

social report

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2012



Мы развиваемся, делая добро!



2003

ПУБЛИКАЦИЯ ПЕРВОГО СОЦИАЛЬНОГО ОТЧЕТА СРЕДИ БАНКОВ РОССИИ

За 10 лет с момента публикации первого социального отчета ЗАО «ФИА-БАНК» неоднократно становился победителем различных конкурсов: «Благотворитель года г. Тольятти», «Лидеры корпоративной благотворительности» Форума Доноров, различных региональных конкурсов. Дважды Банк был победителем Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности г. Москва» 2007, 2010 гг. и награжден грамотами правительства РФ.



Содержание

4	Обращение
6	Введение
8	Рамки отчета
9	Процесс социального отчета
10	Общие сведения
12	Корпоративное управление
14	Миссия. Видение. Ценности
19	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
22	Социально ответственный бизнес
24	Внутренняя социальная политика
34	Внешняя социальная ответственность
48	Сводный финансовый отчет ГБФ «Фонд Тольятти»
51	Капитал именного фонда Банка в ГБФ «Фонд Тольятти»
51	Экологическая ответственность
52	Фотоотчет
58	Заявления
59	Обратная связь

Приоритетные темы отчета

Ответственный бизнес
Внутренняя социальная политика
Внешняя социальная политика
Благотворительная деятельность
Заявления относительно
будущего



Носорев
Александр Степанович,
Председатель Наблюдательного
совета ЗАО «ФИА-БАНК»

Уважаемые господа! Прошло десять лет с момента публикации нашего первого среди банков России социального отчета. Многие изменилось с тех пор. Пришло новое понимание социальной ответственности. Прошли кризисы и приходилось пересматривать политику социальной ответственности в конкретных экономических условиях, то есть социальные программы были увязаны с целями и задачами развития текущего бизнеса Банка. Уже естественным стало то, что КСО стала элементом корпоративного управления. Разработанные ранее принципы корпоративной социальной ответственности бизнеса, подкрепленные убеждениями КСО, были адаптированы под выработанные стандарты корпоративной социальной ответственности. Мы и сейчас заявляем, что социальная активность стала частью нашей основной деятельности, реализуя совместные усилия всех подразделений Банка. Социальная ответственность бизнеса Банка для нас остается этическим принципом! Мы убедились, что корпоративная социальная отчетность улучшает имидж, репутацию, узнаваемость бренда нашего Банка для всех групп общества, так как репутация складывается из таких нематериальных активов, как доверие, надёжность, качество, прозрачность, отношения с клиентами, а также материальных активов в виде инвестиций в человеческий капитал и окружающую среду. Разработанная ФиаБанком стратегия в области устойчивого развития за эти десять лет доказала свою эффективность и по-прежнему определяет направление нашего движения на будущее.

Появившиеся в нашем городе некоммерческие организации стали за эти годы реальной силой в упорядочении благотворительной активности, и ФиаБанк взаимодействует со многими из них, объединяет усилия в рамках КСО в городах присутствия бизнеса Банка.

Мы постоянно убеждаемся, что социальные инвестиции нашего Банка наряду с производственными успехами формируют его образ и репутацию в сообществе.

Сейчас модно создавать именные фонды, но мы еще в 2002 году поняли их преимущество: долгосрочность, целенаправленность. Поэтому и создали именной фонд Банка в ГБФ «Фонд Тольятти» еще в 2002 году, плодотворно сотрудничая с этим фондом с 2000 года. В настоящее время у нас создано три именных фонда Банка в различных благотворительных организациях, которые успешно реализуют благотворительные идеи и программы Банка. Уже в 2003 году мы опубликовали свой первый социальный отчет среди банков России. В нем были использованы элементы различных международных стандартов социальной отчетности, которые, по нашему мнению, наиболее подходили и до сих пор подходят для наших реалий.

«Прозрачность – это осознанная честность», – это наш социальный лозунг, наряду с лозунгом «Мы развиваемся, делая добро». Эти лозунги остаются актуальными и до настоящего времени.

Все предыдущие социальные отчеты вошли в Национальный регистр нефинансовой отчетности предприятий РФ и мы этим гордимся. Мы публично, через социальный отчет информируем всех заинтересованных лиц



Гаджук
Ольга Николаевна,
Председатель правления
ЗАО «ФИА-БАНК»



о том, как Банк реализует заложенные в его миссии и стратегических планах развития цели экономической устойчивости и социального комфорта и благополучия.

Все эти годы социальная ответственность проверялась на прочность и последовательность. У нас в Банке прописана КСО-стратегия и есть опыт ее применения. Мы ответственно заявляем, что КСО была, есть и будет, и в сегодняшней экономической ситуации считаем главным сохранить имеющийся уровень реализации социальных программ и при необходимости разработать новые актуальные для общества программы.

Данный десятый социальный отчет рассчитан на конкретные целевые аудитории, на заинтересованные стороны, которые взаимодействуют с Банком. Основной упор в отчете направлен на раскрытие информации корпоративной социальной ответственности, которая в предыдущих отчетах была отражена менее глубоко.

В рамках ответственности ведется постоянный диалог с представителями групп или организаций, на которых деятельность Банка может оказывать влияние или которые сами влияют на его деятельность. В отчетном году проведена большая работа по исследованию различных сторон деятельности Банка, что, несомненно, будет учтено в 2013 году.

Социальный отчет – это реальный инструмент повышения стоимости Банка. Особенно это важно для иностранных инвесторов, это и инструмент повышения доверия к бизнесу Банка со стороны различных слоев общества. Всё это и есть преимущества, которые дает составление социального отчета.

Мы пришли к пониманию и четко этого придерживаемся, что бизнес-ориентированный подход к социальной ответственности лучше, чем благотворительный.

С уверенностью можем сказать, что готовы к дальнейшему укреплению процессов взаимодействия и доверия со всеми заинтересованными в успешной деятельности Банка сторонами.

Подробно с работой, проделанной нами в области социальной ответственности в 2012 году, вы ознакомитесь на страницах юбилейного, десятого Социального отчета. Это не просто технический отчет о проделанной социальной работе и осуществленных затратах на благотворительность, ведь одновременно с составлением непосредственно отчета проводилась значительная работа по корректировке социальной деятельности Банка на основе учёта ожиданий деловых партнёров.

Надеемся, что десятый социальный отчет за 2012 год будет также внесен в Регистр корпоративных нефинансовых отчетов предприятий РФ.

Будем благодарны, если вы оцените системную социальную активность ФиаБанка, а Социальный отчет поможет составить четкое представление о социальной миссии ЗАО «ФИА-БАНК», возможно, это ещё больше укрепит позиции доверия для взаимовыгодного сотрудничества.

С уважением,
Председатель Наблюдательного совета А.С. Носорев
Председатель правления О.Н. Гаджук

2012

МЫ РАЗВИВАЕМСЯ,
ДЕЛАЯ ДОБРО!



ФиаБанк



Приводимая в Социальном отчёте информация о принципах, целях и результатах, достигнутых в области корпоративной социальной ответственности, направлена на информирование всех заинтересованных в деятельности Банка сторон.

Это демонстрирует и закрепляет за Банком не только право на ведение бизнеса, но и приносит выгоду от большей доступности информации. Поэтому социальный отчет помогает укрепить доверие акционеров и инвесторов к деятельности компании и становится полезным инвесторам при оценке деятельности Банка. Практика показала, что социальные отчёты Банка создают для нас ряд конкурентных преимуществ, например, в борьбе за клиента.

Информация, изложенная в этом отчете, относится к отчётному периоду 2012 года.

Электронные версии Отчётов за предыдущие годы размещены на сайте ФиаБанка: <http://www.fiabank.ru> и www.фиабанк, а также ссылка находится на сайте Торгово-промышленной палаты РФ.

Понимание социальной ответственности мы сгруппировали как ряд ответственных:

Ответственность во взаимоотношениях с партнерами.

Ответственность в отношении потребителей.

Ответственная политика в отношении работников.

Экологическая ответственность.

Ответственность перед обществом в целом.

При определении существенности разделов настоящего Отчёта были использованы отзывы заинтересованных сторон на предыдущие Социальные отчёты, начиная с 2003 года. Приводимая в данном Отчёте информация в большей степени охватывает социальную и благотворительную составляющие деятельности Банка. Информация по экономическим аспектам деятельности в Отчёте представлена частично, так как полная информация представлена в формате консолидированной финансовой отчётности (Годовой финансовый отчёт).

Постоянный диалог с ключевыми заинтересованными сторонами, в результате которого учитываются интересы всех заинтересованных сторон, помогает как при принятии важных решений, так и при осуществлении повседневной деятельности Банка. При определении ключевых заинтересованных сторон Банк учитывал степень их влияния на его деятельность. Это работники Банка, акционеры и инвесторы, потребители и поставщики услуг, органы государственного управления, общественные организации, жители городов присутствия бизнеса Банка, в том числе потенциальные работники. В этом отчете мы подробно отразили заинтересованные стороны и методы взаимодействия с ними.

КСО – это эффективный механизм информирования в первую очередь инвесторов, акционеров, клиентов о том, что Банк ведет свою деятельность социально ответственным образом.



Банк регулярно изучает мнение ключевых заинтересованных сторон путём проведения опросов и консультаций, осуществляет взаимодействие с ними в форме переговоров, совещаний рабочих групп по решению конкретных вопросов и постоянно действующих комиссий и т.д. В отчетном году было проведено большое анкетирование по многим аспектам деятельности Банка, что, несомненно, развивает систему взаимодействия с заинтересованными сторонами. Банк стремится совершенствовать сложившиеся подходы ведения диалогов с целью более оперативного определения проблем и поиска реальных путей их решения.

2012

РАМКИ ОТЧЕТА

ЗАО «ФИА-БАНК» продолжает ежегодный цикл отчётности и представляет Социальный отчёт за 2012 год (далее – Отчёт), приближенный к формату третьего поколения (G3) Руководства по отчётности в области устойчивого развития GRI «Глобальная инициатива по отчётности» с применением базовых индикаторов результативности, разработанных Российским союзом промышленников и предпринимателей.

При определении существенности тем настоящего Отчёта были использованы отзывы заинтересованных сторон на Социальные отчёты Банка, начиная с 2003 года. Приводимая в данном Отчёте информация в большей степени охватывает социальную и благотворительную составляющие деятельности Банка. Информация по экономическим аспектам деятельности Банка в Отчёте представлена частично, так как более полная информация представлена в формате консолидированной финансовой отчётности и размещена на корпоративном сайте Банка. Рамки настоящего Отчёта не расширены за счёт включения информации по филиалам Банка, но интересы заинтересованных сторон регионов присутствия бизнеса Банка, рассматриваемые в качестве потенциальных пользователей Отчёта, учтены.

Представленная в данном Отчёте информация относится к отчётному периоду 2012 года. Электронные версии Отчётов за предыдущие годы (2003-2011гг.) размещены на сайте Банка: www.fiabank.ru



Приводимая в Социальном отчёте информация о принципах, целях и результатах, достигнутых в области корпоративной социальной ответственности, направлена на информирование общественности и всех заинтересованных в деятельности Банка сторон. Представленная в данном Отчёте информация относится к отчётному периоду 2012 года. Электронные версии Отчётов за предыдущие годы (2003-2011гг.) размещены на сайте Банка.

В ОТЧЁТЕ ПРИМЕНЯЮТСЯ ТЕРМИНЫ:

- Корпоративная социальная ответственность – КСО.
- Закрытое акционерное общество коммерческий банк «ФИА-БАНК» – Банк.
- Городской благотворительный фонд «Фонд Тольятти» – Фонд.
- Социальная ответственность – СО.
- Народная социальная академия – НСА.

ПРОЦЕСС СОЦИАЛЬНОГО ОТЧЕТА 2012 ГОДА

В процессе создания социальной отчетности принимают участие практически все структурные подразделения Банка. Процесс социальной отчетности является непрерывным в течение всего отчетного года, так как он затрагивает все аспекты жизнедеятельности банка и состоит из ежегодных циклов. Мы прошли десять таких циклов. В первых отчетах мы подробно описали этапы его работы. Сегодня мы по-прежнему придерживаемся этих этапов. Мы определили, что эти этапы опубликованы, они являются основополагающими и используются при составлении социальной отчетности по умолчанию. Как и ранее, при разработке социального отчета использованы элементы стандарта AA 1000, разработанного международным Институтом по проблемам социально-этической отчетности, а также использованы элементы метода тройного итога в интегрированном освещении деятельности Банка по двум составляющим: экономические результаты деятельности и социальные результаты деятельности.

Необходимое условие эффективной социальной отчетности – высокая степень достоверности и прозрачности для общества – является целью процесса социальной отчетности и это условие выполнено в данном отчете. Другую цель – продолжение циклов регулярных встреч представителей Банка и представителей общественности – считаем выполненной, причем она выполняется стабильно и систематически в течение многих лет.

В 2012 году были проведены широкие социальные исследования, которые показали нам социальные ориентиры реализации программ социальной ответственности.

Контроль и оценку корпоративной социальной ответственности по-прежнему осуществляет Комитет по управлению социальной ответственностью под руководством Председателя правления Банка, а также помощник Председателя правления по социальной политике Банка, которые выступают в качестве движущей силы Банка в сфере корпоративной социальной ответственности для внедрения принципов социальной ответственности в деловую практику Банка.



ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ
ИСТОРИЯ

social report
СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2012



ЗАО «ФИА-БАНК» зарегистрирован в г. Тольятти Самарской области. Головной офис Банка находится в г. Тольятти, дополнительные офисы в городах Поволжского федерального округа (в г. Тольятти, в г. Самаре, в г. Ульяновске, в г. Пензе, г. Уфе, филиал банка в г. Москве и г. Усть-Нера).

Основными задачами Банка являются:

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

Возможность выполнения данных задач обеспечивается наличием у Банка:

- сформированного имиджа высоконадежного финансового института, пользующегося безусловным доверием со стороны субъектов экономической деятельности и населения;
- технологической инфраструктуры, отвечающей всем современным требованиям;
- высокого профессионального и морального уровня сотрудников.

Банк ежегодно выступает инициатором и участником многих социальных и благотворительных программ.

