения и повышение уровня клиентского сервиса.

Деятельность Банка в регионах будет организована в рамках пяти вертикалей



В организационной структуре будут сформированы четыре уровня управления



ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30		72	90	100	106	112

ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА КЛИЕНТСКОГО СЕРВИСА БАНКА

Проект «Тайный покупатель»

Исследования офисов Банка методом «Тайный покупатель» проводятся раз в квартал со 100%-ным охватом точек продаж, что позволяет определить узкие места и помочь руководителям региональной сети выработать мероприятия по совершенствованию клиентского сервиса. Основными зонами исследуемого сервиса

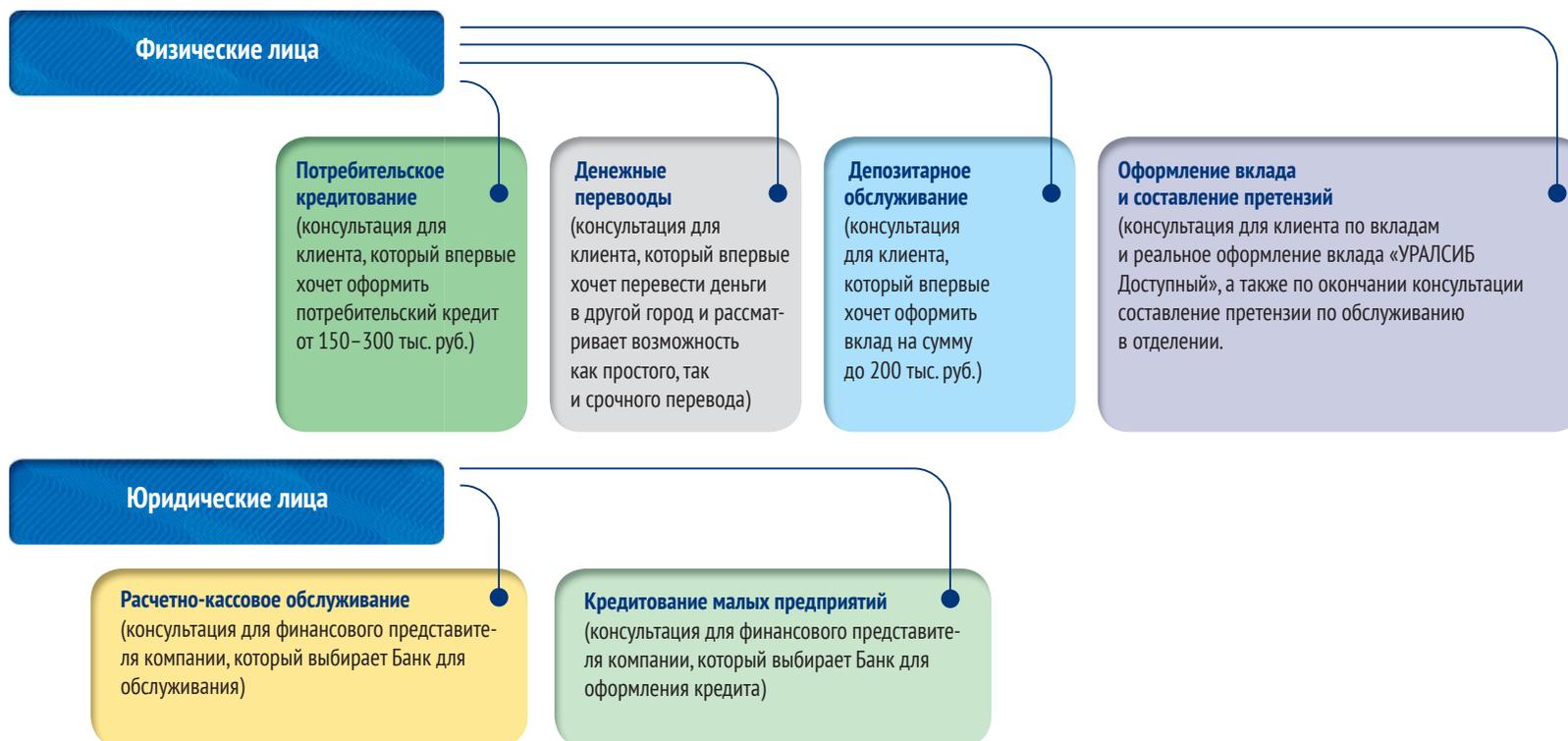
являются «Офис», «Технологии обслуживания», «Персонал». Визиты-исследования в 2011 году были проведены по разработанным сценариям (легендам) в разрезе основных продуктов для физических и юридических лиц. Одним из приоритетных направлений улучшения качества клиентского сервиса является оперативность

получения обратной связи от клиентов. Для оценки этого параметра «тайные покупатели» оставляли претензионные обращения.

Банк «УРАЛСИБ» смог в IV квартале 2011 года существенно улучшить качество клиентского сервиса по областям «Технологии обслуживания» и «Персонал». Позиции Банка в области «Офис» остаются в средней зоне. Изменения в этой области несущественны, так как

для достижения положительной динамики требуются серьезные инвестиции. Отмечена положительная динамика таких ключевых параметров качества клиентского сервиса Банка, как профессионализм сотрудников, выявление потребностей клиентов, дисциплина сотрудников по внешнему виду, интерьер офисов и уровень знаний продуктов сотрудниками фронт-офисов.

Сценарии исследования «Тайный покупатель»



▼ Стратегические проекты (продолжение)



Конвейерные технологии продаж

Запущен проект внедрения конвейерных технологий продаж, сформирован стратегический продуктовый ассортимент компании по соответствующим направлениям техники.

В рамках данного проекта были внедрены следующие продукты:

- «Лизинг легковых автомобилей и коммерческого транспорта»;
- «Лизинг грузовых автомобилей и спецтехники»;
- «Лизинг для малого бизнеса»;
- «Корпоративный лизинговый продукт»;
- «Лизинг оборудования».

В ходе реализации данного проекта помимо изменения продуктовой линии компании, был проведен ряд изменений в процессе, затрагивающем работу подразделений оценки предметов лизинга, риск-менеджмента, продающих подразделений компании, что позволило снизить срок предоставления стандартных лизинговых продуктов до трех дней.



Проект «Прямой доступ на фондовый и срочный рынок ММВБ-РТС для иностранных компаний — DMA»

Прямой доступ на торги является одним из наиболее быстро растущих сегментов рынка как в России, так и за рубежом. По некоторым оценкам, более 40% оборота акций на ММВБ приходится на сделки, заключаемые посредством прямого доступа на биржу. В рамках проекта подписаны сервисные договоры с компаниями Ullink, BT Radianz и ММВБ-РТС. Контрагентом по брокерскому договору для нерезидентов является компания URALSIB Securities Ltd. (USL). DMA-сервис предполагает доступ клиента к data-центру компании Ullink в Лондоне для подачи рыночных (на куплю/продажу) акций и деривативов в режиме реального времени. Информация транслируется через коммуникационный канал, предоставленный BT Radianz непосредственно на серверы «УРАЛСИБ Кэпитал — Финансовые услуги», расположенные в data-центрах ММВБ-РТС. После прохождения процедуры риск-контроля полученные заявки направляются на торги. Low latency — около 58 мс (round-trip Лондон — Москва — Лондон).

Помимо технологического аспекта услуги специалистами USL были подготовлены необходимые юридические документы, введен в эксплуатацию веб-сайт www.uralsibenter.com, доработана CRM-система для ведения базы данных потенциальных клиентов, начата работа по продвижению услуги потенциальным клиентам.

Среди наиболее перспективных клиентов — компании Bloomberg Tradebook, Knight Capital, FC Stone и некоторые хедж-фонды из Скандинавии и Западной Европы. По предварительным оценкам, доход от реализации услуги может составить от \$100 000 до \$120 000 к середине 2013 года.



Проект «Целевые капиталы»

Сегмент фондов целевого капитала (эндаумент-фондов) — одно из стратегических направлений развития российского финансового рынка. Кроме этого эндаумент-фонды выполняют важнейшую социальную задачу: они выступают инструментом аккумуляции благотворительных средств и позволяют использовать профессионализм финансистов для получения максимальной отдачи от этих средств. УК «УРАЛСИБ» выделяет формирование фондов целевого капитала в одно из наиболее перспективных направлений, в связи с чем продуктовая линейка дополнена новым предложением «Целевые капиталы». Являясь ведущим игроком на российском рынке управления капиталом, УК «УРАЛСИБ» ставит перед собой цель найти пути для развития этого перспективного сегмента.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30		72	90	100	106	112

МАРКЕТИНГОВЫЕ КАМПАНИИ 2011 ГОДА

Банк «УРАЛСИБ» провел в 2011 году семь крупных маркетинговых кампаний в поддержку новых продуктовых предложений. Во всех рекламных материалах клиентам предоставлялась полная и объективная информация, необходимая для оценки возникающей финансовой нагрузки.

1. Федеральная рекламная кампания по поддержке потребительского кредитования «Легче некуда!».
2. Региональная рекламная кампания по вкладу «УРАЛСИБ | Ежедневный доход».
3. Региональная рекламная кампания в поддержку карточного продукта «УРАЛСИБ | КОПИЛКА».
4. Региональная рекламная кампания «Дни открытых идей для малого бизнеса».
5. Федеральная программа поддержки ипотечного кредитования (макеты «Прощай, дорогой...», «Ипотека для семейного человека», «Снижаем ставку!»).

Легче некуда!

скидка
Интернет-телефон

Потребительские кредиты:
ставки снижены до ноября 2011 года

- Ставка снижается при увеличении суммы кредита
- Ставка снижается при подаче заявки на кредит через сайт или Контакт-центр Банка

8 800 500 00 00
www.bankuralsib.ru

УРАЛСИБ | БАНК

1

Проценты каждый день!

НЕ ЗАБЫТЬ ПОЛУЧИТЬ

Срочный вклад «УРАЛСИБ | ЕЖЕДНЕВНЫЙ ДОХОД»

Срок вклада	Ежедневный процентный доход
3 месяца	8%
6 месяцев	8,2%
12 месяцев	8,2%

Выплата процентов ежедневно

8 800 500 00 00
www.bankuralsib.ru

УРАЛСИБ | БАНК

2

КАРТА «УРАЛСИБ | КОПИЛКА»

Накопление, управление и обеспечение сохранности ваших средств

8 800 200 55 20
www.bankuralsib.ru

УРАЛСИБ | БАНК

3

**ДНИ ОТКРЫТЫХ ИДЕЙ
ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА**

Лучшие условия по кредитованию от Банка «УРАЛСИБ». Бесплатное открытие расчетного счета для участников семинаров.
Акция проходит с 15.10.2011 по 15.02.2012*.

Узнайте подробности по телефону 8-800-200-55-20 по России (звонок бесплатный) и в отделениях Банка.

www.bankuralsib.ru

УРАЛСИБ | БАНК

4

Прощай, дорогой...

За ипотечный кредит, полученный в дорогом Банке, теперь можно платить меньше

Программа «Рефинансирование ипотечного кредита»

позволит погасить предоставленный сторонним банком ипотечный кредит на покупку готового и строящегося жилья.

- Более низкая ставка уменьшит ежемесячные платежи.
- Сокращение срока кредита позволит быстрее выкупить кредит и сэкономить на процентах.
- Согласие Вашего банка на последующую ипотеку не требуется.

8 800 200 55 20
www.bankuralsib.ru

УРАЛСИБ | БАНК

5

Свой угол каждому сорванцу!

Снижаем ставку за каждого ребенка!

Ипотека для семейного человека

- Приобретение готового и строящегося жилья.
- Снижение ставки по кредиту за каждого ребенка в семье.
- Дополнительное снижение ставки при рождении ребенка.
- Никаких комиссий за оформление и выдачу кредита.

8 800 500 00 00
www.bankuralsib.ru

УРАЛСИБ | БАНК

**В семье прибавка?
Снижаем ставку!**

ИПОТЕКА ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ НАСТОЯЩИХ И БУДУЩИХ

- Детская субсидия в виде снижения ставки по кредиту – 0,5% за каждого несовершеннолетнего ребенка в семье.
- Дополнительное снижение ставки при рождении малыша в течение всего срока кредита.
- Никаких комиссий за оформление, выдачу и ведение ссудного счета.
- Возможно использование материнского капитала.

до 31 июля 2011 года

8 800 500 00 00
www.bankuralsib.ru

УРАЛСИБ | БАНК

ОТВЕТСТВЕННАЯ ДЕЛОВАЯ ПРАКТИКА

НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

В зоне ответственности банка, лизинговой и управляющих компаний находится система сбора и обработки персональных данных клиентов. Базы персональных данных используются для проведения аналитических исследований и прямых маркетинговых коммуникаций. При планировании развития продуктового предложения и стандартов сервиса данные клиентов используются исключительно в обезличенном виде. Адресные маркетинговые коммуникации Банк осуществляет в соответствии с федеральным законодательством и с письменного согласия клиентов. Корпорация неукоснительно выполняет принцип неприкосновенности частной жизни и персональных данных каждого клиента.

ОЦЕНКА БЕЗОПАСНОСТИ ПРОДУКЦИИ ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Система обеспечения безопасности потребителя действует на всех стадиях жизненного цикла продукта и базируется как на нормативных актах Банка России и законе «О защите прав потребителей», так и на внутрикорпоративных процедурах и инструкциях. На стадии разработки финансовых продуктов особое внимание уделяется определению целевого направления кредитования и дифферен-

циации категорий потенциальных заемщиков. Это позволяет минимизировать риск возникновения просрочек и невозвратов. В технологии предоставления кредитного продукта предусмотрена стадия андеррайтинга, позволяющая клиенту взять кредит, соответствующий его финансовым возможностям, что значительно снижает риск возникновения просроченной задолженности и тем самым повышает уровень финансовой устойчивости клиента. На стадии продажи безопасность клиентов также обеспечивается путем неукоснительного соблюдения требований закона и регулирующих органов. В частности, Банк участвует в системе страхования вкладов, следует рекомендации ЦБ РФ по ограничению максимальных ставок по вкладам, выполняет требования Роспотребнадзора по системе тарификации кредитных договоров и доводит до сведения потребителей полную стоимость кредитного продукта.

ПРАКТИКА УЧЕТА ТРЕБОВАНИЙ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ К ПРОДУКТАМ, УЖЕ ЗАПУЩЕННЫМ В ОБРАЩЕНИЕ

ФК «УРАЛСИБ» придерживается клиентоориентированной политики. Для организации диалога с 2007 года действует проект «Красная линия качества». Проект предусматривает размещение на всех рекламных материалах, включая наружную рекламу, печатную продукцию и интернет-сайты, телефон единой информационной службы, по которому клиент может

передать свои пожелания, получить квалифицированную консультацию по вопросам банковского обслуживания, а также оставить свои замечания по качеству обслуживания. Все поступающие сообщения расшифровываются и передаются для обработки в соответствующие бизнес-подразделения Корпорации. По фактам, имеющим систематический характер, разрабатываются меры реагирования.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ФК «УРАЛСИБ» постоянно контролирует и улучшает качество обслуживания своих клиентов. Система менеджмента качества объединяет три ключевых направления: организацию точек продаж, клиентский сервис и систему операционной поддержки. В рамках первого направления анализируется состояние офисов продаж, выделяются необходимые ресурсы на своевременный ремонт, техническое оснащение рабочих мест сотрудников и зон обслуживания клиентов. Все офисы оснащаются системами кондиционирования воздуха. В каждом подразделении Корпорации соблюдаются требования пожарной безопасности. Ведется мониторинг качества финансовых продуктов и уровня обслуживания клиентов. В 2011 году методом «Тайный покупатель» исследовано 100% офисов Банка. Для улучшения уровня обслуживания в каждом филиале образованы специальные рабочие группы, которые на постоянной основе проводят анализ состояния системы качества и инициру-

ют новые мероприятия и проекты, призванные улучшить уровень обслуживания.

С клиентами постоянно поддерживается обратная связь, используются все возможные каналы: телефон, Интернет, почта и др. Все обращения клиентов тщательно анализируются. Профессиональная деятельность сотрудников стандартизирована и систематизирована. В Корпорации постоянно действует и обновляется более 30 стандартов, правил и положений, позволяющих поддерживать качество предоставляемых услуг на высоком конкурентном уровне. В рамках проекта «Сфера» и программы «Каскад» все сервисные функции объединены в специализированных операционных центрах, что позволило существенно улучшить качество и скорость обслуживания.

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

ФК «УРАЛСИБ» стремится к построению социальной модели предпринимательства, в основе которой — синергия стратегических интересов бизнеса, государства и общества. Это основа устойчивого развития. Согласно ее главным принципам каждый продукт, услуга или инициатива должны соответствовать потребностям и интересам получателя и создавать ценность для общества. Выявленные в 2011 году факты несоответствия нормам маркетинговых коммуникаций и информирования конечных потребителей о свойствах продуктов носили единичный характер.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30		72	90	100	106	112

Фактов несоответствия нормам и кодексам, связанным с воздействием продукции на здоровье и безопасность потребителей, не зарегистрировано.

ПРАКТИКА РАБОТЫ С ПОСТАВЩИКАМИ

Корпорация выбирает своих поставщиков по итогам внутренних конкурсов. Все крупные договоры проходят процедуру согласования в соответствии с Положением о проведении конкурсов по выбору контрагентов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг. Заключаемые договоры также проходят процедуру согласования в юридической службе Корпорации на предмет соответствия действующему законодательству. Работа с поставщиками строится на базе взаимовыгодных длительных отношений. Это позволяет Корпорации обеспечивать стабильность, качество, минимальные сроки и стоимость поставок. В регионах присутствия ФК «УРАЛСИБ» от 80% до 95% закупок осуществляется у местных поставщиков, остальные поставки производятся централизованно. В Москве местные закупки составляют 100%.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ НЕПРАВОМЕРНОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ

В связи с вступлением в силу с 31 июля 2011 года Федерального закона № 224-ФЗ «О противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и/или манипулированию рынком» Служба

комплаенс подготовила и ввела в действие следующие внутренние нормативные документы:

- Порядок предотвращения неправомерного использования инсайдерской информации и/или манипулирования рынком;
- Перечень информации, относящейся к инсайдерской информации ОАО «УРАЛСИБ»;
- Перечень должностей сотрудников Банка, подлежащих включению в список инсайдеров Банка;
- Регламент взаимодействия подразделений ОАО «УРАЛСИБ» в процессе подготовки инсайдерской информации, а также порядка и сроков раскрытия такой информации.

Сотрудники Службы комплаенс ФК «УРАЛСИБ» в партнерстве с Ассоциацией российских банков (АРБ) и Фондовой биржей ММВБ-РТС разработали практические рекомендации по применению положений нового законодательства о противодействии неправомерному использованию инсайдерской информации и/или манипулированию рынком для различных категорий участников финансового рынка. На основе подготовленных Федеральной службой по финансовым рынкам (ФСФР) России рекомендаций составлены информационные письма о разъяснении отдельных вопросов практики применения Федерального закона № 224-ФЗ.

В целях обеспечения комплаенс-контроля бизнес-процессов ФК «УРАЛСИБ» в соответствии с новыми требованиями

законодательства в 2011 году разработаны алгоритмы и методы контроля за манипулированием на организованном рынке ценных бумаг. Служба комплаенс на основе анализа выставляемых заявок и заключенных сделок осуществляет ежедневный мониторинг биржевых операций Банка по выявлению нестандартных операций. Новая система контроля охватывает следующие критические точки:

- сделки по предварительному соглашению;
- сделки, оказывающие влияние на цены, спрос, предложение и объем торгов;
- встречные заявки;
- заявки с отклонением;
- введение в заблуждение;
- выставление заявок без намерения их исполнения.

ДОСТУП МАЛООБЕСПЕЧЕННЫХ ГРАЖДАН К ФИНАНСОВЫМ СЕРВИСАМ

ФК «УРАЛСИБ» развивает маркетинговую стратегию, основанную на единых стандартах обслуживания клиентов, которая предусматривает максимальную доступность услуг. Объем, качество и стоимость услуг не зависят от размера и уровня развития региона присутствия компаний Группы. В линейке депозитных продуктов Банка присутствует вклад «УРАЛСИБ Социальный», который предусматривает возможность получить доход на вложенные средства и при этом свободно распоряжаться деньгами при минимальном остатке в один рубль.

ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Развитие малого предпринимательства является приоритетной государственной задачей. Банк «УРАЛСИБ» предлагает предпринимателям специальные банковские продукты, нацеленные на рост оборотов на любой стадии развития предприятия. В 2011 году Банк сохранил высокие позиции в рейтинге кредитования малого и среднего бизнеса — 3-е место по размеру кредитного портфеля по рейтингу «Эксперт РА». Большое внимание уделяется доступности кредитных ресурсов. В 2011 году проведена серия семинаров «День открытых идей» в целях повышения финансовой грамотности руководителей малых и средних предприятий с участием экспертов из федеральных министерств и местных органов власти. Предприниматели могут получить онлайн-консультацию на специализированном сайте «Пора расти» (www.porarasti.ru).

3,7 ТЫС.
НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

53%

УРОВЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

16,9%
ТЕКУЩЕСТЬ ПЕРСОНАЛА

2,4%

КОЭФФИЦИЕНТ АБСЕНТЕИЗМА

98%

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ

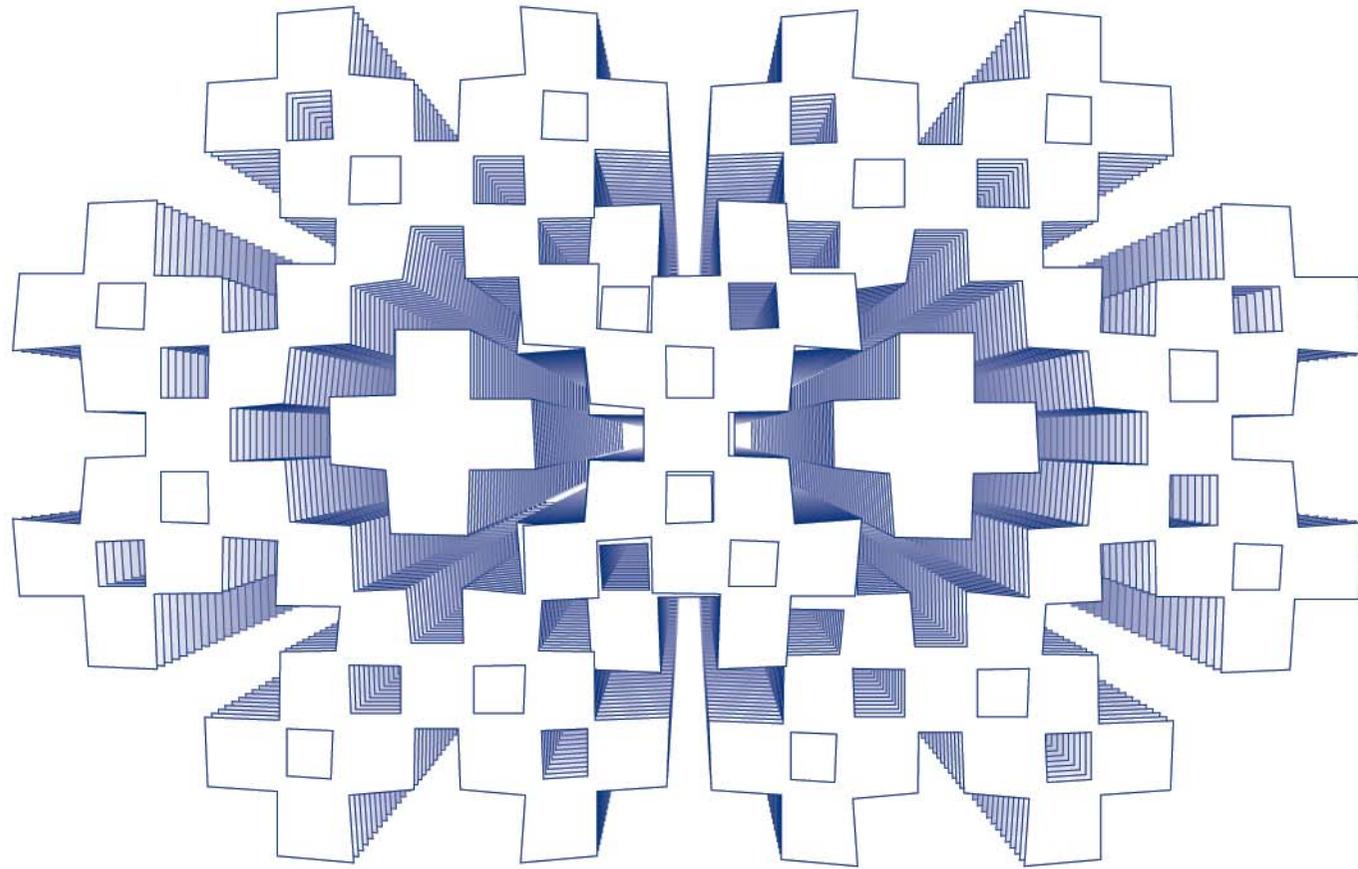
4 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Управление персоналом в ФК «УРАЛСИБ» построено по традиционной для крупных корпораций схеме: структурные подразделения Службы человеческих ресурсов поддерживают основные векторы деятельности Корпорации и учитывают приоритеты акционеров компаний, входящих в Корпорацию.

В рамках HR-функции в ФК «УРАЛСИБ» развиваются как стандартные, так и уникальные для российского рынка направления: исследования уровня вовлеченности сотрудников, внутренний консалтинг, кросс-переходы, развитие корпоративной культуры, мотивация к здоровому образу жизни. Специфику структуры службы определяют три фактора: региональный масштаб бизнеса Корпорации, присутствие на различных направлениях рынка финансовых услуг и приверженность принципам социально ответственного предпринимательства. Переход к новой системе управления (MBV) повлек пересмотр существую-

щей модели компетенций. Обновленная в 2011 году модель включает 4 общекорпоративных и 8 менеджерских компетенций, в которых закреплены миссия, точки опоры и этические принципы ФК «УРАЛСИБ». На основе корпоративной модели компетенций созданы инструменты для ключевых HR-процессов (подбор, оценка, обучение, развитие) и проведены мероприятия по оценке ключевого персонала. Данные оценки положены в основу программы развития новых компетенций у сотрудников Корпорации. С переходом на систему MBV (управления по ценностям) в ФК «УРАЛСИБ» уделяется огромное

внимание развитию корпоративной культуры, как наиболее действенному инструменту привлечения, развития и удержания персонала. Стратегия развития персонала направлена на внедрение принципов социально ответственного бизнеса непосредственно в практику управления и клиентского обслуживания. В 2011 году Корпорация запустила уникальный для России проект обучения сотрудников фронт-офисов «Сервис равных возможностей», в рамках которого осуществляются внедрение стандартов обслуживания клиентов с инвалидностью, развитие позитивного отношения и эффективных коммуникаций с клиентами.



Славянский орнамент. Единения силы.

*Нет ничего, что лучше бы дополнило друг друга, чем мужчина и женщина.
Следуя этому простому правилу, можно существенно расширить
возможности организации.*



«Мы опираемся на мотивы людей»

Интервью с Екатериной Успенской,
руководителем Службы человеческих ресурсов

— В течение 2011 года рынок труда медленно, но стабильно рос. Придерживалась ли Корпорация данного тренда? Какие бизнес-стратегии повлияли на подбор персонала в Корпорации в 2011 году?

— Основной тренд на рынке труда последних лет — высокая конкуренция за квалифицированные кадры, вызванная в том числе и демографическими особенностями. Поэтому ориентация на молодых специалистов является одним из решений данной задачи. Молодой специалист, воспитанный внутри Корпорации, обладает большей лояльностью и в большей степени ориентирован на результат. При этом на фоне увеличения численности сотрудников в возрасте до 25 лет в 2010–2011 годах на 8,8% удельная доля молодежи в общей структуре персонала изменилась незначительно.

2011 год для Корпорации был связан с масштабными преобразованиями, направленными на повышение эффективности бизнеса. Пересмотр концепции продаж банковских продуктов привел к росту численности организаторов продаж. Централизация кредитного процесса привела к созданию совершенно нового класса должностей — райтеров, выполняющих технические функции по сопровождению кредитного процесса. Большая ставка была сделана на организацию агентских продаж, возобновлен институт менеджеров-консультантов в дополнительных офисах Банка.

— Какая стратегия развития персонала реализовывалась в 2011 году?

— В 2011 году стартовала программа кадрового резерва, которая нацелена на повышение устойчивости управленческих позиций Корпорации. В программе участвуют сотрудники, которые практически готовы взять на себя функции руководителя.

Мы прекрасно знаем, что подбор на менеджерские и ключевые позиции занимает очень длительное время. Таких людей на рынке немного, за ними все охотятся, поэтому средний срок подбора составляет примерно два-три месяца. Новая программа уже в 2011 году позволила закрывать многие менеджерские позиции. Это минимизировало издержки на подбор, адаптацию, обучение. С другой стороны, программа позволяет увеличить период поиска квалифицированного менеджера. Мы можем позволить себе качественный подбор. Эта программа тесно связана с задачами формирования новой высокоэффективной структуры регионального бизнеса в рамках стратегического направления «Каскад». Резервисты после незначительного обучения успешно занимали управленческие позиции новых структурных подразделений. Это позволило изменить функции и структуру подразделений регионального бизнеса, не разбалансировав при этом систему управления. Многие сотрудники из кадрового резерва становились наставниками для новых сотрудников, пришедших на

работу в операционный центр в Твери. За короткий период стратегия на формирование собственного кадрового резерва доказала свою эффективность, и в 2012 году мы планируем расширить ее за счет объединения трех программ: карьерного роста, наставничества и кадрового резерва.

— Изменились ли приоритеты развития персонала в связи с переходом к модели управления по ценности самоосознания?

— После того как большинство компаний в мире внедрили модель управления по целям (BSC), стало очевидным, что устойчивость компании зависит не только от правильного целеполагания, но и от этических принципов, заложенных в ее бизнес-модель. Поэтому сегодня все большую популярность приобретает модель управления по ценностям. «УРАЛСИБ» в течение последних двух лет реализует проект по переводу бизнеса на эту современную платформу. Мы опираемся на мотивы людей. Человеку, у которого есть определенные благородные мотивы поведения, мотивы к саморазвитию и осознанию своего предназначения, проще принимать взвешенные, этически верные решения. Действуя в интересах бизнеса, мы всегда должны осознавать, какое наследие оставим будущим поколениям. С переходом на систему MBV в ФК «УРАЛСИБ» уделяется огромное внимание развитию корпоративной культуры как наиболее действенному инструменту привлечения, развития и удержания персонала. Мы рассматриваем такие

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58		90	100	106	112

программы, как управление позитивными эмоциями, пропаганда здорового образа жизни, программы повышения социальной защищенности сотрудников, благотворительность, добровольчество, программы кадрового резерва и персонального развития сотрудников, в качестве комплексного подхода к вопросам кадрового менеджмента.

— Одной из стратегических задач, стоящих перед Корпорацией в 2011 году, было повышение эффективности бизнес-процессов. Какие действия были предприняты Службой человеческих ресурсов для поддержки этого приоритета?

— Особое внимание уделялось клиентским технологиям. Но говорить о качественном сервисе для внешних клиентов невозможно, если у нас сбоит сервис для внутренних клиентов. Поэтому в 2011 году мы тесно работали с бизнес-подразделениями по развитию внутренних сервисов. Для выявления зон развития была проведена масштабная оценка методом «360 градусов», в ходе которой бизнес-подразделения оценивали функциональные подразделения Корпорации, а те в свою очередь оценивали друг друга. Это позволило объективно определить, какие сервисы западают и по каким причинам происходит сбой. Затем на базе согласованной дорожной карты были внесены изменения в технологии, настроены программы обучения, скорректирована система мотивации и компетенций.

В качестве примера можно привести проект 2011 года по сокращению срока мотивационных выплат. Если раньше из-за несогласованности внутренних процедур выплату мотивационных премий сотрудникам за первый квартал удавалось провести только в четвертом, то сегодня, после формирования дорожной карты и оптимизации на ее базе деятельности всех сервисных служб, выплаты осуществляются не позднее двух месяцев после окончания квартала.

— Какова цель нового проекта обучения персонала «Сервис равных возможностей»?

— Мы приглашали вести семинары по обслуживанию клиентов с инвалидностью тренеров, которые не понаслышке знают о существующих проблемах. Наши партнеры из общественной организации инвалидов «Перспектива» рассказывали, с какими сложностями может столкнуться персонал фронт-офиса при обслуживании человека с нарушениями речи, как обслужить человека, который должен расписаться, а у него нет рук, как нужно переоборудовать офисы, чтобы они стали более комфортными для людей с ограничениями в передвижении. Мы эту совместную программу проводили для руководителей офисов продаж и клиентских менеджеров. Это, конечно, нельзя считать единственным эффектом от программы, но после тренингов мы получили ряд заявок от руководителей, прошедших обучение, на переоборудование клиентских зон с учетом требований к доступности среды. Повысился и общий уровень сервиса. Оценка эффективности

программы намечена на конец 2012 года. Наш банк по праву может считаться лидером в этом направлении среди российских банков. К сожалению, даже в госбанках пока еще эти технологии не применяются. Мы очень надеемся, что наша инициатива позволит стартовать этой практике в России.

— Как оценивается успешность программы по формированию корпоративной культуры, ориентированной на управление по ценности самооознания?

— Успешность программы мы измеряем ростом вовлеченности, предполагая, что в среднесрочной перспективе рост этого показателя позволит создать уникальное конкурентное преимущество за счет особой творческой атмосферы в коллективе. В 2008 году мы начали с зоны разрушения, и постепенно с каждым годом Корпорация повышает уровень вовлеченности. В 2011 году мы стали лучшим работодателем по версии компании HeadHunter и обошли все государственные банки и ряд ведущих международных компаний, а средний показатель вовлеченности составил 53% — это зона стабильности. Наша стратегия на ближайшие два-три года направлена на переход в зеленую зону результативности. Люди, у которых вовлеченность в деятельность компании находится в зоне результативности (выше 60%), достигают совершенно других результатов в бизнесе и личном развитии.

— В Корпорацию входят компании с различными бизнес-моделями. Как осуществляется управление стратегическими проектами в области развития персонала в такой разнородной среде?

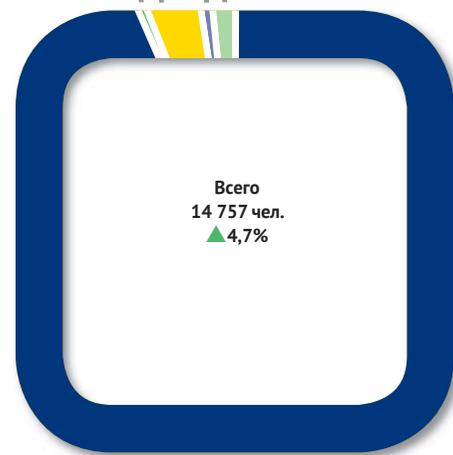
— Стратегические приоритеты в области развития персонала распространяются на все компании Группы через систему сбалансированных показателей и единый предпринимательский замысел. Банк выполняет функции управляющей компании по всем основным кадровым политикам. Например, базовые принципы системы мотивации используются всеми компаниями, входящими в Корпорацию. У нас нет двойных стандартов. Любая новая система мотивации, которую предлагает компания, проходит экспертизу в лице Службы персонала Банка, и только после сравнения с базисными принципами нормы утверждаются на советах директоров этих компаний. Кампании по оценке персонала и исследования уровня вовлеченности проходят одновременно во всех компаниях Группы.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

Динамика изменения общей численности сотрудников, чел.

	31.12.2010	31.12.2011
Общее количество сотрудников	16 461	16 872
Внештатные	683	340
Штатные (работающие)	14 099	14 757
Штатные (в отпуске по беременности и родам)	1 679	1 775

Распределение штатных сотрудников по ключевым бизнес-направлениям (субхолдингам) на 31.12.2011



Коммерческий банк
93,5%
13 796 чел.
▲2,2%

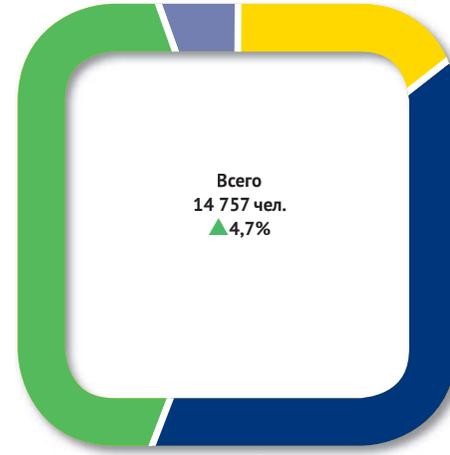
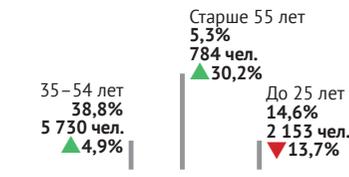
Распределение сотрудников по типу трудового контракта, чел.

	31.12.2010	31.12.2011
Долгосрочный	12 652	13 260
Краткосрочный	1 447	1 497
Всего	14 099	14 757

Распределение сотрудников по типу занятости, чел.

	31.12.2010	31.12.2011
Полный рабочий день	13 699	14 495
Сокращенный	400	262
Всего	14 099	14 757

Распределение персонала ФК по возрасту на 31.12.2011



25–34 лет
41,3%
6 090 чел.
▲9,9%

Гендерный баланс, % на 31.12.2011



Изменение структуры персонала по занимаемым должностям, чел.

	31.12.2010	31.12.2011
Руководители высшего звена	101	103
Руководители среднего звена	2 527	2 690
Рядовые сотрудники	9 363	10 603
Рабочие, административный персонал	2 108	1 361

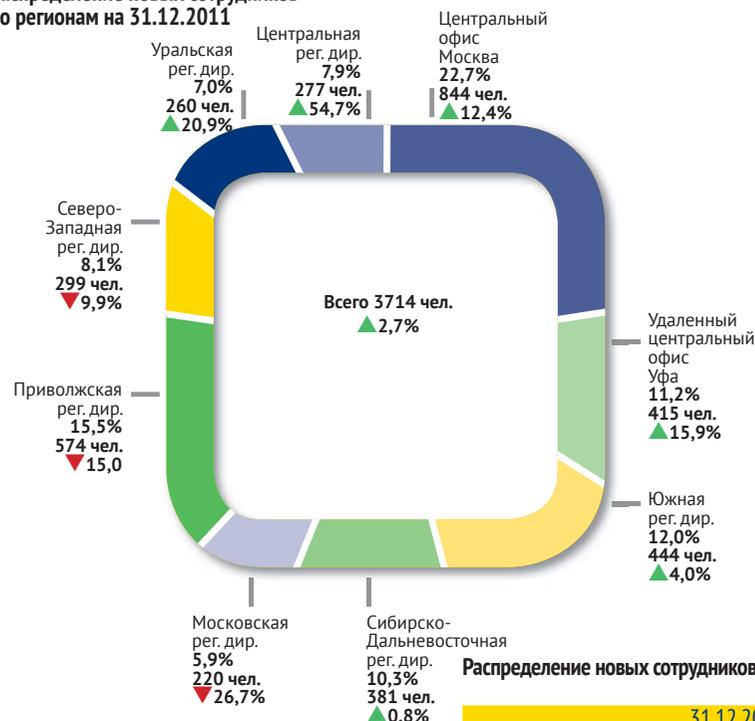
Коэффициент потерянных дней (абсентеизм) в разбивке по регионам, %

	2011
Центральные офисы (Уфа + Москва)	2,8
МРД	2,0
ПРД	2,4
СДРД	2,7
СЗРД	2,8
УРД	2,6
ЦРД	2,1
ЮРД	2,4
Среднее значение	2,4

Количество сотрудников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, чел.

	31.12.2010	31.12.2011
Всего сотрудников	328	680
Остались работать в компаниях ФК	328	595

Распределение новых сотрудников по регионам на 31.12.2011



Количество сотрудников, принятых на работу в 2011 году, чел.

	31.12.2010	31.12.2011
Количество сотрудников	3 615	3 714

В рамках региональных законов о квотировании в ФК «УРАЛСИБ» принимаются на работу инвалиды и молодые специалисты, направляемые из центров занятости населения Москвы и Уфы. В 2011 году в штат принято 6 специалистов с установленной инвалидностью. Численность сотрудников данной категории, находящихся в штате, составляет 64 человека, что соответствует установленной квоте.

Распределение новых сотрудников по возрасту, чел.

	31.12.2010	31.12.2011
Всего новых сотрудников:	3 615	3 714
до 25	1 532	1 485
25–34	1 407	1 477
35–54	628	676
55 и старше	48	76
Центральные офисы (Уфа, Москва):	1 109	1 259
до 25	332	439
25–34	482	491
35–54	283	304
55 и старше	12	25
Региональная сеть:	2 506	2 455
до 25	1 200	1 046
25–34	925	986
35–54	345	372
55 и старше	36	51

Минимальный размер оплаты труда

В Корпорации разработана единая шкала заработных плат и система региональных коэффициентов. Объем вознаграждения рассчитывается исходя из достигнутых бизнес-результатов и выполнения запланированных KPI. Базовые тарифные ставки по одностип-

ным должностям для мужчин и женщин не отличаются.

На конец 2011 года минимальная ставка специалиста при полной занятости составляла 17 999 рублей (бухгалтер-операционист, Кемерово), что в 3,9 раза превышает уровень минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в регионе.

Город	МРОТ	ФОТ* бухгалтера-операциониста	Превышение МРОТ, %
Москва	10 900	25 000	229
Уфа	5 500	18 975	345
Кемерово	4 611	17 999	390
Краснодар	6 251	20 000	320
Санкт-Петербург	7 300	27 000	370

* Фонд оплаты труда

Текущая текучесть персонала

В 2011 году консолидированный показатель текучести персонала в ФК «УРАЛСИБ» соответствовал запланированному коридору 15–30%, который по международным стандартам является оптимальным для финансовой отрасли. При таком уровне Корпорация получает необходимый приток новых сотрудников, а с ними – новые идеи и подходы.

Общегодовой показатель текучести персонала и поквартально, %

	31.12.2010	31.12.2011
Общий годовой процент	16,7	16,9
I квартал	3,5	3,3
II квартал	4,6	4,5
III квартал	4,9	5,2
IV квартал	3,7	4,2

Текущая текучесть персонала в разбивке по возрасту, %

	31.12.2010	31.12.2011
До 25	44,3	22,3
25–34	15,2	21,5
35–54	8,8	10,7
Старше 55	14,3	11,5

Текущая текучесть персонала в разбивке по регионам**, %

	31.12.2011
СЗРД	24,1
ЮРД	20,3
ПРД	16,9
СДРД	20,5
УРД	15,2
ЦРД	25,1
МРД	15,0

* Размер фонда оплаты труда (ФОТ) представлен на основе данных региональной сети Банка «УРАЛСИБ».

** Банк «УРАЛСИБ».

МЕРОПРИЯТИЯ В ОБЛАСТИ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Развитие внутренней социальной политики в целом поддерживается и корректируется акционерами Корпорации. Все проекты и программы рассматривает и утверждает Правление ФК «УРАЛСИБ».

Программа «Благоустроенное рабочее место»

Корпорация ежегодно выделяет средства на создание комфортных условий для работы. Сотрудники Корпорации обеспечиваются чистой питьевой водой, оборудованием для приготовления пищи. Только в 6% офисов имеется кафетерий или столовая, в остальных офисах создаются комнаты для приема пищи, **35%** из которых полностью укомплектованы кухонным оборудованием, в **30%** места, не приспособленные для приема пищи, оборудованы холодильниками и СВЧ. В каждом офисе для формирования ЗОЖ и профилактики заболеваний создаются Уголки здоровья с буклетами по оказанию первой медицинской помощи, аптечками, тонометрами, весами. Все офисы с численностью более пяти человек имеют Уголки здоровья, оснащенные указанным оборудованием. В 2011 году на реализацию программы было выделено 2,87 млн руб.

Программа по здоровому образу жизни

Программа реализуется в рамках принятой в 2007 году «Внутренней социальной политики ФК «УРАЛСИБ». Методологическую основу программы составляют стратегические разработки Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Министерства здравоохранения РФ по снижению экономического ущерба, наносимого здоровью населения поведенческими факторами риска, такими как курение, повышенное артериальное давление, нездоровое питание, низкая физическая активность, избыточная масса тела и др. Для разработки собственных программ ЗОЖ Корпорация руководствуется Рамочной конвенцией по борьбе с табаком ВОЗ, Концепцией по увеличению физической активности и снижению избыточной массы тела для Европейского региона (ВОЗ), Национальной стратегией по борьбе против табака. Оценка эффективности программы проводится по методике ВОЗ (опросник BRFSS – Behavioral Risk Factors Surveillance System: оценка поведенческих факторов риска). Оценка динамики развития факторов риска среди сотрудников проводится ежегодно на основе случайной репрезентативной выборки. С целью снижения риска заболеваний в Корпорации в 2011 году были проведены мотивационные кампании «Некурящий офис» и «Неделя здоровья».

Эффективность таких программ достаточно высока, так как при поддержке коллег и при наличии поощрительной мотивации людям значительно легче бросить курить, снизить вес, быть физически активным. Количество сотрудников, участвующих в программах ЗОЖ, составляет **49%**, доля сотрудников, которые ведут здоровый образ жизни и не имеют вредных привычек, составляет 31%. Распространенность курения среди сотрудников снизилась с 24% в 2007 году до 19,6% в 2011 году. Число сотрудников, которым удалось сделать питание более здоровым (меньше употреблять жира и сахара, больше фруктов и овощей), увеличилось в 2011 году по сравнению с 2010 годом с 41% до 46%. Стали меньше употреблять алкоголь 31% сотрудников, что по сравнению с 2009 годом больше на 11%. В 2011 году на реализацию программ по здоровому образу жизни было затрачено **1,98** млн руб. (134 руб. на одного сотрудника), что в 1,3 раза больше по сравнению с 2010 годом.

Добровольное донорство крови

В 2011 году Корпорация дважды, весной и осенью, проводила «Неделю донорства» в рамках соглашения о сотрудничестве с Федеральным медико-биологическим агентством РФ. В акциях приняли участие в общей сложности **885** сотрудников.

Корпоративные спортивные мероприятия

Для занятий физической культурой Корпорация арендует для своих сотрудников спортивные клубы и бассейны. Регулярно проводятся внутрикорпоративные соревнования по командным видам спорта. «УРАЛСИБ» предоставляет сотрудникам и членам их семей возможность приобрести клубные карты ведущих фитнес-центров со скидкой до 40%. Около 5 тысяч сотрудников имеют возможность бесплатно или с долевого оплатой стоимости клубной карты заниматься спортом. В общей сложности затраты Корпорации на спортивные программы в 2011 году составили 33 млн руб. (2 239 руб. на одного сотрудника), что **на 20% больше**, чем в 2010 году.

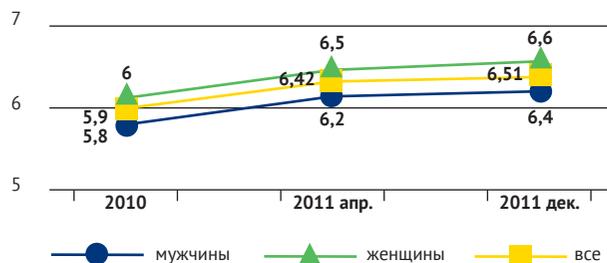
Вакцинация сотрудников

Учитывая сезонные риски распространения вирусных заболеваний, Корпорация предоставляет сотрудникам возможность пройти вакцинацию от гриппа. Вакцинация проводится бесплатно и на добровольной основе. Ежегодно проходят вакцинацию **6%** сотрудников Корпорации.

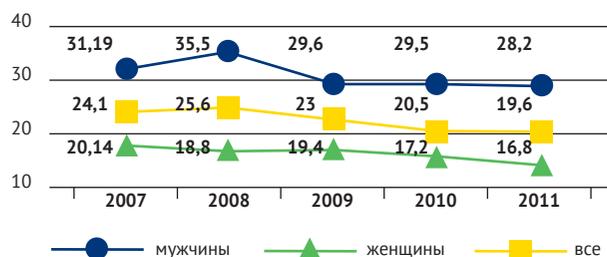
Проект «Женское здоровье»

В 2011 году стартовал новый проект «Женское здоровье», который включал проведение вебинаров маммологом-онкологом для сотрудниц, распространялись буклеты по профилактике и ранней диагностике заболеваний с СД-дисконном методике самообследования.

Удовлетворенность сотрудников программами ЗОЖ, max балл – 10



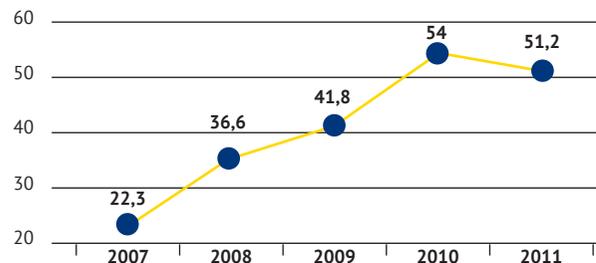
Распространенность курения, %



Доля сотрудников, пытавшихся увеличить физическую активность, %



Доля сотрудников, пытавшихся бросить курить, %



Кампания «Некурящий офис»

В Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» подведены итоги кампании «Некурящий офис», которая стартовала 31 мая, во Всемирный день без табака. Шесть офисов – филиалы в Барнауле и Ставрополе, два дополнительных офиса в Екатеринбурге и два внутренних подразделения в Приволжской и Центральной региональных дирекциях – стали «некурящими»: в них все курившие сотрудники отказались от своей вредной привычки. Для участия в кампании зарегистрировались более четырехсот сотрудников и более 60 подразделений в Москве и регионах – в общей сложности **11 тыс. человек**. Главное условие акции – не курить по крайней мере в течение одного месяца. Для сотрудников, решивших избавиться от вредной привычки, были организованы профессиональные онлайн-консультации и специальные тесты. За время кампании бросили курить 189 участников.

При определении победителей среди подразделений наряду с процентом отказа от курения оценивались присланные фотоотчеты и рассказы о ходе кампании. Одной из форм поддержки участников кампании стал конкурс «мотиваторов» – картинок с подписью, мотивирующих к отказу от табака. Любой сотрудник, как курящий, так и никогда не куривший, мог разместить свое произведение на внутреннем портале. Авторы лучших идей были награждены призами, предоставленными программой «Здоровая Россия». Благодаря акциям по борьбе с курением, которые системно проводятся в Корпорации в течение последних трех лет, уже около 500 сотрудников навсегда расстались с сигаретой.

Проект «Неделя здоровья»

Здоровый образ жизни является одной из основных ценностей корпоративной культуры Финансовой корпорации «УРАЛСИБ». Образовательно-мотивационная кампания «Неделя здоровья» в Корпорации проводилась впервые. В кампании мог принять участие каждый из 15 000 сотрудников более чем в 50 регионах России. Целью кампании является продвижение здорового образа жизни (ЗОЖ) среди сотрудников, снижение распространенности факторов риска для здоровья. Участники должны были следовать рекомендациям по ЗОЖ – повышать физическую активность, придерживаться рекомендаций здорового питания, не курить, контролировать свое артериальное давление. Причем каждый день был посвящен преодолению того или иного фактора риска для здоровья. В рамках кампании проводились мотивационные конкурсы и викторины. Для оценки тренированности сотрудников проводилась «Лестничная проба», в ходе которой добровольцы поднимались на 8 лестничных пролетов офисного здания Корпорации. Кампания включала и образовательный компонент. Информационные материалы размещались на внутрикорпоративном портале, в Уголках здоровья в каждом офисе, в ежедневных электронных рассылках. Наиболее активные участники получили ценные призы. В кампании приняли участие около 700 сотрудников из 30 подразделений. Затраты на проведение проекта составили 590 000 руб.

Проект «Неделя здоровья» в Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» стала финалистом конкурса «Серебряный лучник» в номинации «Лучший проект в области социальных коммуникаций и благотворительности», а также финалистом в номинации «Лучший социальный PR» в конкурсе PRoba.