ФиаБанк имеет следующие лицензии и свидетельства:

- Генеральная лицензия на осуществление банковских операций №2542, выдана 06.11.2003;
- Свидетельство о включении Банка в реестр банков – участников системы обязательного страхования вкладов;
- Лицензия профессионального участника рынка ценных бумаг на осуществление брокерской деятельности № 163-10024-100000, выдана 15.03.2007, бессрочная;
- Лицензия профессионального участника рынка ценных бумаг на осуществление дилерской деятельности № 163-10026-010000, выдана 15.03.2007, бессрочная;

- Лицензия профессионального участника рынка ценных бумаг на осуществление деятельности по управлению ценными бумагами № 163-10029-001000 выдана 15.03.2007, бессрочная;
- Лицензия профессионального участника рынка ценных бумаг на осуществление депозитарной деятельности, № 163-10778-000100, выдана 27.11.2007, бессрочная;
- Лицензия на осуществление операций с драгоценными металлами, выдана 5.09.2006;
- Лицензия на предоставление услуг в области шифрования информации, № 1447У, выдана 3.06.2009 на срок до 3.06.2014;
- Лицензия на распространение шифровальных (криптографических) средств, № 1446 Р, выдана 3.06.2009 на срок до 3.06.2014;
- Лицензия на техническое обслуживание шифровальных (криптографических) средств № 1445 Х, выдана 3.06.2009 на срок до 3.06.2014.

ФиаБанк является участником следующих организаций:

- участник системы обязательного страхования вкладов государственной корпорации «Агентство по страхованию вкладов» (АСВ);
- входит в списки российских банков, имеющих генеральную лицензию;
- член Ассоциации региональных банков;
- член Ассоциации российских банков;
- входит в Национальный регистр нефинансовых отчетов России;
- входит в списки организаций, присоединившихся к Кодексу этических принципов банковского дела;
- учредитель именованного благотворительного фонда «Молодёжь – архитектор будущего Тольятти» в Городском благотворительном фонде «Фонд Тольятти»;
- участник рейтинга Национального рейтингового агентства;
- участник рейтинга Независимого рейтингового агентства «Эксперт РА».

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Модель корпоративного управления, используемая Банком, обеспечивает чёткое разделение функций по стратегическому и оперативному управлению деятельностью Банка между представительными органами акционеров и менеджментом. Распределение полномочий и разграничение сфер деятельности позволяет установить ответственность за разработку и принятие решений на всех уровнях управления.

Модель корпоративного управления, используемая Банком, обеспечивает чёткое разделение функций по стратегическому и оперативному управлению деятельностью Банка между представительными органами акционеров и менеджментом.



Корпоративное управление Банком осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об акционерных обществах», прочими правовыми актами, регулирующими деятельность акционерных обществ в Российской Федерации, Уставом, Кодексом корпоративного управления и внутренними документами Банка. Банк следует практике добросовестного управления с целью обеспечения прав и интересов своих акционеров и инвесторов.

ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

БАНК:

- стремится реализовывать эффективные и прозрачные механизмы обеспечения прав и интересов акционеров, предоставленных законодательством, Уставом и иными нормативными документами Банка;
- рассматривает повышение акционерной стоимости как одну из своих основных целей;
- придерживается политики равного отношения ко всем акционерам;
- обеспечивает реализацию прав акционеров по управлению Банком путём участия акционеров в работе собраний, голосования по вопросам повестки дня, своевременного получения информации о деятельности Банка, органов управления и контрольно-ревизионных органов;
- стремится обеспечить соблюдение норм действующего законодательства.

Банк придерживается:

- политики соблюдения прав третьих лиц, в том числе кредиторов и работников, предоставленных законодательством, Уставом и иными нормативными документами Банка;
- единой корпоративной политики в отношении дочерних и зависимых обществ и иных юридических лиц, участником, учредителем или членом которых является;



- политики информационной открытости прозрачности;
- политики соблюдения деловой этики при ведении бизнеса.

СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

Высшим органом управления Банка является общее собрание акционеров. Каждая обыкновенная акция предоставляет акционеру – её владельцу – одинаковый объём прав. Акционеры, обладая совокупностью прав, связанных с участием в управлении Банком, реализуют их путём принятия решений на Общем собрании акционеров.

НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ

Председатель Наблюдательного совета Носоров Александр Степанович. Члены Наблюдательного совета: Кирюхин Владимир Иванович, Бузаев Роман Александрович, Сосновская Юлианна, Гаджук Ольга Николаевна.

Наблюдательный совет определяет стратегические направления развития Банка, осуществляет общее руководство деятельностью.

Наблюдательный совет выступает гарантом того, что деятельность Банка осуществляется согласно Уставу, Кодексу корпоративного управления и решениям Общего собрания акционеров. Наблюдательный совет состоит из пяти человек. Члены Наблюдательного совета избираются Общим собранием акционеров на срок до следующего годового собрания акционеров. Председатель Наблюдательного совета избирается членами Наблюдательного совета из их числа большинством голосов от общего числа членов. Двое членов Наблюдательного совета являются независимыми, контролируя деятельность Банка и оценивая результативность её развития.

ДИРЕКЦИЯ ПО КАДРАМ

Разрабатывает рекомендации по кадровой политике.

КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

Комитет рассматривает социальные вопросы, вопросы экологической безопасности и сотрудничества с государственными и муниципальными органами власти, вопросы благотворительности.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ И ПРАВЛЕНИЕ

Единоличным исполнительным органом Банка является председатель Правления – Гаджук Ольга Николаевна. Коллегиальный исполнительный орган Банка – Правление. В состав Правления входят руководители Банка: Гаджук Ольга Николаевна, Рудаковская Татьяна Васильевна, Новожилов Евгений Николаевич, Мухаметшин Игорь Рунарович. Председатель Правления осуществляет руководство текущей деятельностью Банка, организует выполнение решений общего собрания акционеров и Наблюдательного совета.

Оперативное управление текущей деятельностью Банка в области социальной ответственности осуществляет Правление. Правление уделяет значительное внимание развитию социальной ответственности бизнеса по своим направлениям деятельности.

МИССИЯ. ВИДЕНИЕ.
ЦЕННОСТИ

social report

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2012





Основной задачей ФиаБанка, как и любого акционерного общества, является обеспечение стабильного дохода его акционеров путем удовлетворения требований клиентов Банка в отношении их высококачественного обслуживания, эффективного использования и управления их денежными средствами.

Успешное ведение банковского бизнеса – это и большая ответственность, так как общество предъявляет к банкам все возрастающие требования, такие как прозрачность, высокоэтичное корпоративное поведение, которому раньше уделялось гораздо меньшее внимание.

В рамках работы на территории города Тольятти и городах присутствия бизнеса Банка ФиаБанком разработаны Принципы ведения бизнеса, которые легли в основу корпоративной социальной ответственности и отражают специфику работы в банковской сфере.

МИССИЯ БАНКА

Предоставлять каждому клиенту максимально возможный набор банковских услуг высокого качества и надежности, обеспечивая аккумуляцию городских финансовых ресурсов для дальнейшего инвестирования в местную экономику с целью реализации проектов, способствующих стабилизации и позитивному развитию производственного сектора и социально-экономической сферы города. ФиаБанк – это банк, работающий на благо общества, города и каждого его жителя.

ФИЛОСОФИЯ БАНКА:

Банк дорожит своей репутацией, своими клиентами, стремится к максимальной открытости. В основу корпоративной социальной ответственности и для выполнения миссий и философии Банка ФиаБанком разработаны принципы ведения бизнеса.

Успешное ведение банковского бизнеса – это большая ответственность, так как общество предъявляет к банкам все возрастающие требования, такие как прозрачность, высокоэтичное корпоративное поведение, которому раньше уделялось гораздо меньшее внимание.



Принцип просветительской работы с бизнесом в сфере социальной ответственности появился в 2007 году и действует в настоящем, наряду с другими принципами.

Принцип прозрачности, принцип ответственного управления денежными средствами клиентов и собственными средствами банка, принцип высокоэтичного корпоративного поведения сотрудников и принцип социальной ответственности бизнеса. Все принципы подкреплены Убеждениями, которые помогают разъяснить их смысл. Принципы и Убеждения составляют базу для ведения бизнеса Банка.

Принцип прозрачности лежит в основе отношений Банка с представителями общественности. Для выполнения этой задачи Банк должен учитывать интересы всех, кто хоть как-то связан с бизнесом нашего Банка.

Убеждениями этого принципа являются:

- Мы готовы к публичному освещению всех сторон деятельности нашего Банка.
- Мы готовы вести переговоры и конструктивные диалоги абсолютно со всеми, кто связан с бизнесом Банка, так как мы провозгласили себя «финансовыми архитекторами вашей жизни и вашего бизнеса».

Принцип ответственного управления денежными средствами клиентов, защиты интересов клиентов и собственными средствами Банка лежит в основе того, как мы удовлетворяем спрос на банковские продукты, которые Банк предлагает на финансовом рынке нашего города и региона. ФиаБанк стремится разрабатывать и развивать новые классические и оригинальные банковские услуги и технологии, представляющие интерес для юридических и физических лиц и соответствующие возможностям Банка.

Основные убеждения этого принципа:

- Мы убеждены в необходимости своевременно и качественно представлять точную информацию на банковские продукты, которые Банк предлагает на финансовом рынке.
- Мы убеждены, что клиенты имеют самостоятельное право выбора банковского продукта.
- Мы убеждены, что маркетинг наших услуг и банковских продуктов имеет взаимовыгодную основу.
- Мы убеждены, что вся деятельность Банка подлежит соответствующему налогообложению и уход от налогов в нашем Банке неприемлем.

Принцип высокоэтичного корпоративного поведения сотрудников.

Основывается на «Кодексе корпоративных стандартов», разработанном в Банке. Кодекс является регламентом для всех работников Банка, включает этические и поведенческие аспекты, выстраивает деловые отношения с клиентами и коллегами, невыполнение которых влияет на имидж Банка.

Согласно принятой в Банке концепции ФиаБанк может успешно развиваться, если создает общие ценности не только для акционеров, но и для общества в целом.



- Мы убеждены, что способствуем развитию нашего города Тольятти и городского сообщества, а также нашей Самарской области и страны.
- Мы убеждены, что в нашем коллективе создана высокотехническая база и творческая обстановка для всех сотрудников Банка.
- Мы убеждены, что сотрудничество с нашим Банком должно быть взаимовыгодным для всех партнеров, с которыми мы взаимодействуем.
- Мы убеждены, что прозрачность – это осознанная честность.

Убеждения для этого принципа:

- Мы убеждены в том, что должны соответствовать высоким стандартам человеческой порядочности и поведения.
- Мы убеждены, что не должны отступать от стандартов «Кодекса корпоративных стандартов» ради достижения коммерческой выгоды.
- Мы убеждены, что с нашими стандартами корпоративной социальной ответственности должны быть ознакомлены все наши клиенты и все городское сообщество.
- Мы убеждены, что каждый работник Банка имеет право на личную жизнь, и в неё никто не будет вторгаться.
- Мы убеждены, что деятельность Банка по развитию социально ответственного бизнеса должна соответствовать самым высоким стандартам.

Принцип социальной ответственности бизнеса, в связи с провозглашением социальной миссии Банка, лозунг – «Мы – за социально-ответственный бизнес», провозглашенный в 2003 году, превратился в принцип.

Убеждениями этого принципа являются:

- Мы убеждены, что экономическая и социальная ответственность равнозначны и дополняют друг друга.
- Мы убеждены, что социальная ответственность бизнеса как Банка, так и его клиентов, укрепляет конкурентоспособность, повышает эффективность персонала и лояльность клиентов, а также улучшает репутацию всего бизнес-сообщества.
- Мы убеждены, что на основе баланса интересов наших акционеров, работников, потребителей банковских услуг – клиентов, общественных организаций и других сторон, затрагиваемых нашей деятельностью, возможно достижение высоких долгосрочных не только экономических, но и социальных результатов.
- Мы убеждены, что социальная ответственность бизнеса полезна для общества в целом.
- Мы убеждены, что полностью используем наши знания, возможности и опыт в области экологической безопасности и сохранения здоровья работ-

ников и благополучия граждан на территории размещения наших офисов и в обществе в целом.

- Мы убеждены, что делаем вклад в укрепление экономики города, региона и России, являясь ответственными налогоплательщиками.

В перспективе работы Банка:

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

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ

Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас нет и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли. Безопасность труда и здоровье работника мы относим к ключевым приоритетам.

Мы признаем трудовые права работников как неотъемлемую часть прав человека. В своей деятельности мы соблюдаем установленные законом права работников в сфере труда, признаем право работника на достойное вознаграждение за результаты труда, содействуем предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда, способствуем раскрытию профессиональных и личных способностей наших работников, поддерживаем их участие в решении принципиальных вопросов развития предприятий.

Мы признаем наемных работников важнейшим активом компании. Мы содействуем раскрытию профессиональных и личных способностей и расширяем возможности наших работников через развитие персонала, создание условий для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание работоспособности, создание стимулов к производительному эффективному труду.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Мы признаем неприкосновенность прав человека, не допускаем их нарушения, поддерживаем соблюдение любых прав человека, имеющих отношение к деятельности компаний.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Мы считаем сохранение природной среды важнейшей общечеловеческой ценностью.

Мы поддерживаем меры по защите окружающей среды; по достижению экологической безопасности производства, экономному потреблению природных ресурсов, а также их повторному использованию и утилизации отходов.

Мы стремимся делать реальные шаги по сохранению природной среды.

Мы используем наши знания и опыт в области экологической безопасности и сохранения здоровья для улучшения безопасности и благополучия граждан на территориях размещения наших производств и в обществе в целом.

УЧАСТИЕ В РАЗВИТИИ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА

Мы понимаем, что наши компании и наши работники – неотъемлемая часть общества и придерживаемся принципов корпоративного гражданства.

Мы поддерживаем в доступных для компаний формах усилия власти и гражданские инициативы в области экономического, социального и культурного развития территорий размещения наших предприятий, укрепления демократических основ общества, защиты гражданских прав и свобод, права частной собственности.

Мы принимаем участие в решении общественно значимых задач на региональном и общенациональном уровне.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Мы считаем, что настоящие основополагающие социальные принципы в равной степени применимы к деятельности любой компании, организации вне зависимости от формы собственности, ее размера, профиля деятельности, территории размещения.

Мы понимаем, что данные принципы должны быть интегрированы в процессы принятия решений в наших компаниях; эта работа носит долговременный характер, требует целенаправленных усилий, постепенного и последовательного продвижения.

Мы ставим перед собой только ясные, измеримые, достижимые и непротиворечивые экономические, социальные и экологические цели и добиваемся их достижения.

Мы ясно понимаем свою экономическую и социальную роль и возлагаем на себя ответственность, в пределах которой мы отвечаем за последствия наших решений и действий.

Мы стремимся к тому, чтобы наша деятельность была открытой и прозрачной.

Согласно принятой в Банке концепции Банк может успешно развиваться, если создает общие ценности не только для акционеров, но и для общества в целом.

Банк проводит просветительские мероприятия и волонтерские акции, поощряя социальную активность.

Перспективы дальнейшего развития ЗАО «ФИА-БАНК» видит с учетом взаимодействия с обществом путем поддержки и создания общих ценностей.

Социальная миссия Банка разработана и принята после осознания и публикации первого цикла социальной отчетности.

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



social report

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2012

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



ФиаБанк



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Как уже отмечалось, социальную ответственность своего бизнеса Банк рассматривает как постоянный диалог с ключевыми заинтересованными сторонами, в результате которого Банк учитывает интересы всех заинтересованных сторон как при принятии важных решений, так и при осуществлении своей деятельности на ежедневной основе.

Банк стремится совершенствовать систему взаимодействия с заинтересованными сторонами для более быстрого определения проблем и нахождения путей их решений.



Со своей стороны, Банк активно участвует в этом диалоге, поддерживая постоянный поток информации о своей стратегии, достигнутых результатах и планах на кратко- и среднесрочную перспективу. При определении ключевых заинтересованных сторон Банк учитывал степень их влияния на его деятельность. В сформированный по такому принципу список вошли: работники Банка, акционеры и инвесторы, потребители услуг, органы государственного управления, общественные организации, жители регионов присутствия; работники и потенциальные работники.

РАБОТНИКИ

В эту группу входят: рабочие, служащие, специалисты, руководители подразделе-

ний. Вопросы, интересующие эту группу, следующие: уровень заработной платы; материальная и моральная мотивация; карьера; социальный пакет; условия и безопасность труда; соблюдение трудового законодательства; эстетика и культура труда; повышение квалификации и переобучение; реализация прав и социальных гарантий; социально-психологический климат в коллективе; транспортное обеспечение; медицинское обслуживание; условия для занятий спортом. Методы взаимодействия с этими заинтересованными сторонами: опросы; собрания коллективов; приём по личным вопросам; интернет-ресурс Банка; проведение внутрикорпоративных мероприятий.

АКЦИОНЕРЫ

Их интересуют вопросы: производственные и финансовые результаты; стратегия Банка, в том числе техническое перевооружение и развитие; нефинансовые и финансовые риски; дивиденды; вопросы корпоративного управления. Методами вовлечения в диалог этой группы являются: встречи с топ-менеджерами Банка; годовые финансовые отчеты; квартальные результаты – презентации результатов работы Банка; встречи с менеджерами Банка и рядовыми сотрудниками; телеконференции с филиалами по результатам работы; публикации в СМИ; сайт Банка.

ПОТРЕБИТЕЛИ УСЛУГ БАНКА

Предприятия, организации, физические лица. Эту группу интересуют вопросы: выполнения договорных обязательств; качество услуг; цена услуг; своевремен-

ное рассмотрение и урегулирование возникающих претензий и исков; финансовые результаты и риски Банка. Методы диалога с этой группой: годовые финансовые отчеты; деловые встречи; конференции; публикации в СМИ; сайт Банка, встречи со слушателями НСА, где работники Банка являются консультантами.

ОРГАНЫ ВЛАСТИ

В состав этой группы входят: федеральные, региональные органы власти; органы местного самоуправления; государственные надзорные органы. Вопросы, интересующие эту группу: соблюдение действующего законодательства; социально-экономическое развитие региона. Методы ведения диалогов с этой группой: проведение встреч, диалогов; участие в конференциях, организованных органами власти.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В эту группу входят: Советы ветеранов; женские организации; молодежные организации; некоммерческие организации; ТОСы и ТСЖ; благотворительные организации и т.п. Вопросы, интересующие данную группу: соблюдение законодательства; экология; развитие региона; решение вопросов социального плана на территориях присутствия офисов Банка. Диалоги с этой группой ведутся путем встреч, бесед, организации совместных мероприятий. Используются письма, СМИ, сайт Банка.

ЖИТЕЛИ ГОРОДОВ ПРИСУТСТВИЯ БИЗНЕСА БАНКА

Вопросы, интересующие эту группу, следующие: выделенные средства на социальные кампании; информированность о деятельности банка; достоверность и открытость информации о банке; социально-экономическое развитие региона. Методы диалога с этой группой: СМИ; встречи с представителями общественных организаций.

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ

Эту группу интересуют вопросы уровня заработной платы, условий труда, условия профессионального роста, соцпакет. Методы диалогов: встречи на традиционных мероприятиях по вручению именных стипендий в вузах; практики студентов в Банке, экскурсии старшеклассников в Банке; выступления на студенческих конференциях; участие в финансировании проектов Молодежного банка в ГБФ «Фонд Тольятти».

Банк регулярно изучает мнение ключевых заинтересованных сторон для дальнейшего использования в своей деятельности. Банк стремится совершенствовать систему взаимодействия с заинтересованными сторонами для более быстрого определения проблем и нахождения путей их решений.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

Банк реализует информационную политику, основанную на следующих принципах:

- равнодоступность информации для всех акционеров и инвесторов, а также других заинтересованных сторон;
- регулярность и своевременность предоставления информации;
- достоверность и полнота информации;
- доступность и оперативность раскрываемой информации;
- соблюдение конфиденциальности по отношению к информации, составляющей государственную, служебную или коммерческую тайну, и контроль использования инсайдерской информации.

Размещение информации на официальном сайте в сети Интернет обеспечивает акционерам, инвесторам и другим заинтересованным сторонам возможность получения полной информации о деятельности Банка. Лозунг Банка «Открытость – это осознанная честность» является актуальным и сегодня.

СОЦИАЛЬНО
ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

social report
СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2012





Опыт работы на региональном рынке, статус социально значимого Банка позволили ФиаБанку подписать договор с Министерством здравоохранения и социального развития Самарской области о перечислении денежных средств социальных выплат и получить статус агента областного отделения Пенсионного фонда РФ. Аналогичные соглашения подписаны в Ульяновской области

Размещение средств: Основным видом деятельности Банка является кредитование предприятий среднего бизнеса, а также кредитование физических лиц. Клиентский портфель юридических лиц формируют предприятия золотодобывающей, строительной отрасли, лизинговые компании, сельскохозяйственные предприятия, предприятия пищевой промышленности. Также активно рос кредитный портфель физических лиц, депозитный портфель, комиссионные операции, связанные с денежными переводами с использованием систем денежных переводов и приемом платежей клиентов через устройства самообслуживания и через кассы Банка.

Продуктовый портфель в кредитном секторе формируется по принципу открытой архитектуры, выделены типовые продукты, такие как потребительские кредиты, ипотечные кредиты, автомобильные кредиты. Банк активно сотрудничает по ипотеке с Агентством ипотечного жилищного кредитования, региональными операторами агентства, строительными компаниями, осуществляющими строительство жилья, по автокредитам – с компаниями, занимающимися реализацией автомобилей, разрабатывая для удовлетворения потребностей их клиентов кредитные программы и предоставляя по этим программам денежные средства.

Подразделения розничного бизнеса выполнили основные задачи в сфере кредитования физических лиц, которые были отражены в бизнес-плане 2012 года:

- Расширение базы заемщиков – физических лиц и увеличение объема продаж кредитных продуктов;
- Привлечение в Банк новых клиентов за счет развития программ кредитования в новых подразделениях – операционных офисах Банка в Ульяновске, Пензе, Уфе;

Основным видом деятельности Банка является кредитование предприятий среднего бизнеса, а также кредитование физических лиц. Клиентский портфель юридических лиц формируют предприятия строительной отрасли, лизинговые компании, сельскохозяйственные предприятия, предприятия пищевой и других отраслей промышленности.



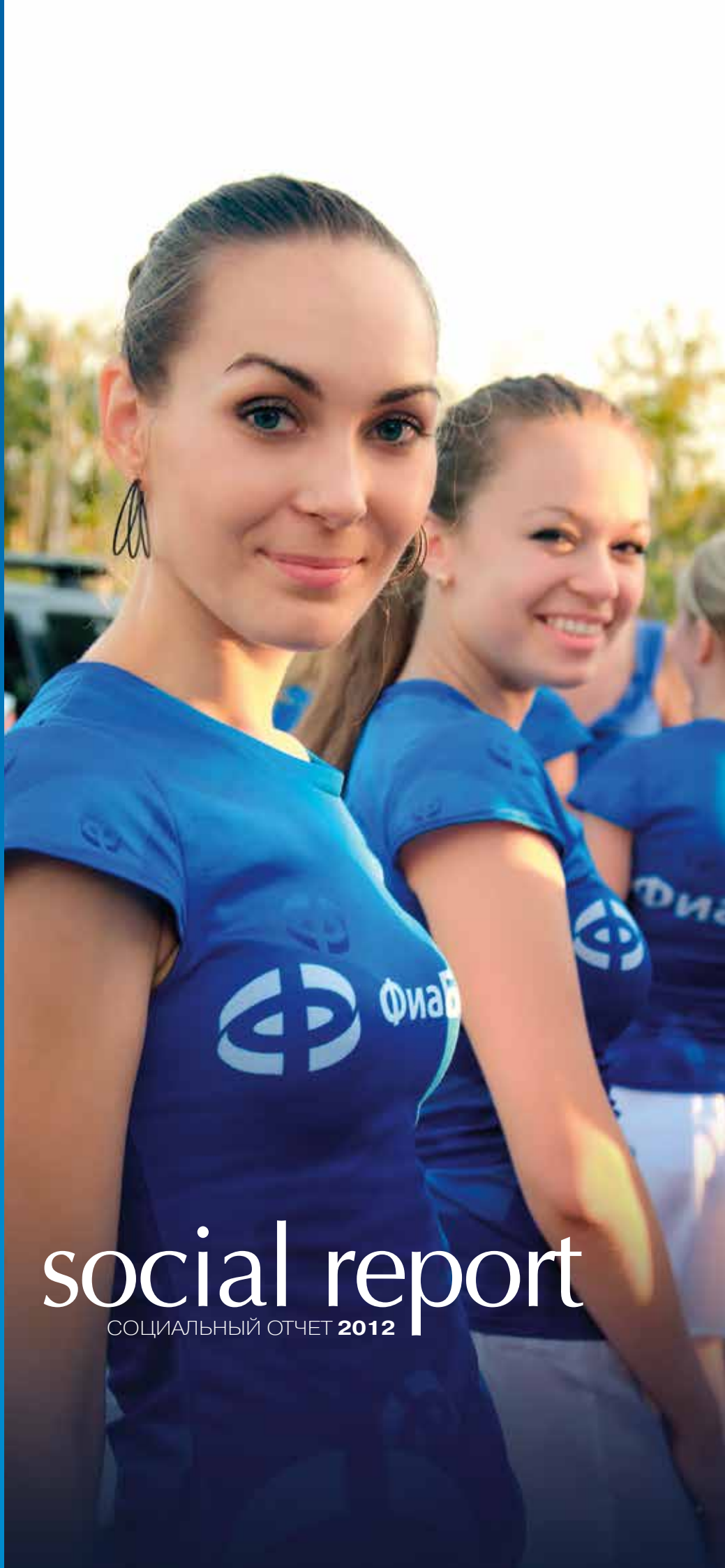
- Повышение конкурентоспособности услуг, оказываемых Банком;
- Выработка эффективной ценовой политики в области кредитования розничных клиентов;
- Улучшение качества кредитного портфеля физических лиц за счет снижения проблемной задолженности, повышенное внимание к изменению финансового положения клиентов;
- Повышение качества обслуживания;
- Достижение запланированных показателей, таких как количество клиентов Банка и их счетов, объем кредитного портфеля, показатели дохода от кредитных операций, степень удовлетворения клиентов по объему, количеству и качеству услуг.

ВНУТРЕННЯЯ
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА



social report

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2012





КСО внутри Банка способствовала развитию доверия сотрудников и других заинтересованных сторон Банка в области КСО через новые инициативы, такие как корпоративное волонтерство, корпоративный фандрайзинг. Наибольшим преимуществом этих программ является низкая стоимость или даже сокращение затрат.

Корпоративное волонтерство – это когда банк поддерживает участие своих сотрудников в делах местного сообщества на общественных началах.

Силами сотрудников продолжается реализация проекта «Азбука финансов» для ветеранов, в котором сотрудники выступают волонтерами, проводя бесплатно занятия с ветеранами всех районов города.

Корпоративное волонтерство усилило лояльность и мотивацию сотрудников. Корпоративный фандрайзинг – это сбор средств сотрудников и внешних лиц для реализации социальных проектов Банка, для каких именно проектов – могут придумать сами сотрудники. Собственно фандрайзингом мы занимаемся, перечисляя деньги из зарплаты на программу «Делать добро вместе» и мечтаем довести число участников программы до 100% работников. То есть традиция корпоративных «добрых дел» продолжается.

Численность персонала ЗАО «ФИА-БАНК» на 31.12.2012г. составляет 739 человек.

ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ЗА ПЯТЬ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ, В ПЕРИОД С 2007 ПО 2012 ГГ.:

2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
426	460	619	738	712	739

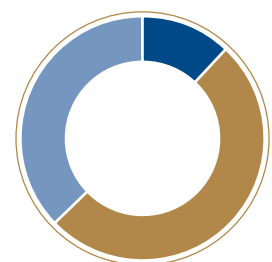


В 2012 году было принято в Банк 151 чел., уволено 124 чел. Текучесть кадров составила 16,8%. Такая ситуация заставила провести среди работников Банка анкетирование по удовлетворенности работников своим трудом. Задача исследования – получить представление о различных аспектах профессиональной жизни в рамках Банка, касающиеся удовлетворенности работой и проблем, с которыми сталкиваются сотрудники в своей повседневной производственной жизни. В ходе исследования анкет удовлетворенности работой работников ЗАО «ФИА-БАНК» количество опрошенных составило 139 человек (100%).

70% – женского пола, остальные 30% мужского. Возраст респондентов варьируется от 20 лет и старше:

ВОЗРАСТ РЕСПОНДЕНТОВ

От 20 до 35	51%
От 45 и старше	37%
От 35 до 45	12%



В возрасте от 20 до 35 лет сотрудников с высшим образованием 89%.

От 35 до 45 лет – 90% .

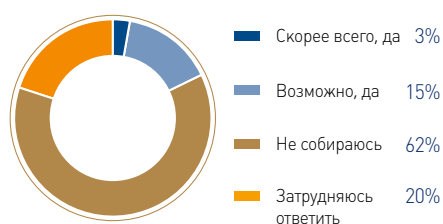
От 45 и более – 68%.