Здоровье и безопасность на рабочем месте

Вопросы здоровья и безопасности на производстве зафиксированы в Коллективном договоре, внутренних нормативных документах и трудовых договорах с сотрудниками. В ФК «УРАЛСИБ» отсутствуют официальные соглашения с профсоюзами в области охраны труда. Все требования профсоюзов были учтены в рамках переговоров при заключении Коллективного договора.

В Банке «УРАЛСИБ» (Центральный офис), Лизинговой компании, Управляющей компании, «УРАЛСИБ Кэпитал» управленческие программы в области здоровья и безопасности на рабочем месте осуществляют специалисты по охране труда. В региональных дирекциях, офисах и дополнительных офисах назначены ответственные за охрану труда, прошедшие обучение и имеющие удостоверение инженера по охране труда. В каждой компании есть утвержденные инструкции по охране труда. В соответствии с приказами о распределении обязанностей ответственность за соблюдение требований законодательства в области охраны труда возложена на руководителей функциональных подразделений. Доля персонала, представленная в совместных комитетах по здоровью и безопасности, составляет 1% от общей численности сотрудников. Численность персонала, работающего в социальном

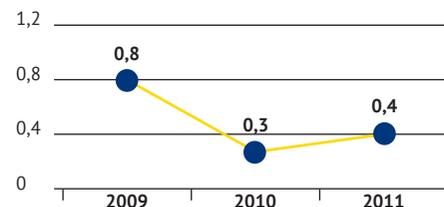
блоке по проектам здоровья и безопасности, по сравнению с прошлым отчетным периодом не изменилась.

Доля от всех сотрудников, %

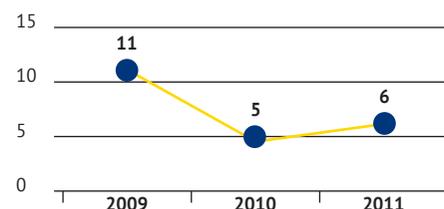
Дирекция развития социальных проектов	0,06
Дирекция компенсаций и льгот	0,03
Социальные работники в филиальной сети (сотрудники Службы человеческих ресурсов, в чьи обязанности входит помощь в организации социальных программ в филиальной сети)	0,6
Руководители, участвующие в формировании социальной политики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

Оценка эффективности программы проводится по методике Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) (опросник BRFSS – Behavioral Risk Factors Surveillance System: оценка поведенческих факторов риска). Оценка динамики развития факторов риска среди сотрудников проводится ежегодно на основе анкетирования сотрудников по случайной репрезентативной выборке и анализа замечаний, сформулированных непосредственно после проведения акций. Случаев профессиональных заболеваний сотрудников ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году зафиксировано не было. Документов, подтверждающих утрату трудоспособности в результате профессиональных заболеваний в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, которая устанавливает процент утраты трудоспособности, группу инвалидности, а также определяет характер и условия возможного труда,

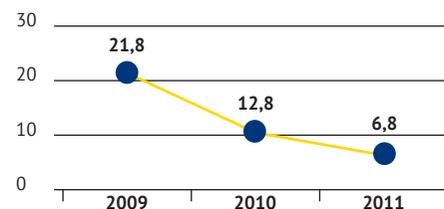
Уровень травматизма*



Количество несчастных случаев на производстве



Среднее число дней нетрудоспособности по случаям производственного травматизма**



* Уровень травматизма в расчете на тысячу работников: $Ст = T / (Чр/1000)$, где Т – количество травм, Чр – число работников.

** Число дней временной нетрудоспособности в расчете на тысячу работников: $Сд = Дн / (Чр/1000)$, где Дн – число дней временной нетрудоспособности, Чр – число работников.

в Службу человеческих ресурсов не поступало. Уровень абсентеизма в 2011 году составил **2,4%** (в 2010-м – 2,7%).

В 2011 году в Корпорации произошло шесть несчастных случаев (одно ДТП, пять падений в офисных помещениях). Происшествия зафиксированы в Красноярске, Н. Новгороде, Москве, Екатеринбурге, Новосибирске. Все травмы и повреждения не привели к серьезным последствиям для здоровья пострадавших. Зафиксированные в 2011 году несчастные случаи не связаны с прямым исполнением служебных обязанностей и не являются нарушением требований охраны труда. Общее число дней временной нетрудоспособности по фактам производственного травматизма – 100 рабочих дней.

Меры по профилактике несчастных случаев на производстве

В целях снижения риска несчастных случаев на производстве специалисты по охране труда проводили разборы их причин в подразделениях, особенно с водителями по фактам ДТП. Проводились внеплановые инструктажи на рабочем месте в структурах, где произошли несчастные случаи.

Проводились беседы по соблюдению требований охраны труда в подразделениях, где проходила аттестация рабочих мест, а также при рабочей проверке ведения журналов «Учет инструктажей на рабочем месте» в дополнительных офисах в Москве.

В 2011 году было аттестовано 5 161 рабочее место (в 2010 году – 1 107).

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальный пакет ФК «УРАЛСИБ» предоставляется в формате потребительской корзины, которая включает добровольное медицинское страхование (ДМС), санаторно-курортное лечение и оплату занятий в фитнес-клубах. У сотрудника есть возможность выбрать необходимый набор услуг в зависимости от индивидуальных потребностей. Дополнительно сотруднику предоставляется возможность участия в корпоративной пенсионной программе, программе страхования от несчастных случаев. Корпорация обеспечивает доплату по листкам нетрудоспособности, компенсацию стоимости путевок на отдых для детей сотрудников, оказывается материальная помощь сотрудникам в трудной жизненной ситуации. В 2011 году расходы на социальные программы были **увеличены на 50%** и составили 386,2 млн руб.

Социально-потребительская корзина

В 2011 году общий объем средств, направленных на социально-потребительскую корзину (СПК), увеличился на 37% и составил 162,9 млн руб. (42% от всех затрат на социальные программы, не включая фонд оплаты труда). При этом затраты на одного сотрудника по СПК

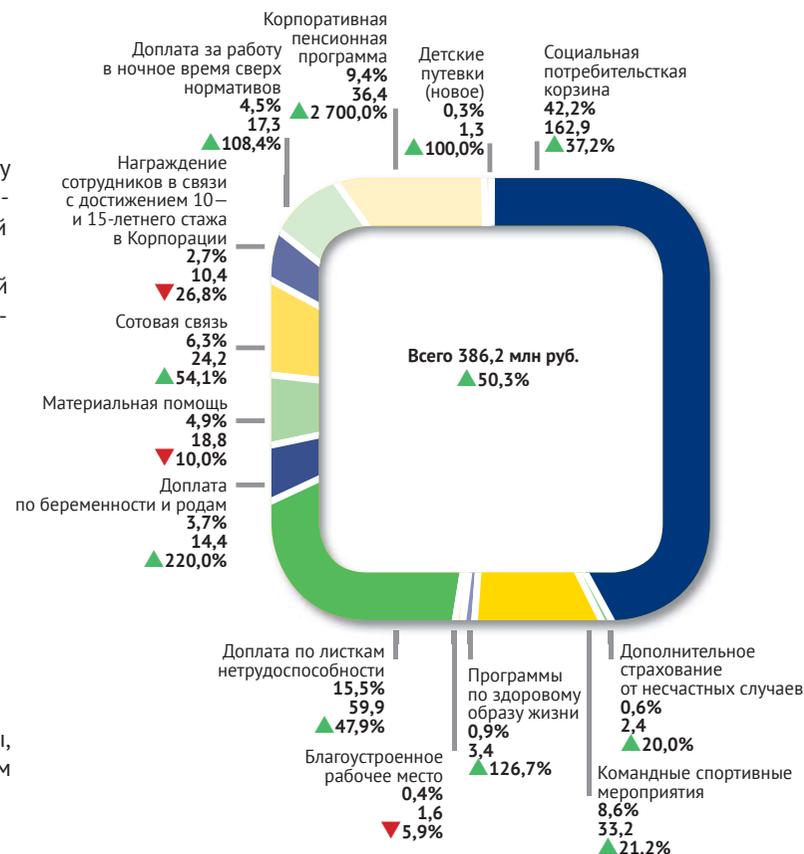
увеличились на 37% – с 8 572 до 11 025 руб. В 2011 году услугами СПК воспользовалась половина штатных сотрудников Корпорации (7 604 человек), полис ДМС выбрали 44%, оплату санатория – 4,7%, фитнеса – 2,3% сотрудников.

Страхование

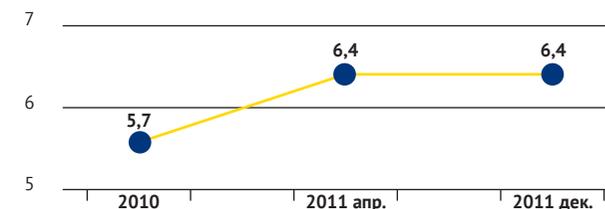
В дополнение к обязательному страхованию от несчастных случаев ФК «УРАЛСИБ» производит страхование сотрудников, чья профессиональная деятельность связана с риском (кассиры, инкассаторы, водители),

на страховую сумму 500 000 руб. В 2011 году список застрахованных расширился и в него были включены сотрудники, часто (более 4 раз) выезжающие в командировки на срок более 10 дней в году, со страховой суммой 1,5 млн руб. Расходы на данный вид страхования увеличились на 20% и составили 2,4 млн руб.

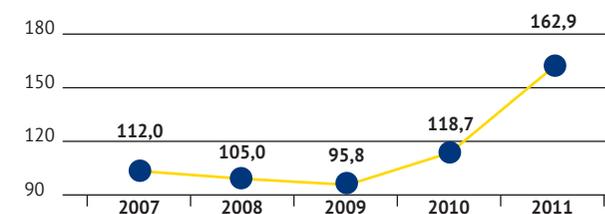
Структура затрат на внутреннюю социальную политику, млн руб.



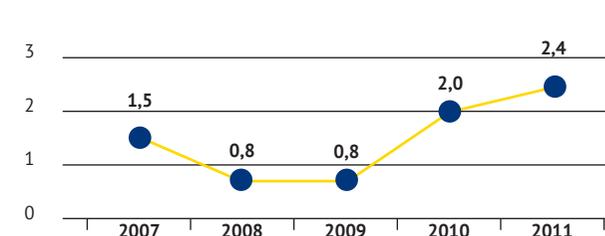
Удовлетворенность сотрудников социальными программами, max балл – 10



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



Расходы на профессиональное страхование сотрудников, млн руб.



Мотивационные программы

Компенсации за период нетрудоспособности

В случае заболевания Корпорация компенсирует своим штатным сотрудникам разницу между установленными лимитами Фонда социального страхования и их заработной платой за период нетрудоспособности. С 1 января 2011 года число дней временной нетрудоспособности при амбулаторном лечении, за которые производится доплата, увеличилось с 12 до 14. При стационарном лечении и в случае травмы доплата производится за период до 60 дней. В течение отпуска по беременности и родам Корпорация производит доплату к соответствующему пособию от Фонда социального страхования до **75%** среднего заработка сотрудницы.

Пенсионная программа

Программа реализуется с 1 октября 2010 года. Она состоит из двух частей: государственной программы софинансирования накопительной части трудовой пенсии в соответствии с Федеральным законом № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», в которой принимает участие и работодатель, и фонд негосударственного пенсионного обеспечения (НПО). В случае перевода сотрудником

накопительной части из Пенсионного фонда России в НПФ «УРАЛСИБ» работодатель перечисляет на его накопительный счет взносы, размер которых зависит от стажа работы в Корпорации и размера заработной платы. В программе могут принимать участие сотрудники со стажем более 3 лет. Взносы работодателя по обеим программам направляются из общих средств Корпорации. Число участников программы за 2011 год увеличилось с 230 до 902 человек, то есть **в 4 раза**, а бюджет соответственно с 1,26 млн до 36,4 млн руб.

Средний ежемесячный взнос сотрудника по государственной программе составляет 835 руб., средний взнос работодателя по государственной программе – 777 руб., средний взнос Корпорации по НПО за одного сотрудника равняется 4465 руб.

Программа компенсации стоимости отдыха детей сотрудников

Программа введена в 2011 году. Компенсацию получили 154 сотрудника на сумму 1,3 млн руб. Если соотношение размера стоимости путевки, которую оплатил сотрудник, и его заработной платы более 25%, сотрудник может получить компенсацию в размере **25–50%** от стоимости путевки. Сотрудники, имеющие детей-инвалидов, получают 100%-ую компенсацию стоимости путевки, сотрудники, имеющие трех и более детей, – 75% на каждого ребенка независимо от соотношения стоимости путевки и заработной платы сотрудника.

Поощрения за многолетний добросовестный труд

В Корпорации действует программа поощрения сотрудников, проработавших в Корпорации ровно 10, 15 или 20 лет. В 2011 году были награждены **863** сотрудника: 68% награждены за стаж 10 лет, 24% – 15 лет и 8% – 20 лет.

Дополнения к социальному пакету

Корпорация предоставляет своим сотрудникам льготное ипотечное и потребительское кредитование, все виды льготного страхования. Сотрудникам также предоставляются дополнительные дни к отпуску при ненормированном рабочем

Проект «Женское здоровье»

В 2010 году совместно с РБФФ «Качество жизни» и фондом Bristol-Myers Squibb Foundation успешно прошла информационная кампания «Информированность о раке молочной железы и методы профилактики». Кампания получила хорошие отзывы сотрудников, и в 2011 году в рамках программы ЗОЖ был запущен полноценный проект для сотрудниц региональной сети. В реализации приняли участие партнеры РБФФ «Качество жизни» и Федеральный маммологический центр ФГУ «Российский научный центр рентгенодиагностики» Минздрава России. По статистике за 2010 год, по распространенности среди женских заболеваний лидирующие позиции в России продолжает занимать рак молочной железы: он выявлен в 20,2% случаев. Менее распространен рак тела матки, встречающийся в 8,3% случаев, и на третьем месте – рак щитовидной железы с показателем 5,2%. Остановить развитие этих болезней возможно на ранних стадиях, для этого необходимо вовремя провести диагностику и воспользоваться соответствующими методами профилактики. По данным последних исследований, для профилактики заболеваний к врачам обращается лишь 8% опрошенного населения, а 53% прибегают к помощи специалистов, когда симптомы уже приняли необратимый характер. Проект включал в себя новый формат проведения обучения широкого состава сотрудниц во всех офисах независимо от их месторасположения – через систему вебинаров. Женщины в течение часа на рабочих местах получали информацию о самых распространенных методах диагностики и профилактики рака молочной железы и технике самообследования. Была организована серия из четырех вебинаров в региональных офисах, в которых приняли участие 164 сотрудницы. В региональных офисах Банка распространялись буклеты и DVD с информацией по профилактике заболеваний. Затраты на проведение проекта составили 605 000 руб.

дне, кратковременные отпуска в связи со смертью родственника или вступлением в брак, доплату за работу в ночное время сверх установленных норм и др.

Коллективный договор

Коллективный договор действует с 2009 года. Изменений в перечень социальных гарантий сотрудникам за отчетный период не вносилось.

Предотвращение дискриминации в трудовом коллективе

Все политики и процедуры взаимоотношений в трудовом коллективе, разрабатываемые и утверждаемые в ФК «УРАЛСИБ», основаны на базовых принципах прав человека, закрепленных в законодательстве Российской Федерации. Соответствующие нормы прописаны в следующих внутренних регламентах: Правила внутреннего трудового распорядка, Порядок предоставления отпусков сотрудникам, Положение о служебных командировках сотрудников и др. Мониторинг соблюдения действующего законодательства Российской Федерации в отношении работников юридических лиц, входящих в состав Корпорации, осуществляется службами внутреннего контроля, риск-менеджмента и комплаенс. Взаимодействие между сотрудниками ФК «УРАЛСИБ» основано на трех принципах: сотрудничество, объективность и эффективность. Корпорация не поддерживает конкурентные отношения между подразделениями и видами бизнеса, но приветствует дух соревнования во взаимоотношениях между сотрудниками. Корпорация следует принципу толерант-

ного отношения к любым идеологическим, личностным и физическим различиям сотрудников. Индивидуальные особенности человека, не оказывающие негативного влияния на качество выполняемой им работы, не могут квалифицироваться как нарушение внутрикорпоративных норм поведения. Прием на работу лиц, имеющих ограничения трудоспособности (инвалидов), и студентов осуществляется в рамках действующего законодательства, а именно в соответствии с федеральными законами «О занятости населения в Российской Федерации», «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». Кроме того, региональные дирекции руководствуются законами о квотировании рабочих мест, принятыми в соответствующих субъектах РФ.

Доля высшего руководства, нанятого из местного населения, по регионам присутствия составляет **100%**. Замещение должностей руководителей подразделений ФК «УРАЛСИБ» осуществляется как путем подбора на внешнем рынке, так и путем внутренней ротации кадров. Кандидаты обязательно должны соответствовать требованиям Банка России. Кандидаты на должности управляющих филиалами в обязательном порядке проходят оценку Службой человеческих ресурсов в Москве в соответствии с «Регламентом внутрибанковского документооборота по согласованию кандидатур на должности руководителей филиалов в территориальных управлениях Банка России» от 18.12.2007.

Проект трудоустройства молодых специалистов

«УРАЛСИБ – путь к успеху. Сделай первый шаг!»

Проект реализуется с 2009 года в рамках программы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по снижению напряженности на рынке труда в партнерстве с региональными центрами занятости населения.

Проект предполагает создание временных рабочих мест для выпускников и студентов вузов и организацию краткосрочной стажировки молодых специалистов в бизнес-подразделениях Корпорации. С 2010 года срок стажировок составляет 6 месяцев, в течение которых закрепленные за стажерами наставники помогают встроиться в коллектив, разобраться с организационными и производственными вопросами. Выпускники заняты на позициях операционных работников, младших бухгалтеров, специалистов юридических служб, кредитных менеджеров, менеджеров продаж, HR- и залоговых специалистов. В результате у новичков появляются практический опыт

работы в престижном банке и хорошая строчка в резюме. С 2010 года программа ориентирована на формирование внешнего кадрового резерва для Корпорации. Лучшие студенты включаются во внешний кадровый резерв. Сохраняет актуальность и первоначальная задача программы – содействие трудоустройству молодых специалистов без опыта работы и повышение финансовой грамотности молодежи.

Число выпускников вузов, прошедших стажировку в Корпорации



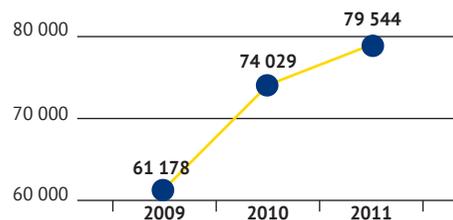
Ключевые показатели программы «УРАЛСИБ – путь к успеху. Сделай первый шаг!»

	2009	2010	2011
Число региональных филиалов, вовлеченных в программу	31	43	43
Число городов, в которых реализуется программа	42	83	83
Число стажеров, зачисленных в оперативный кадровый резерв Корпорации	89	230	291
Число стажеров, принятых в штат	10	112	82
Объем затрат Корпорации	1 099	3 908	3 921
Объем государственного финансирования программы, тыс. руб.	5 299	24 262	21 887

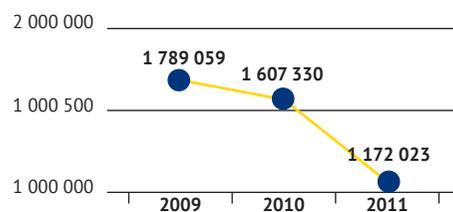
ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Корпоративная система обучения и развития персонала Финансовой Корпорации «УРАЛСИБ» развивается в соответствии со стратегическими задачами компании и системой корпоративного управления на основе ценности сомоосознания. Усилия Корпорации в области обучения и развития персонала направлены на создание условий для профессионального и личностного роста сотрудников, формирование у сотрудника чувства корпоративной приверженности и лояльности интересам компании,

Количество прослушанных учебных курсов, чел./курс



Общее количество часов обучения

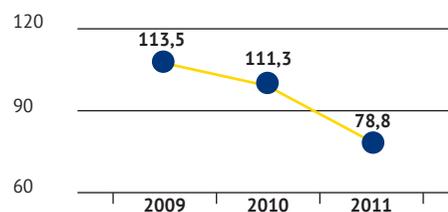


профессиональное отношение к себе и коллективу. Приоритетные направления обучения формируются на основе принципа «Возможности и стимулы для саморазвития», сформулированного в Кодексе корпоративной этики ФК «УРАЛСИБ».

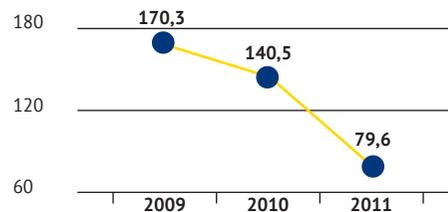
Программы обучения дифференцированы по категориям и реализуются как штатными преподавателями профессионального обучения и бизнес-тренерами Корпоративного университета, так и внешними бизнес-тренерами. Отличительной чертой системы обучения и развития персонала ФК «УРАЛСИБ»

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в разбивке по годам:

Руководители, час/чел.



Специалисты, час/чел.



является развитая система внутрикорпоративного обучения, которая реализуется Корпоративным университетом и региональными учебными центрами, расположенными в региональных дирекциях.

Основная цель системы обучения и развития – повышение устойчивости бизнеса и обеспечение его конкурентоспособности.

Количество сотрудников Корпорации, прошедших обучение в 2011 году*

	Человек	% от общей численности
Руководители высшего звена	103	100%
Руководители среднего звена	2 656	98,7
Специалисты (рядовые сотрудники, административный персонал)	10 729	98,8

* Если сотрудник проходил обучение несколько раз в год, он учитывался как один сотрудник.

В зависимости от целей и задач обучения трансляция учебных материалов слушателям может проводиться в очном формате, дистанционно либо с использованием онлайн-технологии «Виртуальный класс». Традиционно одной из популярных форм обучения остается дистанционное обучение сотрудников на Учебном портале Корпорации. Это связано с региональной спецификой бизнеса Корпорации и большим объемом продуктового обучения. Дистанционное

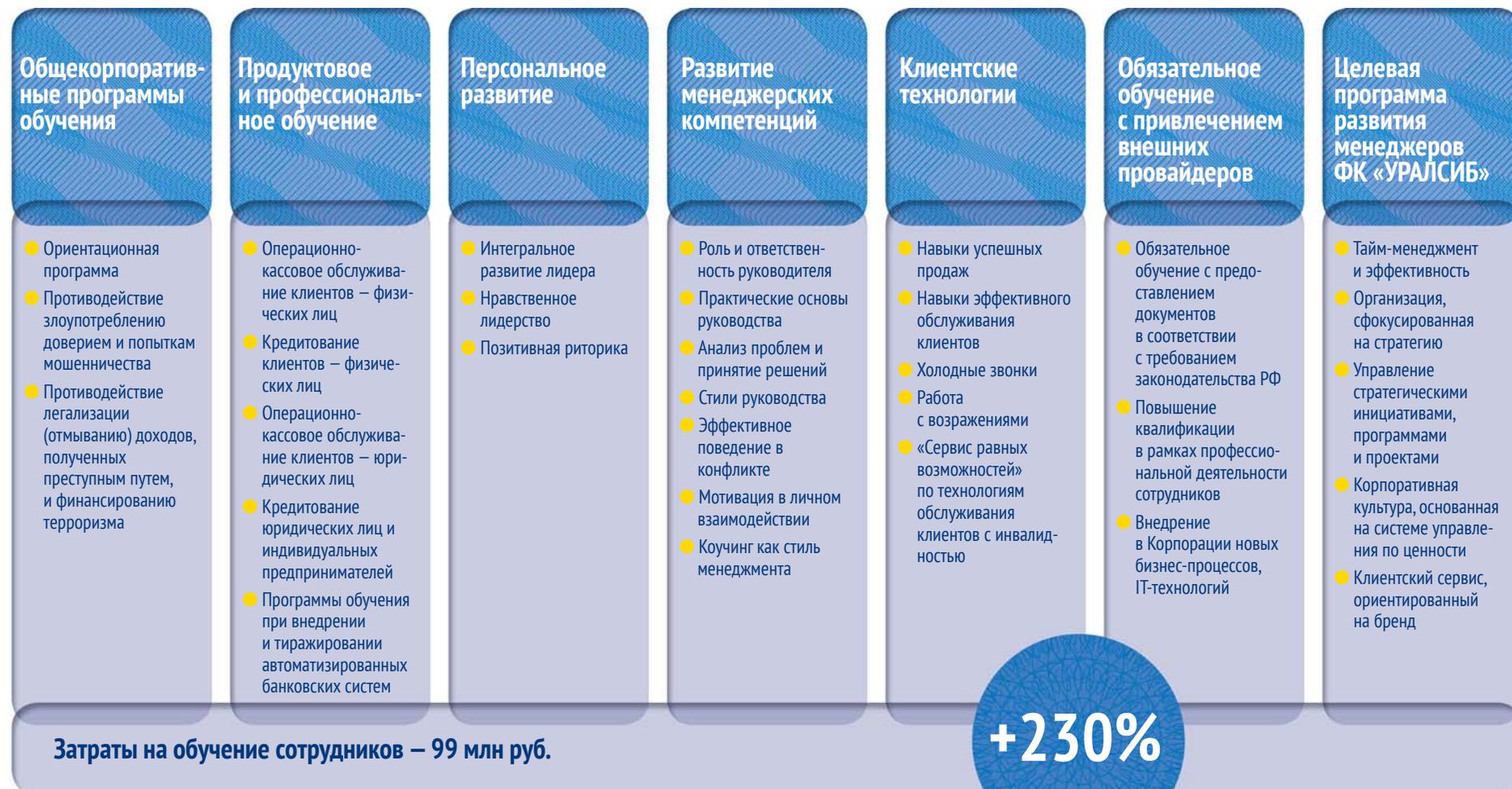
обучение позволяет за короткий срок донести необходимую информацию и провести тестирование каждого конкретного слушателя в любом регионе страны. За последний год практически в два раза выросло количество сотрудников, обучаемых в формате онлайн-обучения. Вебинары как форма краткосрочного обучения чаще всего используются для трансляции экспертных обзоров и профессионального консультирования сотрудников по актуальным вопросам.

Принципы системы обучения и развития ФК «УРАЛСИБ»



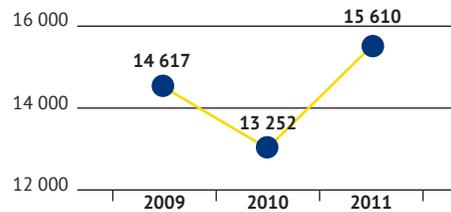
ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58		90	100	106	112

Приоритетные направления обучения в 2011 году

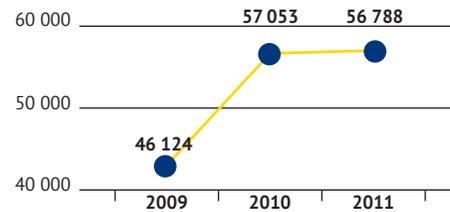


Виды обучения	2009			2010			2011		
	Очное	Дистанционное	Онлайн	Очное	Дистанционное	Онлайн	Очное	Дистанционное	Онлайн
Профессиональное обучение у внешних провайдеров	2 042			2 788			3 333		
Внутрикорпоративное профессиональное и продуктовое обучение	11 635	46 124	437	8 750	57 053	3 724	10 988	56 788	7 146
Тренинги, направленные на развитие управленческих компетенций и повышение навыков личной эффективности	940			1 714			1 289		
Итого		61 178			74 029			79 544	

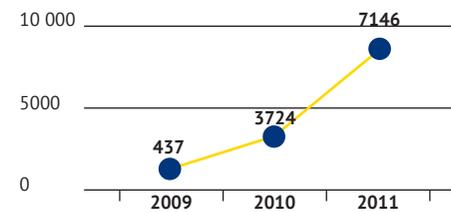
Объем очного обучения, чел./курс



Объем дистанционного обучения, чел./курс



Объем онлайн обучения, чел./курс



Система начального обучения

В Корпорации организована и реализуется система начального обучения – обучение для вновь принятых сотрудников, а также для сотрудников, сменивших свое место работы в Корпорации. Начальное обучение для сотрудников проводится в соответствии с утвержденными в компании стандартами работы с клиентами, правилами и технологиями работы с продуктами.

Поддержка стратегических проектов

Повышение квалификации сотрудников осуществляется на регулярной основе в

соответствии с задачами подразделений, планами обучения сотрудников, постоянно изменяющимися требованиями внешней среды. Корпоративный университет разрабатывает специализированные обучающие программы, организует и проводит учебные мероприятия в поддержку стратегической программы «Каскад» и проекта «Сфера».

Обучение по политикам и процедурам социальной и экологической ответственности

В 2011 году проводилось в основном внешними учебными центрами.

Основными темами стали:

- пожарная безопасность, пожарно-технический минимум;
- безопасность дорожного движения;
- эксплуатационная безопасность;
- экологическая безопасность;
- основные инструменты управления сотрудниками;
- реализация норм федерального закона по противодействию инсайду и манипулированию.

Всего по заявленной тематике прошли обучение **1 023 слушателя**, что на 269 больше, чем в 2010 году. Общее количество часов на обучение по тематике – 15 626.

Обучение по политикам и процедурам, связанным с различными аспектами прав человека

В 2011 году проводилось обучение в рамках курсов «Охрана труда», «Основные вопросы трудового законодательства», «Оплата труда 2011: страховые взносы, налоги, пособия», «Оценка кадровых рисков и численности кадрового резерва», «Оценка персонала», «Противодействие неправомерному использованию инсайдерской информации и манипулированию», «Сложные проблемы применения законодательства о персональных данных в кредитно-финансовых учреждениях», «Человек как капитал. Лучшие практики управления персоналом на рубеже тысячелетий» и др. Обучены **232 сотрудника**, количество часов – 2 753.

Проект «Сервис равных возможностей»

Корпоративный университет в партнерстве с Региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива» инициировали проект по повышению качества обслуживания клиентов с инвалидностью. В 2011 году для руководителей офисов продаж, кассиров и операционистов организован цикл из 6 тренингов по пониманию проблем инвалидности, терминологии и этикету, правовым основам обслуживания клиентов с инвалидностью. Вместе с участниками семинаров тренеры «Перспективы» разобрали более двух

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58		90	100	106	112

десятков типичных ситуаций, связанных с обслуживанием людей с инвалидностью. Это позволило отработать наиболее эффективные модели поведения и создать в точках продаж комфортные условия для обслуживания клиентов с инвалидностью. В тренингах приняли участие **100 сотрудников** Корпорации. В планах 2012 года – продолжить проведение тренингов, распространить брошюру по работе с инвалидами в офисах Банка и других компаниях Корпорации, разработать дистанционный курс «Обслуживание клиентов с инвалидностью» и организовать дистанционное обучение для всех сотрудников фронт-офисов.

Программа «Противодействие злоупотреблению доверием и попыткам мошенничества»

В 2011 году обучены дистанционно **1 402 человека**. Целевая аудитория данной программы обучения – сотрудники Банка, которые используют или будут использовать в работе средства компьютерной техники и/или имеют или будут иметь доступ к конфиденциальной информации.

Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам

В рамках программы «Противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» в Корпоративном университете и региональных учебных центрах проведено:

- ежегодное обучение и оценка уровня знаний для **8 681 сотрудника**, в чьи обязанности входит реализация правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ (обучено 100% целевой аудитории);
- по разовым заявкам обучено **2 456 сотрудников**, которые приняты на работу или переведены на новую должность с изменением должностных обязанностей и в обязанности которых входит реализация правил внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ (обучено 100% целевой аудитории);
- организовано 5 вебинаров, в которых приняли участие **512 сотрудников**.

Также с привлечением внешних провайдеров прошли обучение **107 сотрудников** Службы комплаенс и уполномоченные сотрудники Банка, **52 сотрудника** инвестиционного блока, **71 сотрудник** Лизинговой компании, **18 сотрудников** управляющих компаний.

Обучение сотрудников службы безопасности политикам и процедурам в области прав человека

В состав Службы безопасности входят следующие департаменты: Департамент защиты бизнеса, Департамент охраны и режима, Департамент содействия бизнеса центрального офиса. На конец года в Службе безопасности по всей сети работали **589 человек**.

Сотрудники Службы безопасности проходят обучение политикам и процедурам в области прав человека как во внешних учебных центрах, так и внутри Корпорации.

Внутрикорпоративное профессиональное обучение прошли **914 слушателей**. Общая продолжительность обучения составила 4 597 часов.

Профессиональное обучение с привлечением внешних провайдеров прошел 61 сотрудник, что составляет 10,4% от об-

щего количества сотрудников Службы. Общая продолжительность часов обучения во внешних учебных центрах – 608. Основные темы для изучения:

- обеспечение безопасности;
- особенности надзора за кредитными организациями в сфере противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;
- оценка банковских рисков с позиции безопасности кредитной организации;
- экономическая безопасность компании: определение экономических рисков и угроз, построение корпоративной защиты;
- особенности формирования резервов на возможные потери по дебиторской задолженности и иным активам при осуществлении Банком административно-хозяйственной деятельности и др.

Структура программ обучения сотрудников службы безопасности

Наименование программы обучения	Количество обученных сотрудников	Сотрудники, прошедшие обучение, %	Фонд учебного времени, час
Ежегодное обучение:			
противодействие правонарушениям в кредитно-финансовой сфере	369	62,7	2 952
противодействие злоупотреблению доверием и попыткам мошенничества	112	18	336
противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма	428	72,7	1 284
решение проблем в бизнесе	5	1	25

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Оценка персонала проводится в соответствии со стратегическими целями Корпорации и учитывает приоритеты в развитии корпоративной культуры. Критерии оценки формируются на основе предпринимательского замысла, корпоративной модели компетенций и Кодекса корпоративного этики.

В 2011 году в Корпорации стартовал проект «Управленческий кадровый резерв», направленный на обеспечение кадровой устойчивости. Определены целевые управленческие позиции, на которые был сформирован кадровый резерв из числа сотрудников Корпорации. На этапе формирования пула резервистов оценку прошли более 200 ключевых менеджеров среднего звена. Оценка проводилась с использованием различных методик (анкетирование, «360 градусов», тестирование интеллектуальной и мотивационной сфер личности, кейс-стадии), что позволило получить объективные данные и разработать эффективные индивидуальные планы развития.

Принцип комплексной оценки применялся при принятии решения о назначении сотрудников на руководящие должности в региональные бизнес-подразделения Корпорации. Индивидуальный ассесмент-центр для таких сотрудников включает интервью по компетенциям, тестирование, решение кейсов и ролевые игры.

Основные направления оценки персонала ФК «УРАЛСИБ»

Оценка квалификации

На этапе подбора для всех категорий персонала

Оценка знаний, умений и навыков (ЗУН)

После прохождения обучения для всех категорий персонала

Оценка компетенций

В соответствии с Корпоративной моделью компетенций:

- общекорпоративных – для всех категорий персонала;
- менеджерских – для руководящего состава (ежегодно)

Оценка ценностных приоритетов и мотивов поведения

В соответствии с моделью корпоративной культуры, основанной на ценности самоосознания, оценка проводится для целевой аудитории: топ-менеджмент, ключевые сотрудники (ежегодно)

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58		90	100	106	112

Основные инструменты оценки

Оценка методом «360 градусов»

Экспертная оценка руководителя, коллег, подчиненных и самооценка общекорпоративных и менеджерских компетенций. В 2011 году данная оценка использовалась для целевых групп – «топ-менеджмент» и «ключевые менеджеры» (всего **254 человека**). По результатам оценки участники получали развернутый отчет, данные которого легли в основу индивидуальных планов развития (ИПР).

Тест «УРАЛСИБ-МВУ»

Инструмент разработан и апробирован в 2011 году. Тестовая методика позволяет проводить исследования ценностной сферы сотрудников: ведущие мотивы, личностные особенности, соответствие корпоративным компетенциям. В пилотную группу вошли сотрудники Службы человеческих ресурсов и некоторые ключевые менеджеры Корпорации (всего **132 человека**). Методику после доработки предполагается использовать для оценки мотивов поведения сотрудников.

Ассесмент-центр

Комплексный инструмент оценки профессионального и управленческого потенциала менеджеров. В 2011 году было проведено 5 групповых и 7 индивидуальных ассесментов для оценки руководителей при карьерном продвижении. Всего в ассесменте приняли участие **52 менеджера**. Ежегодно индивидуальный ассесмент-центр проходят все члены Правления с привлечением внешних консультантов.

Интервью по компетенциям

Метод позволяет оценить соответствие кандидатов общекорпоративным и менеджерским компетенциям. Инструмент использовался для оценки новых сотрудников на этапе принятия решения о приеме на работу.

Тестирование

SHL TOOLS – исследование интеллектуального потенциала. Данное тестирование проводится в рамках комплексной оценки целевых групп сотрудников. В 2011 году тесты VMG и NMG прошли 226 сотрудников, исследование мотивационных приоритетов методом MQ – **168 сотрудников**.

Профессиональное тестирование

Направлено на оценку уровня усвоения слушателями знаний по пройденным программам профессионального обучения. Оценка уровня усвоения знаний слушателем является обязательным условием для всех программ начального обучения и программ повышения профессиональной квалификации. По результатам тестирования руководитель имеет право принять решение о дальнейшей работе сотрудника, а также о наделении его полномочиями по продаже продуктов и услуг Банка. Тестирование организуется в очном или дистанционном формате в зависимости от целей и задач проводимого обучения. В 2011 году дистанционно проведено **56 788 тестирований**.

25,5 ТЫС.

ДЕТЕЙ ПОЛУЧИЛИ ПОДДЕРЖКУ

19

СОГЛАШЕНИЙ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

5,5 ТЫС.

ДОБРОВОЛЬЦЕВ

+95,3%

РОСТ ЗАТРАТ НА ВНЕШНИЕ
СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

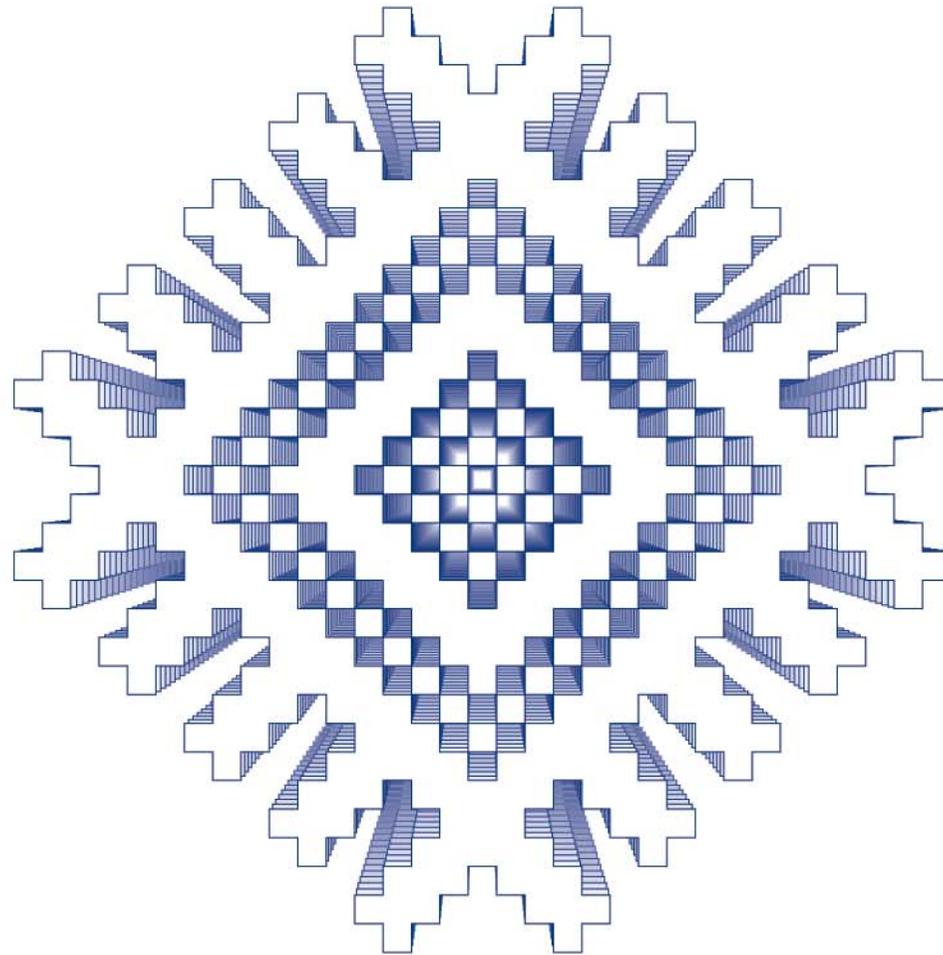
5 СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

Традиции благотворительности ФК «УРАЛСИБ» более 20 лет. За это время Корпорация выработала собственную модель управления внешними социальными программами, которая основана на общекорпоративной миссии и лучших мировых примерах филантропической деятельности. Большинство социальных программ Корпорации реализуются на основе долгосрочного партнерства и приоритетов развития благополучателей.

Благотворительная деятельность осуществляется по трем стратегическим направлениям: «Здоровое поколение», «Корпоративное добровольчество», «Формирование партнерских сетей». Опора на партнерство и добровольческие инициативы позволяет существенно повысить эффективность филантропических программ и в конечном итоге приводит к осязаемому повышению качества жизни на территории присутствия Корпорации. Долгосрочная стратегия развития

благотворительных программ нацелена на повышение качества и эффективности социальных инвестиций Корпорации. Стратегия предполагает передачу функций исполнения приоритетных проектов профильным организациям в рамках направления «Формирование партнерских сетей». В 2011 году полномочия Корпоративного благотворительного фонда ФК «УРАЛСИБ» переданы в структурное подразделение Банка

«УРАЛСИБ», которое определяет приоритеты и осуществляет контроль качества реализации внешних социальных программ Корпорации (см. схему на с.93). Ориентация на долгосрочное сотрудничество со стратегическими партнерами предполагает участие в формировании целевых капиталов партнерских некоммерческих организаций. По решению акционеров в 2011 году на эти цели выделялись средства из прибыли прошлых лет (с. 96).



Поларский орнамент. Оберег.

Осознание человеком принадлежащих ему от рождения неотъемлемых прав и свобод, делает его личностью, способной принимать ответственные решения.

Структура внешних социальных программ



Объем средств, направленных на внешние социально значимые проекты, млн руб.

	2009	2010	2011
Спонсорство общественно значимых мероприятий	26	21,3	31,3
Социальная реклама	57	20,5	22,4
Благотворительные взносы, в том числе	157	538	1 079
из прибыли отчетного периода	157	60	159
от имени акционеров (из прибыли прошлых лет)		478	920
Всего	240	579,8	1 132,7

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Традиционно благотворительная деятельность ФК «УРАЛСИБ» направлена на помощь детям, оставшимся без попечения родителей, а также на укрепление института семьи, здоровый образ жизни и просвещение. Фундаментом ответственной внешней социальной политики Корпорации являются адресная безвозмездная помощь и формирование широкой общественной коалиции для организации помощи нуждающимся. Вместе с государственными структурами, общественностью и коллегами по бизнесу ФК «УРАЛСИБ» стремится к тому, чтобы с каждым годом благоприятная и комфортная социальная среда становилась доступной все большему числу граждан России. Деятельность Корпорации в области социальных инвестиций и благотворительности основана на сбалансированной системе принципов и

стандартов, которые учитывают приоритетные направления:

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

Система принципов и стандартов благотворительной деятельности сочетается с миссией и видением самой Корпорации как социально ответственного бизнеса. Среднесрочная стратегия развития благотворительных программ предполагает повышение эффективности программ, увеличение количества благополучателей путем тиражирования и развития лучших проектов в регионах присутствия Корпорации, формирование партнерских сетей для реализации благотворительных проектов, вовлечение партнеров, клиентов и сотрудников ФК.

* Переименован в Благотворительный Детский фонд «Виктория» (2.08.2012)

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72		100	106	112

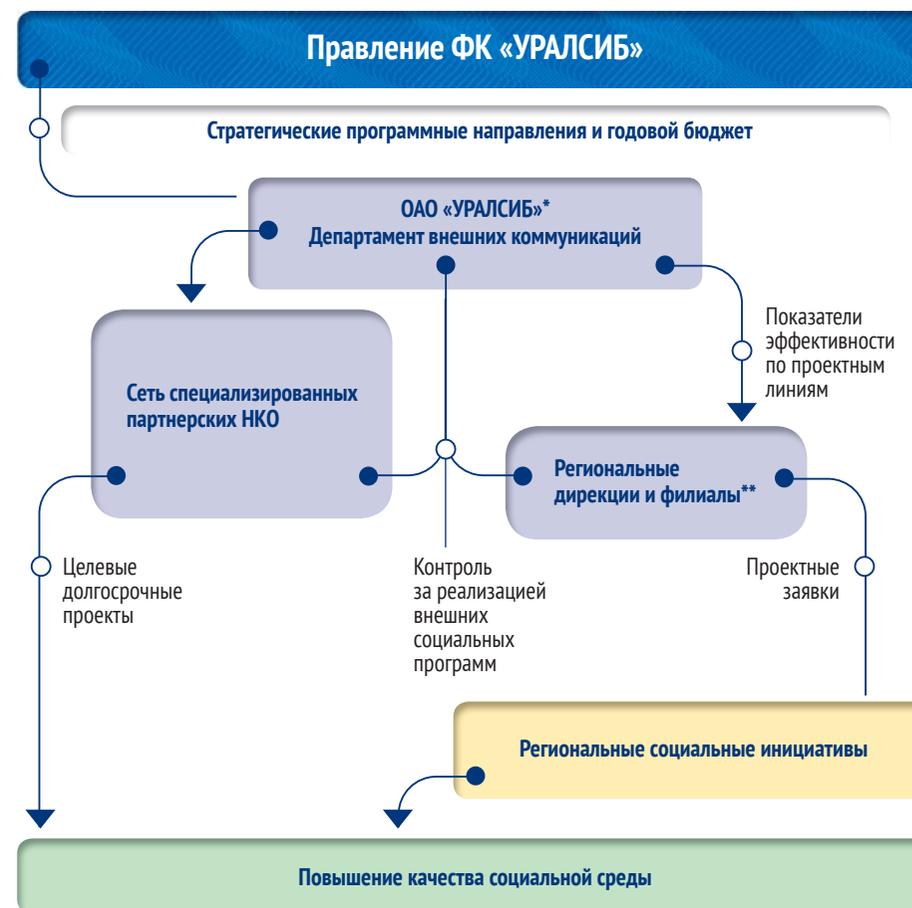
Принципы управления благотворительными проектами

Планирование и мониторинг реализации благотворительных программ ФК «УРАЛСИБ» находится в зоне ответственности Департамента внешних коммуникаций, который является структурным подразделением ОАО «УРАЛСИБ». Функции реализации социальных проектов делегированы стратегическим партнерам из числа специализированных некоммерческих организаций. Процедура отбора проектов основана на модели «открытых дверей», при которой Корпорация и ее партнеры не выставляют ограничений по срокам обращений за поддержкой. Проектные заявки рассматриваются, утверждаются и реализуются в течение года по мере их поступления. Новые проекты, изменение целевого назначения ранее утвержденных проектов и бюджеты рассматриваются в текущем режиме. В случае необходимости выделения дополнительного финансирования решение выносится на заседание Правления Корпорации. Оценка эффективности благотворительной деятельности ФК «УРАЛСИБ» проводится ежегодно на этапе формирования Консолидированной отчетности

по направлениям социальной деятельности и включает следующие критерии:

- качественные изменения в жизни благополучателей (в соответствии с целями конкретных проектов);
 - количество детей, получивших помощь в результате реализации благотворительных проектов;
 - количество добровольцев, принявших участие в проектах;
 - количество регионов, в которых ведется благотворительная деятельность;
 - количество благотворительных и добровольческих проектов и акций.
- В 2011 году Банк «УРАЛСИБ» занял 3-е место в рейтинге «Лидеры корпоративной благотворительности» и 1-е место в субрейтинге «Финансы». Рейтинг составлен по итогам исследования, организованного деловой газетой «Ведомости» совместно с международной сетью аудиторско-консалтинговых фирм PricewaterhouseCoopers и некоммерческим партнерством грантодающих организаций «Форум доноров».

Схема управления внешними социальными программами



* Управление программами основано на Системе принципов и стандартов благотворительной деятельности.

** Сеть региональных координаторов для управления благотворительными проектами Корпорации сформирована из числа наиболее активных сотрудников-добровольцев. Координаторы выдвигают идеи проектов, общаются с благополучателями, оформляют документацию и паспорта проектов, готовят отчеты. Координаторы по благотворительности формируют целевые проекты.

Наиболее крупные проекты по программе «УРАЛСИБ» — за здоровое поколение», реализованные в 2011 году

- Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Детская республиканская больница» г. Уфы. Приобретение медицинского оборудования для диагностики заболеваний, проведения операций и послеоперационной терапии, поддержания требований санитарно-эпидемиологических нормативов. Ежегодно более 4 900 детей смогут получить необходимую медицинскую помощь.
- Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Брянская областная детская больница». Приобретение кювез-инкубаторов для новорожденных и недоношенных детей с экстремально низкой массой тела, что позволяет оказывать интенсивную терапию нуждающимся детям, восстанавливая работу жизненно важных функций организма, способствуя сохранению их жизни. Средняя продолжительность пребывания новорожденного в кювезе-инкубаторе — 1,5–2 месяца.
- Государственное специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Белгородская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 26 1-го вида». Обеспечение учреждения специализированным стационарным оборудованием для формирования полной слуховой среды для глухих детей.
- МУЗ «Городская клиническая больница № 10» г. Рязани. Медицинское оборудование и мебель для детского инфекционного отделения (160 детей).
- Государственная специальная коррекционная школа № 123 г. Екатеринбурга. Приобретение и установка спортивно-игровой площадки на территории школы, приобретение оборудования для приготовления кислородных коктейлей для детей.
- МБУЗ «Детская городская клиническая больница № 4 имени В. С. Гераськова г. Новосибирска». Приобретение медицинского оборудования (отсасыватели педиатрические электрические — 24 шт.).
- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 «Сказка» комбинированного вида г. Троицка Челябинской области. Закупка специального оборудования, в частности «дорожки Гросса», которая облегчит работу воспитателей по перемещению детей с ДЦП и позволит тренировать связочный аппарат детям.
- Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад компенсирующего типа № 89» г. Липецка. Приобретение и установка малых архитектурных форм для уличных игровых участков ДОУ, оборудование сенсорной комнаты для повышения уровня развития детей с нарушением зрения и организации обучающих занятий с группами детей.
- Государственное общеобразовательное учреждение «Кадетская школа-интернат «Кубанский казачий кадетский корпус им. атамана М. П. Бабыча» Краснодарского края. Проведение ремонта кабинетов физики и военной подготовки (ОБЖ).
- Саратовская региональная общественная молодежная организация «Молодежь Поволжья». Комплекс мероприятий по профилактике кариеса у воспитанников детских сиротских учреждений Саратовской области (1 500 детей, 18 детских учреждений).
- Неврологическое отделение для детей раннего возраста ГУЗ «ВОДКБ № 1» г. Воронежа. Медицинское оборудование для лечения и реабилитации детей с различными нарушениями в развитии, а также детей с ДЦП.
- Государственное образовательное учреждение начального профессионального образования г. Твери. Приобретение спортивного инвентаря и оборудования для уроков физкультуры и внеурочных занятий.

Ключевые благотворительные проекты 2011 года

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «ЗДОРОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ»

Нацелено на оказание помощи детям, находящимся в трудной жизненной ситуации.

В рамках направления приобретается современное медицинское оборудование для детских медицинских учреждений, оказывается адресная благотворительная помощь детям-сиротам и молодым инвалидам в получении высшего образования и престижных профессий, проводятся культурно-просветительские мероприятия, содействующие духовно-нравственному развитию и социализации детей, оставшихся без родительской ласки.

Программа «УРАЛСИБ» — за здоровое поколение»

управляет благотворительными пожертвованиями лечебным и детским учреждениям, реабилитационным центрам, некоммерческим и общественным организациям на медицинское оборудование, спортивный инвентарь, лечебные, оздоровительные и физкультурные мероприятия. Всего в рамках программы в 2011 году помощь получили 15 174 ребенка, в том числе: **1 100** детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; **1 320** воспитанников Кубанского казачьего кадетского корпуса; **12 754** ребенка с ограниченными физическими возможностями здоровья.