Большинство опрошенных работников Банка занимают должность специалиста – 72%. На вопрос, собираетесь ли

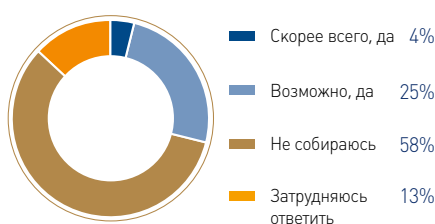
вы сменить место работы, 84 человека ответили, что не собираются, но 76 человек из них, при вопросе, если бы вам предложили более лучшие условия – сменили бы место работы. Всего лишь 8 человек ответили, что не ушли бы в любом случае.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ВОЗМОЖНОСТЬ СМЕНЫ МЕСТА РАБОТЫ ПО ВОЗРАСТУ РАБОТНИКОВ

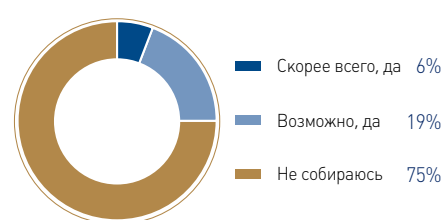
СМЕНА МЕСТА РАБОТЫ
В ВОЗРАСТЕ ОТ 20 ДО 35 ЛЕТ



СМЕНА МЕСТА РАБОТЫ
В ВОЗРАСТЕ ОТ 35 ДО 45 ЛЕТ



СМЕНА МЕСТА РАБОТЫ
В ВОЗРАСТЕ ОТ 45 ЛЕТ И СТАРШЕ



Из динамики видно, что в возрасте от 45 лет и старше место работы менять не собираются 75%. В возрасте от 35 до 45 лет – 58%. От 20 до 35 лет – 62%.

73% опрошенных работа нравится, приносит удовлетворение и достаточный уровень заработка. Также работники внесли свои предложения по совершенствованию работы. По данным предложениям в настоящее время проводится анализ и намечен ряд мероприятий, которые будут внедрены в 2013 году.

В 2012 году качественные характеристики персонала практически не изменились. В частности, состав работников, включая технический персонал, по

уровню образования выглядит следующим образом:

Данные по образованию сотрудников на 01.12.2012 г.

- с высшим образованием: в 2009 г. – 474 чел. (72,04%), в 2010 г. – 554 чел. (75%), в 2011 г. – 571 чел. (80,2%), в 2012 г. – 593 чел. (80,24%);
- с неполным высшим образованием: в 2009 г. – 70 чел. (10,64%); в 2010 г. – 70 чел. (9,5%), в 2011 г. – 52 чел. (7,3%), в 2012 г. – 24 чел. (3,25%);
- со средним общим образованием: в 2009 г. – 34 чел. (5,17%), в 2010 г. – 34 чел. (4,6%), в 2011 г. – 29 чел. (4,1%), в 2012 г. – 34 чел. (4,6%);

- со средним профессиональным образованием: в 2011 г. – 52 чел. (7,3%), в 2012 г. – 77 чел. (10,42%);
- с начальным проф. образованием: в 2009 г. – 4 чел. (0,6%), в 2010 г. – 4 чел. (0,5%), в 2011 г. – 5 чел. (0,7%), в 2012 г. – 6 чел. (0,81%);
- с начальным образованием: в 2009 г. – 3 чел. (0,46%), в 2010 г. – 3 чел. (0,4%), в 2011 г. – 3 чел. (0,4%), в 2012 г. – 5 чел. (0,68%).

По возрасту в 2012 г.:

- до 20 лет – 2 чел.
- От 20 до 25 лет – 123 чел.
- От 26 до 35 лет – 318 чел.
- От 35 до 55 лет – 256 чел.
- От 55 и старше – 40 чел.

Гендерный баланс выглядит следующим образом в 2012 г.:

- Женщины – 564 чел (76,3%)
- Мужчины – 175 чел. (23,7%)

Структура персонала в 2012 г.:

- Топ-менеджеры – 48 чел. (6,5%)
- Руководители среднего звена – 15 чел. (2%)
- Руководители нижнего звена – 84 чел. (11,4%)
- Специалисты – 548 чел. (74,1%)
- Обслуживающий персонал – 44 чел. (6%)

Девять специалистов Банка имеют квалификационные аттестаты ФКЦБ по осуществлению брокерской, дилерской, депозитарной деятельности и доверительному управлению.

К РУКОВОДЯЩИМ РАБОТНИКАМ БАНКА В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ УСТАНОВЛЕННЫ СЛЕДУЮЩИЕ ОСНОВНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ:

Руководители среднего звена – начальники управлений: на должность управления может быть назначено лицо, имеющее высшее экономическое (в некоторых случаях – юридическое или иное, соответствующее профилю отдела) образование, стаж работы в банковской сфере не менее 2-х лет (в отдельных случаях – не менее 3-х лет) и опыт руководящей работы не менее 1 года.

Руководители нижнего звена – начальники отделов: на должность начальника отдела может быть

назначено лицо, имеющее высшее экономическое (в некоторых случаях – юридическое или иное, соответствующее профилю отдела) образование и стаж работы по специальности не менее 2-х лет.

Ну и конечно, наличие в команде «думающих» людей (подразумеваются собственные значимые разработки методик, программных продуктов и др.). ЗАО «ФИА-БАНК» является Банком молодых творческих и инициативных людей. Помимо профессионализма сотрудники отличаются энергичностью, стремлением к саморазвитию и новаторским взглядом на события. Специалисты Банка отслеживают новые тенденции, оценивают их перспективность и делают их частью своей повседневной работы.

В Банке внутри каждого структурного подразделения осуществляется постоянный поиск нестандартных решений.

Специалистами отдела интернет-технологий постоянно поддерживается в актуальном состоянии внутренний корпоративный web-сайт Банка, в рамках которого можно не только узнать последние события и новости о деятельности Банка, но и поздравить коллегу с днем рождения.

На web-сайте у подразделений есть свои web-страницы, через которые в электронном виде можно подать заявку:

- в отдел методологии банковской деятельности – на обновление, корректировку и разработку внутренних нормативных документов;
- в дирекцию по информационным системам – на установление программных продуктов, устранение технических неполадок персонального компьютера;
- в департамент бухгалтерского учета – для получения справок, либо ознакомиться с планами прибыли Банка, экономическими показателями на любое число месяца, подготовленными финансовым департаментом.

На базе web-сайта созданы различные приложения, одним из которых является Энциклопедия Банка – это внутренний общедоступный ресурс, содержащий структурированную информацию о внутренней работе Банка: технологии работы, инструкции, нормативную документацию. За исключением некоторых областей, все страницы данной

Энциклопедии могут быть исправлены и дополнены сотрудниками Банка без оформления специального доступа. Все предыдущие редакции статей сохраняются в Энциклопедии, поэтому всегда можно восстановить содержание, которое было удалено или исправлено по ошибке.

Идейное новаторство, универсализм мысли сотрудников Банка, поиск новых, оригинальных решений поставленных задач и постоянное движение становятся основой вектора развития Банка.



В Энциклопедии аккумулируется «корпоративное IQ»: специалистами отдела методологии банковской деятельности создан адаптационный курс, в рамках которого описаны:

- история Банка;
- концепция стратегического развития (миссия, цели, задачи Банка);
- организационная структура;
- продукты и услуги Банка;
- кадровая политика;
- ИТ-структура;
- культура делового этикета;
- социальные программы Банка;
- корпоративные культурно-развлекательные мероприятия;
- противопожарная безопасность;
- первая помощь.

Преимуществом Энциклопедии является обеспечение быстрого и простого доступа к внутренним нормативным документам, периодическим изданиям, учебным материалам (прописаны инструкции пользователя ИС используемых программ, порядок действий сотрудника при выполнении им своих функций

закреплен не только текстовой формой документа, но и детально прорисован в ARIS). Внутренний сайт Банка дополнен необходимыми разработками специалистов Банка. В Банке на базе рекомендаций ЦБ РФ и Базельского комитета разработаны собственные методики оценки и управления рисками (кредитного, операционного, правового, потери деловой репутации и т.д.), адаптированные и применимые с большей эффективностью именно в Банке.

Специалистами департамента розничного бизнеса разработана система управления бизнес процессами по типу Business Process Management (BPM), позволяющая сделать более прозрачной процедуру кредитования физических лиц, отследить путь, который проходит кредитная заявка, и определить ее местонахождение в Банке.

БАНК ЦЕНИТ ТВОРЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВНЫХ СОТРУДНИКОВ.

По истечении испытательного срока кандидат заполняет анкету адаптации, где вновь оцениваются его новаторские способности и лояльность к Банку. Также в течение всего срока работы в Банке руководителем структурного подразделения проводятся собеседования с сотрудником, где обсуждаются: результаты его работы за последние три месяца в сравнении с плановыми показателями; план работы на следующие три месяца; оценка участия в решении проблем и задач в Банке, оценка отношения к работе, предложения работника по улучшению и изменению производственного процесса и корпоративной культуры.

Таким образом, идейное новаторство, универсализм мысли сотрудников Банка, поиск новых, оригинальных решений поставленных задач и постоянное движение становятся основой вектора развития Банка.

Численность персонала по территориальному признаку в 2012 г. выглядит следующим

образом: всего 739 человек (Тольятти: 602 чел.; Москва: 15 чел.; Усть-Нера: 21 чел.; Самара: 59 чел.; Уфа: 8 чел.; Ульяновск: 10 чел.; Пенза: 9 чел.).

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ОБУЧЕНИЯ КАДРОВ:

Комплекс мероприятий, направленных на обучение, переподготовку, повышение квалификации персонала, включает:

- анализ информации о работниках (стаж работы, базовое образование, участие в программах обучения и курсах повышения квалификации);
- оценку рабочих результатов, итогов проводимых аттестаций;
- организацию работы с кадровым резервом (планирование карьеры);
- определение требуемых направлений, видов и форм обучения;
- сбор и анализ заявок на обучение персонала от руководителей подразделений, формирование и утверждение перечня специалистов, подлежащих обучению (переобучению);
- организацию процесса обучения.

Нормативно закреплено проведение ежегодных аттестаций как специалистов, так и руководителей структурных подразделений. Аттестация может состоять из нескольких этапов и включать различные виды тестирования – устного и дистанционного, проводимого на внутреннем сайте Банка в приложении «Тестирование». Заключительным этапом является оформление протокола аттестационной комиссии, сообщение специалисту о полученных результатах и, соответственно, о том, каким образом они отразятся на его дальнейшей трудовой деятельности.

В отношении обучения персонала предусмотрено несколько форм и видов повышения профессиональных знаний и компетенций специалистов:

1) ОРИЕНТАЦИОННАЯ ПРОГРАММА, ВКЛЮЧАЮЩАЯ АДАПТАЦИЮ И ОЗНАКОМЛЕНИЕ:

- с историей Банка;
- концепцией стратегического развития Банка,

стратегией развития, миссией и целями Банка;

- продуктами и услугами Банка,
- организационной структурой Банка;
- информационной инфраструктурой и навыками работы в ней;
- структурой внутреннего документооборота (включая электронный);
- корпоративными нормами и корпоративной культурой, включая политику корпоративного управления, принципы профессиональной этики, качества менеджмента, кодекс этических принципов банковского дела;
- правилами внутреннего трудового распорядка, оплаты труда и материального стимулирования; информационной безопасности, охраной труда, иными вопросами, связанными с процессом управления персоналом.

2) ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ВКЛЮЧАЮЩАЯ:

- знакомство с рабочим местом, руководителями, специалистами подразделения, основами профессионального и личного взаимодействия;
- изучение положения об отделе, в который принимается специалист, должностной инструкции с указанием должностных прав и обязанностей;
- изучение документов, регламентирующих процедуры и технологии выполнения работ подразделения. Обучение проводится и в форме наставничества, путем закрепления за обучаемым высококвалифицированных специалистов Банка по тому или иному направлению деятельности.

Внешние семинары.

На внешние семинары направляются специалисты и руководители Банка с целью изучения или получения консультаций по вопросам банковской деятельности, новых правовых норм и законодательных актов, повышения уровня компетенций и т.п. Направление на участие во внешнем семинаре производится в соответствии с утвержденным годовым планом обучения, путем формирования и направления в дирекцию по персоналу служебного письма, заверенного подписью руководителя структурного подразделения.

3) КОРПОРАТИВНЫЕ СЕМИНАРЫ

– проводятся в соответствии с утвержденными программами по тем или иным направлениям деятельности:

- руководителями (специалистами) структурных подразделений Банка;
- приглашенными сторонними преподавателями.

По результатам прохождения обучения и профессиональной переподготовки на корпоративных внутренних семинарах работники получают сертификат (внутреннее разрешение, удостоверение) утвержденного в Банке образца, подтверждающий прохождение обучения или право (квалификацию) на осуществление профессиональной деятельности в определенной сфере.

4) ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА ИЛИ ПОДТВЕРЖДЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ,

согласно требованиям ЦБ РФ, иных органов банковского надзора, включая необходимость переобучения по причине изменений законодательства РФ.

Подготовка и обучение сотрудников Банка по вопросам противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма регламентируется Правилами внутреннего контроля в целях противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма. Содержание форм обучения по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма определяется ответственным сотрудником с учетом занимаемой аттестуемым специалистом должности, уровня его квалификации, конкретных функциональных обязанностей.

Вводный (первичный) инструктаж и ознакомление с нормативными правовыми и иными актами РФ в области противодействия легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма и внутренними документами Банка по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма проводятся при приеме сотрудников на работу в подразделения, включенные в перечень структурных подразделений Банка, сотрудники которых

должны пройти обучение по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма, и при переводе на работу в указанные подразделения сотрудников иных подразделений Банка в течение 1 недели.

Целевой (внеплановый) инструктаж и повышение квалификации (плановый инструктаж) сотрудники подразделений Банка, включенных в перечень, проходят в процессе трудовой деятельности.

Внеплановый (целевой) инструктаж по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма проводится с сотрудниками Банка в следующих случаях:

- при изменении действующих и вступлении в силу новых нормативных правовых и иных актов Российской Федерации в области противодействия легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;
- при вводе Банком новых или изменении действующих правил внутреннего контроля в целях противодействия легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма и программ его осуществления;
- при переводе сотрудника на другую постоянную работу в рамках подразделений Банка, включенных в Перечень, в случае, когда имеющихся у него знаний в области противодействия легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма недостаточно для выполнения своей трудовой функции, по истечении одного месяца, но не позднее 2 (двух) месяцев с момента перевода;
- при поручении сотруднику Банка работы, не обусловленной заключенным с ним трудовым договором, когда это не влечет за собой изменения условий данного договора.

Повышение квалификации (плановый инструктаж) сотрудников осуществляется при соблюдении следующих условий:

- обучение специального должностного лица, ответственного за соблюдение правил внутреннего контроля и программ его осуществления (далее – ответственный сотрудник), проводится не реже



двух раз в год, направлением на семинары, конференции и иные форумы, посвященные проблемам противодействия отмыванию криминальных денег и финансированию терроризма;

- обучение сотрудников подразделения по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма и сотрудников иных подразделений, включенных в Перечень, проводится не реже одного раза в год.

Проверка знаний сотрудников Банка по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма, проводится на регулярной основе (не реже одного раза в год) в форме тестирования. Первичная проверка знаний сотрудников Банка по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма проводится по истечении одного месяца, но не позднее 2 (двух) месяцев, с даты вводного (первичного) инструктажа. Периодическая и внеплановая проверки знаний по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма проводятся в процессе работы.