Программа «УРАЛСИБ дает надежду: образование – работа – жилье»

Образование детей-сирот, как правило, ограничивается программой средней общеобразовательной школы. Лишь единицы поступают в вузы и престижные техникумы. Разработанные при поддержке Корпорации уникальные методики социализации воспитанников детских учреждений позволяют выявить и поддержать талантливых детей, дать им возможность реализовать свой потенциал, найти свое предназначение.

В 2011 году количество регионов, реализующих программу, увеличилось с трех до семи: Санкт-Петербург (с 2005 года), Уфа (с 2006 года), Пермь (с 2010 года), Вологда, Калининград, Кемерово и Ростов-на-Дону. К 2012 году в программе принимают участие 236 воспитанников детских учреждений, из них 33 человека являются студентами высших учебных заведений. А всего за годы реализации программы в вузы и техникумы поступил 101 участник программы. В 2011 году программа из Корпоративного фонда передана на реализацию в Детский фонд «Виктория».

Программа «УРАЛСИБ – за равные возможности» (стартовала в 2007 году)

Программа нацелена на создание возможностей и дополнительных стимулов у детей-инвалидов к получению высшего образования. Реализуется в партнерстве с Челябинским государственным университетом, Российским государственным гуманитарным университетом, Уральским государственным университетом (Екате-

ринбург) и предполагает финансирование дополнительных образовательных услуг для детей-инвалидов, систему именных стипендий, закупку специализированного оборудования для обучения инвалидов. Программа предполагает адресное финансирование благополучателей. В 2011 году программа из Корпоративного фонда передана на реализацию в Фонд просвещения «МЕТА». Поддержку получили 6 712 детей-инвалидов.

Структура благополучателей программы «УРАЛСИБ – за равные возможности»

Количество благополучателей	
Участники фестиваля «Новые имена»	5 000
Студенты-инвалиды	50
Дети с ограниченными физическими возможностями здоровья	1 662
Всего	6 712

Программа «УРАЛСИБ – детям» (стартовала в 2008 году) объединяет инициативы региональных дирекций по поддержке краткосрочных проектов детских учреждений и некоммерческих организаций. Целевые пожертвования направляются на организацию культурно-образовательных, духовно-нравственных и просветительских мероприятий. Финансовые средства также направляются в лечебные учреждения на улучшение условий пребывания детей. Все проекты реализуются при активном участии добровольцев из числа сотрудников Корпорации. Всего в рамках программы в 2011 году помощь получили 2 172 ребенка, находящиеся в трудной жизненной ситуации.

Наиболее крупные проекты по программе «УРАЛСИБ – детям», реализованные в 2011 году

- Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Красноярский детский дом № 3». Книги для библиотеки детского дома и компьютерное оборудование.
- Детский дом № 3 г. Н. Новгорода, школа-интернат № 1 г. Н. Новгорода, Павловский детский дом г. Павлово, Арзамасский детский дом г. Арзамаса, приют «Алый парус» г. Кстово, Дзержинский детский дом г. Дзержинска. Оборудование для организации фотостудии на базе ГКОУ «Специальная коррекционная школа-интернат № 1» г. Н. Новгорода.
- ГУЗ «Волгоградский областной специализированный дом ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики № 4». Оборудование для прачечной дома ребенка, одежда для детей.
- Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида, с. Широкий Буерак Вольского района. Оборудование для прачечной, отделочные материалы, бытовая техника, средства гигиены, канцтовары, организация новогоднего праздника.
- КУЗ ВО «Дом ребенка специализированный № 2» г. Череповца Вологодской области. Игровое оборудование, оборудование для сенсорной комнаты.
- ГБОУ СПО СО «Музыкально-эстетический педагогический колледж». Организация новогоднего праздника.
- КУЗ ВО «Дом ребенка специализированный № 1» г. Вологды (Дом малютки). Игровое оборудование, средства гигиены.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «КОРПОРАТИВНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО»

В это направление объединены общекорпоративные добровольческие акции, которые проходят одновременно во всех регионах присутствия ФК «УРАЛСИБ», и акции, инициированные сотрудниками добровольцами региональных филиалов и дополнительных офисов. Благополучателями в ходе таких акций могут быть различные категории нуждающихся, а участие выражается как в пожертвовании денежных средств и подарков, так и в личном общении с детьми-сиротами в качестве волонтеров. В 2011 году добровольческое движение в ФК «УРАЛСИБ» усилилось за счет более активного вовлечения сотрудников филиальной сети Банка и членов их семей. Число координаторов благотворительных программ выросло за год с 119 до 146 человек, количество сотрудников, принявших участие в благотворительных и добровольческих инициативах, увеличилось с 4 746 до 5 516 человек. Многие добровольческие инициативы, такие как «Скоро в школу», «Веселый Новый год», «От сердца к сердцу», уже стали традиционными для Корпорации. Несколько раз в год в офисах проводится централизованный сбор и осуществляется доставка в подшефные детские учреждения необходимых вещей, книг, канцелярских принадлежностей и подарков.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ «ФОРМИРОВАНИЕ ПАРТНЕРСКИХ СЕТЕЙ» (РЕАЛИЗУЕТСЯ С 2010 ГОДА)

В работе по этому направлению стратегическими партнерами Корпорации являются Детский фонд «Виктория», Фонд просвещения «МЕТА», компания E&P (Evolution & Philanthropy), Высшая школа бизнеса «МИРБИС» и Кремлевская школа верховой езды (КСК КШВЕ). Совместные проекты направлены на помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, а также на поддержку просветительской деятельности, духовности и культуры. Корпорация отбирает для поддержки те программы стратегических партнеров, которые уже имеются в их портфелях. Опора на стратегических партнеров из некоммерческого сектора позволила в течение двух лет существенно повысить эффективность социальных инвестиций Корпорации, вырос и объем благотворительной помощи. Программы реализуются с применением технологий и процессов, соответствующих международным стандартам качества оказания услуг.

В 2011 году Корпорация продолжила формирование целевого капитала для Детского фонда «Виктория» (стоимость взноса — 390 млн руб.). Доходы от управления целевым капиталом будут направляться на покрытие административных расходов Фонда, что позволит обеспечить финансовую устойчивость организации в долгосрочной перспективе. Эта стратегия должна расширить

фандрайзинговые возможности Фонда и позволит активнее привлекать внешнее целевое финансирование на программные расходы и краткосрочные проекты. В соответствии со стратегией корпоративной благотворительности средства на формирование целевого капитала выделялись из нераспределенной прибыли прошлых лет.

Наиболее крупные партнерские проекты с ДЕТСКИМ ФОНДОМ «ВИКТОРИЯ»



В 2011 году партнерские проекты реализованы в 45 регионах. Была оказана помощь 180 детским учреждениям, 10 300 детям и 1 254 специалистам. В качестве добровольцев в мероприятиях приняли участие 846 сотрудников Банка. Кобрендинговая программа Банка «УРАЛСИБ» «Достойный дом детям!» позволила к началу 2012 года привлечь к реализации благотворительных проектов Фонда 65 000 клиентов Банка.

Проект «Дом для достойной жизни» направлен на повышение качества жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и проживающих в государственных интернатных учреждениях. Средства направляются на улучшение жилищно-бытовых условий, качества питания, повышения уровня безопасности жизни, создания и формирования навыков бытового самообслуживания и здорового образа жизни, а также содей-

ствия интеграции детей в общество. В 2011 году помощь была оказана 2 164 детям из 21 детского учреждения. Проект «Дом для достойной жизни» проводился в Кемеровской, Смоленской, Рязанской, Тверской, Тамбовской, Челябинской областях, Республике Башкортостан и Удмуртской Республике.

Программа «Знаю. Умею. Могу» («ЗУМ»)

направлена на формирование у детей, оставшихся без попечения родителей, устойчивой мотивации к саморазвитию. Специалисты детских учреждений при методической поддержке сотрудников Фонда разрабатывают проекты по формированию у воспитанников познавательной потребности, повышают мотивацию детей-сирот к получению высшего образования и выбору профессии. Специализированные тренинги и ролевые игры позволяют развить творческие способности, повысить уровень самостоятельности. В 2011 году помощь была оказана 2 997 детям из 227 детских учреждений.

Программа «В кругу семьи»

направлена на поддержку семейных форм устройства, оказание методических и информационно-консультационных услуг, помощь приемным семьям. В 2011 году в рамках программы была оказана поддержка 2 588 детям, находящимся в приемных семьях.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72		100	106	112

Программа «Верю в себя» (с 2011 года) направлена на психологическую реабилитацию обездоленных и лишенных родительской ласки детей с применением лучших и инновационных психологических практик. Основным фокусом внимания программы в 2011 году было повышение профессиональных компетенций психологов и педагогов детских учреждений. Количество специалистов, повысивших уровень компетенции и использующих методические разработки программы, составило 223 педагога из 53 учреждений в 20 регионах России.

Партнерские проекты с МОСКОВСКОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛОЙ БИЗНЕСА «МИРБИС»



В 2011 году методический центр «МИРБИС» разработал два новых учебных курса, направленных на развитие управленческих компетенций сотрудников партнерских благотворительных организаций. Первыми обучение прошли 118 менеджеров проектов и специалистов Детского фонда «Виктория»: «Комплексный подход в менеджменте и актуальные тенденции в работе с детьми, оставшимися без попечения родителей» – 38 человек;

«Управление человеческими ресурсами и актуальные тенденции в работе специалистов по семейному устройству детей-сирот» – 80 человек. Повышение квалификации специалистов сферы защиты детства проводится с целью освоения современных методов решения профессиональных задач, обновления теоретических и практических знаний, для повышения эффективности семейного устройства детей-сирот.

Партнерские программы с КРЕМЛЕВСКОЙ ШКОЛОЙ ВЕРХОВОЙ ЕЗДЫ (КСК «КШВЕ»)



В конноспортивном клубе КШВЕ стараниями профессиональных тренеров и методистов создана уникальная школа верховой езды для детей от 6 до 14 лет. В нее включено не только обучение базовым навыкам верховой езды, но и дополнительные комплексные программы развития ребенка. В 2011 году ФК «УРАЛСИБ» поддержала выступление воспитанников КШВЕ на Международном военно-музыкальном фестивале «Спасская башня». Фестиваль проводится на Красной площади с целью сохранения исторических традиций военных церемониалов. Благодаря поддержке Корпорации второй год подряд было организовано красочное

выступление совместной команды Кавалерийского почетного эскорта Президентского полка и Кремлевской школы верховой езды по джигитовке, а также детской церемониальной группы. Воспитанники КШВЕ представили свою новую программу «Во славу Отечества!».

Партнерские программы с ФОНДОМ ПРОСВЕЩЕНИЯ «МЕТА»



За отчетный период совместно с Фондом просвещения «МЕТА» Корпорация реализовала 7 крупных проектов в 78 регионах России. Помощь в различной форме получили 106 912 человек. В качестве добровольцев в мероприятиях приняли участие 159 сотрудников Банка «УРАЛСИБ».

Строительство комплекса зданий Коломенской духовной семинарии

В 2011 году при поддержке ФП «МЕТА» работы по строительству здания Коломенской духовной семинарии вышли на заключительный этап. Начато благоустройство территории и внутреннее убранство помещений, в том числе роспись Храма Трех Святителей, отделка

и оснащение учебных аудиторий, отделка жилых помещений для слушателей и преподавателей. В декабре 2011 года была проведена церемония поднятия и освящения колоколов и крестов в храме Коломенской духовной семинарии.

Проект «Строительство храма Архангела Михаила в д. Путилково»

В июле 2011 года митрополитом Крутицким и Коломенским Ювеналием совершен молебен на начало строительства храма Архангела Михаила в д. Путилково. В ноябре 2011 года епископом Серпуховским Романом освящен новый деревянный храм и начаты регулярные богослужения. Проект нацелен на формирование на базе прихода центра общественной жизни д. Путилково и Красногорского района Московской области.

Общероссийская олимпиада школьников по основам православной культуры

В 2011 году более 140 000 учеников 1–11 классов из 78 регионов России, а также Беларуси, Украины, Литвы и Германии прислали работы на IV Общероссийскую олимпиаду по основам православной культуры, проходившую при поддержке ФК «УРАЛСИБ». Темой олимпиады выбрана история Отечественной войны 1812 года. По итогам олимпиады около 400 финалистов получили право льготного поступления в столичные и региональные вузы по специальностям «История» и «Теология».

Проект «Просвещение через искусство»

Проект предусматривал безвозмездное распространение билетов на спектакли Государственного академического Малого театра России среди молодежи, студентов, учащихся, воспитанников детских учреждений и детских домов. В 2011 году поддержку получили 362 человека.

Опера «Царица»*

Проект направлен на повышение престижа оперы как формы досуга и культурного просвещения, формирование интереса, любви и уважения к историческому наследию нашей Родины, содействие художественному и эстетическому воспитанию молодежи. В 2011 году ФП «МЕТА» при поддержке ФК «УРАЛСИБ» существенно расширил географию проекта с трех регионов в 2010 году до семи в 2011 году (Москва, Владивосток, Красноярск, Нижний Новгород, Оренбург, Самара, Челябинск). За счет организации гастрольных туров, объединяющих несколько городов, количество показов увеличилось с 6 в 2010 году до 14 в 2011 году. Выросло и количество благополучателей с 4900 человек в 2010 году до 19 000 человек в 2011 году (доля молодежи в возрасте до 30 лет – 35% зрителей постановки). Для учащихся и преподавателей музыкальных и театральных вузов было организовано бесплатное посещение представлений.

* Опера «Царица» о судьбе императрицы Екатерины II. Постановка задумана в формате «открытой оперы», которая сочетает классическую манеру исполнения с простотой и мелодичностью музыкального материала и динамичным сюжетом. Музыка Давида Тухманова, либретто Юрия Яшнечева и Галины Полиди. Режиссер-постановщик спектакля – народный артист РФ Дмитрий Бертман. В спектакле заняты солисты, хор и оркестр Московского музыкального театра «Геликон-Опера». Выпуск спектакля состоялся в 2009 году в Санкт-Петербурге.

Партнерские программы с компанией «Evolution & Philanthropy» Компания «Эволюшн энд Филантропи»



Evolution & Philanthropy

Компания зарегистрирована в Великобритании в конце 2007 года. Компания развивает и поддерживает инициативы, направленные на интеграцию России в глобальное гражданское общество и развитие современной филантропии в нашей стране. В 2011 году был зарегистрирован филиал компании в Москве. В целях внедрения профессионального подхода к нефинансовой отчетности в соответствии с международными стандартами в июне 2011 года компания Evolution & Philanthropy организовала первый сертифицированный тренинг по международному стандарту нефинансовой отчетности GRI (GRI Certified Training). В тренингах приняли участие 44 человека, из них 7 представителей некоммерческого сектора. Сертифицированное обучение стандартам GRI предоставило инфраструктурным НКО компетенции для пилотного применения начального уровня стандарта GRI.

КАМПАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ РЕКЛАМЫ

РЕКЛАМНАЯ КАМПАНИЯ «ВРЕМЯ БИЗНЕСА»

В сентябре – декабре 2011 года Банк «УРАЛСИБ» и Фонд «Народная инициатива» в 25 крупных городах России реализовали проект «Время бизнеса», направленный на повышение уровня финансовой грамотности российских предпринимателей.

Примеры рекламных модулей



Кампания «Время бизнеса»



Кампания «Финансовая грамотность»

Первым этапом проекта стало проведение комплексного социологического исследования состояния малого бизнеса, проведенное ВЦИОМ по заказу Банка «УРАЛСИБ» в сентябре 2011 года. Результаты были представлены в ходе круглых столов «Большие вопросы малого бизнеса. Актуальные проблемы и новые перспективы», куда были приглашены эксперты по поддержке и развитию малого бизнеса, представители региональной исполнительной и законодательной власти, общественные организации, ассоциации и союзы предпринимателей, а также средства массовой информации. Следующим этапом проекта «Время бизнеса» стало проведение в 25 городах России специальных образовательных семинаров для малого бизнеса «Дни открытых идей». Темы семинаров формировались на основе результатов исследования. В поддержку проекта Банк «УРАЛСИБ» провел кампанию социальной рекламы, нацеленную на популяризацию идеи малого предпринимательства. Послания сформулированы в форме устойчивых выражений, что позволяет повысить мотивацию потенциальных предпринимателей начать собственное дело. Рекламные материалы размещались на носителях наружной рекламы и в печатной региональной прессе.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72		100	106	112

РЕКЛАМНАЯ КАМПАНИЯ «ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ»

Кампания является продолжением масштабной программы повышения финансовой грамотности населения и культуры потребления банковских продуктов. Рекламные сообщения обращают внимание граждан на важные, но не всегда очевидные и не всем знакомые стороны кредитного процесса. Для многих будет совсем небезполезно узнать, к примеру, что заемщик, получающий «белую» зарплату, может рассчитывать на больший кредит, а текст, написанный в договоре мелким шрифтом, зачастую содержит крайне важные условия договора и с ним обязательно надо ознакомиться перед подписанием. Соблюдение этих простых правил поможет заемщикам избежать ошибок при оценке условий и подписании договоров потребительского кредитования. Рекламные материалы размещались с марта по апрель 2011 года на носителях наружной рекламы в 15 городах РФ.

ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПАРТНЕРСТВО И СПОНСОРСКИЕ ПРОЕКТЫ

Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» в своей корпоративной стратегии уделяет особое внимание улучшению жизни населения и решению актуальных проблем общества. Социально-экономическое развитие регионов невозможно без постоянного и системного сотрудничества коммерческого сектора с органами государственной власти и местного самоуправления.

В 2011 году эта работа велась в филиалах Корпорации в 51 субъекте РФ, в том числе на основе 19 соглашений о социальном партнерстве с региональными администрациями.

Ключевые направления сотрудничества: развитие предпринимательской среды, привлечение финансирования на облигационном рынке, увеличение объемов ипотечного кредитования, повышение финансовой грамотности населения.

В рамках программы поддержки предпринимательства «Дни открытых идей» были успешно проведены телемосты между представителями малого бизнеса в регионах и экспертами Минэкономразвития России и ФАС России.

Руководство и эксперты Корпорации регулярно принимают участие в региональных общественно значимых мероприятиях, выступают на конференциях, форумах, круглых столах, посвященных развитию российской экономики.

Всего за 2011 год реализовано около 30 партнерских проектов в 28 регионах присутствия ФК «УРАЛСИБ».

Общий бюджет таких проектов составил около 6 млн руб. (средний бюджет проекта – 50–75 тыс. руб.). Общая аудитория проектов – около 60 000 человек.

Участие в жизни регионов

«УРАЛСИБ» активно участвует в реализации различных социально ориентированных проектов на региональном и местном уровне. Филиалы Банка «УРАЛСИБ» традиционно поддерживают проведение городских праздников, помогают организовывать спортивные и культурные мероприятия, в том числе для детей и юношества.

Уже пять лет Корпорация поддерживает проведение Дня города Москвы. В 2011 году филиалы Банка также участвовали в праздновании дней городов Краснодара, Владимира, Покрова и др.

«УРАЛСИБ» реализует ряд программ совместно с региональными фондами поддержки малого бизнеса. В частности,

и успешно реализуются совместные проекты с фондами поддержки малого предпринимательства Архангельской, Белгородской, Брянской, Владимирской, Вологодской, Орловской, Смоленской, Рязанской, Тверской и Тульской областей, Краснодарского края, Республики Карелия и Республики Коми. Корпорация поддержала проведение ряда тематических конференций и дней предпринимателя на местном уровне – в Белгороде, Брянске, Липецке и Туле. В 2011 году Корпорация вновь поддержала проведение Международного военно-музыкального фестиваля «Спасская башня».

Особое внимание традиционно было уделено празднованию 9 Мая. «УРАЛСИБ» оказывал адресную помощь ветеранам и финансовую поддержку ветеранским организациям. Корпорация также принимала участие в Красноярском экономическом форуме, Воронежском промышленном форуме, оказывала спонсорскую поддержку конференции «Банки. Процессы. Стандарты. Качество» (Уфа) и X Международному фестивалю воздухоплателей «Небесная ярмарка Урала – 2011». На региональном уровне также работают программы, направленные на помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, и др.

–12,9%

СНИЖЕНИЕ ТОКСИЧНЫХ ОТХОДОВ (Т)

–4,8%

СНИЖЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ БУМАГИ (Т)

+20,2%

РОСТ ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ

+9,9%

РОСТ ПОТРЕБЛЕНИЯ ТЕПЛА (ГКАЛ)

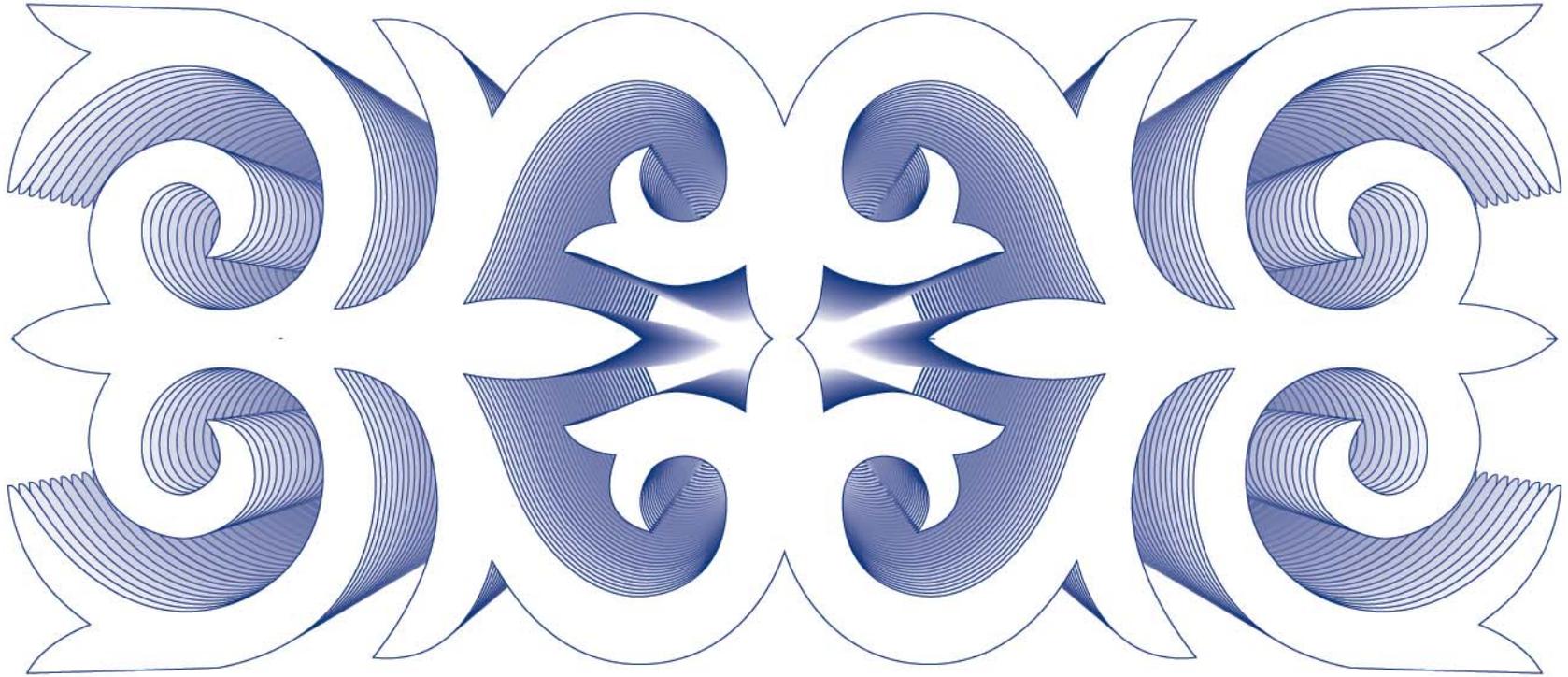
6 ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Экологическая политика ФК «УРАЛСИБ» основана на принципах информационной открытости и управления экологическими рисками, включая риски инвестиционных контрактов. Учитывая специфику бизнеса и, в частности, низкий уровень прямого негативного воздействия на среду, экологическая служба Корпорации осуществляет мониторинг ограниченного числа показателей.

Являясь крупной региональной группой компаний, Корпорация осознает необходимость постоянного совершенствования бизнес-процессов и сопутствующих технологий, которые позволят снизить нагрузку на экологические системы. Система экологического менеджмента Корпорации выстроена на основе требований ГОСТ Р ИСО 14001 (2007), требований и руководств по применению основных федеральных законов, регламентирующих деятельность предприятий в сфере экологической безопасности («О санитарно-эпидемиологическом

благополучии населения», «О защите прав потребителей», «Об охране окружающей среды», «Об экологической экспертизе», «Об энергосбережении, о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», «Об отходах производства и потребления», «Об охране атмосферного воздуха»), подзаконных федеральных и региональных нормативных документов. Для организации учета воздействия Корпорации на окружающую среду сформированы экологические службы, в которые входят руководи-

тели крупных подразделений, филиалов и дополнительных офисов, штатные специалисты экологического подразделения, Дирекции обеспечения бизнеса, сотрудники Дирекции экологической и пожарной безопасности. Система мониторинга учитывает четыре основных параметра: потребление электроэнергии, тепла, воды и образование твердых отходов. В системе контроля экологических рисков выделено три приоритетных направления: энергетика, климат и окружающая среда.



Татарский орнамент. Бесконечность стены.

Принимать ответственные решения проще, если опираться на этические нормы, которые позволяют нам не брать взаймы возможности будущих поколений.

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ РИСКАМИ

Приоритеты в области энергосбережения

ФК «УРАЛСИБ» осуществляет следующие мероприятия, направленные на снижение потребления электроэнергии:

- использование энергосберегающего оборудования, в том числе замена линейных газоразрядных ламп на современные энергосберегающие аналоги;
- ежесуточный контроль электропотребления;
- проведение планово-профилактического ремонта оборудования, потребляющего электроэнергию;
- регулярный контроль за выполнением правил пользования электроустановками;
- использование автоматических систем регулирования уровня потребления электроэнергии.

Приоритетные направления управления экологическими рисками ФК «УРАЛСИБ»



Изменение климата

В рамках программы по снижению выбросов в атмосферу в ФК «УРАЛСИБ» разработаны Проекты предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (ПДВ). Нормы, принятые Корпорацией, учитывают требования Федерального закона «Об охране атмосферного воздуха», Методик расчета концентраций в атмосферном воздухе вредных веществ, содержащихся в выбросах предприятий ОНД-86, Санитарных норм проектирования промышленных предприятий СН-244, ГОСТ 17.2.3.02-78 и других нормативных документов. В целях снижения вредных выбросов в атмосферу корпоративным транспортом контроль перевозок осуществляется собственной диспетчерской службой. Оптимизация объема собственных перевозок достигается за счет формирования оптовых поставок грузов транспортом подрядных организаций и самих поставщиков, по возможности используется общественный транспорт (авиа, ж/д и авто).

Проекты предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (ПДВ)

В соответствии с природоохранным законодательством РФ в 2007 году силами экологической службы Удаленного центрального офиса в г. Уфе была проведена инвентаризация стационарных источников выбросов загрязняющих веществ в атмосферу и разработан Проект ПДВ сроком на пять лет. Проект регламентирует норму допустимых выбросов в атмосферу от каждого источника и условия их поступления в атмосферу.

Конкретные виды мероприятий по защите атмосферы в Проекте «УРАЛСИБА» не указаны, так как Финансовая корпорация не является промышленным предприятием, способным произвести существенный объем вредных веществ и нанести значительный вред окружающей среде. Основной задачей Проекта является оценка качества и объема предполагаемых выбросов. Расчет объемов выбросов загрязняющих веществ

производился на основе нормативной и научно-технической литературы, а также исходя из типа источников загрязнения. Действовавшая в 2011 году версия нормативов ПДВ разработана ГУП НИИ БЖД РБ. В 2012 году в связи с изменениями в структуре региональной сети и обновлением систем эксплуатации офисных зданий нормы ПДВ обновлены и будут действовать до 2017 года.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72	90		106	112

Снижение рисков загрязнения окружающей среды

Экологически безопасный транспорт

Основным потенциальным источником загрязнения является корпоративный автотранспорт. В целях снижения его негативного воздействия на окружающую среду проводятся следующие организационно-технические мероприятия:

- в приоритетном порядке приобретаются транспортные средства, оснащенные силовыми установками высокого экологического класса (не ниже «Евро-2»);
- на регулярной основе осуществляются диагностика и техническое обслуживание систем, обеспечивающих работу силовых установок эксплуатируемого транспорта;
- проводится мониторинг количества топлива, потребляемого транспортными средствами;
- в целях снижения потребления топлива проводится оптимизация выделяемых ежемесячных лимитов и рационализация использования имеющегося парка автомобилей;
- с целью исключения разлива (разбрызгивания) топлива и попадания его в окружающую среду заправка транспортных средств Корпорации осуществляется на стационарных АЗС с использованием заливных приспособлений.

Утилизация бытовых отходов

Основная масса отходов, образующихся в результате деятельности Финансовой корпорации, малотоксична и относится к низшим классам опасности. Так, в 2011 году объем отходов IV и V классов токсичности (в соответствии с классификацией Министерства природных ресурсов РФ) составил 98,8% (947 т) от всех отходов (958 т).

Отходы на договорной основе передаются на утилизацию специализированным организациям. Договор на вывоз и утилизацию отходов заключается по результатам открытого тендера. Обязательными условиями тендера являются применение подрядной организацией экологически чистых и сертифицированных материалов, а также наличие лицензии на данный вид деятельности и специальных полигонов для размещения твердых бытовых отходов.

Вторичная переработка материалов

В результате деятельности, осуществляемой Корпорацией, во вторичную переработку направляются следующие виды отходов: бумага (около 10%), отработанные масла (100%), автомобильные аккумуляторы (100%), транспортные шины (100%). Низкий уровень сдачи бумаги на переработку обусловлен спецификой финансового бизнеса, который предполагает обязательное дублирование клиентских соглашений на бумажных носителях.

Озеленение городских территорий

Офисы подразделений Корпорации располагаются в городах и населенных пунктах с развитой экономической инфраструктурой, не относящихся к особо охраняемым природным объектам. В целях усиления защиты воздуха от пыли, грязи, вредных газов, обогащения его кислородом, обеспечения благоприятного ландшафтного фона и биоразнообразия на территориях присутствия Корпорации сотрудники региональных офисов в партнерстве с местными добровольческими организациями ежегодно проводят региональную экологическую акцию — «Посади дерево с УРАЛСИБОМ». Акция позволяет решать задачи по восстановлению разрушенных рекреационных зон, имеющих приоритетное значение для жителей. Силами добровольцев и сотрудников Корпорации благоустраиваются аллеи, бульвары, городские парки и скверы.

Снижение ресурсоемкости производственных процессов

С 2006 года в Корпорации используется единая электронная система документооборота. Автоматизация процедур документационного обеспечения позволяет значительно снизить ресурсоемкость внутренних процедур, в том числе расход бумаги и объем курьерской доставки. В 2011 году Корпорация увеличила объем видеоконференций, вебинаров и дистанционного обучения.

Для энергосбережения в крупных офисных зданиях (Центральные офисы в Москве и Уфе) внедрена система автоматизации зданий, которая обеспечивает работу инженерного оборудования (освещение, вентиляция, кондиционирование, теплоснабжение и т. д.) по специально адаптированному временному графику. Снижению ресурсоемкости операционных процессов способствует внедрение единой IT-платформы на основе системы Finance.



▲ Уфа. Участники акции «Посади дерево с УРАЛСИБОМ»

Применение принципов ответственного инвестирования

При работе с партнерами, поставщиками и клиентами Корпорация стремится минимизировать риски негативного воздействия на окружающую среду, устанавливая разумные экологические требования к инвестиционным и партнерским проектам. Основным документом для оценки экологической составляющей инвестиционных проектов является Руководство по проведению

оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС). Оно используется при оценке выбранной клиентом площадки, технико-экономических обоснований и проектов строительства (реконструкции, расширения и технического перевооружения) хозяйственных объектов и комплексов. Деятельность в сфере оценки экологических рисков крупных инвестиционных проектов находится в ведении Службы риск-менеджмента.

Проект «Посади дерево с УРАЛСИБОМ»

В 2011 году акция проходила с мая по июнь в семи городах: Калининграде, Уфе, Томске, Нижнем Новгороде, Екатеринбурге, Санкт-Петербурге, Челябинске. В восстановлении зеленых насаждений приняли участие 312 человек.

Посадки

Город	Вид посадки	Кол-во
Калининград	Рододендрон	6
	Барбарис	15
	Туя	6
Уфа	Ель	1
	Ель	20
Томск	Кедр	100
Нижний Новгород	Голубая ель	18
Екатеринбург	«Сенсорный сад» (различные растения)	34
Санкт-Петербург	Липа	8
	Боярышник	14
Челябинск	Пирамидальный тополь	12
Всего		234

Структура заинтересованных сторон (участников акции), %



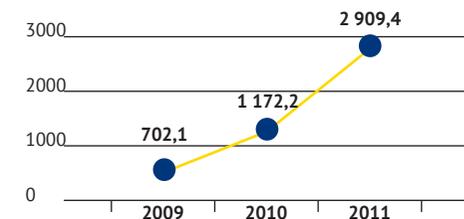
Затраты на экологическую безопасность

Структура затрат на экологическую безопасность, тыс. руб.

	2010	2011
Внесение платы в федеральный бюджет за выбросы в атмосферу	435,4	8,7
Обучение персонала	9,2	9,0
Оплата услуг компаний, занимающихся утилизацией/обезвреживанием отходов, не подлежащих захоронению	166,8	300,9
Внесение платы за размещение отходов на полигонах твердых бытовых отходов в федеральный бюджет	450,6	547,7
Оплата услуг транспортных организаций, осуществляющих вывоз ТБО на полигоны захоронения	110,2	2 043,1
Всего	1 172,2	2 909,4

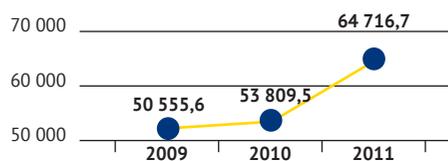
Общие затраты на экологическую безопасность в 2011 году увеличились на 148,2% и составили 2,9 млн рублей. Основную долю (70,2%) в структуре затрат составили платежи по проекту утилизации ртутных ламп. Затраты на обучение по курсу «Обеспечение экологической безопасности руководителей и специалистов при работе в области обращения с опасными отходами» сохранились на прежнем уровне. Существенных штрафов и нефинансовых санкций за несоответствие экологическим нормам на подразделения ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году не налагалось. Повышение затрат на обезвреживание и перевозку связано с реализацией проекта по замене ртутных ламп в офисных помещениях Корпорации на современные энергосберегающие.

Затраты на экологическую безопасность, тыс. руб.



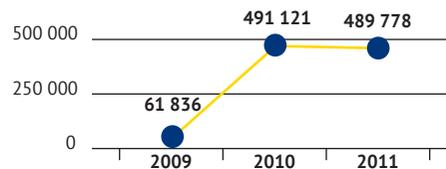
ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ (с учетом региональной сети)

Электроэнергия, ГДж*



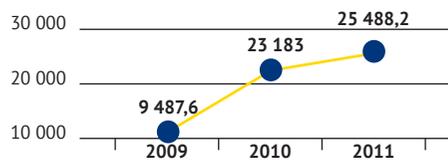
* ГДж = кВт x 0,0036

Вода, куб. м**

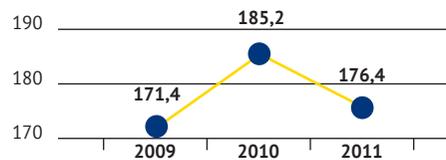


** Основным источником водоснабжения для подразделений ФК «УРАЛСИБ» являются городские коммунальные сети. Показатели потребления воды приведены в соответствии с нормами СНиП на человека в день.

Тепло, Гкал



Бумага, т



Потребление электроэнергии и тепла возросло по сравнению с предыдущим периодом в связи с увеличением штатного состава сотрудников ФК «УРАЛСИБ». В то же время суммарное потребление воды в 2011 году сократилось на 0,3%. Основным источником водоснабжения для подразделений

ФК «УРАЛСИБ» являются городские коммунальные сети. Основным материалом, значимым для производственной деятельности Корпорации, является писчая бумага. В результате оптимизации организационной структуры по программе «Каскад» расход бумаги сократился на 4,8%.

ВЫБРОСЫ

В 2011 году передано для утилизации 100% токсичных отходов (834,6 т). Все отходы, образующиеся в процессе производственной деятельности группы компаний ФК «УРАЛСИБ», независимо от видов и классов опасности передаются специализированным предприятиям для вывоза, размещения, использования, утилизации и обезвреживания. Бытовые отходы (V класс опасности) передаются для захоронения городским коммунальным службам, с которыми заключены соответствующие соглашения. Объем сбросов сточных вод принимается как 100% от объема водопотребления. Производственный процесс не требует повторного использования воды. Корпорация не осуществляет сброс в открытые водоемы загрязненных вод. Вся вода направляется в принимающие коллекторы городских сетей канализации, а затем на централизованные очистные сооружения.

Объем отходов по классам токсичности, т

Класс опасности	2010	2011
I	4,8	1,4
II	1,8	0,9
III	4,2	4,3
IV	655,2	664,4
V	292,0	163,5
Всего	958,0	834,6

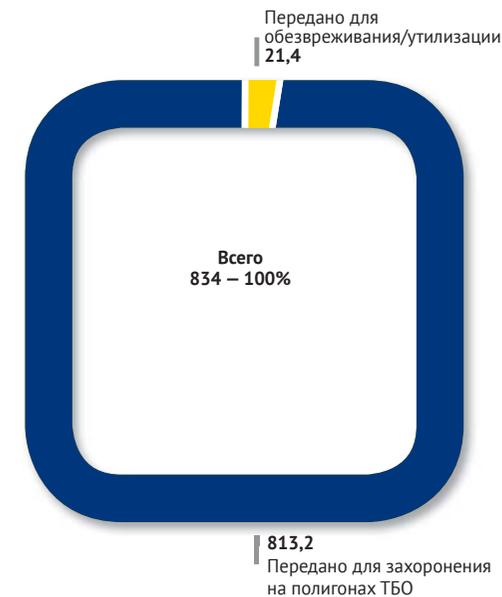
Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу

Основным источником выбросов токсичных газов в Корпорации является служебный транспорт. В ФК «УРАЛСИБ» действуют Проекты предельно допустимых выбросов загрязняющих веществ в атмосферу (ПДВ). Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу всех бизнес-подразделений, входящих в ФК «УРАЛСИБ», в 2011 году не превысили лимиты, установленные этим регламентом.

Лимиты по Проекту ПДВ, т/год

Парниковые газы	1,304
Оксид азота (NOx)	0,589
Диоксид серы (SO ₂)	0,062

Структура утилизации и захоронения отходов, т



1-е место

РЕЙТИНГ БАНКОВ ПО ОБЪЕМУ ВЫДАННЫХ
КРЕДИТОВ МАЛОМУ И СРЕДНЕМУ БИЗНЕСУ

2-е место

РЕЙТИНГ «ЛИДЕРЫ ПО КАЧЕСТВУ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

1-е место

РЕЙТИНГ ОРГАНИЗАТОРОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЛИГАЦИОННЫХ ЗАЙМОВ

8 500

банкоматов

В ОБЪЕДИНЕННОЙ СЕТИ

1-е место

РЭНКИНГ «ЛИДЕР КОРПОРАТИВНОЙ
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ – 2011»

7 КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ

ЯНВАРЬ

Лизинговая компания «УРАЛСИБ» открыла специальную программу лизинга автомобилей Isuzu

Финансирование по совместной программе лизинга новых грузовых автомобилей Isuzu осуществляется в рамках продукта ЛК «УРАЛСИБ» «Лизинг грузовых автомобилей и специальной техники». Предприятиям и индивидуальным предпринимателям предоставляется лизинговое финансирование сроком до 5 лет с годовым удорожанием 0%.

ФЕВРАЛЬ

Банк «УРАЛСИБ» признан самым быстрорастущим среди российских банковских брендов

В соответствии с рейтингом Brand Finance, бренд Банка «УРАЛСИБ» подорожал за 2010 год на 40,8% и поднялся с 405-го на 388-е место, став среди российских банковских брендов самым быстрорастущим. В связи с существенным улучшением позиций Банка составители повысили и рейтинг бренда – с ВВ до А-.

Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-10 российских банков по размеру филиальной сети

По данным «РБК. Рейтинг», Банк «УРАЛСИБ» занял 6-е место в рейтинге «Самые филиальные банки в 2010 году».

Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-10 российских банков по обслуживанию физических лиц

В соответствии с рейтингом журнала «Профиль» по состоянию на 1 января 2011 года Банк «УРАЛСИБ» занял 10-е место по объему депозитов физических лиц, а также 10-е место по объему кредитов, выданных частным лицам.

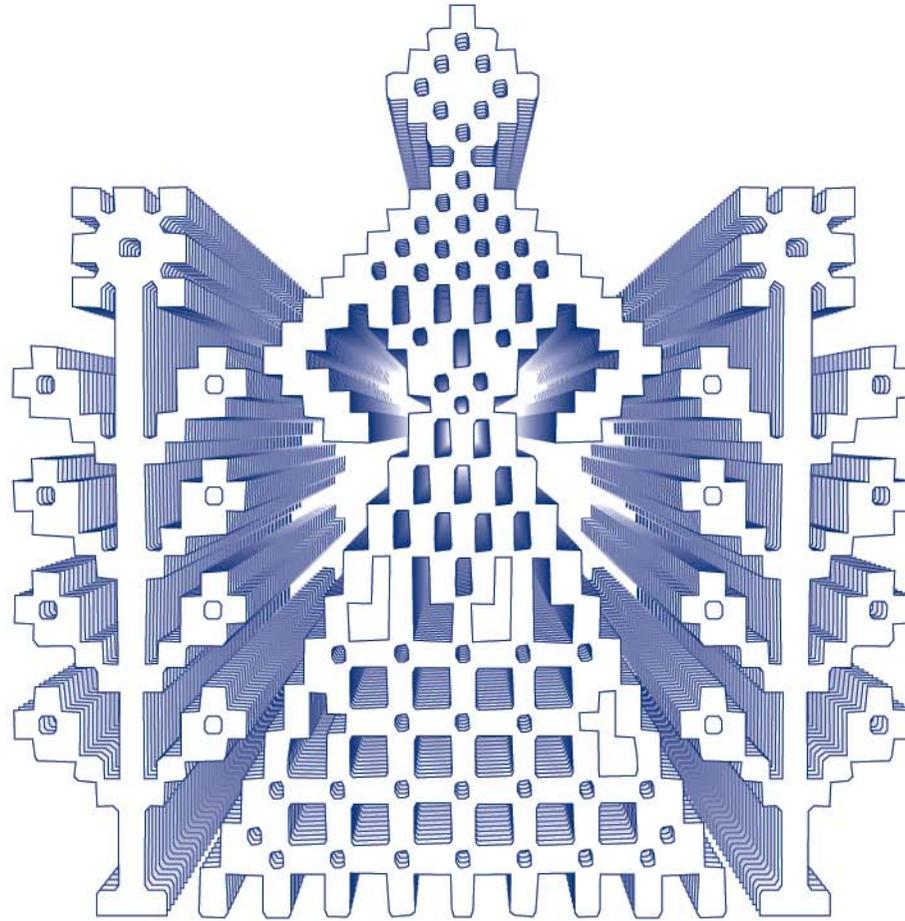
Лизинговая компания «УРАЛСИБ» заключила партнерское соглашение с группой компаний «Автомир»

В рамках сотрудничества ГК «Автомир» и ЛК «УРАЛСИБ» в 11 городах присутствия дилерских центров «Автомир» и филиалов Лизинговой компании клиентам будет предложен широкий выбор легкового автотранспорта и оптимальные условия по приобретению в лизинг новых легковых автомобилей.

МАРТ

В ФК «УРАЛСИБ» прошли традиционные «Дни донора»

482 сотрудника Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» в 31 регионе приняли участие в «Днях донора». Эта масштабная акция состоялась в рамках Соглашения о социальном сотрудничестве с Федеральным медико-биологическим агентством (ФМБА России). Сдача крови сопровождалась благотворительными акциями в пользу детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.



Балтийский орнамент. Плодородие.

От здоровья человека зависит слишком много, чтобы им пренебречь: его работоспособность, мироощущение, взаимоотношения с окружающими и в конечном счете, уровень человеческого капитала.

БАНК «УРАЛСИБ» вошел в десятку ведущих банков по «Индексу впечатления клиента»

По данным исследования «Индекс впечатления клиента — 2010: сектор розничных банковских услуг после финансового кризиса», организованного PricewaterhouseCoopers, «УРАЛСИБ» вошел в топ-10 ведущих банков России.

Участниками программы «Достойный дом детям!» стали 50 000 клиентов Банка «УРАЛСИБ»

50 000 клиентов Банка «УРАЛСИБ» стали участниками благотворительной программы «Достойный дом детям!», оформив одноименную пластиковую карту или вклад. С момента старта программы в сентябре 2009 года было выпущено более 36 500 банковских карт и открыто более 18 500 вкладов «Достойный дом детям!». В Фонд «Виктория» перечислено 14 227 201 руб. Собранные деньги направлены на проект Детского фонда «Виктория» «Дом для достойной жизни», цель которого — обеспечить воспитанникам детских домов комфортные и безопасные условия проживания.

Лизинговая компания «УРАЛСИБ» открыла специальную программу совместно с ведущим дилером грузовых автомобилей и специальной техники Tatra — группой компаний «АТТ»

В рамках специальной программы ГК «АТТ» и ЛК «УРАЛСИБ» во всех городах присутствия дилерских центров ГК «АТТ» и филиалов Лизинговой компании клиентам предложены льготные условия по приобретению в лизинг новых грузовых автомобилей Tatra и спецтехники на их базе.

АПРЕЛЬ

Правительство Республики Башкортостан и Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» подписали Генеральное соглашение о сотрудничестве

В Доме Правительства Республики Башкортостан состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между Правительством Республики Башкортостан и Финансовой корпорацией «УРАЛСИБ». Стороны договорились о содействии развитию и внедрению современных банковских технологий и банковской инфраструктуры в Республике Башкортостан, в том числе проекта «Универсальная электронная карта», реализации совместных инвестиционных программ, поддержке инновационного развития промышленного комплекса, технического перевооружения и модернизации предприятий.

Банк «УРАЛСИБ» занял 2-е место в рейтинге «Лидеры по качеству управления персоналом»

Рейтинг организован компанией HeadHunter, которая провела оценку кадровых подразделений в области ведения организационно-штатной структуры, документооборота по персоналу, учета рабочего времени, расчета заработной платы, обучения сотрудников, набора персонала, адаптации сотрудников, инструментов внутрикорпоративной коммуникации, системы мотивации и KPI, механизмов материального и нематериального стимулирования и др.

Банк «УРАЛСИБ» провел «Дни открытой ипотеки» в ключевых регионах присутствия

«Дни открытой ипотеки» были организованы Банком «УРАЛСИБ» в Новосибирске, Челябинске, Уфе, Нижнем Новгороде и Краснодаре с целью повышения финансовой грамотности граждан в сфере ипотечного кредитования. Каждая встреча включала в себя обзор рынка жилой недвижимости в России, прогнозы развития

ситуации в регионах, а также обзор вариантов и предложений покупки жилья в кредит с использованием программ кредитования Банка «УРАЛСИБ». Проведено более 3 500 индивидуальных собеседований с горожанами. Все посетители «Дней открытой ипотеки» получили сертификаты на скидку при оформлении ипотечного кредита.

Банк «УРАЛСИБ» поднялся на 48 позиций в рейтинге самых дорогих компаний России

В соответствии с данными рейтинга «Самые дорогие компании», подготовленного журналом «Финанс», Банк «УРАЛСИБ» поднялся на 93-ю строчку, перешагнув за прошедший год сразу через 48 позиций. Это лучший результат среди всех финансовых компаний. Ключевым критерием оценки был темп роста капитализации.

Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-10 банков по операциям с пластиковыми картами

По данным аналитического центра MForum Analytics, Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-10 банков по операциям с пластиковыми картами в 2010 году. Клиенты Банка активно использовали карты как при безналичной оплате товаров и услуг, так и при получении наличных через банкоматы.

«УРАЛСИБ» вошел в топ-10 крупнейших организаторов эмиссий корпоративных облигаций на российском долгом рынке

Согласно рейтингу Cbonds.ru, «УРАЛСИБ» стал одной из шести негосударственных инвестиционных компаний-лидеров по итогам I квартала 2011 года. Общий объем размещений облигационных займов, организованных ФК «УРАЛСИБ» за указанный период, составил 8,9 млрд руб.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72	90	100		112

Лизинговая компания «УРАЛСИБ» открыла спецпрограмму лизинга новых легковых автомобилей марки Skoda и Volvo

Во всех городах присутствия официальных дилеров Skoda и Volvo клиентам ЛК «УРАЛСИБ» предложены специальные условия по приобретению в лизинг новых легковых автомобилей этих брендов.

Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» удостоена диплома Всероссийского конкурса «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность»

Награда вручена за программу социальных инвестиций и проекты, направленные на развитие регионов присутствия компании. Ежегодный конкурс РСПП проводится с 1997 года на основании рейтинговых оценок с целью поощрения наиболее динамично развивающихся организаций, которые добровольно возлагают на себя высокую социальную миссию.

МАЙ

Агентство Moody's подтвердило прогноз по кредитным рейтингам Банка «УРАЛСИБ» на уровне Ba3/D-

Рейтинговое агентство Moody's Investors Service подтвердило долгосрочный рейтинг и рейтинг финансовой стабильности ОАО «УРАЛСИБ» на уровне Ba3/D-. Прогноз по рейтингам был улучшен с «негативного» до «стабильного». Пересмотр прогноза по рейтингам Банка «УРАЛСИБ» обусловлен существенным уменьшением совокупных вложений в связанные стороны в форме кредитов и инвестиций в ценные бумаги, а также стабилизацией качества кредитного портфеля.

Банк «УРАЛСИБ» награжден премией «Финансовый олимп»

Банк «УРАЛСИБ» признан лучшим в одной из основных номинаций – «Кредитор малого и среднего бизнеса» – в категории «Результат и успех». По данным экспертов

и Национального финансового рейтинга, проводимого РБК, Банк «УРАЛСИБ» является одним из ключевых игроков на рынке кредитования малого и среднего бизнеса.

Агентство Standard & Poor's подтвердило прогноз по кредитным рейтингам Банка «УРАЛСИБ» на уровне В+/В

Рейтинговое агентство Standard & Poor's подтвердило долгосрочный и краткосрочный рейтинги ОАО «УРАЛСИБ» на уровне В+/В. Прогноз по рейтингам был улучшен с «негативного» до «стабильного». «УРАЛСИБ» сократил объем сделок со связанными сторонами, и качество активов демонстрирует положительную динамику. Давление на ликвидность снизилось; Банк использует крупные рыночные источники фондирования в меньшей степени, чем российские банки аналогичной рейтинговой категории.

Паевые фонды Управляющей компании «УРАЛСИБ» будут продаваться через ЗАО КБ «Ситибанк»

Управляющая компания «УРАЛСИБ» и ЗАО КБ «Ситибанк» объявили о заключении агентского соглашения, в рамках которого российские клиенты Ситибанка смогут инвестировать средства в паевые инвестиционные фонды УК «УРАЛСИБ».

Фонд прямых инвестиций ФК «УРАЛСИБ» выкупил долю в розничной сети детских товаров «Академия»

Операционная деятельность розничной сети, насчитывающей более 20 магазинов, останется в зоне ответственности менеджмента. Фонд акцентирует свое внимание на эффективной работе финансового блока, выстраивании корпоративного управления и стратегическом менеджменте быстрорастущей компании. В ближайшие 2–3 года сеть собирается довести количество магазинов до 60, что позволит «Академии» стать крупным игроком на рынке детских товаров. Пребывание в инвестиции планируется на срок от 3 до 5 лет.