Обучение по вопросам легализации проводится:

- для ответственных сотрудников на внешних семинарах;
- для другого персонала на двух уровнях: 1-й – уполномоченные сотрудники на внутренних семинарах ответственными или приглашенными преподавателями;

2-й – работники на внутренних семинарах и на местах уполномоченными.

Проводится обучение персонала касс по программе «Валютно-кассовые операции» с итоговой аттестацией на предмет оценки усвоенного материала, а также последующим оформлением сертификата Банка о полученных квалификационных знаниях, необходимых для выполнения тех или иных видов операций.

Операционно-кассовые работники, инкассаторы и другие специалисты, чья профессиональная деятельность требует ежегодной переподготовки для получения или подтверждения сертификата на их профессиональную деятельность в соответствии с требованиями Банка либо нормативных актов Банка России или других организаций проходят обязательное обучение:

- на семинарах;
- на курсах повышения квалификации;
- корпоративное обучение: консультирование и инструктаж по мере утверждения новых нормативных и распорядительных документов, относящихся к их деятельности.

Численность персонала по территориальному признаку в 2012 г. выглядит следующим образом: всего 739 человек (Тольятти: 602 чел.; Москва: 15 чел.; Усть-Нера: 21 чел.; Самара: 59 чел.; Уфа: 8 чел.; Ульяновск: 10 чел.; Пенза: 9 чел.)



5) ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ ПО СЛЕДУЮЩИМ ФОРМАМ:

- ротация;
- стажировка;
- индивидуальное обучение непосредственным руководителем;
- участие в работе проектных групп;
- подготовка и участие в тематических семинарах;
- обучение в процессе делегирования дополнительных функций;
- временное исполнение обязанностей сотрудника более высокого должностного уровня;
- изучение новых финансовых продуктов и банковских технологий с помощью компьютерных обучающих программ;
- самообучение.

При непрерывном профессиональном обуче-

нии всех категорий персонала используются все виды и формы повышения квалификации как на рабочих местах, так и в структурах внутрибанковской системы обучения, а при необходимости и вне ее.

Одной из главных задач в кадровой политике является дальнейшее повышение квалификации персонала, создание коллектива профессионалов, способных обеспечить решение задач стратегического развития Банка.



Помимо перечисленных направлений проводится:

- обучение резерва на замещение руководящих должностей по номенклатуре должностей Банка;
- тренинги, ролевые и деловые игры;
- участие в конференциях, выставках и форумах в пределах РФ;
- зарубежное обучение руководителей Банка с целью изучения мирового банковского опыта и практики.

В 2012 году прошли обучение 76 чел.

В 2012 году в подразделениях Банка прошли стажировку (практику) более 50 студентов различных учебных заведений и курсов, где они получали практические знания, стажировались на реальных рабочих местах. В качестве руководителей практик за ними закрепляются наиболее профессиональные специалисты Банка, разработка и написание курсовых и дипломных работ происходит на основе материалов и по тематике, приближенной к реальной деятельности Банка. Во время таких практик руководители подразделений Банка присматриваются к своим бу-

дущим потенциальным работникам, и, когда возникает вакансия, с наиболее одаренными студентами заключаются контракты, т.е. еще в процессе учебы они трудоустроены на конкретные рабочие места в Банке, что дает возможность целенаправленно изучать учебные предметы и частично компенсировать затраты на обучение. Учебные заведения, как не менее заинтересованная сторона, идут таким студентам на встречу и корректируют графики посещения занятий.

Одной из главных задач в кадровой политике является дальнейшее повышение квалификации персонала, создание коллектива профессионалов, способных обеспечить решение задач стратегического развития Банка. Приоритетным направлением кадровой политики является организация системного обучения.

Банк активно проводит повышение квалификации кадров в лицензированных учебных заведениях. В 2012 г. на эти цели затрачено 946 959 рублей.

Кроме того, применяются такие формы повышения квалификации, как внутренние семинары, ротации работников на другие рабочие места с целью изучения смежных профессий, различные проверки знаний работников методом тестирования.

Приветствуется повышение квалификации работниками через получение второго высшего (профильного) образования. Для некоторых наиболее перспективных специалистов Банк идет на полную или частичную оплату обучения. Эта категория специалистов берется на учет и включается в резерв на выдвижение на руководящие должности. Акционеры и руководители ФиаБанка осуществляют по отношению к коллективу Банка сбалансированную социально ориентированную кадровую политику.

Администрация Банка понимает, что денежное вознаграждение имеет одно из решающих значений в трудовой мотивации и

уделяет постоянное и достаточное внимание конкурентоспособности системы оплаты труда, постоянно изменяя и совершенствуя ее. Большое значение в этом играет не только анализ стоимости труда банковских специалистов на рынке города и регионов присутствия банков, но и мнение непосредственных руководителей и работников Банка. Действующая система вознаграждения в Банке создает у работников чувство уверенности и защищенности и включает действенные средства стимулирования и мотивации работников на производительный, качественный, ориентированный на клиента труд и преданность философии Банка. Система вознаграждений Банка состоит из трех элементов – основная оплата труда (система окладов), дополнительная оплата (премии, бонусы, побудительные выплаты) и социальные выплаты.

Выплаченный фонд премирования по результатам деятельности в 2012 году персоналу составил 31 581 100 рублей.

Расходы банка на оплату труда в 2012 году в целом по банку составили 410 836 600 рублей.

Средняя заработная плата одного сотрудника в месяц в 2012 году, без включения высшего руководящего звена, составила 21 254 рубля.

Социальные выплаты рассматриваются Банком как вознаграждения, не связанные с количеством и качеством труда, это вознаграждение, которое сотрудники получают за факт работы в Банке или на определенной должности. Существенный объем социального пакета представляют такие бенефиты, как программы добровольного медицинского страхования, оказание материальной помощи работникам с в соответствии с внутренними положениями Банка, затраты на корпоративные мероприятия и мероприятия по поддержанию здорового образа жизни работников, материальное обеспечение трудовой деятельности.

Банк обеспечивает своим работникам возможность получения медицинских услуг по программе добровольного медицинского страхования. Затраты банка

в 2012 году по добровольному медицинскому страхованию работников составили 3 228 212 рублей.

**Расходы по страхованию жизни – 227 900 рублей.
На страхование инкассаторов – 56 550 рублей.
Доплата за исполнение обязанностей – 2 480 917 рублей.**

Банк оказывает работникам материальную помощь согласно внутреннему положению, в случае наступления проблемных ситуаций у работника, требующих экстренной материальной поддержки (юбилейная дата, свадьба, если оба супруга являются работниками Банка, рождение ребенка, выход на пенсию по инвалидности или по возрасту, увечье, смерть работника или членов его семьи и т.п.) в виде разовой выплаты денежного пособия. Материальная помощь в 2012 году составила 1 065 900 рублей.

В целях сплочения коллектива, создания обстановки взаимопонимания и поддержки, доведения до сотрудников идей и ценностей компании, руководство Банка организует различные мероприятия для коллектива: корпоративные праздники (Новый год, 8 марта, день рождения банка), корпоративные выезды на отдых (катание на горных лыжах, отдых на воде в летний период), участие команд и болельщиков Банка в различных спортивных мероприятиях.

Банк организует и оплачивает регулярные занятия работников физкультурой и спортом (ФОРЦ «СЛОН»), участие команд (боулинг и футбол) в различных соревнованиях.

Материальное обеспечение трудовой деятельности – оплата мобильной связи, транспортное обслуживание: оплата расходов на ГСМ работникам, использующим личный транспорт в служебных целях.

Оплата мобильной связи работников – 4 164 477 рублей. Оплата расходов на ГСМ за пользование личным транспортом – 388 936 рублей.

В 2012 году Банк продолжал осуществлять работы по улучшению условий труда, в части дальнейшего соответствия требованиям охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии.

ВНЕШНЯЯ СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



social report

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2012



СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС ЧЕРЕЗ СОТРУДНИЧЕСТВО С БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫМИ ФОНДАМИ В ГОРОДАХ ПРИСУТСТВИЯ БИЗНЕСА ФИАБАНКА.

ФиаБанк активно участвует в программах партнерства Фондов местных сообществ России. Через фонды можно эффективно развивать территории присутствия бизнеса Банка, так как фонды послужат инструментом такого развития.

- Фонд – прямой участник процесса формирования социально ответственного бизнеса (технология фонда позволяет мотивировать и стимулировать бизнес к благотворительной деятельности).
- Фонд – катализатор диалога власти и бизнеса в области социальной политики (технология фонда позволяет совместить взаимные интересы бизнеса и власти в эффективном перераспределении ресурсов в социальной сфере, бизнес – не бюджетный донор, а партнер).
- Фонд – посредник между совместной социальной ответственностью власти и бизнеса и гражданской ответственностью некоммерческого сектора (технология фонда создает социальное партнерство трех секторов общества).
- Фонд финансирует исполнителей проектов по развитию территорий – некоммерческие организации через конкурсы грантов (фонд аккумулирует средства и ресурсы трех секторов общества и обеспечивает возможность реализации программ по развитию территорий).
- Фонд – гарант целевого использования средств и получения запланированных результатов (фонд предоставляет финансовые и программные отчеты партнерам в области развития социальной политики).

С 2000 ГОДА БАНК АКТИВНО СОТРУДНИЧАЕТ С БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫМИ ФОНДАМИ:

городским благотворительным фондом «Фонд Тольятти», Фондом «Духовное наследие» г. Тольятти, Благотворительным фондом «Самарская губерния» г. Самара, Пензенским фондом местного сообщества «Гражданский Союз», с ульяновским «Ресурсно-информационным фондом».

ФиаБанк активно участвует в программах партнерства Фондов местных сообществ России. Через фонды можно эффективно развивать территории присутствия бизнеса Банка, так как фонды послужат инструментом такого развития.



ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРИЕНТИРОВАНА НА ГОРОДСКОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД «ФОНД ТОЛЬЯТТИ»,

который был создан в 1998 году. Миссия фонда – улучшение качества жизни городского сообщества. Деятельность фонда направлена на развитие взаимодействия трех секторов общества при решении социально значимых задач. Фонд финансирует на конкурсной основе социальные проекты и осуществляет благотворительные программы. Для финансирования социальных проектов фондом используются два механизма:

- конкурсное распределение благотворительных средств (финансирование некоммерческих организаций и физических лиц на конкурсной основе);

- финансирование некоммерческих организаций и физических лиц на целевой основе. Конкурсное финансирование некоммерческих организаций включает в себя проведение следующих конкурсов: общий конкурс проектов; конкурс мини-проектов; конкурс проектов «Дворовый спорт»; конкурс проектов в рамках благотворительной программы «Молодежный банк». Практически во всех конкурсах участвуют благотворительные пожертвования Банка.

Проекты Городского благотворительного фонда «Фонд Тольятти» реализуются в области образования, культуры, спорта, социальной адаптации и реабилитации пенсионеров и инвалидов, детей-сирот, в области молодежного и детского досуга, инновационных проектов.



Конкурсное финансирование физических лиц осуществляется в рамках следующих программ:

- Стипендиальный конкурс,
- Тематический фонд «Во имя жизни».

Финансирование некоммерческих организаций и физических лиц на целевой основе осуществляется в рамках следующих программ:

- Городская благотворительная программа «Мой День рождения!»
- Городская благотворительная программа «Делать добро вместе»
- Городская благотворительная программа «Тематический фонд «Образование»
- Городская благотворительная программа «Тематический фонд «Ветераны»
- Городская благотворительная программа «Тематический фонд «Наш лес»

Целевое финансирование (по решению Благотворителя)

В целевую группу, на которую направлена деятельность фонда, входят все слои населения Тольятти. Проектная деятельность некоммерческих организаций, финансируемая фондом, охватывает разные сферы жизни городского сообщества. Проекты реализуются в области образования, культуры, спорта, социальной адаптации и реабилитации пенсионеров и инвалидов, детей-сирот, в области молодежного и детского досуга, инновационных проектов.

У фонда более 200 000 благополучателей – это и дети, и молодежь, пожилые люди, люди с ограниченными возможностями. Одним из результатов деятельности фонда стало то, что у жителей города появилась реальная возможность воплотить в жизнь свою гражданскую активность.

Фонд следует заявленным принципам прозрачности, открытости и полной отчетности. С фондом сотрудничает более 70 компаний города. В благотворительных акциях обычно участвует несколько тысяч тольяттинцев. ГБФ «Фонд Тольятти» администрирует все средства ФиаБанка в именном фонде «Молодежь – архитектор будущего Тольятти».

Другой фонд, с которым банк активно сотрудничает, – Благотворительный фонд им.С.Ф.Жилкина «Духовное наследие».

ПРОГРАММЫ, РЕАЛИЗУЕМЫЕ ФОНДОМ «ДУХОВНОЕ НАСЛЕДИЕ» ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ЗАО «ФИА-БАНК» :

1. Тематический фонд «Фонд развития ТГУ» создан в 2010 году с целью: содействия деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности.

Задачи «Фонда развития ТГУ»: создание целевого капитала Фонда развития ТГУ; финансирование проектов ТГУ; финансовая поддержка студентов, аспирантов, докторантов,

преподавателей. С 2010 года формирование целевого капитала «Фонда развития ТГУ» производится при поддержке ЗАО «ФИА-БАНК». На проекты «Фонда развития ТГУ» 29 июня 2012 года на торжественной церемонии Благотворительный чек на один миллион рублей был передан председателем Наблюдательного совета ЗАО «ФИА-БАНК» А.С. Носоревым. Это уже второе целевое благотворительное пожертвование от Банка на такую же сумму.

Профинансированы проекты ТГУ при поддержке ЗАО «ФИА-БАНК» в 2012 году:

- Поощрительный грант имени С.Ф. Жилкина на поездку в г. Марсель (Франция) получила студентка 4 курса ГумПИ ТГУ Маргарита Печникова. Она сопровождала группу детей с ограниченными возможностями здоровья, переводила с английского и французского языка, и смогла применить на практике полученные знания на кафедре переводов Гуманитарного педагогического института ТГУ.
- 2 сентября День встречи выпускников ТГУ. Посадка липовой аллеи.
- Изготовление скульптуры «Студент, спешащий на занятия» около главного корпуса ТГУ (открытие – октябрь 2012 г.).
- Финансирование поездки команды ТГУ на фестиваль «Российская Студвесна» в г. Челябинск.
- Благотворительная поддержка лучших преподавателей ТГУ.