ИЮНЬ

Банк «УРАЛСИБ Кэпитал» разместил государственные облигации Самарской области серии 35007 объемом 12,2 млрд руб.

На ЗАО «Фондовая биржа ММВБ» состоялось размещение государственных облигаций Самарской области с постоянным купонным доходом и амортизацией долга (государственный регистрационный номер RU35007SAM0). В ходе конкурса по определению единой для всех купонных периодов процентной ставки купонного дохода участниками торгов было подано более 150 заявок на общую сумму свыше 27 млрд руб. Срок обращения бумаг – 5,5 года, купон квартальный. Международное рейтинговое агентство Standard & Poor's присвоило выпуску облигаций Самарской области 2011 года рейтинги ВВ+/ruAA+. Рейтинговое агентство Moody's Interfax Rating Agency присвоило данному выпуску кредитный рейтинг по национальной шкале на уровне Aa1.ru. Средства, привлеченные Самарской областью в ходе успешного размещения нового выпуска облигаций, будут направлены на финансирование дефицита областного бюджета, а также на погашение заимствований прошлых лет.

Банк Москвы и Банк «УРАЛСИБ» подписали соглашение об объединении банкоматных и терминальных сетей

Подписано соглашение об объединении банкоматных и терминальных сетей двух крупных розничных банков: Банка Москвы и Банка «УРАЛСИБ». Общее количество банкоматов, в которых держатели карт двух банков смогут получать наличные, совершать платежи и пользоваться другими услугами, превысит 8 500 (6 550 банкоматов «УРАЛСИБА» и 1 950 банкоматов Банка Москвы). Объединение терминальных сетей позволит получить более качественный сервис держателям карт двух банков (более 30 000 терминалов Банка Москвы и «УРАЛСИБА»).

Фонд прямых инвестиций ФК «УРАЛСИБ» стал соинвестором проекта серийного производства сверхпрочных пружин

Общий бюджет проекта составил 1 110 млн руб., его инвесторами выступили РОСНАНО, ОАО «Ижевский машзавод» и Финансовая корпорация «УРАЛСИБ». Запущена первая очередь серийного производства сверхпрочных пружин, изготавливаемых по уникальной российской технологии.

Банк «УРАЛСИБ» – победитель конкурса «Лучший работодатель Москвы»

Банк «УРАЛСИБ» признан победителем конкурса «Лучший работодатель города Москвы», проводимого в рамках Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», в номинации «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности». В номинации «За формирование здорового образа жизни в организации» Банк стал призером.

ИЮЛЬ

БАНК «УРАЛСИБ» признан «Лучшим коммерческим банком в России» по версии журнала World Finance

При подведении итогов конкурса учитывается экспертное мнение более 40 000 ключевых представителей финансовой отрасли из разных стран мира, которое фиксирует специальная анкета World Finance, а также открытое голосование посетителей сайта журнала. Победители определяются специальным международным жюри под руководством главного редактора World Finance Александра Редклиффа.

ФК «УРАЛСИБ» заняла 1-е место в рейтинге организаторов муниципальных облигационных займов

В общем рейтинге организаторов облигационных займов ФК «УРАЛСИБ» значительно улучшила свои

позиции по сравнению с 2010 годом, поднявшись с 9-го на 5-е место. Всего за первые 6 месяцев 2011 года Корпорация успешно разместила 8 выпусков облигаций 8 эмитентов на общую сумму свыше 30 млрд руб.

Лизинговая компания «УРАЛСИБ» подписала соглашение с BMW Group Россия

В рамках партнерского соглашения предприятиям и индивидуальным предпринимателям будет предложен широкий выбор легкового автотранспорта BMW и MINI с оптимальными условиями по приобретению в лизинг, в том числе с удорожанием 0% во всех городах присутствия дилерских центров BMW и филиалах Лизинговой компании «УРАЛСИБ».

АВГУСТ

Агентство Fitch повысило рейтинги Банка «УРАЛСИБ» и Лизинговой компании «УРАЛСИБ» до уровня ВВ-, прогноз «стабильный»

Рейтинговое агентство Fitch Ratings повысило долгосрочные рейтинги Банка «УРАЛСИБ» и ЛК «УРАЛСИБ» с уровня В+ до ВВ- с прогнозом «стабильный». Повышение рейтинга Банка «УРАЛСИБ» отражает значительное сокращение рисков по связанным сторонам и позитивную динамику качества активов.

Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-10 банков по депозитам физических лиц

По состоянию на 1 июля 2011 года Банк «УРАЛСИБ» входит в топ-10 банков по депозитам физических лиц и в топ-15 по размеру общего кредитного портфеля, а также по объему кредитов, предоставленных физическим и юридическим лицам. По размеру ликвидных активов Банк занимает 10-ю позицию в рейтинге, по объему чистых активов – 12-е место.

СЕНТЯБРЬ

Сбербанк России и «УРАЛСИБ» подписали договоры о присоединении к Правилам федеральной уполномоченной организации ОАО «УЭК»

ОАО «Сбербанк России» и ОАО «УРАЛСИБ» подписали договоры о присоединении к Правилам федеральной уполномоченной организации ОАО «УЭК» (Правила Единой платежно-сервисной системы «Универсальная электронная карта», далее ЕПСС УЭК). Присоединение ведущих игроков розничного рынка России ОАО «Сбербанк России» и ОАО «УРАЛСИБ», обладающих крупнейшими сетями терминальных устройств, будет способствовать успешному формированию инфраструктуры приема универсальной электронной карты на территории всей страны.

Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-5 банков по количеству активных пластиковых карт

По данным агентства «РБК. Рейтинг», Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-5 банков России по количеству активных пластиковых карт на I полугодие 2011 года. Всего на 1 июля 2011 года в обращении находилось 3 из 158 047 карт, эмитированных Банком «УРАЛСИБ».

Банк «УРАЛСИБ» подписал соглашение с Эксимбанком Республики Китай (Тайвань)

Банк «УРАЛСИБ» подписал межбанковское кредитное соглашение с Экспортно-импортным банком Республики Китай (Эксимбанк, Тайвань). Данное соглашение позволит осуществлять рефинансирование ранее оплаченных и финансирование будущих импортных поставок из Тайваня на срок от 180 дней до 5 лет.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72	90	100		112

ОКТАБРЬ

Банк «УРАЛСИБ» занял 1-е место в рейтинге банков по объему выданных кредитов малому и среднему бизнесу

Банк «УРАЛСИБ» занял 1-е место среди российских банков по объему кредитов, выданных малому и среднему бизнесу в I полугодии 2011 года (без учета показателей Сбербанка). По данным исследования, подготовленного агентством «РБК. Рейтинг», по сравнению с аналогичным периодом прошлого года объем кредитов, выданных предприятиям МСБ, вырос на 50% и составил 134,2 млрд руб.

Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-5 лучших розничных банков за I полугодие 2011 года

По данным исследования, подготовленного агентством «РБК. Рейтинг», Банк «УРАЛСИБ» вошел в топ-5 лучших розничных банков за I полугодие 2011 года. При составлении рейтинга применялась комплексная оценка деятельности банков в различных сегментах розничного бизнеса: автокредитовании, ипотеке, беззалоговом кредитовании, выпуске и обслуживании пластиковых карт. Также учитывался размер собственной банкоматной сети банков.

НОЯБРЬ

Банк «УРАЛСИБ» занял 1-е место в рэнкинге «Лидер корпоративной благотворительности – 2011» в финансовом секторе

При составлении рэнкинга учитывались финансовые показатели компании, концепция и стратегия благотворительности, управление благотворительной деятельностью, ее результаты и перспективы, информационная политика компании. Рэнкинг составлен по итогам исследования, организованного деловой газетой «Ведомости» совместно с международной сетью аудиторско-консалтинговых фирм PricewaterhouseCoopers и некоммерческим партнерством грантодающих организаций «Форум доноров».

Банк «УРАЛСИБ Кэпитал» разместил облигации Костромской области с доходностью 11,5%

Состоялся аукцион по размещению среднесрочных государственных облигаций Костромской области серии 34006 с постоянным купонным доходом и амортизацией долга. Общий объем эмиссии облигаций – 4 млрд руб. по номинальной стоимости, срок обращения – 5 лет. Привлеченные средства будут направлены на рефинансирование государственного долга области, а также на оптимизацию его структуры с целью обеспечения равномерного графика погашений долговой нагрузки.

Банк «УРАЛСИБ» получил специальный приз «За развитие социальных инноваций» на конкурсе People Investor 2011

«УРАЛСИБ» представил на конкурс организованный Ассоциацией менеджеров проект «Открытые идеи для малого бизнеса», цель которого – создание условий для развития малого и среднего предпринимательства путем стимулирования предпринимательской активности населения, повышения финансовой грамотности, улучшения условий кредитования и популяризации историй успеха предпринимателей.

Состоялось внеочередное Общее собрание акционеров Банка «УРАЛСИБ»

24 ноября 2011 года ОАО «УРАЛСИБ» (Открытое акционерное общество «Банк УРАЛСИБ») сообщило о результатах внеочередного Общего собрания акционеров, состоявшегося 18 ноября 2011 года в форме совместного присутствия. Собранием акционеров было принято решение направить на выплату дивидендов нераспределенную прибыль ОАО «УРАЛСИБ» в сумме 731,4 млн руб. Таким образом, размер выплачиваемых дивидендов составляет 0,0025 руб. на 1 обыкновенную акцию номинальной стоимостью 0,10 руб.

Исполнительный директор «УРАЛСИБ | Банк 121» Ольга Дегтярева удостоена звания «Леди индустрии private banking»

Chivas Spear's Russia Wealth Management Awards проводится по традиции и аналогии с премией Spear's WMA, которую журнал Spear's UK ежегодно организует в Лондоне. Организаторы премии в России – бренд Chivas, портал PBWM.ru и журнал Spear's Russia.

ДЕКАБРЬ

Агентство Standard & Poor's повысило рейтинг Банку «УРАЛСИБ»

Долгосрочный рейтинг Банка «УРАЛСИБ» повышен на одну ступень, до ВВ+ с В+, прогноз по рейтингу – «стабильный». Краткосрочный рейтинг подтвержден на уровне В.

В ФК «УРАЛСИБ» прошли традиционные «Дни донора»

В рамках «Недели донорства» 412 сотрудников Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» сдали кровь. В кампании, прошедшей с 5 по 16 декабря в 25 крупнейших региональных офисах ФК «УРАЛСИБ», было собрано 185 л крови. Кампания прошла в рамках Соглашения о социальном сотрудничестве в сфере развития безвозмездного массового донорства крови между ФК «УРАЛСИБ» и Федеральным медико-биологическим агентством (ФМБА) России.

Банк «УРАЛСИБ» занял 3-е место в номинации «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности»

Конкурс «Российская организация высокой социальной эффективности» проводится ежегодно с 2000 года. В 2011 году в региональном этапе конкурса участвовали 1 500 организаций из 80 субъектов РФ.

GRI 3.1

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ
НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

A

УРОВЕНЬ ПРИМЕНЕНИЯ СТАНДАРТА GRI

IIRC

РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО СОВЕТА
ПО ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ

МСФО

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ
ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

ФСФР

ТРЕБОВАНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
ПО ФИНАНСОВЫМ РЫНКАМ

8

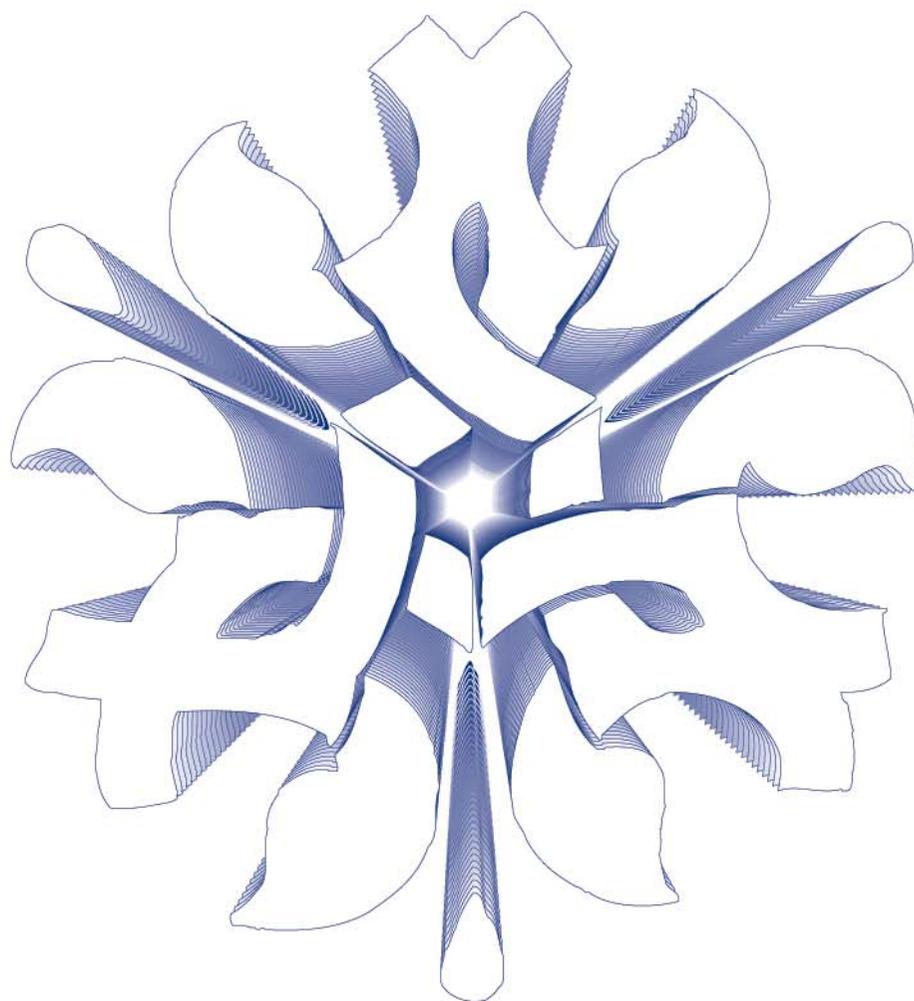
ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Данный отчет является седьмым в истории Финансовой корпорации «УРАЛСИБ», составленным с использованием международного стандарта GRI. Предыдущий отчет Корпорации о деятельности в области устойчивого развития опубликован в октябре 2011 года и был подготовлен в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности версии G3.1.

При подготовке Отчета за 2011 год Корпорация ориентировалась на показатели обновленного стандарта GRI (версия 3.1, 2011 год) и отраслевого приложения для финансовых организаций (FSSS, 2008), а также на опыт подготовки предыдущих отчетов и приоритеты развития Корпорации 2011 года. С 2007 года показатели экономической эффективности приводятся на основе данных консолидированной финансовой отчетности ФК «УРАЛСИБ», подготовленной на основе международного стандарта МСФО. Полная версия консолидированной финансовой отчетности ФК «УРАЛСИБ», заверенная аудиторской компанией KPMG, размещена на сайте Корпорации в разделе «Финансовая отчетность»

(www.uralsib.ru/investor_relations/financial_reports/index.wbp). Данные в разделе «Корпоративное управление» приводятся на основании Годового отчета Открытого акционерного общества «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» по итогам 2011 года, подготовленного в соответствии с требованиями Федеральной службы по финансовым рынкам России (ФСФР) и утвержденного годовым Общим собранием акционеров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» 29 июня 2012 года. Бизнес-модель Корпорации и информация о стратегических направлениях ее деятельности раскрыты с учетом рекомендаций Международного

совета по интегрированной отчетности (The International Integrated Reporting Council – IIRC). Механизмы формирования акционерной стоимости (понимаемой здесь как формирование ценности не только для акционеров и организации, но и для широкого круга заинтересованных сторон и общества в целом) и показатели эффективности (KPI) раскрыты на основе данных Отчета по исполнению предпринимательского замысла ФК «УРАЛСИБ» на 2011 год (утвержден Советом директоров ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» 9 июня 2012 года). Данный интегрированный Отчет позволяет в максимально доступной форме раскрыть суть внутреннего управленческого процесса постановки целей деятельности организа-



Нанайский орнамент. Чистота.

*«Прозрачность» - категория активная.
Это не только демонстрация и возможность
для осознания. Это диалог и взаимовлияние.*



Заявление о проверке Уровня применения GRI

Настоящим GRI подтверждает, что ОАО «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» представило свой отчет «ОТЧЕТ ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ «УРАЛСИБ» О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЗА 2011 ГОД» на проверку Уровня применения в GRI's Report Services, которая сделала заключение о том, что данный отчет соответствует всем требованиям Уровня применения «А».

Уровень применения GRI отражает степень использования Руководства G3.1 в отчетах по устойчивому развитию. Проверка подтверждает, что этот отчет содержит необходимое количество и набор элементов в соответствии с требованиями указанного Уровня применения GRI и что Указатель содержания GRI отражает необходимые элементы в соответствии с требованиями Руководства G3.1 GRI.

Уровень применения не является оценкой деятельности организации, предоставляющей отчет, в области устойчивого развития, а также достоверности информации в отчете.

Амстердам, 1 октября 2012

Nelmara Arbex
Заместитель исполнительного директора
Global Reporting Initiative



Global Reporting Initiative (GRI) – это сетевая организация, которая является основополагающим разработчиком наиболее широко используемой в мире системы отчетности в области устойчивого развития и занимается ее непрерывным совершенствованием и внедрением организациями по всему миру. В рекомендациях GRI указаны принципы и показатели, которые могут использоваться организациями для оценки своей результативности в экономической, экологической и социальной сфере и составления соответствующей отчетности. www.globalreporting.org

Ограничение ответственности: Данное заключение относится только к материалам, представленным в GRI на момент Проверки на дату 13 сентября 2012. Если в Отчете об устойчивом развитии имеются ссылки на внешние источники, включая ссылки на аудио и визуальные материалы, заключение GRI однозначно не относится к любым более поздним изменениям в данных материалах.

ции, связанной с формированием акционерной стоимости. Для достижения ясности и четкости изложения в интегрированный Отчет включены наиболее важные и существенные аспекты деятельности Корпорации.

Уровень применения GRI

Отчет за 2011 год прошел процедуру независимого заверения компанией GRI на соответствие Отчета требованиям стандарта GRI G3.1. Полнота раскрытия информации соответствует максимальному уровню применения (А) системы отчетности GRI G3.1, что подтверждено соответствующим сертификатом. Аудит данных проведен Службой внутреннего аудита ОАО «Уралсиб».

В целях настоящего Отчета приняты следующие соответствия:

Открытое акционерное общество «Финансовая корпорация УРАЛСИБ» также упоминается как ОАО «ФК УРАЛСИБ», Общество. Группа компаний «Финансовая корпорация «УРАЛСИБ» также упоминается как ФК «УРАЛСИБ», Финансовая корпорация, Корпорация, Группа, «УРАЛСИБ». Открытое акционерное общество «Банк «УРАЛСИБ» также упоминается как ОАО «УРАЛСИБ», Банк, Банк «УРАЛСИБ». Управляющая компания «УРАЛСИБ» также упоминается как УК «УРАЛСИБ». Частный банк «УРАЛСИБ» также упоминается как Банк 121, Частный банк. Лизинговая компания «УРАЛСИБ» также упоминается как ЛК «УРАЛСИБ».

Заявления относительно будущего

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

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72	90	100	106	

ОБЛАСТЬ ОХВАТА И ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Данные в Отчете представлены агрегированно по всем субхолдингам Финансовой корпорации «УРАЛСИБ» и охватывают период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2011 года.

ФК «УРАЛСИБ» использует годовой цикл отчетности в области устойчивого развития. Данные Отчета используются высшими руководящими органами компаний, входящих в ФК «УРАЛСИБ», для оценки эффективности социальных и благотворительных программ Корпорации, а также в качестве одного из инструментов для выработки стратегий взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Сбор, консолидация и анализ информации в области устойчивого развития основаны на требованиях российского законодательства, внутрикорпоративных стандартах обработки статистических данных и международных стандартах МСФО, ИСО 26 000 и GRI.

Данный Отчет не содержит существенных изменений методов измерения по сравнению с предыдущим периодом. Существенных изменений в области охвата и границ Отчета по сравнению с предыдущим отчетным периодом не произошло. Существенных изменений в размере, структуре и форме собственности, структуре активов и дочерних предприятий, способных повлиять на сопоставимость результатов предыдущего и данного Отчета, не произошло. Все

существенные показатели в Отчете за 2011 год приведены в сравнении с аналогичными показателями 2010 года. Основой для определения состава группы, по которой проводится консолидация данных в настоящем Отчете, служит Консолидированная годовая финансовая отчетность Финансовой корпорации «УРАЛСИБ».

Подготовка Отчета (включая разработку структуры, сбор и консолидацию данных) Корпорация осуществляет собственными силами, для чего в структуре Департамента внешних коммуникаций создана Дирекция социальной отчетности. Дизайн и предпечатная подготовка выполнены брендинговым агентством Design to Business (D2B). Художественное оформление обложки и заставок разделов разработано агентством «пиксельбанд». Авторские права на графические изображения принадлежат ОАО «Банк УРАЛСИБ».

ФК «УРАЛСИБ» является крупной региональной группой компаний, оказывающей существенное влияние на качество социальной среды регионов своего присутствия и России в целом. На этом основании акционерами Корпорации в 2006 году было принято решение готовить нефинансовые отчеты по максимальному числу показателей эффективности стандарта GRI (уровень применения А).

При определении существенности учитываются темы и показатели, высказанные заинтересованными сторонами в рамках диалогов, проведенных в 2011–2012 годах.

За отчетный период Департаментом внешних коммуникаций проведен анализ основных тем и проблем, связанных с перспективами развития финансовой отрасли. На основании диалогов с сотрудниками, проведенных с целью проекта разработки новых стандартов корпоративной культуры, основанной на ценностях (модель MBV), были определены ключевые темы данного Отчета в области развития корпоративной культуры. Серия экспертных интервью с руководителями ключевых подразделений позволила определить критические факторы успеха Корпорации и существенные риски для ее деятельности. Интервью с руководителями (часть из которых размещена в Отчете) позволили определить приоритетные темы для данного Отчета в экономической, социальной и экологической областях. При определении внутренних факторов, имевших существенное влияние на развитие Корпорации, учитывались ключевые показатели эффективности предпринимательского замысла ФК «УРАЛСИБ».

Потенциальные пользователи Отчета определяются на основании опыта распространения предыдущих отчетов и заявок руководителей функциональных подразделений компаний, входящих в Корпорацию.

В целях наиболее полного отражения таких ключевых параметров Отчета, как существенность, полнота и приоритеты

развития, в данный Отчет включены интервью с руководителями ключевых подразделений Корпорации. Интервью отражают позицию топ-менеджмента Корпорации в отношении общего контекста социально-экономического развития, основные темы и проблемы, связанные с перспективами развития финансовой отрасли, ценности Корпорации, критические факторы успеха, приоритеты краткосрочного и среднесрочного развития. Также в интервью раскрыты сведения о подходах в области менеджмента (DMA) существенных показателей эффективности по ключевым направлениям устойчивого развития (экономическому, экологическому, организации труда, правам человека, взаимодействию с обществом, ответственности за продукцию).

В Отчете использованы формулировки, определения и термины в том значении, в котором они даны в Руководстве по отчетности в области устойчивого развития GRI G3.1 и в документах Корпорации. Отчет не содержит изменений формулировок по сравнению с предыдущим периодом.

Все данные и показатели, использованные в Отчете, предоставлены уполномоченными в официальном порядке ответственными лицами в подразделениях Корпорации, проверены на достоверность Службой внутреннего аудита и Дирекцией социальной отчетности Департамента внешних коммуникаций.

Учет рекомендаций Международного совета по интегрированной отчетности (IIRC)

Интегрированный Публичный отчет ФК «УРАЛСИБ» включает следующие компоненты содержания, которые раскрывают

существенные стратегические направления развития Корпорации и их взаимосвязи. Взаимосвязь различных показателей и

предпринятых за отчетный период действий, показана схеме «Приоритетные задачи и результаты (KPI) ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году», приведенной на стр. 15.

Принципы интегрированной отчетности	Разделы отчета	Страница
1 Описание организации и бизнес модели		
1.1 Миссия	Ценность ФК «УРАЛСИБ», Миссии брендов, Видение ФК «УРАЛСИБ»	4
1.2 Основные виды деятельности	Бренды	16
1.3 Рынки	Рынки	18
1.4 Продукты и услуги	Маркетинговые кампании 2011 года	69
1.5 Бизнес-модель	Структура Финансовой корпорации «УРАЛСИБ», Приоритетные задачи и результаты (KPI) ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году	5, 15
1.6 Отношение к рискам	Интервью с Натальей Тутовой, руководителем Службы риск-менеджмента ФК «УРАЛСИБ»	50
2 Контекст деятельности		
2.1 Экономический и социальный контекст деятельности организации	Обзор ситуации на финансовых рынках 2011 года	12
2.2 Экологическое воздействие	Воздействие на окружающую среду	100
2.3 Ключевые стейкхолдеры и их потребности	Взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)	56
2.4 Управление рисками	Система риск-менеджмента	48–53
3 Стратегические цели и стратегии их достижения		
3.1 Стратегические приоритеты	Приоритетные задачи и результаты (KPI) ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году, Комплексный стратегический план	15, 36
3.2 Проекты развития	Стратегические проекты ФК «УРАЛСИБ», реализованные за 2011 год	64–68
3.3 Учет принципов устойчивого развития в процессе бизнес-планирования	Комплексный стратегический план	36
4 Руководство организацией и оплата труда		
4.1 Руководящие органы	Совет директоров	33
4.2 Корпоративное управление	Корпоративное управление	30–34
4.3 Корпоративная культура	Высший орган управления	32
4.4 Принципы оплаты труда и система нематериальной мотивации	Структура персонала	77–83
5 Эффективность		
5.1 Ключевые показатели эффективности	Приоритетные задачи и результаты (KPI) ФК «УРАЛСИБ» в 2011 году	15
5.2 Влияние организации на ресурсы развития	Ответственная деловая практика	70–71
5.3 Существенные внешние факторы, влияющие на деятельность организации	Обзор ситуации на финансовых рынках 2011 года	12
6 Перспективы		
6.1 Прогноз развития внешней среды	Интервью топ-менеджеров	40–45
6.2 Возможные последствия реализации планов организации	Обращение Главного управляющего директора ОАО «ФК УРАЛСИБ»	7
6.3 Возможности развития потенциала	Обращение Председателя Совета директоров ОАО «ФК УРАЛСИБ»	6

ТАБЛИЦА СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ GRI

Некоторые из индикаторов Руководства GRI, относящиеся к группе показателей экологической результативности, нерелевантны для ФК «УРАЛСИБ» как финансового института. В этой связи показатели EN3, EN4, EN7, EN11, EN12, EN13, EN14, EN15, EN17, EN19, EN23, EN25 и EN26 раскрываются в Отчете частично или не раскрываются в связи с их неприменимостью к описанию воздействия Корпорации на окружающую среду. Показатель **EN3**, отражающий сведения о первичных источниках используемой энергии, не раскрывается в Отчете. Данные о первичных источниках энергии, питающих единую национальную электрическую систему России, Корпорации недоступны. Это обстоятельство не позволяет рассчитать долю потребляемой Корпорацией электроэнергии, произведенной с использованием первичных источников энергии по всем региональным подразделениям Корпорации. **EN4**. Для большинства организаций, входящих в группу ФК «УРАЛСИБ», единственной формой промежуточной энергии является электричество. Ее объем указан в разделе «Потребление ресурсов». Данные по первичным источникам энергии недоступны для учета. **EN7**. Ввиду низкого уровня перевозок, осуществляемых подрядными организациями, ФК «УРАЛСИБ» не ведет монито-

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72	90	100	106	

ринг снижения косвенного использования энергии.