При поддержке ЗАО «ФИА-БАНК» реализованы проекты Фонда «Духовное наследие»:

- Детский театрально-музыкальный проект «Детская опера «Кот в сапогах».
- Благотворительный гала-концерт «Зимняя классика над Волгой» стипендиатов фонда – талантливых детей города, победителей городских творческих конкурсов. В концерте приняла участие звезда мировой оперной сцены Народная артистка СССР Елена Образцова, которая провела мастер-класс со стипендиатами Фонда «Духовное наследие» – это стало незабываемым событием в жизни детей.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ БАНКА

Существенное влияние на состояние социальной напряженности в обществе, то есть на его нравственно-психологический климат, оказывает благотворительность, и поэтому ей в Банке уделяется большое внимание. Многие программы Банка в области социальной ответственности поддерживаются организациями и предприятиями нашего города и других городов и становятся общегородскими, региональными.

ФиаБанк прошел четыре стадии организационного развития благотворительной деятельности бизнеса. Создан комитет по благотворительности, который выносит коллегиальное решение, благотворительность стала корпоративной, реализуются целевые долгосрочные программы, ежегодные акции. Формализовались процедуры отбора благополучателей и планирование благотворительных расходов.

Начиная с 2000 года, Банк активно сотрудничает с ГБФ «Фонд Тольятти». Был создан Именной фонд банка – «Молодежь – архитектор будущего Тольятти». В настоящее время Банк находится на четвертой стадии благотворительной деятельности бизнеса, для которой характерно системное социальное инвестирование, организация работы через специализированные благотворительные фонды, целевые программы, ориентированные на решение социальных проблем местного сообщества.

Сотрудничество с благотворительными организациями, помимо морального удовлетворения, способно создать благотворителям дополнительную рекламу, более благоприятный имидж, укрепить деловую репутацию. Фонды формализуют и реально осуществляют взаимоотношения с грантополучателями и, что очень важно, осуществляется мониторинг проектов и проверка финансовых и программных отчетов. Это дает Банку уверенность, что средства, выделенные на благотворительность, приносят реальную пользу.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «МОЙ ДЕНЬ РОЖДЕНИЯ!»

Двенадцать лет назад в преддверии нового тысячелетия ФиаБанк предложил обществу города провести акцию «Первенец-2000», поздравив первых малышей, появившихся на свет в 2000 году. Через три года эта инициатива Банка при поддержке Городского благотворительного фонда «Фонд Тольятти» из акции переросла в городскую благотворительную программу «Мой День рождения!». И все эти годы ФиаБанк активно участвует в благотворительной программе, разделяя праздник с малышами, появившимися на свет, как и сам Банк, 25 октября. Более того, эта программа стала реализовываться в городах присутствия бизнеса Банка: Самаре, Пензе Ульяновске.

Все эти годы ФиаБанк активно участвует в благотворительной программе, разделяя праздник с малышами, появившимися на свет, как и сам Банк, 25 октября.



Размер материальной помощи: 10 000 рублей, традиционно оформляется в виде подарочной карты ФиаБанка, десятки организаций, поддержавших эту программу в нашем городе, также вручают новорожденным в свои дни рождения подарочные карты нашего Банка.

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

Целью программы является содействие защите материнства, детства и отцовства, материальная поддержка матерей, родивших ребенка в день рождения ФиаБанка.

Денежные средства выплачиваются матерям из расчета 11 494 рублей на человека, с учетом выплаты подоходного налога.

Появившись как совместный проект ФиаБанка и Городского благотворительного фонда «Фонд Тольятти», программа «Мой День рождения!» со временем приобрела общегородской статус. В 2006 году, когда ФиаБанк открыл первый офис в Самаре, программа вышла на региональный уровень. В течение пяти лет действия программы «Мой День рождения!» на территории города Самары ее администрирует Региональный благотворительный фонд «Самарская губерния». Исполнительный директор фонда Татьяна Акимова отметила яркий социальный проект. В завершение праздничной церемонии менеджеры ФиаБанка заверили, что банк будет поддерживать свои благотворительные проекты, выступать с новыми социальными инициативами.

Как уже отмечалось, все началось в 2000 году с акции «Первенцы-2000», в тот первый день родилось 14 малышей.

2003 год – 29 младенцев; 2004 год – 20 младенцев; 2005 год – 30 младенцев: 15 в Тольятти и 15 в Самаре; 2006 год – 23 младенца; 2007 год – 62 младенца: в Тольятти, в Самаре и в Ульяновске; 2008 год – 55 младенцев: в Тольятти, в Самаре и в Ульяновске; 2009 год – 38 младенцев: в Тольятти и в Самаре; 2010 год – 32 младенца: в Тольятти и в Самаре; 2011 год – 73 младенца: в Тольятти, Самаре и Пензе; 2012 год – 72 младенца: в Тольятти, Самаре, Ульяновске.

За двенадцать лет существования программы «Мой День рождения!» у ФиаБанка появилось 448 «крестников», а сумма благотворительной помощи, выделенная новорожденным, с 2000 года превысила 4 миллиона рублей.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «СТИПЕНДИАЛЬНЫЙ КОНКУРС»

Программа «Стипендиальный конкурс» создана с целью финансовой поддержки талантливых студентов. В конкурсе участвуют студенты вузов, имеющих государственную аккредитацию и высокий рейтинг по качеству обучения. В 2012 году конкурс был объявлен одиннадцатый раз. Участниками конкурса стали студенты дневных отделений тольяттинских вузов: Тольяттинский государственный университет; Поволжский государственный университет сервиса; Волжский университет имени Татищева; Тольяттинская академия управления. Администрирует программу ГБУ «Фонд Тольятти».

Стипендия выплачивается путем зачисления на личную дебетную карточку НСС, специально открываемую для стипендиатов в ФиаБанке. Стипендиальный конкурс проводится один раз в год. Претендовать на получение стипендии могут студенты, имеющие за последние две сессии оценки «отлично».

Победителям ежемесячно выплачивается стипендия в размере 1 000 рублей в течение следующего учебного года (сентябрь 2012 г. – август 2013 г.).

ПОБЕДИТЕЛИ XI СТИПЕНДИАЛЬНОГО КОНКУРСА ГБУ «ФОНД ТОЛЬЯТТИ» ПО ИМЕННОМУ ФОНДУ ЗАО КБ «ФИА-БАНК» «МОЛОДЕЖЬ – АРХИТЕКТОР БУДУЩЕГО ТОЛЬЯТТИ»:

Волжский университет им. В.Н. Татищева:

Хайдукова А.

Поволжский государственный университет сервиса:

Гаррифулина Э., Шамрук А., Милаев Р., Никитина Е., Горобец Ю.

Тольяттинский государственный университет:

Черемсина Д., Суханова А., Занина М., Коптяев А.

ВСЕГО: 10 стипендиатов.

В условиях снижения популярности рабочих профессий в 2011 году руководителями ФиаБанка принято решение о поддержке учащихся Тольяттинского машиностроительного колледжа и выделении 10 стипендий имени Виктора Николаевича Полякова, так как именно там готовят будущую сме-

ну для рабочих ОАО «АВТОВАЗ», в 2012 году Банк второй раз поддержал студентов. Среди претендентов на получение стипендии были дети из неполных и многодетных семей. Стипендии студентам колледжа вручила помощник Председателя правления ФиаБанка Г.И. Ямпольская.

Стипендии им. В.Н. Полякова – Тольяттинский машиностроительный колледж:

Казанцев М., Горожанкин А., Тюрин Д., Мухоед М., Медведев Д., Галиуллин А., Крымкин П., Отставнов А., Белозерский А., Зарубин В.

ОБЩИЕ КОНКУРСЫ ПРОЕКТОВ ПО ИМЕННОМУ ФОНДУ БАНКА «МОЛОДЕЖЬ – АРХИТЕКТОР БУДУЩЕГО ТОЛЬЯТТИ».

Срок реализации проектов: от 6 до 12 месяцев.

Размеры финансирования: максимальный размер финансирования – 100 000 рублей. Рекомендуемая сумма финансирования – 50 000 рублей.

Приоритетные направления конкурса:

1. Просветительские и образовательные проекты, направленные на улучшение качества услуг и условий для обучения детей в детских образовательных учреждениях.
2. Развитие самодеятельного творчества различных категорий граждан.
3. Поддержка инициатив профессиональных творческих коллективов в различных сферах искусств.
4. Создание и продвижение качественных и конкурентоспособных продуктов и услуг в области культуры.
5. Деятельность в сфере физической культуры и массовых видов спорта, профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганда здорового образа жизни граждан.
6. Создание условий для социальной реабилитации и адаптации пенсионеров и инвалидов.
7. Поддержка различных форм досуга и занятости молодежи, способствующих успешной социальной адаптации, получению практических навыков и профессионального обучения.
8. Практические инициативы добровольческого движения по проведению акций в поддержку наиболее социально уязвимых групп населения.

9. Создание условий для воспитания, реабилитации и социальной адаптации детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, безнадзорных детей.

10. Проекты, направленные на поддержку семьи, материнства и детства.

11. Поддержка различных форм работы по организации деятельности, содействующей обеспечению общественного порядка на территории г.о. Тольятти.

12. Проекты, направленные на повышение безопасности дорожного движения в г.о. Тольятти и содействующие формированию высокой автомобильной культуры водителей и пешеходов.

13. Развитие и совершенствование технического творчества детей, молодежи, в том числе в области автомоделирования и дизайна.

14. Проекты, способствующие созданию и развитию экологически здоровой территории жизни, охране окружающей среды и защите животных.

15. Деятельность в сфере подготовки населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций, пропаганды знаний в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности.

16. Деятельность, направленная на оказание бесплатной юридической помощи и правового просвещения населения.

17. Деятельность, направленная на производство и (или) распространение социальной рекламы.

18. «Свободный приоритет» – проекты, представляющие иные социальные задачи, стоящие перед местным сообществом, и предлагающие механизмы их решения.

ПРЕДСТАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ 29 ОБЩЕГО КОНКУРСА ПРОЕКТОВ ПО ИМЕННОМУ ФОНДУ «МОЛОДЕЖЬ – АРХИТЕКТОР БУДУЩЕГО ТОЛЬЯТТИ» ЗАО «ФИА-БАНК»:

1. Тольяттинская городская общественная организация инвалидов «Центр Независимой Жизни» Проект «Жить активнее». (Сумма 81 665 рублей)

В рамках проекта – оказание молодым людям с инвалидностью практической помощи по самоопределению в выборе профессии и содействие в эффективном поиске работы и создании собственного

бизнеса. Проведение консультаций по трудоустройству и профессиональному образованию; сбор информации о людях с ограниченными возможностями, желающими создать свое дело, а также о людях, уже добившихся определенных успехов. Вовлечение школьников с ОВ и молодых инвалидов в мероприятия и групповые занятия.

2. Автономная некоммерческая организация Музыкальный детский театр «МАГиЯ».

Проект «Наш Пушкин» (Сумма 66 000 рублей)

Главной целью проекта является привлечение в театр семейного зрителя, для этого создана работа, которая интересна и детям и взрослым. Проект осуществляется совместно с театром «Дилижанс». В течение следующего театрального сезона 2012-2013 гг. будет показано не менее 15-ти совместных спектаклей. Более 300 тысяч зрителей смогут увидеть эту работу. Спектакль ДМТ «МАГиЯ» «Наш Пушкин» планируется показать на всероссийских фестивалях детского театрального творчества.

3. Муниципальное бюджетное учреждение культуры г.о.Тольятти «Тольяттинский краеведческий музей».

Проект «Пять чувств леса» (Сумма 99 139 рублей)

В рамках проекта создана интерактивная выставка «Пять чувств леса». Здесь впервые в музейной практике познание содержания идет через все пять чувств посетителя – зрение, слух, обоняние, осязание, вкус. Выставка является самостоятельным мобильным тематическим модулем будущей комплексной экспозиции о природе и экологии в городе. Она воссоздает образ тольяттинского леса. Модуль-выставка спроектирован на основании совершенно нового в ТКМ подхода: метод экспозиционного решения.

4. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Тольяттинская библиотечная корпорация».

Проект «Про-позитив» (Сумма 43 000 рублей)

В рамках проекта – организация досуга школьников среднего и старшего возраста, привлечение их к журналистской деятельности. Организация в 5 библиотеках МБУК «ТБК» пресс-центров. Проведение обучающих занятий для юных журналистов. Подготовка и выпуск 2 раза в месяц газеты «Про-позитив» с новостями микрорайона (в каж-



дом микрорайоне свои выпуски). В реализации проекта приняли участие библиотеки №№ 1, 9, 10, 12, 15, расположенные в разных районах города, поселках Поволжский, Федоровка.

5. Некоммерческое партнерство «Социальный центр «Живая вода».

Проект «Золотая осень».

(Сумма 30 000 рублей)

В рамках проекта – организация работы социального кафе для пенсионеров и инвалидов. Встречи проводятся в каждый понедельник и четверг, в помещении площадью 50 кв.м., находящемся в безвозмездном пользовании согласно договору с мэрией г.о.Тольятти. Также для ветеранов организована серия тематических бесед. В случае необходимости приглашаются специалисты (медицинские работники, психологи, юристы).

В процессе общения волонтеров с ветеранами происходит выявление нужд (уборка квартиры, стирка, глажка белья, сиделка, помощь в хозяйстве и т.д.). Помощь оказывается молодёжью центра.

6. Автономная некоммерческая просветительская организация «АСЕТ».

Проект «Хочу играть, а не болеть!».

(Сумма 79 800 рублей)

В рамках проекта – создание игровой зоны в Тольяттинском детском стационарном туберкулезном диспансере (по адресу ул. Мухоморова, 60), оснащение ее необходимыми мягкими модулями, игрушками и другим дидактическим инвентарем, которые будут использоваться в работе с детьми тренерами АНПО «АСЕТ», а также персоналом больницы.

С помощью игровой зоны тренеры АНПО «АСЕТ» смогут более эффективно продолжать свою дальнейшую работу и занятия по арт-терапии с детьми после окончания действующего проекта, который закончится в мае. Таким образом, данный проект является расширенным продолжением предыдущего проекта «Сказочное лекарство для больных детей».

7. Автономная некоммерческая организация «ФанКлуб Спорт63».

Проект «Тольяттинская лига дворового футбола сезон 2012». (Сумма 30 000 рублей)

АНО «ФанКлуб Спорт63» организует проведение ежегодного футбольного турнира «Тольяттинская лига дворового футбола». В рамках данного проекта мы привлекаем жителей нашего города в возрасте от 16 лет к занятию спортом, в основном молодежи. Суть турнира проста. Регламент проведения данного турнира взят с РФПЛ (Российской футбольной премьер-лиги).

Многие программы Банка в области социальной ответственности поддерживаются организациями и предприятиями нашего города и других городов и становятся общегородскими, региональными.



8. Автономная некоммерческая организация «Открытая Альтернатива».