Однако Корпорацией успешно применяется система электронного документооборота и система видеоконференций (действует с 2006 года), что положительно сказывается на минимизации объема косвенной энергии.

EN26. Показатель частично раскрывается в разделе «Система риск-менеджмента». Корпорация планирует отчитываться по этому показателю после апробации новой кредитной политики, которая будет учитывать принципы ответственного инвестирования («Принципы экватора»).

Корпорация не отчитывается по следующим показателям (и не предполагает готовить отчет по ним в будущем), так как раскрытие данной информации в порядке, установленном в руководстве GRI, неприменимо к ее бизнесу.

EN11, **EN12**. Офисы и отделения компаний, входящих в группу ФК «УРАЛ-СИБ», открываются в крупных городах за пределами охраняемых природных территорий или территорий с высокой ценностью биоразнообразия.

EN13, **EN14**, **EN15**. Деятельность Корпорации и входящих в нее компаний не связана с прямым воздействием на природные объекты.

EN19. Деятельность Корпорации не связана с выбросами озонирующих веществ в атмосферу.

EN23. Деятельность Корпорации не связана с производством, хранением и перевозкой опасных жидких реагентов.

EN25. В результате своей деятельности Корпорация не производит прямой сброс сточных вод в водные объекты. Водоотведение осуществляют собственники арендуемых зданий и коммунальные городские службы.

PR1. Финансовые продукты, которые Корпорация выводит на рынок, не оказывают прямого воздействия на здоровье сотрудников и клиентов.

SO9. Приоритетом деятельности Корпорации является повышение качества жизни в регионах своего присутствия. Для этого компания развивает линейку социально ориентированных продуктов, в которую входят кредиты для малого бизнеса, программа «Достойный дом детям!», пенсионные вклады, ипотечные программы. Каких-либо негативных воздействий на развитие местных сообществ своей деятельностью или продуктами Корпорация не оказывает. Жалоб со стороны местных общественных организаций или государственных органов за 2011 год не зафиксировано.

SO10. Развивая доступ населения регионов присутствия к широкой линейке финансовых продуктов, в том числе путем снижения процентных ставок по кредитам и предоставления льготных условий кредитования малым предприятиям, Корпорация косвенно влияет на снижение негативных последствий финансового кризиса.

HR2. На данный момент в Корпорации нет практики проведения скрининга деятельности подрядчиков на предмет ее соответствия правам человека. Эту функ-

цию выполняют государственные контролирующие органы.

HR10. Корпорация в 2009 году заключила с сотрудниками Коллективный договор, который регулирует права сотрудников во всех региональных отделениях в Российской Федерации. За 2011 год компания не инициировала каких-либо новых существенных акций или проектов в области прав человека. Специализированные проверки на предмет соблюдения прав человека на предприятиях группы в 2011 году не проводились. Корпорация осуществляет мониторинг нарушений в области прав человека в рамках действующего регламента риск-менеджмента и комплаенс-контроля.

HR11. В Корпорации действует система оценки руководителей «360 градусов». Также надзор за соблюдением внутри-корпоративных норм и норм Всеобщей декларации прав человека осуществляют службы комплаенс и человеческих ресурсов. За 2011 год обращений и формальных жалоб на какие-либо нарушения в области прав человека в эти подразделения не поступало.

EC6. Корпорация проводит выбор поставщиков на основе единого стандарта (не зависит от региона) конкурсной оценки коммерческих предложений. Подрядчик определяется по лучшему соотношению «цена – качество». Каких-либо предпочтений местным поставщикам Корпорация не оказывает. При этом более 90% контрактов заключается с местными подрядчиками.

DMA. Сведения о подходах в области менеджмента по основным показателям эффективности GRI отражены на следующих страницах:

EC – 42;
EN – 50, 70;
LA – 74;
SO – 100;
PR – 70;
HR – 80, 81, 84;
FS – 15, 36.

Для каждого из этих показателей в таблице приводятся короткие комментарии. Прочие основные и дополнительные показатели стандарта GRI (версия 3.1, 2011 год) и отраслевого приложения для финансовых организаций (FSSS, 2008) раскрыты в тексте Отчета на соответствующих страницах.

GRI	Страница	Раздел/комментарий
1. Стратегия и анализ		
1.1	8–9	Обращение Председателя Совета директоров ФК «УРАЛСИБ» Н.А. Цветкова. Обращение Главного управляющего директора ФК «УРАЛСИБ» И. Р. Муслимова
1.2	40	Интервью с Олегом Литовкиным, генеральным директором Лизинговой компании «УРАЛСИБ»
	41	Интервью с Александром Афониним, руководителем Главной исполнительной дирекции корпоративного банковского бизнеса Банка «УРАЛСИБ»
	42	Интервью со Светланой Кулагиной, руководителем Главной исполнительной дирекции малого бизнеса Банка «УРАЛСИБ»
	44	Интервью Марка Темкина, главного исполнительного директора «УРАЛСИБ Кэпитал»
	45	Интервью Андрея Веклова, главного исполнительного директора УРАЛСИБ Банк 121
2. Характеристика организации		
2.1	10	Полное название организации
2.2	16	Главные бренды, виды продукции и услуг
2.3	5	ФК «УРАЛСИБ». Функциональная структура организации
2.4	22	География деятельности ФК «УРАЛСИБ»
2.5	22	География деятельности ФК «УРАЛСИБ»
2.6	2	Характер собственности и история развития ФК «УРАЛСИБ»
2.7	18	Рынки
2.8	24, 76	Масштаб организации
2.9	30	Изменения в составе Группы
	22	География деятельности ФК «УРАЛСИБ»
	33	Изменения в структуре акционерного капитала
2.10	106	Ключевые события и награды

GRI	Страница	Раздел/комментарий
3. Параметры Отчета		
3.1	112	Отчетный период
3.2	112	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов
3.3	112	Цикл отчетности
3.4	2-я обложка	Контактная информация для вопросов относительно Отчета или его содержания
3.5	113	Процесс определения содержимого Отчета
3.6	112	Об Отчете
3.7	112	Об Отчете
3.8	10	Общие сведения
3.9	115	Об Отчете
3.10	116	Об Отчете
3.11	115	Об Отчете
3.12	116	Таблица стандартных элементов GRI
3.13	114	Внешнее заверение Отчета
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами		
4.1	32	Структура управления организации, включая комитеты при высшем органе управления
4.2	34	Менеджмент ФК «УРАЛСИБ»
4.3	76	Число и гендерный состав независимых членов главного органа управления
4.4	32	Общее собрание акционеров
4.5	33	Вознаграждения
4.6	32	Общее собрание акционеров
	55	Комплаенс-контроль
4.7	88	Механизмы определения состава, квалификации и опыта членов высшего органа управления
4.8	44	Миссия, Видение, Ценности
	33	Кодекс корпоративной этики
4.9	33	Совет директоров
4.10	36	Комплексный стратегический план

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72	90	100	106	

GRI	Страница	Раздел/комментарий
4.11	50	Корпорация не применяет принцип предосторожности в связи с оценкой социальных и экологических рисков инвестиционных соглашений. Планируется внести изменения в систему риск-менеджмента в 2012 году
4.12	46	Участие в социальных, экономических и экологических хартиях
4.13	46	Участие в ассоциациях и внешних инициативах
4.14	56	Перечень групп заинтересованных лиц, привлеченных к взаимодействию с организацией
4.15	56	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
4.16	56	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
	71	Практики работы с поставщиками
4.17	56	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности		
5.1. Показатели экономической результативности		
EC1	24	Основные экономические показатели
EC2	102	Изменение климата
	100	Воздействие на окружающую среду
EC3	82	Пенсионные программы
EC4	29	Объем государственной поддержки, принятой компаниями, входящими в ФК, в 2009 и 2010 годах
EC5	77	Диапазон коэффициентов начальной заработной платы сотрудников организации с распределением по гендерному составу в сравнении с минимальной заработной платой в важнейших регионах присутствия
EC6	71	Практика работы с поставщиками
EC7	70	Наем местного населения является для Корпорации сложившейся практикой
EC8	71	Косвенное экономическое воздействие
	92	Благотворительная деятельность
EC9	71	Косвенное экономическое воздействие
5.2. Показатели экологической результативности		
EN1	105	Потребление ресурсов
EN2	105	Потребление ресурсов

GRI	Страница	Раздел/комментарий
EN3	102	Данные о первичных источниках энергии, питающих единую национальную электрическую систему России, Корпорации недоступны. Это обстоятельство не позволяет рассчитать долю потребляемой Корпорацией электроэнергии, произведенной с использованием первичных источников энергии. Планируется подготовить отчет по данному показателю в 2013 году
EN4	117	Раскрыт частично (см. комментарии к таблице)
EN5	105	Потребление ресурсов
EN6	102	Организация экологического менеджмента
EN7	117	Раскрыт частично (см. комментарии к таблице)
EN8	105	Потребление ресурсов
EN9	105	Корпорация использует городские системы водоснабжения. Определить первичные источники воды не представляется возможным
EN10	105	Организация экологического менеджмента. Выбросы
EN11	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN12	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN13	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN14	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN15	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN16	105	Выбросы
EN17	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN18	102	Изменение климата
EN19	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN20	105	Выбросы
EN21	105	Выбросы
EN22	105	Выбросы
EN23	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN24	105	Выбросы. При учете отходов Приложения I, II, III и VIII к Базельской конвенции не используются
EN25	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
EN26	50	Показатель частично раскрывается в разделе «Риск-менеджмент». Корпорация планирует отчитываться по этому показателю в 2012 году, после внедрения новой Кредитной политики, которая будет учитывать принципы ответственного инвестирования («Принципы экватора»)

GRI	Страница	Раздел/комментарий
EN27	70	Деятельность Корпорации относится к сфере финансовых услуг и не связана с производством материальной продукции. Корпорация не использует упаковочные материалы
EN28	105	Воздействие на окружающую среду
EN29	102	Изменение климата
EN30	105	Воздействие на окружающую среду
5.3. Показатели результативности подходов к организации труда и достойного труда		
LA1	76	Общая численность персонала по типу занятости, типу трудового договора и по регионам с разбивкой по гендерному составу
LA2	77	Общая численность и частотность найма новых сотрудников и текучесть кадров по возрастным группам, гендерному составу и регионам
LA3	82	Структура затрат на внутреннюю социальную политику
	81	Социальные гарантии и льготы. Социальные льготы и право пользоваться услугами социальной корзины предоставляются штатным сотрудникам, успешно прошедшим испытательный срок
LA4	83	Коллективный договор
LA5	83	Коллективный договор
LA6	80	Здоровье и безопасность на рабочем месте
LA7	78	Частотность травматизма и профессиональных заболеваний по регионам и гендерному составу
LA8	79	Мероприятия по улучшению условий труда и здоровья
	82	Программы образования, обучения и консультирования в отношении тяжелых заболеваний
LA9	83	Коллективный договор. Корпорация не заключала соглашения с профсоюзами по вопросам здоровья и безопасности
LA10	85	Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника с разбивкой по гендерному составу и категории
LA11	84	Обучение персонала
LA12	88	Процент сотрудников, регулярно получающих оценки своей деятельности и карьерных достижений, с разбивкой по гендерному составу
LA13	76	Состав органов управления
LA14	77	Соотношение базовой заработной платы мужчин и женщин с разбивкой по категориям сотрудников
LA15	76	Возврат на работу и процент сотрудников, вернувшихся в организацию после отпуска по уходу за ребенком, по гендерному составу

GRI	Страница	Раздел/комментарий
5.4. Показатели результативности: права человека		
HR1	48	Процент и общее количество крупных инвестиционных соглашений и контрактов, прошедших экспертную оценку на предмет соблюдения прав человека
HR2	117	Процент крупных поставщиков, подрядчиков и других бизнес-партнеров, прошедших экспертную оценку на предмет соблюдения прав человека (см. комментарии к таблице)
HR3	84	Общее количество часов обучения регламентам и процедурам, затрагивающим права человека
HR4	83	Общее число случаев дискриминации и меры, предпринятые к ее недопущению
HR5	83	Меры по поддержке прав на свободу объединений и заключение коллективного договора
HR6	71	Соблюдение прав человека
HR7	78	Меры, предпринятые для ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда
HR8	85	Процент персонала Службы безопасности, обученного регламентам и процедурам, затрагивающим права человека
HR9	117	Случаи нарушения прав коренных народов не зарегистрированы
HR10	117	Количество предприятий, прошедших оценку на предмет соблюдения прав человека (см. комментарии к таблице)
HR11	117	Число зарегистрированных жалоб на нарушения прав человека (см. комментарии к таблице)
5.5. Показатели результативности взаимодействия с обществом		
SO1	71, 103	Меры по вовлечению местных сообществ и программы развития территорий
SO2	48	Система риск-менеджмента
SO3	84	Обучение персонала
SO4		Случаи коррупции – не выявлено
SO5	46	Участие в ассоциациях и внешних инициативах
	99	Частно-государственное партнерство
SO6	99	Частно-государственное партнерство
SO7	48	Система риск-менеджмента

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72	90	100	106	

GRI	Страница	Раздел/комментарий
SO8	48	Система риск-менеджмента
	59	Маркетинг и продвижение продуктов
SO9	117	Негативное воздействие на местные сообщества (см. комментарии к таблице)
SO10	117	Меры по предотвращению и снижению негативного воздействия на местные сообщества (см. комментарии к таблице)
5.6. Показатели результативности: ответственность за продукцию		
PR1	117	Не применяется (см. комментарии к таблице)
PR2	70	Соответствие требованиям законодательства
PR3	69	Маркетинг и продвижение продуктов
PR4	70	Соответствие требованиям законодательства
PR5	70	Практики обеспечения удовлетворенности потребителя
PR6	71	Соблюдение законов, стандартов и добровольных кодексов, регулирующих маркетинговые коммуникации
PR7	70	Соответствие требованиям законодательства
PR8	71	Неприкосновенность частной жизни
PR9	70	Маркетинг и продвижение продуктов
6. Влияние продукции и услуг (отраслевое приложение для финансовых организаций – FSSS)		
FS1	90	Социальные аспекты развития
	32	Кодекс корпоративной этики
	102	Изменение климата. Продукция Корпорации относится к сфере финансовых услуг и не оказывает прямого экологического или социального воздействия на общество. В целях анализа воздействия продуктов ведется мониторинг косвенных воздействий (увеличение спроса на финансовые продукты, эффект от внедрения социальных карт и др.). Корпорация не использует специализированных политик и процедур оценки социального и экологического воздействия продуктов и услуг
FS2	48–54	Система риск-менеджмента. Социальные и экологические риски не учитываются в основных направлениях деятельности Корпорации
FS3		Крупные корпоративные клиенты, готовящие отчеты в области устойчивого развития, регулярно направляют в адрес Корпорации свои годовые нефинансовые отчеты. Этот процесс не формализован и носит уведомительный характер. Мониторинг соблюдения и соответствия деятельности клиентов принципам социальной и экологической ответственности не ведется

GRI	Страница	Раздел/комментарий
FS4	84	Обучение персонала
FS5	50	Интервью с Натальей Тутовой, руководителем Службы риск-менеджмента ФК «УРАЛСИБ»
FS6	42	Интервью со Светланой Кулагиной, руководителем Главной исполнительной дирекции малого бизнеса Банка «УРАЛСИБ»
FS7	60	Объем социально ориентированных услуг
FS8		Продукция Корпорации относится к сфере финансовых услуг и не оказывает прямого экологического воздействия на общество. Корпорация в настоящий момент не производит разбивку продуктов и услуг в зависимости от их экологического эффекта, однако он берется во внимание при принятии решения о финансировании
FS9		Корпорация готовит социальные отчеты начиная с 2004 года. Отчеты проходят внешнее подтверждение независимого консультанта. В 2012 году была проведена процедура Общественного заверения (РСПП)
FS10	10	Общие сведения
FS11	100	Дочерние и зависимые компании, входящие в ФК «УРАЛСИБ», действуют на финансовом рынке и не оказывают негативного экологического или социального воздействия на общество. В Корпорации действуют регламенты и процедуры, позволяющие контролировать соблюдение установленных российским законодательством социальных стандартов и экологических норм
FS12	32	Компетенции Общего собрания акционеров
FS13	40–45	Интервью топ-менеджеров
FS14	68	Пенсионные вклады Банка «УРАЛСИБ»
FS15	40–45	Интервью топ-менеджеров
FS16	98	Социальная реклама
	83	Рабочие места для студентов

СООТВЕТСТВИЕ ОТЧЕТА ДРУГИМ СИСТЕМАМ ОТЧЕТНОСТИ

The Global Compact

Сообщение о достигнутом прогрессе (СДП) согласно принципам Глобального договора ООН

ФК «УРАЛСИБ» разделяет десять принципов Глобального договора ООН (ГД ООН). В 2010 году было принято решение о вступлении ОАО «УРАЛСИБ» в члены ГД ООН и российскую сеть ГД ООН. В данном Отчете отражены существенные достижения Корпорации по четырем ключевым темам ГД ООН: права человека, трудовые отношения, окружающая среда и борьба с коррупцией. Согласно рекомендации ГД ООН, сообщение о достигнутом прогрессе готовится на основе международного Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Информация раскрыта на соответствующих страницах отчета.

Тема	№	Принцип Глобального договора ООН	Элемент GRI	Страница
Права человека	1	Деловые круги должны в своих сферах влияния поддерживать и уважать подход, предусматривающий защиту международных прав человека	EC5	77
			LA4	83
			LA6	80
			LA7	78
			LA8	79, 82
			LA9	83
			LA13	76
			LA14	77
			HR1	48
			HR2	117
			HR3	84
			HR4	83
			HR5	83
			HR6	71
HR7	78			
HR8	85			
HR9	117			
	2	Деловые круги не должны быть причастными к нарушениям прав человека	SO5	46, 99
			PR1	117
Трудовые отношения	3	Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и эффективное признание права на коллективный договор	PR2	70
			PR8	71
			SO5	46, 99
			LA4	83
			LA5	83
			HR1	48
			HR2	117
	4	Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда	HR3	84
			HR5	83
			SO5	46, 99
			HR1	48
			HR2	117
			HR3	84
			HR7	78
			SO5	46, 99

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ	КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ВНУТРЕННЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА	СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ	ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ И НАГРАДЫ	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ
10	30	58	72	90	100	106	

Тема	№	Принцип Глобального договора ООН	Элемент GRI	Страница
	5	Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда	HR1 HR2 HR3 HR6 SO5	48 117 84 71 46, 99
	6	Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости	EC7 LA2 LA13 LA14 HR1 HR2 HR3 HR4 SO5	70 77 76 77 48 117 84 83 46, 99
Окружающая среда	7	Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности	EC2 EN18 EN30 SO5	102 102 105 46, 99
	8	Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды	EN1-EN30 SO5 PR3 PR4	50, 70, 102, 105 46, 99 69 70
	9	Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий	EN2 EN5-EN6 EN10 EN18 EN27 EN30 SO5	105 102, 105 105 102 70 105 46, 99
Противодействие коррупции	10	Деловые круги должны противодействовать всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество	SO2 SO3 SO4 SO5 SO6	48 84 46, 99 99

ISO 26000

Главным документом, на основе требований которого проводится сбор и консолидация данных для Отчета о деятельности ФК «УРАЛСИБ» в области устойчивого развития, является международное Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI). В ходе процедуры подготовки данного Отчета Дирекция социальной отчетности провела мониторинг соответствия

данных новому международному Руководству по социальной ответственности – ISO 26000. Установлено, что действующая система подготовки нефинансовой отчетности в полной мере учитывает факторы, условия и важные проблемы, которые влияют на развитие социальной ответственности Корпорации. Применяемые принципы корпоративного управления соответствуют формулировкам, принятым в стандарте ISO 26000. Ключевые показатели ISO 26000 отражены в следующих разделах данного Отчета:

Основные темы и проблемы корпоративной социальной ответственности согласно стандарту ISO 26000		
	Раздел отчета	Страница
1. Организационное управление	Корпоративное управление	30
2. Права человека		
2.1. Должная предусмотрительность	Оценка безопасности продукции для потребителей	70
2.2. Ситуации, связанные с риском для прав человека	Соблюдение прав человека	78
2.3. Избежание соучастия	Воздействие на окружающую среду	100
2.4. Удовлетворение жалоб	Система риск-менеджмента	50
2.5. Удовлетворение жалоб	Ответственный бизнес	70
2.5. Дискриминация и уязвимые группы	Действия по недопущению дискриминации	83
2.6. Гражданские и политические права	Внутренняя социальная политика	74
2.7. Экономические, социальные и культурные права	Взаимодействие с обществом и права человека	90
2.8. Основные принципы и права в сфере труда	Внутренняя социальная политика	76
3. Трудовые практики		
3.1. Наем и трудовые отношения	Структура персонала	76–78
3.2. Условия труда и социальная защита	Социальные гарантии и льготы	81
3.3. Социальный диалог	Социальные гарантии и льготы (Коллективный договор)	81–83
3.4. Охрана труда и безопасность на рабочем месте	Здоровье и безопасность на рабочем месте	80
3.5. Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте	Обучение персонала	84

Основные темы и проблемы корпоративной социальной ответственности согласно стандарту ISO 26000		
	Раздел отчета	Страница
4. Окружающая среда		
4.1. Предотвращение загрязнения	Снижение рисков загрязнения окружающей среды	102
4.2. Устойчивое ресурсопользование	Потребление ресурсов, выбросы	105
4.3. Смягчение изменения климата и адаптация к нему	Изменение климата	103
4.4. Защита окружающей среды и биоразнообразия и восстановление природных мест обитаний	Организация экологического менеджмента	102
5. Добросовестные деловые практики		
5.1. Противодействие коррупции	Система риск-менеджмента	55
5.2. Ответственное вовлечение в политику	Частно-государственное партнерство	99
5.3. Добросовестная конкуренция	Маркетинг и продвижение продукции	69
5.4. Пропаганда социальной ответственности в рамках цепочки создания добавленной стоимости	Маркетинг и продвижение продукции	69
5.5. Уважение прав собственности	Соблюдение прав человека	71
6. Проблемы, связанные с потребителями		
6.1. Добросовестные практики маркетинга, заключения договоров и беспристрастной подачи информации, основанной на фактах	Маркетинг и продвижение продукции	69
6.2. Защита здоровья и безопасности потребителей	Оценка безопасности продукции для потребителей	70
6.3. Устойчивое потребление	Социально ориентированные продукты	60
6.4. Обслуживание и поддержка потребителей и разрешение претензий и споров	Практики учета требований потребителей к продуктам, уже запущенным в обращение	70–71
6.5. Защита данных и обеспечение конфиденциальности потребителей	Неприкосновенность частной жизни потребителей	71
6.6. Доступ к услугам первой необходимости	Проекты для розничных клиентов	71
6.7. Образование и осведомленность	Кампании социальной рекламы	98
7. Участие в жизни сообществ и их развитие		
7.1. Участие в жизни сообществ	Социальные инвестиции и благотворительные проекты	90
7.2. Образование и культура	Социальные инвестиции и благотворительные проекты	90
7.3. Создание занятости и развитие навыков	Проект «УРАЛСИБ – путь к успеху. Сделай первый шаг»	83
7.4. Развитие технологий и доступ к ним	Прямой доступ на фондовый рынок	68
7.5. Создание благосостояния и дохода	Рынки	18
7.6. Здоровье	Программа по здоровому образу жизни	80
	Проект «Женское здоровье»	82
7.7. Социальные инвестиции	Социальные инвестиции и благотворительные проекты	92



Отчет напечатан на экологической бумаге, частично состоящей из волокон вторичной переработки.



Для издания Отчета использована бумага Bio Top 3 Print, произведенная в Австрии на заводе Mondi Neusiedler GmbH. Bio Top 3 Print – бумага, сертифицированная FSC. При ее производстве не используется хлор (сертификация TCF), оптические отбеливатели и токсичные вещества. Бумага состоит до 30% из рециркулированной целлюлозы и на 70% из целлюлозы, полученной в результате переработки восстановленных лесов, что подтверждается логотипом EU-Flower. Бумага Bio Top 3 Print является частью «Зеленой линейки» (Green Range) продуктов Mondi. Вся продукция этой линейки производится с минимальным негативным влиянием на окружающую среду.



Отчет напечатан типографией «КЕМ» на энергоэффективном полиграфическом оборудовании офсетными красками на масляной (органической) основе, прошедшей экологическую сертификацию.

ФК «УРАЛСИБ»
www.uralsib.ru

Электронная версия Отчета
доступна по адресу
www.uralsib.ru/about/social_responsibility

Отзывы, предложения и запросы
дополнительной информации
по содержанию Отчета направляйте
по адресу csr@uralsib.ru