Проект «Укрепление социально-ориентированных некоммерческих организаций в Тольятти». (Сумма 72 200 рублей)

Деятельность по проекту направлена на предоставление ключевых знаний по законодательству, регулирующему деятельность НКО, и создание площадок для обмена опытом и дальнейшего роста некоммерческого сектора города. Проведение семинаров, информационных встреч для представителей СО НКО по актуальным проблемам текущего законодательства по НКО, разработка информационно-методических и аналитических материалов по проблемам текущего законодательства по НКО, распространение материалов на сайте АНО ОА.

Данное направление сопровождается распространением среди НКО памяток, методических рекомендаций на электронных носителях.

9. Региональная Самарская ассоциация Товарищество собственников жилья и жилищно-строительных кооперативов. Проект «ЖЭКовский ликбез».

(Сумма 80 104 рублей)

В рамках проекта «ЖЭКовский ликбез» проведены по 2 семинара в Автозаводском, Центральном и Комсомольском районах г. Тольятти. В каждом из 3 районов города проведен семинар для жителей района, активистов домовых комитетов и органов самоуправления с тематикой семинара «Права и обязанности собственников жилья. Опыт работы Советов Многоквартирных Домов». В рамках проекта подготовлены раздаточные материалы по тематикам семинаров для участников семинаров.

10. Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №93 с углубленным изучением отдельных предметов г.о.Тольятти. Проект «Двор, в котором мы живем».

(Сумма 100 000 рублей)

Целью проекта «Двор, в котором мы живем» является создание экологически здоровой территории жизни в 21 квартале. Проект предполагает объединить жителей 21 квартала, представителей ТСЖ и управляющих компаний, учащихся и педагогов школы № 93 для благоустройства 21 квартала. В настоящее время создан организующий орган – «Совет 21 квартала».

В рамках работы над проектом проведены мероприятия, направленные на повышение экологического сознания и развитие экологической культуры учащихся школы и жителей 21 квартала.

11. Муниципальное бюджетное учреждение культуры г.о.Тольятти «Тольяттинский художественный музей». Проект «Метаморфозы».

(Сумма 25 000 рублей)

В рамках проекта привлечено внимание городской общественности, творческой интеллигенции, представителей власти и бизнеса к главной проблеме Тольятти – отсутствию у города своего лица, своей изюминки, придающей ему собственную, неповторимую индивидуальность.

Предполагается оптимальное и реальное благоустройство прилегающей к художественному музею

территории, а именно, приобретение и установка вазонов-клумб диаметром 1 м в количестве 4 штук и создание цветочных композиций в них. А также в качестве украшающего элемента предполагается высадить на газоне, расположенном вдоль здания музея, декоративные ели. Дальнейшее благоустройство территории будет зависеть от реакции спонсоров, желающих поддержать проект «Метаморфозы». Спонсорам разосланы письма в июне 2012 года.

12. Самарская региональная общественная организация инвалидов «Центр социальных инициатив». Проект «Четыре чувства».

(Сумма 25 000 рублей)

В рамках проекта привлечено внимание общественности к проблемам незрячих и слабовидящих людей и к деятельности Самарской региональной общественной организации инвалидов «Центр социальных инициатив»; привлечение волонтеров в организацию.

Организована выставка «Четыре чувства», распространена информация о выставке, проведена выставка, привлечены волонтеры в СРООИ «Центр социальных инициатив».

За время реализации проекта выставку «Четыре чувства» посетило не менее 70-ти посетителей. Привлечено не менее 5 добровольцев для реализации проектов организации.

ИТОГО: по Именному фонду «Молодежь – архитектор будущего» профинансировано 12 проектов на сумму 701 908 рублей.

РЕЕСТР БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ПО ЦЕЛЕВОМУ ФИНАНСИРОВАНИЮ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «СЕРЕБРЯНЫЙ ВОЗРАСТ». ПРОЕКТ «СЕСТРИНСКОЕ ДЕЛО»

1. МБУЗ г.о.Тольятти «Городская инфекционная больница». (Сумма 978 178 рублей)

В рамках проекта – поддержка тяжелобольных, пожилых людей, у которых не осталось родных, от которых отказались близкие, а сами они находят-



ся в отделении сестринского ухода Городской инфекционной больницы в Шлюзовом микрорайоне; увеличение количества медицинских сестер и санитарок в учреждении. В результате будет увеличено количество медицинских сестер в Сестринском отделении Городской инфекционной больницы в Шлюзовом микрорайоне. В отделении появятся необходимые медикаменты, оборудование (каталка медицинская для лежачих больных, приборы для обеззараживания воздуха – дезары, противопролежневые матрасы, современная стиральная машина и т.д.) и средства индивидуального ухода за пациентами. Будет проведено 2 семинара, на которых обучатся осуществлению мероприятий по уходу за тяжёлыми лежачими больными 20 волонтеров Центра социального обслуживания.

2. ГБУ Самарской области «ЦСО Комсомольского района г. Тольятти».

(Сумма 14 653,5 рубля)

В рамках проекта – подготовка социальных волонтеров из числа населения среднего и предпенсионного возраста, привлечение их к оказанию адресной помощи инвалидам и тяжело больным пенсионерам на базе отделения сестринского ухода городской инфекционной больницы г. Тольятти.

Обучение волонтеров в Школе ухода на базе ГБУ СО «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Комсомольского района г.о.Тольятти». Слушатели знакомятся с правилами ухода за лежачими пациентами и осваивают практические навыки.

С волонтерами проводятся теоретические и практические занятия по оказанию инвалидам социальных услуг по направлениям: социально-бытовые услуги; социально-медицинские услуги; социально-психологические услуги; социально-правовые услуги.

РЕЕСТР БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ПО ЦЕЛЕВОМУ ФИНАНСИРОВАНИЮ ИМЕННОГО ФОНДА ЗАО КБ «ФИА-БАНК» «МОЛОДЕЖЬ – АРХИТЕКТОР БУДУЩЕГО ТОЛЬЯТТИ»

1. Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тольяттинский машиностроительный колледж.

(Сумма 45 000 рублей)

В рамках проекта – организация и проведение открытой региональной олимпиады для студентов средних специальных учебных заведений по специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта». Всего в олимпиаде приняли участие 30 студентов из 10 ссузов Самарской области.

Сотрудничество с благотворительными организациями, помимо морального удовлетворения, способно создать благотворителям дополнительную рекламу, более благоприятный имидж, укрепить деловую репутацию.



2. Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Тольяттинский машиностроительный колледж.

(Сумма 25 000 рублей)

В рамках проекта – организация и проведение спортивного мероприятия «Здоровый человек – успешный человек», в котором приняли участие 172 человека (43 группы по 4 человека и студенческий штаб из 12 человек). В программе мероприятия конкурсы: гиревой спорт, бросок в корзину, подтягивание, установка палатки, скакалка, конкурс рекламного слогана и др.

ИТОГО: по Именному фонду «Молодежь – архитектор будущего» профинансировано 2 проекта на сумму 70 000 рублей.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «ДЕЛАТЬ ДОБРО ВМЕСТЕ!»

Девять лет реализуется совместная общегородская благотворительная программа ГБФ «Фонд Тольятти» и ФиаБанка по сбору частных пожертвований «Делать добро вместе».

Программа позволяет руководству Банка: подтвердить высокий уровень корпоративной социальной ответственности, продемонстрировать инновационное мышление в управлении Банком, а также проявить заботу о местном сообществе.



Технология программы направлена на формирование мотивации личного участия сотрудников Банка в благотворительности. Эта программа стала традиционной и поддерживается в коллективе. Сотрудники совместно с руководителями подразделений и руководителями Банка по-прежнему участвуют в этой программе и ежемесячно перечисляют свои личные деньги на решение актуальных задач в социальной сфере города, благотворительные пожертвования на выбранные ими направления или организации.

Формирование в коллективе позитивного отношения к благотворительной деятельности, развитие корпоративной культуры благотворительности сотрудников, направленной на решение конкретных проблем местного сообщества, являются целью программы.

Эта программа выполняет и определенные задачи в рамках социальной ответственности: изучение склонностей работников к определенным формам благотворительной деятельности; привлечение работников к благотворительной деятельности; поддержка деятельности некоммерческих организаций, реализующих социально значимые проекты.

Механизм реализации этой программы:

- определяются приоритетные направления

поддержки, в соответствии с которыми сотрудникам предлагаются некоммерческие организации, успешно и наиболее эффективно решающие конкретные социальные проблемы в своей сфере деятельности.

- презентации-встречи некоммерческих организаций с коллективом Банка во всех, без исключения, офисах по удобному временному графику;
- из предложенного списка ГБФ «Фонд Тольятти» сотрудники выбирают некоммерческие организации, которые были включены туда исходя из желания сотрудников по направлению своих средств на финансирование социальных нужд населения. При заполнении анкеты сотрудники определяют сумму ежемесячных перечислений из своей заработной платы, и бухгалтерия Банка их перечисляет в ГБФ «Фонд Тольятти».

Отчетность:

ГБФ «Фонд Тольятти» сообщает все цифры и факты, представленные в программном и финансовом отчетах некоммерческих организаций. Во всех офисах участников программы – размещаются информационные листы с оперативной информацией об использовании их средств и деятельности организаций, которым помогают сотрудники. Организации-благотворители приглашают в гости людей, которые им помогают. Также оперативная информация размещается на сайте Фонда и распространяется электронной рассылкой.

В конце года проводятся отчетные встречи финансируемых некоммерческих организаций, на которой благотворителям предоставляется полный финансовый и программный отчет.

Разработав и внедрив эту программу, Городской благотворительный фонд «Фонд Тольятти» осуществил новую технологию аккумуляции и распределения средств, направленных на решение конкретных проблем местного сообщества, утвердил концепцию социально ответственного бизнеса на территории Тольятти, а также приобщил сотрудников местных предприятий, банков и компаний к благотворительной деятельности.

Рассматривая динамику реализации программы, можно отметить, что в 2009 году общая сумма перечислений сотрудников ЗАО «ФИА-БАНК» составила 368 490 рублей – 232 сотрудника Банка приняли участие в данной программе, за период 2010 года сумма перечислений сотрудников ЗАО «ФИА-БАНК» составила 320 140 рублей и 135 сотрудников Банка приняли участие в данной программе. В 2011 году в программе участвовало 143 сотрудника и сумма перечислений составила 179 700 рублей. В 2012 году число участников программы – 64 человека, сумма отчислений – 118 150 рублей. За девять лет сотрудники банка добровольно пожертвовали из своей заработной платы на благотворительность 1 564 195 рублей. На 1.01.2013 г. участниками программы стали 148 человек.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «НАРОДНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ» (НСА)

Целевая группа: пожилые люди старше 55 лет, вышедшие на пенсию, не работающие.

Решаемая проблема:

- двойной кризис – социальный (потеря работы) и возрастной (неопределенность и бессодержательность будущего);
- потеря связи между поколениями;
- реальное снижение доходов;
- недостаточность общественных механизмов, которые позволяют пожилым проявить активность и приспособиться к изменившимся обстоятельствам;
- потеря социальных связей.

Данная проблема не типична для Банка, но тем не менее провозгласив свой бизнес социально ответственным и имея десятки тысяч вкладчиков пенсионного возраста, Банк счел необходимым участвовать в данной программе.

Задачи проекта:

- формирование культуры активной старости;
- внедрение учебных программ для удовлетворения потребностей пожилых людей в образовании;
- включение пожилых людей в различные виды социальной активности;
- формирование осведомленности в обществе о том, что пожилые желают и могут продолжать образование и участвовать в социальной жизни;

- формирование отношения к пожилым людям как к полноценным участникам общественной жизни.

Деятельность:

Проект реализуется через обучение пожилых людей в НСА. Набор на обучение производится на заявительной основе, через заполнение анкет.

- Обучение является бесплатным.
- Длительность обучения – 2 потока по 3,5 месяца.

Учебные программы НСА:

- «Компьютерная грамотность»;
- «Финансовая грамотность»;
- «Социально-психологическая адаптация»;
- «Юридическая грамотность».
- «Здоровье».

Получение знаний проходит на уровне консультаций специалистов в различных областях социальной сферы. С начала программы консультации получили 350 человек. Со стороны Банка были задействованы сотрудники различных направлений, которые на волонтерской основе давали консультации слушателям академии, специалисты службы пластиковых карт, службы казначейства, службы маркетинга. Руководителем этой программы на волонтерской основе является помощник Председателя правления по социальной политике. Причин, чтобы развивать эту программу, много – ослабление коммуникации между поколениями; недостаточность общественных механизмов, гарантирующих востребованность пожилых людей; социальный и возрастной кризисы (неопределенность и бессодержательность будущего).

Проект «Народная социальная академия» направлен на формирование основы для реабилитации и активной социализации пожилых людей через предоставление образовательных услуг и возможностей для творческого созидательного общения.



Критерии оценки программы:

- количество обращений участников в лечебные заведения;
- участие в общественной жизни;
- количество посещений культурно-досуговых общественных мест слушателями;

- степень расширения коммуникационных связей с удаленной аудиторией;
- степень расширения коммуникационных связей с ближайшим окружением;
- уменьшение необходимости обращения по правовым консультациям в государственные учреждения;
- возможность использования электронных платежей;
- возможность использование банкоматов.

Появилось и окрепло новое социальное городское сообщество из слушателей Народной социальной академии. В настоящее время Программа НСА запланирована на пятый учебный 2013/2014 год. Выделены средства Банка на её реализацию. То есть проект является длительным, как и все благотворительные программы Банка.

ПРОГРАММА «КОНКУРС МИНИ-ПРОЕКТОВ»

Победители 35 и 36 конкурса мини-проектов по Именному фонду «Молодежь – архитектор будущего Тольятти» ЗАО «ФИА-БАНК».

1. МБОУ ДОД Детская музыкальная школа №4. (Сумма 10 000 рублей)

В рамках проекта – подготовка и участие ансамбля скрипачей в Тольяттинском Международном конкурсе скрипачей «Волга впадает в сердце моё» и в Международном конкурсе в г. Самаре.

2. АНО «Хор мальчиков «Ладья»». (Сумма 10 000 рублей)

В рамках проекта – подготовка и участие хора мальчиков и юношей «Ладья» в Международном конкурсе «АРТ Форум» в г.Казани. Количество участников – 50 человек в возрасте от 8 до 25 лет.

3. МБОУ ДОД Детская школа искусств «Гармония». (Сумма 10 000 рублей)

В рамках проекта – подготовка сценария, музыкальных и танцевальных номеров, вы-

ставки художественных работ на тему «Народы Поволжья».

4. Муниципальное бюджетное учреждение культуры г.о.Тольятти «Объединение детских библиотек». Проект «Цифровые туземцы». (Сумма 10 000 рублей)

В рамках проекта создан интерактивный путеводитель досугового культурного пространства Тольятти как ресурс в организации семейного досуга тольяттинцев. Количество участников проекта – около 500 человек (подростки 11-12 лет, родители).

ИТОГО: по Именному фонду «Молодежь – архитектор будущего» профинансировано 4 проекта на сумму 40000 рублей.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ФОНД «ОБРАЗОВАНИЕ» ЗАО «ФИА-БАНК» В ГБФ «ФОНД ТОЛЬЯТТИ»

Благотворительная программа ГБФ «Фонд Тольятти» «Тематический фонд «Образование» создана в 2009 году для развития системы попечительства образовательных учреждений. Программа реализуется для создания эффективного механизма привлечения и распределения средств, для улучшения образовательного процесса в образовательных учреждениях и повышения прозрачности и контроля за использованием привлеченных средств. Денежные средства привлекаются от физических лиц (законных представителей воспитанников образовательных учреждений, выпускников и т.д.) и средства бизнес-организаций. Они аккумулируются на расчетном счете ГБФ «Фонд Тольятти» в ЗАО «ФИА-БАНК».

Задачи программы:

- создание условий для работы попечительских советов как органов развития и управления образовательными учреждениями и контролирующими их деятельность;
- создание условий для развития партнерства и эффективного взаимодействия власти, бизнеса и образовательных учреждений;

- повышение информированности местного сообщества о положительных примерах и возможностях развития системы попечительства образовательных учреждений и т.д.

РЕЕСТР БЛАГОПОЛУЧАТЕЛЕЙ ПО ЦЕЛЕВОМУ ФИНАНСИРОВАНИЮ И ВЫДЕЛЕНИЮ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ИМЕННОГО ФОНДА ЗАО КБ «ФИА-БАНК» «МОЛОДЕЖЬ – АРХИТЕКТОР БУДУЩЕГО ТОЛЬЯТТИ» ТЕМАТИЧЕСКИЙ ФОНД «ОБРАЗОВАНИЕ»

1. Некоммерческое партнерство «Ассоциация учреждений профессионального образования. (Сумма 60 000 рублей)

В рамках проекта – организация и проведение городского праздника «Золотые кадры Тольятти». В мероприятии приняли участие 283 выпускника среднего профессионального образования, закончившие учебу на «отлично», работодатели, бизнес-сообщество, руководители и представители предприятий и организаций (80 человек), преподаватели образовательных учреждений (47 человек).

1. Физическое лицо. (Сумма 16 700 рублей)

В рамках проекта – участие Игнатовой Анны в Мега-проекте «Одаренные дети», мероприятия которого (фестивали, концерты, конференции и гала-концерт) проходил 4-5 ноября 2012 г. в г. Москве. Всего в проекте приняли участие по 1 человеку от каждого региона Российской Федерации.

2. Шесть физических лиц. Сумма 27 000 рублей. Стипендии по 4500 рублей шесть месяцев.

ИТОГО: по Именному фонду «Молодежь – архитектор будущего» профинансировано 2 проекта и 6 стипендиатов на сумму 103 700 рублей

ПРАЗДНОВАНИЕ ДНЯ ПОБЕДЫ

Программа благотворительных мероприятий ФиаБанка в рамках празднования Дня Победы в парке Автозаводского района. Русский оркестр филармонии, худ. руководитель и дирижер В. Кормишин. Танцевальная программа «Хорошее настроение». Литературно-музыкальная композиция

«1418 дней». На площадке работала полевая кухня, осуществлялась раздача мороженого и воздушных шаров. Во всех офисах Банка велась раздача георгиевских ленточек в количестве 10 000 штук. Также в ТОСах по месту жительства ветеранов раздавались коробки конфет.

Затраты банка на празднование 9 мая составили 395 271 рубль.

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В ДЕНЬ ПОЖИЛОГО ЧЕЛОВЕКА В ЦЕНТРАЛЬНОМ И АВТОЗАВОДСКОМ РАЙОНАХ Г.О.ТОЛЬЯТТИ.

Концертная программа в ДКИТ и ДК ТК при участии работников ЗАО «ФИА-БАНК» и артистов из г. Самары и г. Тольятти:

- Ведущий (А.Толоконников), г. Тольятти,
- коллектив «Добро», г. Самара,
- коллектив «Счастливое Детство», г. Тольятти,
- коллектив «ОВС», г. Тольятти.

- народный коллектив «Дубравушка», г. Тольятти. Всем пожилым людям, присутствовавшим на концерте, были вручены большие шоколадки (2 400 штук). Было роздано 1 400 праздничных шаров.

Затраты банка на празднование Дня пожилого человека для жителей г.о. Тольятти составили 594 630 рублей.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРАЗДНИКА СЕМЕЙНОГО ОТДЫХА, ПРИУРОЧЕННОГО К КОНКУРСУ ДЕТСКОГО РИСУНКА «МОЯ МАМА САМАЯ КРАСИВАЯ» В ДЕТСКОМ ДОМЕ КУЛЬТУРЫ.

Победителей и номинантов выбирала экспертная комиссия, в состав которой вошли директор Тольяттинского художественного музея – Баранова М.В., заместитель директора Тольяттинского художественного музея по научной работе, искусствовед – Москвитина Л.И., директор телевизионного агентства «Медиа-Мастер», продюсер – Муравей И.В., директор «Тольятти Праздник» – Кондратьева В.Ю. После концертной программы дети и их родители приняли участие в музыкально-развлекательном шоу с детской дискотеккой, мыльными пузырями, веселыми конкурсами и розыгрышами.

Бюджет данного благотворительного мероприятия составил 116 000 рублей.

СВОДНЫЙ ФИНАНСОВЫЙ ОТЧЕТ ГБФ «ФОНД ТОЛЪЯТТИ» ЗА 2012 Г.

ИМЕННОГО ФОНДА ЗАО «ФИА-БАНК» «МОПОДЕЖЬ-АРХИТЕКТОР БУДУЩЕГО»



ОБЩАЯ СУММА СРЕДСТВ НА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ СОСТАВИЛА В 2012 ГОДУ 5 928 450 РУБЛЕЙ. В ТОМ ЧИСЛЕ: ДЕНЕЖНЫЕ ПОЖЕРТВОВАНИЯ 2 616 817 РУБЛЕЙ, ДОХОДЫ С КАПИТАЛА (ДОЛГОСРОЧНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОЕКТОВ) 3 123 483 РУБЛЯ, СРЕДСТВА СОТРУДНИКОВ 118 150 РУБЛЕЙ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКОВ 24 000 РУБЛЕЙ, ПОДАРКИ 46 000 РУБЛЕЙ.

Реестр	Сумма, руб.
Остаток средств на 01.01.2012 г.	
1. Конкурсное финансирование	630 439
2. Целевое финансирование	55 566
3. Тематический фонд «Образование»	270 045
4. Тематический фонд «Мой День рождения!»	158 382
5. Стипендиальная программа	21 370
6. Средства долгосрочного финансирования проектов	50 475 000
7. Доход от размещения средств долгосрочного финансирования проектов за 2011 г., направлен на:	3 140 244
- Конкурсное финансирование проектов	1 000 000
- Тематический фонд «Народная социальная академия»	452 000
- Тематический фонд «Во имя жизни»	157 218
- Тематический фонд «Мой День рождения!»	593 531
- Целевое финансирование	44 434
- Стипендиальная программа	218 630
- Администрирование программ	674 431
Получено средств:	556 930
1. Конкурсное финансирование	90 000
2. Целевое финансирование	70 000
3. Тематический фонд «Мой День рождения!»	103 430
4. Благотворительный проект «Сестринское дело»	90 000
5. Орг.расходы по проведению стипенд.конкурса	30 000
6. Программные расходы	55 400
7. Благотворительный спектакль	30 000
8. Администрирование программ	88 100
Распределено средств:	3 584 599
1. Конкурсное финансирование, в т.ч.	741 908
- Победители 29 Общего конкурса	
ТГООИ «Центр независимой жизни»	81 665
АНО муз.детский театр «МАГиЯ»	66 000
МБУК «Тольяттинский краеведческий музей»	99 139
МБУК «Тольяттинская библиотечная корпорация»	13 000
НП «Социальный центр «Живая вода»	30 000
АНПО «АСЕТ»	79 800
АНО «ФК Спорт 63»	30 000
АНО «Открытая Альтернатива»	72 200
РСА ТСЖ и ЖСК	80 104
МБОУ СОШ №93	100 000
МБУК «Тольяттинский художественный музей»	25 000
СРООИ «Центр социальных инициатив»	25 000



- Победители 35 конкурса мини-проектов	30 000
МБОУ ДОД ДМШ №4	10 000
АНО «Хор мальчиков «Ладья»	10 000
МБОУ ДОД ДШИ «Гармония»	10 000
- Победители 36 конкурса мини-проектов	10 000
МБУК «Объединение детских библиотек»	10 000
2. Благотворительный проект «Сестринское дело»	90 000
МБУЗ «Городская инфекционная больница»	
3. Тематический фонд «Мой День рождения!»	851 842
в том числе:	
Благотворительная помощь матерям	330 000
Расходы по проведению акции	46 082
Региональный информ.-ресурсный фонд	197 400
РБФ «Самарская губерния»	278 360
4. Стипендиальная программа, в т.ч.:	240 000
Студенты Волжского университета им. Татищева (1 чел.)	12 000
Студенты Поволжского государственного университета сервиса (5 чел.)	60 000
Студенты Тольяттинского государственного университета (4 чел.)	48 000
Стипендия им.В.Н.Полякова (студенты ТМК – 10 чел.)	120 000
5. Орг.расходы по проведению стипенд.конкурса	30 000
6. Целевое финансирование, в т.ч.:	70 000
Тольяттинский машиностроительный колледж	45 000
Тольяттинский машиностроительный колледж	25 000
7. Целевое финансирование в рамках Тематического фонда «Образование», в т.ч.:	103 700
НП «Ассоциация учреждений проф.образования»	60 000
физ.лицо – Игнатова И.А.	16 700
стипендиаты – победители конкурса «Я – предприниматель»	27 000
8. Тематический фонд «Народная социальная академия»	452 000
9. Программные расходы	55 400
Благотв. акция «Открытие благотворительного сезона»	5 400
Благотв. акция «Форум «Роль и место пожилого человека в современном обществе»	50 000
10. Благотворительный спектакль	30 000
11. Тематический фонд «Во имя жизни»	157 218
12. Администрирование программ	762 531
Остаток средств на 01.01.2013 г.:	
1. Конкурсное финансирование	978 531
2. Целевое финансирование	100 000
3. Тематический фонд «Образование»	166 345
4. Тематический фонд «Мой День рождения!»	3 501
5. Средства долгосрочного финансирования проектов	50 475 000
6. Доход от размещения средств долгосрочн. финансирования проектов за 2012 г.	3 123 483



КАПИТАЛ ИМЕННОГО ФОНДА БАНКА ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
В ГБФ «ФОНД ТОЛЬЯТИ» ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



ФиаБанк



social report

СОЦИАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ 2012

КАПИТАЛ ИМЕННОГО ФОНДА БАНКА В ГБФ «ФОНД ТОЛЬЯТТИ»

Социально-ответственный бизнес определяется также количеством уплаченных налогов в различные уровни бюджетов. ФиаБанк является одним из крупных налогоплательщиков города Тольятти, это реальный вклад в развитие нашего города. Это соответствует и миссии Банка. Начиная с 2002 года началась капитализация именного фонда «Молодежь – архитектор будущего Тольятти», которая заключается в том, что после вложения средств появляется возможность постоянно пополнять капитал, который является средством долгосрочного финансирования социально значимых проектов за счет полученных средств от размещенного в Банке капитала. Капитал – не подлежащие расходованию средства, размещенные на депозитном счете Банка с целью создания долгосрочного источника финансирования социально значимых проектов в городе Тольятти. Доход с капитала формируется по итогам финансового года и распределяется в начале следующего финансового года на основании Дополнительного соглашения к действующему договору.

НА 1.01.2012 ГОДА СУММА КАПИТАЛА СОСТАВЛЯЕТ 50 475 000 РУБЛЕЙ,
ЧТО ДАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИ ЛЮБОМ РАЗВИТИИ СИТУАЦИИ
ФИНАНСИРОВАТЬ ЗАЯВЛЕННЫЕ ПРОГРАММЫ.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В Банке постоянно ведется работа по ведению здорового образа жизни. Например, в помещениях банка запрещено курение сотрудникам, клиентам и гостям. За период 2012 года не было ни одного несчастного случая с сотрудниками Банка, ни одной стандартной травмы с потерей рабочих дней.

В рамках социальной ответственности сотрудники вовлекались в реализацию экологической политики Банка, то есть экологизацию рабочего пространства, в котором мы находимся каждый день.

Для поддержки общественной инициативы и ликвидации последствий пожара в лесах была создана долгосрочная благотворительная программа «Наш лес». Понимая, что восстановление леса требует огромных человеческих усилий и финансовых вложений, работники Банка подключились к программе очистки и посадки деревьев совместно с Городским благотворительным фондом «Фонд Тольятти».

Затем, когда саженцы принялись, принимали участие в прополке новых лесных насаждений. Совместно с Фондом Тольятти объясняли в НСА, как вырастить саженцы на своих приусадебных участках, для дальнейшего высаживания в лес. Это стало нашей экологической программой в рамках социальной ответственности.

ФОТООТЧЕТ 2012





ФОТООТЧЕТ 2012





ФОТООТЧЕТ 2012





ЗАЯВЛЕНИЯ

В связи с принятым решением о ежегодной публикации социального отчета Банк берет на себя следующие обязательства:

- продолжать работу по составлению социального отчета десятого цикла;
- рекомендовать другим компаниям публиковать свои социальные отчеты;
- размещать данный социальный отчет на своём web-сайте;
- опубликовать и распространить данный отчет среди заинтересованных сторон;
- провести презентацию данного отчета со СМИ и общественными организациями, фондами;
- регулярно информировать представителей общественности (через корпоративный web-сайт) о налогах и других сборах, перечисленных в местный бюджет;
- соблюдать закон «О рекламе».

Благотворитель года

Тольятти 2012



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Ваши мнения и предложения относительно формы и содержания Отчёта, а также возникающие вопросы направляйте по адресу:

ЗАО КБ «ФИА-БАНК»

445904, г. Тольятти.

Новый проезд, 8

телефон (8482) 77-50-67

www.fiabank.ru

E-mail: gala@fiabank.ru

Мы постараемся учесть ваши пожелания в следующем Социальном отчете. Надеемся, что Социальный отчёт поможет читателям составить чёткое представление о социальной миссии Банка и ещё более укрепит позиции доверия для взаимовыгодного сотрудничества.

Будем благодарны Вам за обратную связь.

© ЗАО «ФИА-БАНК»

Разработка методики и написание отчета –
помощник Председателя правления
по социальной политике ФиаБанка г. Тольятти
Галина Ямпольская

Издатель – ООО «Премьер Продакшн», 2013 г.



10 лет

СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЕТНОСТИ ЗАО «ФИА-БАНК»